

Trieste, 14 settembre 2015

All'Assessore alle Autonomie Locali

Paolo Panontin

In relazione alle slide illustrate e consegnate nell'incontro del 26 agosto 2015, le osservazioni che seguono - in mancanza dell'articolato - vanno considerate non esaustive e verranno implementate dopo aver preso visione del suddetto articolato.

Si segnala da subito:

- ***l'esigenza di definire un percorso che consenta alle Organizzazioni Sindacali di esaminare l'articolato di DDL prima che questo venga licenziato dalla Giunta Regionale e sul quale poter esprimere quindi un parere compiuto;***
- ***più argomenti necessitano di una puntuale definizione a livello contrattuale, mentre leggendo le slide sembra si intenda trasferire tale materie a livello normativo. E' quindi necessario venga inserito un apposito richiamo al rispetto delle relazioni sindacali sulle materie e con le modalità e/o tempi definiti a livello contrattuale.***
- ***che non è più rinviabile l'apertura del tavolo negoziale per il rinnovo del contratto del Comparto Unico, scaduto oramai da quasi 6 anni!***

In mancanza dell'articolato del DDL e considerate le incursioni in materie contrattuali previste nelle slide, il giudizio non può che essere *"fortemente critico"*.

Nell'intento di dar inizio a un percorso di confronto, segnaliamo alcuni aspetti per quanto rilevabili dalle slide:

DIRIGENZA

ALBO UNICO DEI DIRIGENTI DEL COMPARTO

Trattandosi di un Albo unico, senza distinzione alcuna riguardo l'ambito delle "competenze", il Dirigente del Comune potrà svolgere le attuali funzioni del Segretario comunale.

Vanno chiariti i requisiti da possedere per svolgere tale compito.

ORGANISMO PARITETICO

Va chiarito, nel caso l'incarico fosse attribuito a titolo oneroso, che il conferimento è vietato a qualsiasi persona in quiescenza, si tratti di lavoratore privato o pubblico. Se invece si tratta di incarico a titolo gratuito, questo è consentito per una durata non superiore ad un anno, non prorogabile né rinnovabile.

Il Comitato dei Garanti, il cui ruolo nel testo viene attribuito all'Organismo paritetico, deve rimanere un organismo terzo al fine di evitare commistioni.

RAPPORTO DI LAVORO

La procedura del corso concorso deve intendersi applicata nel caso di personale già dipendente del Comparto unico ed in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza. Viceversa, riteniamo si debba procedere con concorso pubblico.

Va chiarito se la dipendenza diventando regionale, presuppone la sottoscrizione di un contratto a tempo indeterminato con l'Ente Regione. E quindi se, a fronte dell'incarico a tempo determinato conferito da un Ente del Comparto il dirigente viene collocato in aspettativa e sottoscrive il contratto con l'Ente che conferisce l'incarico, al termine dell'incarico viene reinscritto nell'Albo e vi rimane fino a nuovo incarico e/o per il termine massimo della durata della disponibilità.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Andrà chiarito a livello contrattuale, quali sono in caso di apertura di procedimenti disciplinari, quelli assegnati all'Ufficio unico. L'Ufficio *può essere* competente per l'istruttoria con eventuali proposte ma non procedere formalmente all'adozione dei provvedimenti. L'assunzione dei provvedimenti devono essere assunti dal datore di lavoro dal quale è dipendente il lavoratore.

Non è chiaro inoltre se la previsione è riferita ai soli dirigenti o tutti i lavoratori del comparto unico.

INCARICHI DIRIGENZIALI

L'indicazione della misura del 15% è eccessiva in quanto si ritiene sufficiente quanto previsto dal D.Lgs 267/2000. L'art. 110 prevede la possibilità di conferimento di incarichi dirigenziali al di fuori della dotazione organica per un massimo del 5% della dotazione medesima, mentre per gli enti di piccole dimensioni il 5% viene calcolato sulla dotazione organica dell'Ente. Per questi ultimi se la dotazione organica complessiva dell'Ente è inferiore alle 20 unità è consentito il conferimento di un solo incarico.

Ogni Amministrazione deve quindi prevedere nella dotazione organica il numero dei dirigenti, sulla base di un criterio numerico rapportato a tutto il personale in servizio nell'Ente.

Manca il riferimento alla normativa anticorruzione, ovvero se e in che termini trova applicazione la rotazione.

DIRIGENTI IN DISPONIBILITÀ

L'attuale normativa nazionale sul tempo massimo di disponibilità prevede 24 mesi, estendibile a 48 mesi se in tale periodo la persona può maturare i requisiti pensionistici, per dirigenti e non dirigenti (80% del trattamento in essere a carico dell'Amministrazione di appartenenza).

