

**PROPOSTE DI MODIFICA DELLE REGIONI, DELLE PROVINCE  
E DEI COMUNI AL MEMORANDUM D'INTESA SUL LAVORO  
PUBBLICO**

**Punto 4)**

**Integrare il punto come segue:**

Dopo le parole “ il responsabile della gestione predispone” inserire le seguenti *“e nell’ambito della programmazione di ciascuna amministrazione, gli enti e le aziende del servizio sanitario nazionale predispongono”*.

**Punto 11)**

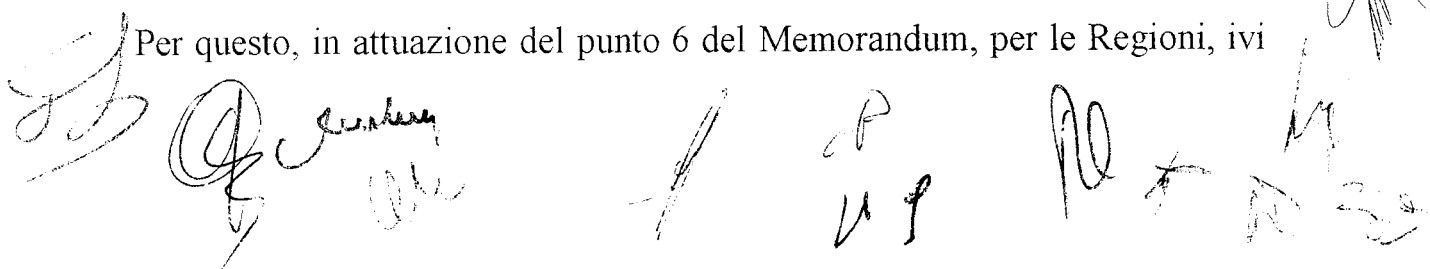
**Modificare il punto 11 come segue:**

*“Viene costituito tra le parti, un Gruppo di lavoro ristretto, comprensivo dei diversi livelli istituzionali, incaricato di dare agli indirizzi e criteri generali qui indicati, traduzione tecnica e operativa, anche ai fini della predisposizione da parte del Governo e dei Comitati di Settore, degli atti di indirizzo per il rinnovo di tutti i contratti di lavoro e dell’attuazione di norme. Contestualmente, in analogia con i criteri di cui ai protocolli 2002 e 2005 si definiranno gli incrementi contrattuali, dei diversi comparti pubblici. In assenza delle indicazioni di cui al presente articolo, le parti possono comunque procedere autonomamente.”*

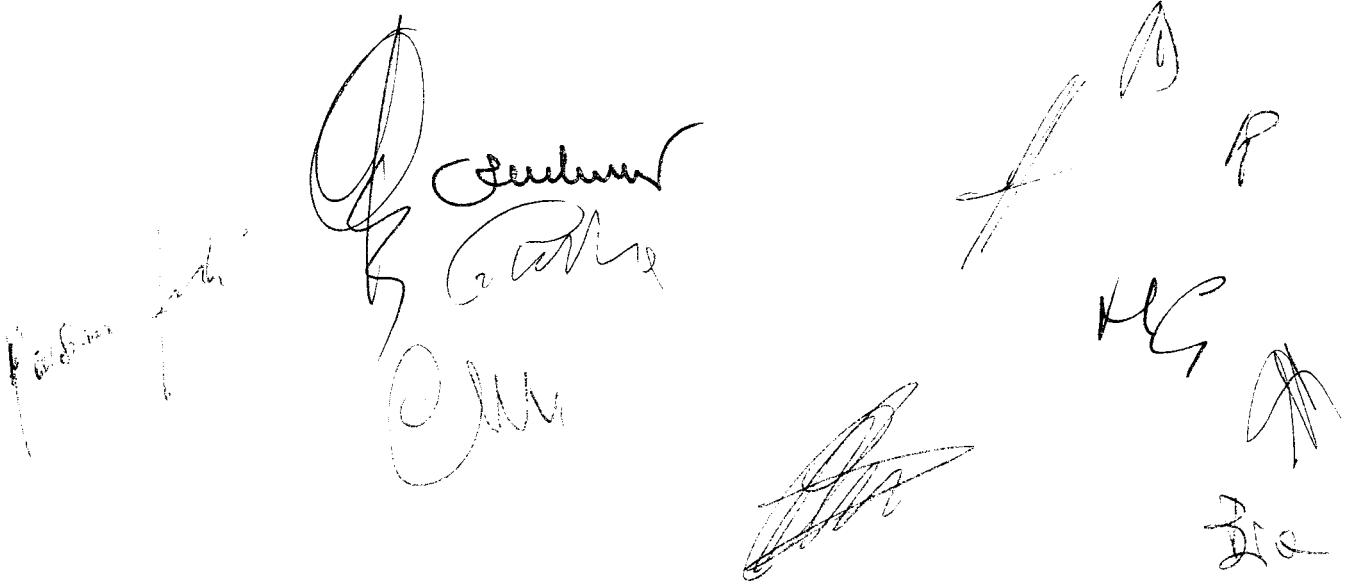
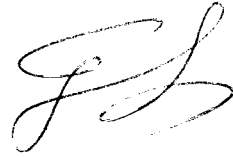
Le Regioni, le Province e i Comuni, nel rispetto della loro autonomia normativa, regolamentare ed organizzativa, sottoscrivono il Memorandum.

