

Via Taramelli, 20 - 20124 Milano
Tel. e fax 02-6765-5518

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA LOMBARDIA

Indice:

- **Premessa**
- **Campo di applicazione**
- **Decorrenza**

- **Politiche di gestione del personale**
 - Accessi dall'esterno
 - Progressioni verticali
 - Categoria A
 - Formazione
 - Sistema di valutazione
 - Progressioni orizzontali
 - Valorizzazione delle alte professionalità e posizioni organizzative

- **Sviluppo degli istituti economici**
 - Premessa
 - Produttività
 - Indennità
 - Contratti di sponsorizzazione

- **Salute e salubrità dei luoghi di lavoro**
- **Mobbing**
- **Telelavoro**
- **Servizio mensa**
- **Legge Regionale 38/81**
- **Legge 54**

PREMESSA

I forti mutamenti organizzativi dell'Ente Regione Lombardia a seguito dei processi iniziati con le riforme Bassanini, nonché della riforma del Titolo V° della Costituzione, hanno determinato modalità lavorative innovative rispetto al passato.

L'attuazione delle riforme istituzionali si è basata sull'accrescimento di competenze e professionalità dei lavoratori regionali contribuendo in tal modo ad una maggiore efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

In questo contesto assume particolare rilevanza la Contrattazione decentrata che, partendo dallo sviluppo di corrette relazioni sindacali – nel rispetto dei singoli ruoli – deve normare e trovare soluzioni concrete ai seguenti istituti contrattuali:

- Politiche di gestione delle risorse umane.
- Sviluppo degli istituti economici.
- Formazione

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro si applica a tutto il personale non dirigente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

DECORRENZA

Salvo quanto previsto nei paragrafi del presente contratto, gli effetti si produrranno con decorrenza dal 1° gennaio 2003, fatte salve le diverse decorrenze fissate dai CCNL.

POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

In via preliminare è indispensabile una completa rivisitazione della d.g.r. n. 46555 del 26 novembre 1999 "Determinazione in ordine alle nuove procedure di accesso agli impieghi regionali" anche al fine di una diversa impostazione del piano occupazionale. Questo deve soddisfare le reali esigenze lavorative e professionali emerse nell'ente in questi ultimi anni, prevedendone la programmazione per famiglie professionali, fasce e tipologie di impieghi (full-time, part-time e telelavoro).

A tal fine risulta indifferibile la ricostruzione dell'identità professionale dei lavoratori attraverso:

- L'istituzione del "portfolio" delle competenze ed aree professionali di occupabilità nell'Ente Regione.
- La creazione dell'osservatorio delle professionalità e delle competenze, prevedendo pariteticamente rappresentate le rappresentanze dei lavoratori e dell'amministrazione.
- L'individuazione di piani di formazione finalizzati e individuali, nell'ottica della formazione continua dei lavoratori regionali.

ACCESSI DALL'ESTERNO

L'ente deve puntare a rafforzare e valorizzare nel proprio organico le professionalità necessarie maturatevi, evitando il ricorso al precariato e alle esternalizzazioni, economicamente costose e che mortificano le professionalità esistenti all'interno dell'amministrazione.

Devono essere individuati ed azzerati gli affidamenti di incarichi a soggetti esterni in presenza di analoghe professionalità interne all'Ente, anche in presenza di carenza d'organico.

Tutte le carenze d'organico attualmente sanate mediante il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, lavoro interinale e contratti formazione lavoro, anche se di durata inferiore all'anno e/o non continuativi, devono essere ricondotte all'interno del piano occupazionale e per la loro copertura devono essere indetti pubblici concorsi.

Negli accessi dall'esterno, un congruo punteggio nei titoli deve essere riconosciuto ai candidati che hanno prestato servizio presso la Giunta regionale, con contratti di lavoro a tempo determinato, lavoro interinale e con contratti formazione lavoro, della durata complessiva pari o superiore a un anno, anche se non continuativi, che hanno maturato professionalità ed esperienza che l'ente ha tutto l'interesse ad acquisire a tempo indeterminato e a mantenere presso di sé.

