

Trieste, 13 maggio 2013

**Al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica**  
c/o Servizio innovazione e politiche del pubblico  
impiego  
Via Sabbadini, 31  
U D I N E  
Fax 0432/3555760  
E-mail [s.pubblico.impiego@regione.fvg.it](mailto:s.pubblico.impiego@regione.fvg.it)

E p.c. **Al Presidente della Giunta Regionale**  
Piazza Dell'Unità D'Italia, 1  
TRIESTE  
Fax 040/3773702  
E-mail [presidente@regione.fvg.it](mailto:presidente@regione.fvg.it)

**All'Assessore Regionale alla funzione pubblica, autonomie locali e coordinamento delle riforme**  
Piazza Unità D'Italia,1  
TRIESTE  
Fax 040 3774201  
E-mail [ass.funzione.pubblica@regione.fvg.it](mailto:ass.funzione.pubblica@regione.fvg.it)

**Al Presidente dell'ANCI FVG**  
Piazza XX settembre  
UDINE  
Fax 0432.507213  
E-mail [info@anci.fvg.it](mailto:info@anci.fvg.it)

**Al Presidente dell'UPI FVG**  
Piazza XX settembre  
UDINE  
Fax 0432.511813  
E-mail [upi@ipifvg.it](mailto:upi@ipifvg.it)

**Al Presidente dell'UNCEM FVG**  
Via Carnia Libera, 29  
TOLMEZZO  
Fax 0433/466206  
E-mail [uncem@eell.regione.fvg.it](mailto:uncem@eell.regione.fvg.it)

**Oggetto: trasmissione piattaforma per il rinnovo del triennio economico 2013 - 2015**

In allegato alla presente, le su intestate Organizzazioni Sindacali che complessivamente vantano una rappresentatività del superiore al 51%, provvedono a trasmettere la Piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo del Comparto unico del pubblico impiego regionale, area non dirigenti, che, in applicazione dell'art. 13, comma 34 della Legge regionale 30 dicembre 2009, n. 24, "Disposizioni per la formazione del bilancio pluriennale e annuale della Regione" (Legge finanziaria 2010) ha validità per il triennio economico 2013 - 2015.

La presentazione dell'allegata piattaforma, dà corso agli effetti di cui all'art. 76 del CCRL recante il Quadriennio Normativo (II fase) 2002-2005 - Biennio economico 2004-2005.

Distinti saluti.

Le Segreterie Regionali

# **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL C.C.R.L. 2013-2015 - area non dirigenti -**

## **IL RINNOVO CONTRATTUALE 2013-2015**

La difficile fase congiunturale che ha portato al mancato rinnovo dei contratti pubblici per un triennio, ha innescato anche la logica di tagli lineari che se da un lato hanno ridotto la spesa pubblica dall'altro è completamente mancato un utilizzo ottimale del personale e delle professionalità presenti.

L'introduzione di questi fattori (riduzione della spesa, mancato tur-over, etc.) non ha prodotto alcun miglioramento nella Pubblica Amministrazione, tantè che nel maggio del 2012 è stato sottoscritto tra il Ministro per la Funzione Pubblica e CGIL-CISL-UIL un patto sociale al fine di favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di risparmio, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché la necessità di instaurare un corretto rapporto di relazioni sindacali.

Il FVG, col Comparto Unico, può essere il precursore del cambiamento adottando un sistema di relazioni che pongano al centro delle stesse la partecipazione ed il coinvolgimento della parte sindacale sulle tematiche attinenti il rapporto di lavoro, coniugando la qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini alle prestazioni rese dal personale che in questi ultimi anni è diminuito di oltre il 10% (1.500 unità).

Gli incrementi economici dovranno essere in linea con i tassi di inflazione creando nel contempo un sistema equilibrato di valorizzazione della professionalità del personale, con una qualità e quantità dei servizi ai cittadini in un sistema di spesa sostenibile con i risparmi derivanti dalla riduzione strutturale del personale già avvenuta e con i risparmi in atto in termini di ottimizzazione della spesa.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Si rimanda a quanto già attualmente previsto dal vigente CCRL, compresa l'applicabilità dello stesso anche nei confronti personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza.

