

LINEE GUIDA RELATIVE AL CCNI 2006-2009

Nell'ipotesi di CCNI 2006-2009 troveranno concreta applicazione tutti gli istituti innovativi espressi dal CCNL 2006-2009 che ha recepito le linee guida previste nel "Memorandum d'intesa sul lavoro pubblico" sottoscritto nel corso dell'anno 2007 e che ha posto come passaggio obbligato per un effettivo miglioramento della qualità dei servizi, la responsabilizzazione dei centri di spesa e la valorizzazione della partecipazione dei cittadini utenti correlata ad una contestuale crescita professionale dei dipendenti pubblici.

Tali principi sono stati peraltro ribaditi sia dal "Piano industriale" presentato dal Ministro per la P.A. e l'Innovazione in data 28 maggio 2008 e, soprattutto, dalla legge 133/2008 che, per soddisfare l'esigenza di contenimento dei costi e razionalizzazione della spesa, ha ulteriormente evidenziato la necessità di introdurre sistemi di valutazione volti a valorizzare il merito e contestualmente a promuovere il miglioramento dei servizi erogati nel rispetto dei principi di efficienza razionalità ed economicità.

Da ultimo l'approvazione della legge delega 4 marzo 2009, n.15 e la prossima emanazione dei decreti legislativi attuativi costituiscono il quadro generale di riferimento per la stipula del CCNI 2006/09.

Più specificatamente, il CCNI 2006-2009 dovrà rappresentare un fattore di svolta rispetto alla precedente disciplina in quanto dovrà stimolare ulteriori iniziative che possono rafforzare il metodo della gestione orientata al risultato introducendo significative innovazioni in ordine al sistema di classificazione, alla valutazione del personale, alle politiche di incentivazione, alle relazioni sindacali nonché alla rivisitazione e un maggior grado di responsabilizzazione del ruolo delle figure apicali senza tralasciare alcun elemento innovativo come di seguito illustrato.

- **Ordinamento professionale**

Il nuovo sistema di classificazione del personale, superando il rigido schema delle posizioni giuridiche all'interno delle aree professionali e prevedendo solo livelli economici, consente una maggiore flessibilità nella

gestione del personale semplificando notevolmente le procedure di gestione delle risorse umane.

Detta semplificazione del sistema di classificazione consente l'utilizzo di criteri selettivi flessibili di matrice aziendale e privatistica per i passaggi di livello all'interno delle aree archiviando, pertanto, il vecchio sistema della prova concorsuale; nel contratto integrativo saranno previsti, quali criteri selettivi per i passaggi in argomento, la valutazione della prestazione individuale e la formazione certificata che, peraltro, consentiranno l'adozione di procedure selettive snelle e quindi realizzabili con cadenza annuale.

- **Sviluppo professionale**

Sarà opportuno definire le modalità applicative del nuovo sistema di classificazione così come definito dal CCNL 2006/09 e delineare in maniera completa i nuovi assetti organizzativi coerenti con le deliberazioni n.36 e n.40 del 2008.

In particolare le linee d'azione si dovranno concentrare su:

- individuazione dei profili professionali coerenti con il nuovo modello organizzativo;
- criteri, modalità e requisiti delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- individuazione delle posizioni organizzative coerenti con il nuovo modello organizzativo e definizione del contingente, dei criteri, delle modalità e dei requisiti di conferimento e di revoca nonché dei corrispondenti importi economici;
- criteri, modalità e requisiti degli incarichi di elevata professionalità.

L'assetto organizzativo che verrà delineato comporterà la revisione delle figure apicali prevedendo l'istituzione di nuovi incarichi di responsabilità a cui attribuire un maggior potere decisionale e gestionale anche in ordine al personale affidato, mediante la previsione di un coinvolgimento nel processo valutativo dei dipendenti dei diretti responsabili di processo.

In particolare, a seguito della nuova articolazione delle funzioni territoriali dell'Istituto, le figure apicali saranno chiamate a funzioni di diretta responsabilità nella gestione delle nuove Agenzie; al riguardo nel CCNI saranno individuate giuste leve gestionali per l'attivazione e la remunerazione delle relative nuove figure professionali.

Inoltre, ai fini di una compiuta responsabilizzazione del funzionariato, il CCNI dovrà prevedere la possibilità di attribuire le posizioni organizzative a tutta l'area C.

- **Sistema di valutazione**

Si dovrà prevedere l'introduzione dei sistemi di valutazione per i responsabili di posizione organizzativa ed un aggiornamento dei criteri di valutazione del personale dirigenziale, professionista e medico, per i quali va attivata l'apposita sessione negoziale.

Particolare attenzione dovrà essere posta, altresì, alla valutazione del potenziale e della partecipazione del singolo al processo produttivo sia in termini di apporto individuale che di innovazione.

Al fine di dare concreta applicazione al principio di valorizzazione del merito, i risultati della valutazione dell'apporto individuale dovranno concorrere nell'ambito dei criteri selettivi per i passaggi interni nonché nella ripartizione del 25% dei risparmi del fondo previsti per la gestione del personale.

Inoltre, in attuazione delle previsioni contenute nel CCNL, verrà introdotta la valutazione del grado di soddisfazione dell'utenza, alla quale sarà correlata la ripartizione del 35% delle risorse relative ai risparmi del fondo per la gestione del personale, che potrà consentire, attraverso l'analisi delle esigenze rappresentate dal cliente, l'adozione di scelte strategiche dell'Istituto maggiormente aderenti alle reali aspettative degli utenti.

- **Piani di produzione**

Il mutato scenario così come delineato dalla legge delega n.15/2009 impone un diverso approccio alla misurazione della produttività ed all'erogazione dei trattamenti accessori legati al fondo di ente.

Si tratta, in altri termini, di passare dalla mera misurazione dei cc.dd. pezzi omogeneizzati alla valutazione degli obiettivi di gestione e della qualità del servizio reso ai cittadini nonché da un'erogazione collettiva per sede ad una dove si individui il processo produttivo e l'apporto partecipativo del singolo dipendente.

Inoltre dovrà essere data completa attuazione alla disposizione contrattuale che prevede l'assegnazione del 20% delle risorse del fondo alla contrattazione locale sede di RSU.