Per la copertura dei posti resisi vacanti, si può ricorrere all'assunzione a tempo determinato solo ed unicamente per il periodo necessario all'espletamento dell'iter concorsuale

PROGRESSIONI VERTICALI

Nell'ambito di quanto esposto al paragrafo precedente, la copertura del 50% dei posti vacanti nell'organico dovrà essere effettuata a mezzo dell'istituto delle progressioni verticali. In particolare si dovrà procedere alla ricognizione, all'interno delle singole categorie, di nuovi profili professionali correlati alle nuove metodologie di lavoro nell'Ente.

Per quanto concerne l'applicazione delle stesse, si dovrà:

- privilegiare lo strumento del corso-concorso
- prevedere l'estensione della validità delle graduatorie fino all'emissione del successivo bando o avviso di selezione
- abolire l'incidenza della valutazione individuale fra i criteri di determinazione delle graduatorie.

CATEGORIA "A"

Nell'ambito del vigente biennio contrattuale, in considerazione dell'esiguità del numero di lavoratori ancora inquadrati in categoria A e dell'evoluzione riscontrata nell'ambito delle attività comunemente svolte dai citati lavoratori, oggi sempre più orientate verso mansioni a carattere tecnico-informatico, è divenuto ormai improrogabile il superamento della categoria A e il conseguente inquadramento di tutti i lavoratori, attraverso idoneo percorso formativo, alla categoria superiore entro il 31.12.2004.

FORMAZIONE

La formazione deve assumere sempre più un ruolo di accrescimento degli standard professionali e di riqualificazione del personale coinvolto nei nuovi processi riorganizzativi.

Attualmente la formazione avviene sulla base del piano formativo annuale e su percorsi formativi attuati direttamente dalle singole direzioni.

Tale metodologia registra da un lato una sconnessione tra i contenuti formativi del corso e l'attività lavorativa svolta dal lavoratore, dall'altro l'assenza di un'interazione tra attività formativa generale e quella specifica di direzione.

Si impone pertanto l'esigenza di una razionalizzazione dell'azione formativa.

Ogni piano formativo delle singole direzioni deve essere portato a conoscenza delle OO.SS. e RSU che potranno, a loro volta, chiedere l'avvio della concertazione. L'amministrazione deve annualmente dare informazione rispetto ai corsi attivati e al personale coinvolto per singole direzioni.

A tutti i dipendenti deve essere comunque garantito annualmente l'approfondimento: di conoscenze e tecniche relative a processi di lavoro, dell'utilizzo di strumenti informatici, di conoscenze e gestione di processi di e-governance nella Pubblica Amministrazione. Si propone di utilizzare anche modalità e strumenti di e-learning, purché tali corsi vengano riconosciuti a tutti gli effetti e le risorse risparmiate vengano reinvestite nella formazione. Per ciascun corso va definito preliminarmente il valore di credito per lo sviluppo professionale.

Per tutti i lavoratori va predisposto uno sviluppo professionale correlato alla formazione continua.

La valutazione della formazione va effettuata sulla base:

- dell'attinenza del corso con la qualifica/ruolo professionale ricoperta/o.
- del peso e della natura delle competenze acquisite nel corso.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'attuale sistema di valutazione deve essere riprogettato nei modelli, nei parametri e negli indicatori prevedendo:

- L'individuazione delle procedure per garantire imparzialità e trasparenza mediante assegnazione degli obiettivi, delle risorse e degli strumenti e il monitoraggio delle variazioni e delle difficoltà riscontrate per il raggiungimento dei medesimi.
- La ridefinizione del peso dell'apporto individuale in rapporto alle caratteristiche delle singole mansioni.
- Le procedure e gli istituti per la gestione dei ricorsi.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'istituto delle progressioni orizzontali si applica l'art. 34 C.C.N.L. 2002/5, comprese le risorse indicate al comma 4.