Nel testo vengono indicati da subito 4 anni, ma specificatamente per i dirigenti.

Inoltre terminato il periodo consecutivo di 4 anni di disponibilità, vengono attivate le procedure di mobilità d'ufficio.

Quanto previsto per la dirigenza deve valere per tutto il personale del Comparto.

FONDO PER DIRIGENTI

Per gli Enti che, pur in presenza di personale dirigenziale in disponibilità, decidessero di conferire incarichi a soggetti esterni all'Albo, va stabilito che sono tenuti a raddoppiare la misura di finanziamento del fondo prevista a carico di ogni amministrazione.

UFFICIO UNICO

ATTRIBUZIONI

Va chiarito al punto c) (gestione istituti economici), che l'Ufficio unico dà applicazione a quanto gli enti determinano a seguito della contrattazione aziendale.

L'applicazione del punto e) (formazione) determina che il personale degli enti che svolge tale attività in via prevalente venga trasferito all'Ente Regione presso l'Ufficio unico.

Con riferimento al punto f) (delegazione trattante) è necessario che la Delegazione trattante sia un organismo inserito presso la Direzione Generale della Presidenza della Regione, con una propria struttura (determinandone la quantità numerica e con personale individuato tra il personale del Comparto unico) - separata dall'Ufficio Unico - col compito di supporto tecnico e di gestione dei rapporti tra la Delegazione trattante, gli Enti del Comparto e l'Ufficio Unico.

ASSUNZIONI NON DIRIGENTI

Per le assunzioni a tempo indeterminato viene inserito il concetto di "budget a livello di sistema integrato di comparto" e sulla scorta delle risorse vengono banditi i concorsi.

Tra gli aspetti da approfondire:

- 1) Con quale meccanismo vengono individuati gli Enti che procedono con le assunzioni se le richieste di copertura posti dei posti vacanti sono maggiori alle disponibilità economiche.
- 2) Trattandosi di concorso unico con una unica graduatoria, va chiarito se poi c'è una ulteriore suddivisione basata sulla residenza territoriale dei vincitori e in ogni caso se si va a scorrimento della graduatoria; inoltre va previsto che chi non accetta rimane comunque in posizione utile.
- 3) L'ordine di priorità dei vincitori ovvero la scelta dell'Ente da parte dei vincitori il concorso, in relazione alla posizione in graduatoria.
- 4) Va definita se c'è graduatoria anche di idonei, la validità della stessa e se alla stessa si possa attingere anche per eventuali assunzioni a termine.
- 5) L'ente che ha segnalato la necessità di assunzione deve procedere alla stessa.

PROCEDURE SELETTIVE

Pur essendo concorsi "di sistema", la titolarità sulle modalità di copertura dei posti vacanti nonché decidere se, quando e dove applicare le percentuali di riserva è prerogativa che deve rimanere in capo al singolo Ente.

FORMAZIONE

I fabbisogni formativi devono essere prerogativa degli Enti di concerto con le OO.SS. All'Ufficio unico il compito di darne attuazione.

CONTRATTAZIONE

Con riferimento alla Delegazione trattante e il suo inserimento nell'organigramma regionale, si rimanda a quando specificato al punto "UFFICIO UNICO".

Riguardo i componenti, trattandosi di un incarico pubblico e verosimilmente retribuito, va inserito anche il divieto di farne parte a qualsiasi persona in quiescenza, si tratti di lavoratore privato o pubblico (art. 6 del DL 90/2014 convertito in legge 114/2014). Inoltre non deve essere dipendente di un Ente facente parte del Comparto unico.

La delegazione trattante deve essere la stessa, sia per l'area dirigenziale che per l'area non dirigenziale.

Il termine di riferimento ai fini della misurazione della rappresentatività va rimandato all'accordo quadro sulle agibilità sindacali del Fvg, con l'impegno delle parti a riformulare l'attuale testo anche alla luce della piena applicazione della legge regionale n. 26/2014.

Il Comitato Paritetico è già presente nel vigente accordo sulle agibilità sindacali e sarà compito delle parti, in quella sede, valutare la ridefinizione dei compiti non limitandoli alla sola deliberazione sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe medesimi. L'assunzione dell'atto unilaterale finora non ha portato alcun beneficio, nemmeno in termini di qualità dei servizi offerti alla cittadinanza. Questa previsione va pertanto rimossa.

MOBILITA' DEL PERSONALE

TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI

Il riferimento all'articolo 31 del D.Lgs. 165 va integrato col richiamo della vigente normativa contrattuale del Comparto Unico.

