



LINEE DI INDIRIZZO PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CCNL 2006 – 2009 PERSONALE NON DIRIGENTE ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

1) PREMESSA

La presente piattaforma rivendicativa concerne il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici ed interessa il quadriennio 2006 – 2009 ed il biennio economico 2006 – 2007.

Le indicazioni fornite e le richieste che si avanzano riguardano questioni di natura economica e temi più squisitamente di natura normativa di straordinaria importanza che vanno dalla semplificazione del sistema di classificazione alla valorizzazione delle più elevate professionalità, dalla integrazione del sistema delle relazioni sindacali allo sviluppo della contrattazione integrativa aziendale.

Il rinnovo che forma oggetto della presente piattaforma si colloca in una fase particolare in quanto segue la stipula del Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche e, dunque, le indicazioni e le richieste che vengono rispettivamente fornite ed avanzate, tenendo conto di quanto previsto nello stesso Memorandum, mirano a fare degli Enti Pubblici non Economici vere e proprie aziende erogatrici di servizi capaci di interpretare costantemente le necessità di coloro ai quali tali servizi sono rivolti.

Gli Enti Pubblici non Economici, d'intesa con le OO.SS. ed attraverso il consenso e l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori che vi prestano la loro opera, hanno introdotto, da tempo, nel loro metodo di lavoro sistemi di identificazione e di programmazione degli obiettivi, di pianificazione delle attività e di controllo costante della gestione.

Ciò ha reso possibile il costante incremento dei livelli di efficienza che si sono tradotti in abbattimento di tempi di attesa nella erogazione delle prestazioni e nel miglioramento della qualità delle stesse.

Si tratta oggi, anche alla luce del citato Memorandum, di consolidare ma soprattutto di incrementare questi livelli di efficienza al punto da rendere ancora più adeguato il tenore dei servizi che i cittadini attendono da un settore della P.A. a cui è affidato il delicato compito di fornire prestazioni che, anche sotto il profilo sociale, assumono grande rilievo.

Le ragioni che spingono alle richieste di seguito riportate muovono, dunque, da queste considerazioni e si orientano in maniera coerente con l'obiettivo di fondo che pur sempre rimane quello di contemperare, come più volte abbiamo osservato, l'interesse dei

lavoratori dipendenti degli Enti con l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

2) RINNOVO ECONOMICO

Il CCNL 2006 – 2009 interessa i due bienni economici 2006 – 2007 e 2008 – 2009. Gli incrementi economici dovranno consentire il pieno recupero di quanto le retribuzioni avranno perso in termini di potere di acquisto e dovranno altresì, anche alla luce dei segnali che fanno ritenere di essere ormai in presenza di una significativa ripresa economica, consentire ulteriori incrementi volti a rivalutare le retribuzioni medesime.

Dovranno, inoltre, rendere disponibili alla contrattazione una quota di risorse da impegnare nei progetti indirizzati ad incrementare gli attuali livelli di produttività e di efficienza e da indirizzare, altresì, al finanziamento delle nuove previsioni contrattuali che riguardano, in particolare, lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità anche quando attribuibili in coincidenza con posizioni di lavoro di particolare rilievo.

Per quanto concerne il biennio economico 2006 – 2007, il cui rinnovo in ordine di tempo ci interessa più da vicino, va segnalata la necessità che siano rese disponibili le risorse individuate in forza dell'intesa Governo - OO.SS. intervenuta nel mese di novembre dello scorso anno.

Pertanto l'incremento economico medio a regime non potrà essere inferiore a quello del biennio precedente.

Tale risorse, in conformità con gli obiettivi di carattere generale sopraenunciati, andranno prioritariamente utilizzate per consentire il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni soprattutto attraverso un congruo incremento delle componenti fisse e continuative della retribuzione quali, ad esempio, i tabellari.

Andranno altresì a finanziare la contrattazione integrativa aziendale per corrispondere, in particolare attraverso il sistema incentivante, all'impegno volto al raggiungimento degli obiettivi predeterminati ed orientati ad un concreto e verificabile aumento degli attuali livelli di produttività e della quantità dei servizi erogati. In tale contesto con parte di tali risorse potranno inoltre essere avviati i processi che consentiranno, in concreto, di sviluppare e valorizzare le professionalità.

Le risorse facenti capo al rinnovo concernente il biennio economico 2008 – 2009 dovranno consentire, andando oltre la difesa del potere di acquisto, di adeguare in maniera significativa le retribuzioni fisse e continuative, sostenere lo sviluppo dei progetti orientati alla produttività e consolidare i processi finalizzati alla valorizzazione della professionalità finanziando in maniera significativa gli istituti contrattuali che ne prevedono lo sviluppo.

3) ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il sistema di classificazione del personale introdotto a seguito della stipula del CCNL 1998 – 2001 ha avuto il pregio di valorizzare le professionalità ed al tempo stesso quello di favorire, sotto il profilo organizzativo, più avanzati interventi di natura strutturale che si sono sviluppati con successo avvalendosi, fra l'altro, proprio di quella crescita

professionale che, determinando un consistente e diffuso ampliamento delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori, è riuscita ad assecondarne la evoluzione.