Con decorrenza dalla data del 31.12.2003 l'istituto delle progressioni orizzontali deve essere applicato, a sanatoria di quanto non goduto precedentemente, alle seguenti categorie di lavoratori:

- vincitori di concorso esclusi dai benefici previsti dall'art. 24 dell'accordo decentrato "Nuovo sistema di classificazione del personale regionale" 27.1.1999.
- coloro che, inquadrati nei ruoli della Giunta regionale al 31.12.2003 dopo periodo di comando, non abbiano usufruito di una progressione orizzontale né in Regione né presso i rispettivi Enti di provenienza, nel periodo di vigenza contrattuale 1999-2001.

Nel periodo di vigenza contrattuale, ovvero entro il 31.12.05, dovrà essere previsto un percorso che comporti per tutti i lavoratori di tutte le categorie professionali una progressione orizzontale. Tale nuova progressione spetterà anche ai

lavoratori di cui al comma precedente, in quanto la progressione al 31.12.2003 ivi menzionata è a sanatoria dei benefici precedentemente non goduti e non potrà essere in alcun modo considerata un anticipo di quella indicata nel presente comma. La progressione orizzontale deve prevedere poi un percorso che si basa sulla temporalità di permanenza nella categoria (passaggio di parametro economico entro due anni).

VALORIZZAZIONI DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il sistema di individuazione e attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, con l'obiettivo di rendere trasparenti ed imparziali le procedure di assegnazione, dovrà prevedere:

- Competenze e mansioni riferite esclusivamente alla categoria D
- Nuovi criteri di individuazione che, attraverso una selezione interna, tengano conto dell'anzianità di servizio, e delle reali competenze professionali acquisite.
- Il divieto di coinvolgimento dei titolari di posizione organizzative nella gestione delle risorse umane (valutazioni individuali, straordinari, istituti giuridici).
- La descrizione puntuale, per ciascuna Posizione Organizzativa, delle competenze di base, trasversali e specifiche richieste.
- Le procedure di assegnazione degli incarichi devono basarsi sulla valutazione comparate dei curricula professionali per specifiche P.O.

La valorizzazione delle professionalità previste all'art. 10 CCNL deve coinvolgere, nella sua applicazione, la totalità delle Direzioni Generali.

Devono essere individuati e definiti, nel rispetto delle vigenti relazioni sindacali, le seguenti modalità :

- La disciplina dei criteri e delle condizioni per individuare le competenze, la professionalità, nell'osservanza di principi di trasparenza, e imparzialità.
- I criteri e la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato.
- La definizione dei criteri di valutazione dei risultati e degli obiettivi.
- La durata dell'incarico non deve superare gli obiettivi prefissati (progettazione, studio, analisi e ricerca, problematiche complesse).

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle somme previste all'art. 32, comma 7 del presente CCNL, (0,20% monte salari 2001 esclusa dirigenza) le stesse dovranno confluire nel fondo salario accessorio.

SVILUPPO DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

PREMESSA

Le risorse individuate dal CCNL del 22.1.2004 di competenza dell'anno 2003, non più suscettibili di entrare nel processo di valutazione relativo all'anno 2003, andranno distribuite sotto forma di *una tantum* con quote fisse a tutti i lavoratori.

Nell'ambito della presente vigenza contrattuale dovranno essere allocate sul fondo del salario accessorio tutte le risorse che il CCNL mette a disposizione, nonché quelle derivanti da accordi diversi la cui destinazione non sia stata ancora definita (risparmio dirigenza). Parallelamente si segnala l'esigenza che tutte le risorse disponibili vengano rese usufruibili dai lavoratori nell'ambito dell'anno di competenza.

PRODUTTIVITÀ

Le risorse da destinarsi all'istituto della produttività devono essere incrementate in modo significativo, come previsto dall'art. 32 C.C.N.L., e comunque in quantità non inferiore al 10% dell'importo complessivo attuale.

L'istituto della produttività si applica a tutti i dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato e ai dipendenti di altri enti in posizione di comando a tempo pieno presso la Giunta regionale. Si applica altresì a tutto il personale in servizio con contratto a tempo determinato o in regime di fornitura di lavoro temporaneo, per periodi di lavoro della durata di un anno, comprendendo in tale periodo anche interruzioni di contratto non superiori a 40 giorni.