Per questo, in attuazione del punto 6 del Memorandum, per le Regioni, ivi

*Aut. Min. 2001/1*



compresa la sanità, e gli enti locali, le azioni normative, amministrative e contrattuali si ispireranno agli indirizzi e criteri di seguito elencati, sostitutivi di quelli di cui al punto 7 del Memorandum, nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali vigenti.



A collection of handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'C. C. C.', 'M.', 'K.C.', and 'D.C.', while others are more stylized or scribbled.

**PROPOSTE REGIONI – ANCI - UPI**  
**DI ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 6**  
**DEL MEMORANDUM D'INTESA SUL LAVORO PUBBLICO**  
**SOSTITUTIVO DEL PUNTO 7**

Per quanto riguarda le Regioni a statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano, le specificità indicate successivamente saranno definite a livello di ciascuna Regione e Provincia autonoma, in relazione alla discussione inerente i rispettivi contratti collettivi di lavoro.

**- Innovazione**

Le amministrazioni regionali e locali si impegnano ad introdurre e a sviluppare strumenti che traducano gli obiettivi politico – amministrativi in programmi di lavoro, corredati di indicatori di impatto e di risultato (di qualità ed efficienza della spesa) che costituiscano la base sia per le azioni di monitoraggio (effettuate anche tramite indagini sulla soddisfazione degli utenti) e di verifica dei risultati conseguiti, sia per l'attività di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e del personale in generale.

L'azione di profonda innovazione delle amministrazioni pubbliche, a partire dalla missione che la Costituzione affida a ciascuna di esse per il perseguimento del benessere e la qualità della vita dei cittadini, si realizzerà anche attraverso forme di raccolta e comunicazione delle informazioni sui risultati conseguiti che prevedano una partecipazione delle amministrazioni, delle organizzazioni sindacali e degli utenti. Gli Enti si impegnano a favorire forme di integrazione, sistemi di coordinamento,

funzioni aggregate per l'erogazione dei servizi, al fine di garantire economicità e presidio della qualità delle politiche e delle risorse.

Ciascun livello istituzionale si impegna, con il supporto delle proprie strutture associative, a promuovere politiche di innovazione amministrativa ed organizzativa e a svolgere attività di monitoraggio e di diffusione di "buone pratiche".

Per quanto riguarda gli Enti locali, occorre individuare specifiche modalità di gestione del personale che siano rispondenti anche alle esigenze delle forme associative degli Enti Locali, in particolar modo delle Unioni di Comuni, in maniera tale da consentire un utilizzo delle risorse umane conforme alle finalità di tali Enti, coerentemente con l'obiettivo di garantire la crescita professionale del personale e un razionale utilizzo dello stesso.

Per quanto riguarda il settore sanitario, il punto di riferimento per l'innovazione è quello della piena adeguatezza dei sistemi organizzativi rispetto alla capacità di garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza e di muoversi secondo la logica dell'appropriatezza delle prestazioni rese, nel rispetto di idonei tempi di attesa. In questo ambito si muove anche la tematica relativa alla soddisfazione del cittadino/utente quale parametro di verifica per la valutazione della dirigenza e del personale.

Vanno indirizzati i processi di innovazione, in particolare tramite la revisione della legislazione sul lavoro pubblico, per la semplificazione e l'utilizzo avanzato delle tecnologie e la gestione dei processi di mobilità incentivata anche per gli Enti riceventi.

*Handwritten note:* *Allegato 2*

**- Stabilità, flessibilità e sviluppo di percorsi professionali nella pubblica amministrazione locale.**

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni del triennio (2007/2008/2009), da attuare nei limiti e nelle modalità che ciascuna amministrazione si darà ai fini del concorso al contenimento della spesa, gli Enti intraprendono azioni, in coerenza con quanto previsto al punto 5 dei Memorandum che qui si riconferma, volte a riassorbire le forme di precariato che si sono determinate in questi anni di sostanziale blocco delle assunzioni, a copertura di fabbisogni stabili.