Va esplicitato che non si tratta di novazione del rapporto di lavoro.

Inoltre va chiarito l'aspetto del trattamento economico evitando quanto successo in sede di trasferimento del personale ex Provinciale all'Agenzia regionale del lavoro.

In relazione ai processi di trasferimento legati all'applicazione della legge regionale 26/2014 al personale va mantenuto il trattamento economico fondamentale e accessorio ove più favorevole, limitatamente alle voci fisse e continuative non correlate allo specifico profilo d'impiego nell'ente di provenienza previste e disciplinate dal contratto collettivo regionale di lavoro, mediante assegno ad personam non riassorbibile.

Riguardo la procedura, la tempistica deve rimanere quella attuale.

Va inoltre fatto rimando alla contrattazione collettiva per l'individuazione della distanza massima del trasferimento dall'attuale sede di lavoro tenuto conto delle perimetrazioni delle UTI e le modalità di compensazione delle maggiori spese sostenute dal lavoratore nonché una specifica incentivazione economica.

MOBILITÀ DI COMPARTO

Trattandosi di mobilità volontaria, va stabilito che il lavoratore si trasferisce in altro Ente del Comparto senza necessità del nulla-osta dell'Amministrazione di appartenenza e in ogni caso la mobilità va riportata all'accordo sindacale, peraltro come previsto dal protocollo del marzo 2014.

MOBILITÀ INTERCOMPARTIMENTALE

La definizione della tabella di equiparazione va definita di concerto con le OO.SS.

Come sopra per quanto riguarda la materia contrattuale.

UTILIZZO TEMPORANEO DEL PERSONALE

COMANDO E DISTACCO DI PERSONALE

Entrambi gli istituti, comando e distacco, vanno disciplinati a livello contrattuale determinando anche la distanza massima del trasferimento dall'attuale sede di servizio del lavoratore, le modalità di compensazione delle maggiori spese sostenute dal lavoratore nonché una specifica incentivazione economica.

Un tanto anche in considerazione che i provvedimenti delle assegnazioni temporanee del personale e il comando sono adottati d'intesa tra le amministrazioni interessate, con l'assenso dell'interessato.

Anche l'estensione del comando e/o distacco al di fuori del Comparto necessita del consenso del lavoratore.

UTILIZZO PERSONALE CON CONVENZIONE

La materia è già disciplinata a livello contrattuale.

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

La materia è già disciplinata dal CCRL, eventuali necessità di verifica competono al confronto tra le parti.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Sull'ordinamento più in generale si rimanda alla proposta avanzata dalle OO.SS. nel mese di febbraio 2015, rilevando nel contempo la necessità di riattivare le procedure concorsuali tramite selezioni interne ai fini del riconoscimento delle professionalità già presenti all'interno degli Enti.

AREA QUADRI O POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Relativamente alle due proposte, istituzione Area Quadri o mantenimento delle Posizioni Organizzative, in questa fase di riordino istituzionale la seconda ipotesi/versions appare la soluzione più ragionevole, tuttavia prima di poter esprimere un parere compiuto è necessario avere un quadro dettagliato dell'attribuzione delle P.O. in tutto il Comparto Unico, quantità, distribuzione, impegno economico, ecc.

Dati che con la presente nota chiediamo fin d'ora di ricevere.

Posto che il regolamento previsto nell'ipotesi di mantenimento delle P.O. va emanato dalla Regione nel rispetto delle relazioni sindacali, va chiarito:

- se il superamento della prova pratica/attitudinale comporta la sola idoneità oppure una valutazione di merito con conseguente graduatoria;
- con quali modalità debba procedere un Ente per attribuire l'incarico di p.o. laddove nessun proprio dipendente figure nell'elenco.

PATTO GENERAZIONALE

Trattandosi di una previsione novativa a livello nazionale, può trovare attuazione solo col via libera del MEF e dell'INPS.

E' messa come concessione dell'Ente e non come diritto del dipendente. Questo potrebbe limitarne l'utilizzo.

L'irrevocabilità della domanda deve salvaguardare situazioni di modifica peggiorativa dei requisiti pensionistici e/o del trattamento medesimo.

Va esplicitato che l'Ente si fa carico degli oneri previdenziali propri e del dipendente pari alla differenza tra il trattamento economico a tempo pieno e quello a tempo parziale.

CONSIDERAZIONE FINALE

Va chiarito se il DDL si prefigge di essere esaustivo senza alcun rinvio a normative nazionali.

La Segreteria regionale Fp-Cgil