Pur in presenza di diverse figure professionali all'interno della stessa categoria, l'istituto deve essere erogato esclusivamente in base alla categoria di appartenenza.

La quota minima spettante per il raggiungimento degli obiettivi per tutte le figure professionali non può essere inferiore all'80%, per il restante 20% legato alla valutazione degli apporti individuali si propongono tre livelli, minimo 98%, intermedio 99%, massimo 100%.

Le procedure di valutazione del personale dovranno prevedere:

- rilascio ad ogni dipendente, all'inizio dell'anno, di una scheda con l'indicazione degli obiettivi assegnati, preventivamente concordati.
- verifica intermedia dello stato d'avanzamento dell'attività.
- risultato e verifica finale.

La metodologia per i ricorsi avverso la valutazione degli apporti individuali presenta lacune per cui non garantisce trasparenza ed equità alle lavoratrici e ai lavoratori ricorrenti. Va pertanto modificata e integrata come segue:

- Il Collegio di Settore dev'essere composto, oltre che dal direttore generale e da un dirigente, da due quadri come rappresentanti dei ricorrenti sul sistema premiante specifico per i titolari di posizioni organizzative e da due lavoratrici o lavoratori senza incarico di quadro come rappresentanti di tutte le altre e gli altri dipendenti. I quadri non possono rappresentare i/le dipendenti non titolari di posizione organizzativa e viceversa. Per ciascuna componente (rappresentanti dell'amministrazione, del personale e dei quadri) dev'essere previsto un membro supplente che sostituisca il membro dirigente qualora il ricorso presentato sia avverso una valutazione da lui effettuata o il dipendente o il quadro qualora una/o di questi sia in posizione di ricorrente.
- I Collegi di Settore devono essere rinnovati e i/le rappresentanti del personale e dei quadri devono essere eletti/e dalle componenti interessate, su apposite liste. In nessun caso tali rappresentanti potranno essere designati dall'amministrazione o da singoli dirigenti o direttori generali. In caso di decadenza di una/o o più rappresentanti, devono essere svolte nuove elezioni nel settore interessato. Il mandato dei/le rappresentanti di lavoratrici e lavoratori può essere ripetuto per il numero di volte in cui saranno rieletti.
- Poiché il dirigente convenuto prende di norma visione del ricorso del/la dipendente, al/la ricorrente dev'essere notificata copia delle controdeduzioni scritte del dirigente convenuto, comunicata la data di discussione del suo ricorso e potrà essere presente alla discussione del suo caso, assistita/o, se lo ritiene, da un/a delegato/a RSU di sua scelta.

INDENNITÀ

Si dovrà dare piena attuazione allo sviluppo del sistema delle indennità previste nel CCNL estendendone il riconoscimento al maggior numero possibile di lavoratori.

In particolare risulta prioritario riconoscere, tra quelle previste nel CCNL, una indennità fissa mensile, da erogarsi alla totalità dei lavoratori, sulla base di criteri e importi individuati dalle normative vigenti e comunque di importo non inferiore ai € 1.000,00 annui.

Tale indennità dovrà essere aggiuntiva al fondo destinato fino a marzo 2004 al "contributo trasporti", che deve essere mantenuto a parte e continuato ad essere rogato a tutte le lavoratrici e lavoratori in misura di €50,00 al mese.

CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE

Devono essere incrementate le risorse destinate al fondo salario accessorio utilizzando gli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire, a titolo gratuito, interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inserite nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi.

In tal senso deve essere predisposto apposito regolamento che disciplini la gestione delle sponsorizzazioni. .

SALUTE E SALUBRITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO

Nel confermare integralmente i contenuti del precedente contratto decentrato, si ritiene opportuno potenziare il ruolo dei R.L.S. procedendo alla loro rielezione. Per ovviare ai problemi verificatisi negli anni scorsi, legati ai frequenti spostamenti organizzativi, si deve provvedere assieme all'amministrazione al monitoraggio della presenza in tutte le sedi dei RLS con cadenza almeno semestrale.