Per quanto attiene alla dirigenza, fermo restando il principio dell'accesso all'impiego per pubblico concorso, rimane ferma la facoltà, riconosciuta per legge, di ricorrere alla sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo determinato, in ragione delle specifiche professionalità e nel rispetto delle modalità e dei limiti percentuali previsti dalle disposizioni di natura normativa e contrattuale vigenti.

Più in generale, fermo restando il principio di accesso all'impiego per pubblico concorso, i percorsi professionali, rivolti al personale già assunto, dovranno essere motivati sotto il profilo organizzativo e corrispondere a fabbisogni afferenti la categoria superiore a quella rivestita dai partecipanti sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali; gli atti delle singole amministrazioni disciplinano i contingenti di posti da mettere a concorso pubblico o da riservare alle progressioni di carriera, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Il percorso professionale dovrà dipendere in modo più significativo dai risultati conseguiti, opportunamente valutati. Oltre che ai criteri indicati per l'accesso alla dirigenza degli interni di ciascuna amministrazione, per le posizioni organizzative e per il restante personale andranno realizzate

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

sperimentazioni che si fondino su meccanismi trasparenti di selezione, basati anche sulla valutazione.

**- Accesso alla dirigenza pubblica.**

Per la dirigenza vanno rafforzati sistemi di accesso basati sul merito e sulla competenza, privilegiando il concorso pubblico, integrato da una specifica attività formativa, come strumento principale di selezione e favorendo l'accesso dall'esterno come strumento principale di selezione. In ordine alla individuazione di quote riservate agli interni, nelle procedure concorsuali pubbliche dovrà essere verificata la "capacità generale" di esercitare la funzione dirigenziale, indipendentemente dal settore di provenienza.

Si evidenzia la necessità di una complessiva revisione della normativa attualmente vigente in materia concorsuale per l'accesso alla dirigenza del SSN, ormai obsoleta sia sotto il profilo della complessità professionale dell'ordinamento sia che dal punto di vista dello strumento giuridico che più propriamente deve essere supportato da un preventivo accordo fra Stato e Regioni.

**- Dirigenza: riassetto normativo e contrattuale.**

Occorre abbassare e razionalizzare il rapporto medio dirigente/personale, perseguendo obiettivi di efficienza, di razionalità e di qualificazione della "macchina" organizzativa e di contenimento della spesa. Per il comparto e la dirigenza sanitaria vanno comunque garantiti i Livelli Essenziali di Assistenza, l'appropriatezza delle prestazioni e le relative risorse umane.

Gli incarichi dirigenziali vanno assegnati collegandoli, oltre che alle

*Non fare*

diverse esigenze organizzative delle Amministrazioni pubbliche, anche ai risultati della valutazione, nell'ambito di un processo verificabile. Si ribadisce la riconduzione del sistema di conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali agli schemi del diritto privato, confermandone la natura di atto contrattuale. Il riassetto deve prevedere autonomia del dirigente nell'individuazione della migliore organizzazione della "propria" struttura e della gestione del budget assegnato.

Nei piccoli Enti, privi di dirigenti, occorre valorizzare il ruolo delle posizioni organizzative relativamente all'autonomia gestionale ed ai poteri decisionali di cui queste dispongono.

#### **-Valutazione**

La dirigenza sarà valutata prendendo a riferimento la misurazione dei servizi attraverso indicatori di risultato e parametri di capacità manageriale. Il sistema di incentivazione della dirigenza sarà legato alla verifica della relazione fra risorse gestite (strumentali e umane), realizzazioni ed effetti in termini di quantità e qualità dei servizi, rispetto a obiettivi prefissati, da definire, sulla base delle direttive degli organi di governo, in sede di conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali. La valutazione del personale con posizione organizzativa seguirà simili criteri. Solo con l'introduzione di questi criteri potranno essere attribuiti alla dirigenza ed esercitati dalla stessa, effettivi poteri di gestione, anche del personale e della sua incentivazione. Anche per i restanti dipendenti la valutazione dovrà rappresentare la base sulla quale sviluppare adeguati percorsi professionali.

Il rispetto dei termini dei procedimenti di competenza delle singole amministrazioni sarà un indice di valutazione non solo dell'attività

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

amministrativa nel suo complesso, ma anche dei risultati conseguiti dai singoli Dirigenti e come tale potrà incidere sulla corresponsione del trattamento economico accessorio.