## **RELAZIONI SINDACALI**

Partendo da quanto previsto dal CCRL riguardo gli strumenti partecipativi (concertazione, consultazione ed esame congiunto nonché dalle materie oggetto di contrattazione già presenti nel CCRL (ad esclusione di quelle espressamente indicate dalla L.R. n. 22/2010 attinenti l'organizzazione degli uffici, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali nonché le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro) va definito per via contrattuale il sistema di relazioni sindacali sulla base del protocollo del maggio 2012 sottoscritto tra il Ministro per la Funzione Pubblica e CGIL-CISL-UIL.

Non va peraltro sottaciuto che in questo ultimo periodo spesso le Amministrazioni si sono sottratte ai principi di correttezza e trasparenza sia con le RSU che con le OO.SS.

Simili comportamenti sono senz'altro da censurare e vanno introdotti specifici contenuti sanzionatori nei confronti di quelle Amministrazioni che disattendono il sistema delle relazioni sindacali e l'esigibilità degli istituti contrattuali.

Si ritiene inoltre opportuno, al fine di contrastare tali fenomeni, definire le materie sulle quali fino all'accordo le parti non assumono iniziative unilaterali.

Pertanto la partecipazione sindacale nei posti di lavoro deve trovare applicazione con le modalità stabilite nel contratto regionale.

## **TIPOLOGIE LAVORATIVE**

L'assunzione a tempo indeterminato è la forma prioritaria di rapporto di lavoro.

L'utilizzo di forme alternative al tempo indeterminato (determinato, atipico ed interinale) devono prevedere clausole cogenti ed oggettive nonché precisi limiti temporali di utilizzo di tali forme di lavoro.

La vigente normativa regionale già consente agli Enti di indire concorsi in quei servizi dove la legge regionale prevede espressamente una deroga per la copertura di posti vacanti (LR n. 24/2009 art. 11, commi 16, 16.1 e 16bis)

Fermo restando quanto già stabilito in materia di ulteriori deroghe per la copertura di posti vacanti (LR n. 24/2009 art. 11, comma 16bis) e ai percorsi già intrapresi nelle singole Amministrazioni, in presenza di personale precario in servizio che abbia maturato una certa anzianità (comprensiva anche di periodi prestati presso altre Pubbliche Amministrazioni rientranti nell'applicabilità del CCRL) va definito un percorso per procedere alla stabilizzazione del rapporto di lavoro.

## **SERVIZI IN APPALTO E CONSULENZE**

Va limitato l'utilizzo dell'esternalizzazione di attività, circoscrivendolo nelle forme e nei servizi.

Per le attività per le quali le Amministrazioni continuano ad avvalersi di soggetti esterni, va previsto che al personale operante negli appalti, servizi e affidamenti conferiti dalle Amministrazioni stesse venga applicato il trattamento economico previsto dal CCRL.

Per realizzare tale obiettivo le Amministrazioni nel bandire le gare d'appalto o nel procedere agli affidamenti dovranno definire un importo a base di gara congruo.

Anche l'utilizzo delle consulenze deve essere ridotto e limitato unicamente ai casi in cui nell'Amministrazione non siano previste le professionalità oggetto della consulenza esterna.

## **NORMATIVA E DIRITTI INDIVIDUALI**

Vengono confermati i diritti individuali in essere nel vigente CCRL e nelle norme di legge specifiche (n. 104/1992, n. 53/2000, etc.).

Va altresì ripristinato il diritto al part-time richiesto dalle lavoratrici/lavoratori che si trovi in particolari situazioni familiari (accudimento figli minori, genitori e familiari in regime di legge 104/1992, etc.).

## **ORDINAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

E' necessaria una revisione complessiva dell'ordinamento professionale dell'intero Comparto, come peraltro già oggetto di dichiarazione congiunta in sede di rinnovo contrattuale 2008-2009 nella quale veniva prevista l'attivazione di un apposito tavolo tecnico.

In particolare è necessario:

- valorizzare le figure professionali in relazione all'accrescimento del percorso didattico;
- rivisitare le declaratorie contrattuali inserendo altresì eventuali nuovi profili professionali ritenuti necessari.

Va altresì verificata la corretta collocazione inquadramentale di determinati profili professionali attualmente inquadrati nella categoria A, nonché un incremento delle posizioni economiche interne alle categorie.

## **INDENNITÀ**

Va approfondito il sistema delle indennità, valutandone la coerenza rispetto all'evoluzione del sistema e dei modelli organizzativi e rivedendo gli importi di quelle attuali, modificare quelle oggi inadeguate e istituirne di nuove.