Si dovranno rilanciare le politiche di sicurezza e di salubrità nell'ente, prevedendo un monitoraggio di tutte le sedi di lavoro tendente a individuare eventuali cause specifiche di insalubrità o insicurezza, con attenzione alle diverse peculiarità del singolo sito e delle problematiche che possono emergervi, sollecitando l'adozione, entro il più breve tempo possibile, di tutti quei dispositivi migliorativi di situazioni inadeguate all'ottimale svolgimento del proprio lavoro.

Dovrà essere tutelato l'accesso alle postazioni di lavoro, garantendo soprattutto ai disabili il superamento di tutte le barriere architettoniche delle sedi di lavoro.

La RSU si impegna, in tutte le sue componenti sindacali e non, a rafforzare il ruolo degli/delle RLS nell'ente, privilegiando candidati che non si presentano nelle liste per l'elezione delle RSU.

Va posta anche attenzione alla predisposizione dei piani d'emergenza e delle vie di fuga. Emblematico è il caso della nuova sede di via Taramelli, che, in caso di evento inatteso, comporterebbe enormi problemi di evacuazione per non avervi ancora mai effettuato le obbligatorie prove.

MOBBING (art. 8, comma 1, CCNL)

Particolare attenzione va posta nella prevenzione dei casi, di mobbing, vissuti in modo profondamente lesivo sul piano personale, che comportano demansionamento di lavoratori o lavoratrici rispetto al loro inquadramento e professionalità, o l'eccessivo sovraccarico di lavoro o, al contrario, l'eccessivo sottoutilizzo o la mancata attribuzione di competenze.

Deve essere costituito il Comitato paritetico (entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto) con i seguenti compiti:

- Raccolta, su un questionario anonimo di dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno.
- Individuazione delle possibili cause del fenomeno.
- Formulazione di proposte per reprimere e prevenire situazioni di criticità.
- Formulazione di proposte per la definizione di codici di comportamento.
- Proposizione di idonei interventi formativi del personale.
- Formulazione di regole certe per la tempestiva sanzione dei responsabili di mobbing.

Nella composizione del Comitato paritetico deve essere prevista, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL, una rappresentanza dei lavoratori eletti nella RSU.

Anche questa materia deve essere opportunamente normata da un apposito regolamento.

TELELAVORO

Nell'ottica di favorire attività lavorative compatibili con la presenza non continuativa nei luoghi di lavoro, specialmente in presenza di condizioni personali disagiate, anche in considerazione della informatizzazione delle procedure lavorative intrapresa negli ultimi anni, devono essere incrementate sensibilmente le postazioni di telelavoro attualmente in essere, individuando criteri oggettivi e trasparenti per la formulazione delle graduatorie, con verifica annuale del permanere delle motivazioni per cui il tele-lavoro è stato assegnato

MENSA

In considerazione dei proibitivi costi relativi alla consumazione di un pasto nelle immediate vicinanze delle sedi di lavoro, si individua come prioritario il ripristino del servizio mensa o di un servizio equivalente, mediante convenzione con pubblici esercizi, che garantisca un forte contenimento dei costi, istituendo, a partire dal 1.1.2005 un meccanismo automatico di adeguamento del valore del ticket stesso all'incremento del costo della vita.

LEGGE REGIONALE 38/81

Ripristinare i benefici della l.r. 38/81, liquidando quanto maturato e non ancora percepito alle lavoratrici e ai lavoratori cessati dopo l'interruzione della sua applicazione, e rimettendo a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio quanto da loro maturato, senza nessun vincolo sull'utilizzo".

LEGGE REGIONALE 54/76

Ripristinare il rimborso per i mutui per l'acquisto della prima casa.

Incrementare fino alla misura dell'80%, escludendo la franchigia attualmente prevista, il rimborso per le spese sanitarie, integrandovi quelle relative all'acquisto dei farmaci, comprese le terapie omeopatiche o alternative.