#### **- Formazione e aggiornamento**

Una volta svincolata da meccanismi di progressione interna, la formazione può riacquistare una natura effettivamente funzionale a incrementare la qualità e offrire al personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità e alla crescita professionale. Affinché ciò avvenga, andrà decisamente migliorata la qualità dell'offerta formativa, promosso e monitorato il peso che alla formazione del personale viene dato da ogni singolo dirigente, valutati in modo continuativo gli esiti formativi.

Le parti, al fine di realizzare forme di concertazione sulla formazione, si impegnano ad effettuare una analisi di fattibilità, sulla costituzione di enti bilaterali di formazione come nel settore privato, partendo dalle esperienze gestionali pubbliche in corso in materia di formazione per i dipendenti di Regioni, enti locali e del comparto sanità, senza che ciò costituisca oneri aggiuntivi per le pubbliche amministrazioni interessate.

#### **- Mobilità territoriale e funzionale**

L'adozione di meccanismi che rendano fluida la mobilità fra sedi ed amministrazioni diverse risulta particolarmente rilevante soprattutto nella prospettiva della ripresa dei processi di trasferimento delle funzioni amministrative alle Autonomie locali, con particolare attenzione ai



dirigenti, per i quali vanno opportunamente temperati il modello manageriale e quello professionale.

In attuazione di quanto già disposto dal D. Lgs. 165/2001 (art. 30, 31, 33 e 34 bis) sarà definita una modalità condivisa tra Stato, Regioni e Autonomie locali che favorisca l'incontro fra la "domanda" di amministrazioni con carenze di personale e l'"offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, a fronte di processi di riorganizzazione e in attuazione del trasferimento di funzioni al fine di contribuire all'effettiva attuazione del decentramento delle funzioni amministrative, sulla base del principio costituzionale di sussidiarietà verticale.

Nelle restanti ipotesi di mobilità, verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, anche di tipo economico.

Analoghi meccanismi condivisi tra Regioni e Autonomie locali dovranno essere individuati in ambito regionale al fine di favorire le procedure di mobilità compartimentale.

Rispetto a tutti i processi di mobilità dovranno essere individuate comunque metodologie e modalità di incontro domanda - offerta che valorizzino la professionalità e le competenze in possesso delle persone nonché l'adeguata copertura dei fabbisogni espressi dagli Enti.

*Martina F. -*

**- Esodi**

Forme volontarie incentivate di uscita possono essere previste, con modalità da definire, anche al fine di favorire un processo di ricambio generazionale negli Enti. In caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità, si devono prevedere forme incentivate di uscita o attuare norme già previste nei contratti collettivi e

sperimentate in altri settori come i bancari, dove sono stati istituiti fondi specifici.

**- Relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione**

La riorganizzazione degli uffici pubblici, che comporti nuovi riparti delle funzioni fra la pubblica amministrazione centrale e locale, avverrà con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e con esplicitazione consapevole e confronto valutativo pubblico dei costi che comportano e degli impatti sull'organizzazione del lavoro.