## **PARTE ECONOMICA**

L'incremento del precedente rinnovo contrattuale è stato caratterizzato dal mancato riconoscimento del tasso inflattivo programmato per il periodo di riferimento (2008/2009) e da diversi punti percentuali di scarto rispetto all'inflazione reale.

A questo va aggiunto anche il mancato recupero dello scostamento tra tasso inflattivo programmato e tasso inflattivo reale riferito al biennio 2006/2007.

Questi aspetti hanno generato una secca perdita del valore nominale degli stipendi, considerando anche il mancato rinnovo per il periodo 2010-2012.

Gli aumenti salariali devono pertanto essere adeguati alla necessità di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni, che devono essere incrementate anche del differenziale inflattivo dei periodi sopra richiamati.

Vanno inoltre definiti i criteri e meccanismi per dare piena applicazione a quanto previsto dalla L.R. n. 22/2010 art. 14, comma 53 quinquies e s.m.i. inerente l'utilizzo dei cosiddetti "risparmi".

## **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Alla contrattazione integrativa vanno destinate apposite risorse per valorizzare l'impegno del personale, sia individuale che di gruppo.

## **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

L'attività formativa è un diritto/dovere del lavoratore.

Essa deve essere programmata in termini di continuità e va indirizzata sia all'aggiornamento sia alla maggiore "qualificazione" che i mutamenti organizzativi impongono.

A tal fine il contratto già prevede la messa a disposizione di una quota almeno pari all'1% annuo della spesa complessiva del personale. In caso di non utilizzo nell'esercizio finanziario di riferimento, la somma è comunque vincolata alla formazione e viene riportata nell'esercizio successivo.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Fermo restando che l'adesione ad un fondo complementare, quale forma integrativa della pensione pubblica, è a carattere esclusivamente individuale, va garantita la possibilità al personale del Comparto Unico di poter accedere alla previdenza integrativa.

Attualmente è già attivo il fondo pensione complementare nazionale denominato "Perseo" rivolto al personale degli Enti Locali e della Sanità, mentre è ancora nella fase costitutiva il fondo territoriale di previdenza complementare del Friuli Venezia Giulia (peraltro i due fondi hanno natura e caratteristiche diverse). Nell'immediato va pertanto consentita al personale del Comparto Unico la possibilità di aderire al Fondo complementare "Perseo".

E' quindi necessario trovare una soluzione concordata che consenta a tutti i dipendenti del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Fvg di poter aderire sulla base di una scelta volontaria ed individuale al Fondo Perseo oppure al costituendo Fondo territoriale.

Considerato che al momento il Fondo complementare FVG non è ancora operativo, l'adesione al Fondo PERSEO deve lasciare aperta la possibilità, ai singoli aderenti, di transitare successivamente al Fondo complementare FVG, nei termini e modi stabiliti dalla normativa vigente e dai rispettivi regolamenti.

Va inoltre valutata anche la possibilità di definire da parte delle Amministrazioni e previo accordo con l'INPDAP forme di anticipazione del TFS/TFR con le modalità in atto nel settore privato.

## **VALIDITÀ DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

Attualmente, contrariamente al livello regionale che rende valido il contratto quando è sottoscritto dal 51% delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, non esiste alcuna regola per la validità dei contratti decentrati.

Va quindi valutata l'opportunità che il CCRL disciplini tale aspetto anche al fine di rafforzare il valore della rappresentatività aziendale.

### **MISURAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

La misurazione della prestazione deve riconoscere l'impegno e la professionalità del personale, prevedendo valutazioni intermedie durante l'anno.

La valutazione non deve avere caratteristiche di "punitività" ma deve porsi l'obiettivo di una crescita delle capacità professionali e di un miglioramento delle prestazioni, attivando specifici momenti di verifica sulle attività tra valutato e valutatore.

Vanno conseguentemente individuati - tramite un percorso di partecipazione che coinvolga i lavoratori e le rappresentanze sindacali - fattori effettivamente misurabili e verificabili.

### **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

In materia di norme di tutela sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro va data piena applicazione a quanto stabilito dal TU n. 81/2008 e s.mi.

Vanno pertanto rafforzati tali istituti rendendoli assolutamente cogenti individuando - in caso di inadempimento - un apposito sistema sanzionatorio delle responsabilità.