**- Contrattazione nazionale e integrativa.**

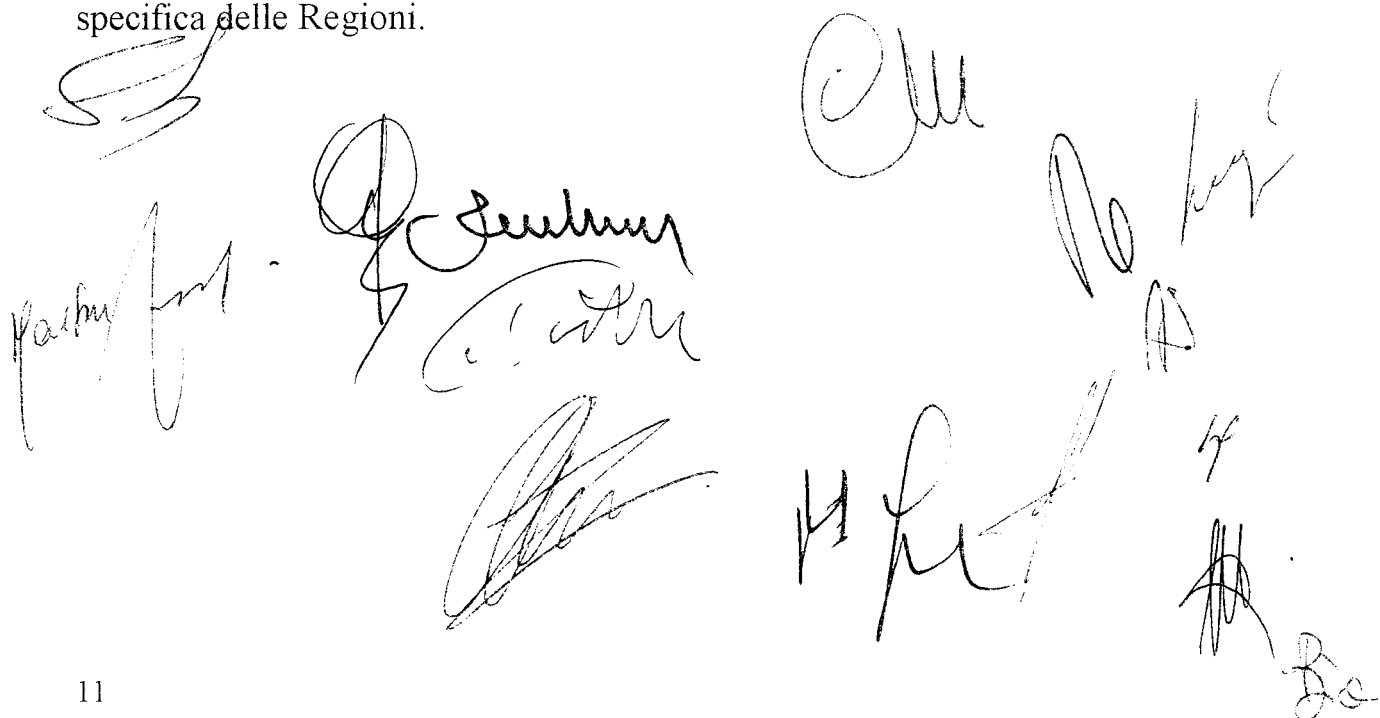
Per definire gli elementi essenziali della contrattazione collettiva, la contrattazione nazionale rappresenta un livello imprescindibile nel sistema contrattuale pubblico. Anche per dare forza a questo assunto i comparti di contrattazione vanno individuati nell'intento di valorizzare le diverse specificità che caratterizzano la Pubblica Amministrazione. La contrattazione integrativa deve rispondere, con le necessarie specificità, agli ambiti definiti dai contratti collettivi nazionali in cui siano riflessi a fini premiali i risultati positivi della gestione; questi ultimi costituiscono uno strumento di differenziazione del trattamento economico. Sui risultati, vanno altresì introdotte verifiche con i cittadini utenti, i cui esiti saranno resi accessibili alle organizzazioni sindacali, predisponendo appositi strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi erogati, anche al fine di verificare l'effettiva efficacia dei sistemi incentivanti.

*Porto fedr*

**- Sistema di contrattazione nel Comparto Regioni - Autonomie locali;  
Istituzione della sezione contrattuale delle Regioni nel Comparto**

Nell'assetto istituzionale delle Regioni e delle Autonomie locali, per via del loro rinnovato ruolo, con particolare riferimento all'attuazione dei decreti "Bassanini" e alla riforma del Titolo V della Costituzione, sono intervenute importanti modifiche in relazione alla struttura organizzativa e professionale. Ciò richiede una riforma del sistema di contrattazione e del sistema di rappresentanza che, nel Comparto Regioni – Autonomie locali, anche in considerazione della necessità di rispettare l'autonomia organizzativa delle istituzioni territoriali e allo stesso tempo di rendere più rapido l'iter di conclusione dei contratti, consenta di rafforzare la capacità di interlocuzione delle rappresentanze delle istituzioni regionali e locali e consenta di esercitare una guida significativa sul procedimento di contrattazione.

Tutto ciò richiede inoltre un intervento contrattuale finalizzato a riconoscere e valorizzare tali innovazioni attraverso la istituzione, nel CCNL del Comparto Regioni-Autonomie locali, di una sezione contrattuale specifica delle Regioni.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including a large 'S' at the top left, 'P. Sestini' in the middle left, 'C. C...' below it, 'M' at the top right, 'A' below it, 'H' at the bottom center, and 'D' at the bottom right.

CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME

*Luigi Napolitano* *Norma Celesia*

ANCI X IL SEGRETARIO GENERALE *Luigi Napolitano*

UPI *Gaston Lombardi*

CGIL *Ugo La Malfa*

CISL *Gianni Benvenuto*

UIL *Luigi De Michelis* *Enrico* *Antonio* *Antonio*

CONFEDIR *Diario*

CIDA *Roberto*

COSMED *Roberto*

Roma 22 marzo 2007