La forte integrazione dei processi organizzativi che ne è scaturita e l'assetto ordinamentale che si è andato via, via determinando e consolidando per effetto delle progressioni interne al sistema di classificazione, inducono a ritenere che può considerarsi conclusa la prima fase di applicazione del nuovo sistema ordinamentale e che si è, ora, nelle condizioni di introdurre nel sistema quegli elementi di semplificazione già delineati ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2002 – 2005.

La ricomposizione dei processi lavorativi è tale, infatti, da consentire oggi di proporre un assetto che preveda una unica declaratoria di area caratterizzata da un'unica dotazione organica e da un unico accesso dall'esterno da collocarsi in corrispondenza della prima posizione economica e che preveda altresì il superamento delle posizioni c.d. ordinamentali.

In luogo dell'attuale assetto, nell'ambito di ciascuna area andranno previsti, non mancando peraltro di salvaguardare in ogni caso le posizioni acquisite, sviluppi economici che apprezzino il progressivo accrescimento delle conoscenze e delle conseguenti abilità professionali e, dunque, la stessa qualità delle prestazioni fornite.

In questa ottica nell'ambito di ciascuna area lo sviluppo alla posizione economica immediatamente superiore si consegue sulla base di procedure che terranno conto delle esperienze professionali acquisite, dei titoli di natura culturale, dell'esito dei percorsi di formazione attestanti l'accrescimento delle conoscenze, dell'impegno certificato nel raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi predeterminati.

Le procedure, la ponderazione di tali criteri e l'eventuale individuazione di ulteriori fattori da assumere a riferimento ai fini delle progressioni economiche verranno stabiliti ed identificati nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente.

Il CCNL prescriverà che le procedure volte a conseguire gli sviluppi economici nell'ambito dell'Area saranno previste, in ciascun Ente, con cadenza annuale e che, ove non diversamente prescritto nell'ambito del CCN Integrativo, la decorrenza dei relativi inquadramenti coinciderà con il 1° gennaio di ciascun anno.

Gli sviluppi economici, non costituendo posizioni ordinamentali, non risultano interessati da contingentamenti di profilo e, dunque, attraverso la contrattazione integrativa tali sviluppi saranno correlati al miglioramento dei servizi.

Per quanto concerne i passaggi dall'Area di appartenenza alla posizione iniziale dell'Area immediatamente superiore, il CCNL confermerà sostanzialmente i criteri già individuati, per la medesima finalità, nel CCNL 1998-2001 e nel CCNL 2002-2005, non mancando, peraltro, di ricercare soluzioni in grado di rimuovere i vincoli che limitano l'attuazione di tali passaggi. Il passaggio avverrà, pertanto, mediante procedure selettive volte ad accertare l'idoneità e la professionalità richiesta per esercitare le funzioni corrispondenti all'Area superiore.

Congiuntamente agli esiti delle prove selettive concorreranno a determinare le graduatorie finali ulteriori parametri quali l'esperienza ed il livello di abilità professionale acquisita, i titoli di studio, i crediti formativi ed altri titoli culturali e professionali qualora ritenuti pertinenti.

Tali parametri, che saranno valutati e ponderati nell'ambito della contrattazione integrativa, andranno apprezzati in maniera equilibrata rispetto al peso che verrà attribuito alla prova selettiva.

Tornando alla declaratoria delle Aree è opportuno precisare che le stesse verranno riportate in un apposito allegato al CCNL stabilendo che, nella nuova ottica, le mansioni previste nella declaratoria di ciascuna Area potranno ritenersi complessivamente esigibili in ragione della progressiva acquisizione di abilità professionale.

In corrispondenza di ciascuna Area verranno indicate le procedure che regolano gli accessi ed i relativi requisiti che consentono di partecipare a tali procedure.

Per quanto concerne i passaggi fra le aree il CCNL confermerà che alle relative procedure selettive è consentita la partecipazione anche in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno purchè il personale interessato sia in possesso dei requisiti alternativi.

4) LE ELEVATE PROFESSIONALITA'

Alle misure da adottare per conseguire la semplificazione e l'apprezzamento dell'attuale sistema di classificazione vanno affiancate quelle necessarie per valorizzare le posizioni contrassegnate da particolare responsabilità e/o professionalità.

Si tratta, in sostanza, di fornire risposte contrattuali a posizioni di lavoro a cui è richiesta una conoscenza particolarmente elevata delle attività che fanno capo al processo lavorativo, una capacità di coordinare e gestire unità e moduli organizzativi complessi, una attitudine a favorire la circolarità ed il costante aggiornamento della informazione nonché una disponibilità a proporsi come riferimento in grado di fornire consulenza e/o attività anche di natura specialistica. Tutto ciò nell'ottica di condividere e sostenere elevati standard quali-quantitativi delle prestazioni e dei servizi erogati.

Sinora, a situazioni di questa natura sono state assegnate risposte attraverso le opportunità che scaturiscono dalla disciplina che regola la attribuzione delle c.d. Posizioni Organizzative.

Si tratta ora di individuare una disciplina ulteriore, che affianchi quella che scaturisce dall'art. 17 del CCNL 1998 – 2001 e che sia in grado di corrispondere, in maniera ancora più adeguata, a taluni livelli di più elevata responsabilità.

Il CCNL dovrà pertanto individuare, sebbene in termini esemplificativi, le funzioni ed i relativi contenuti professionali che identificano le posizioni di particolare rilievo, dovrà stabilire i principi generali che regolano l'attribuzione e la revoca di tali funzioni nonché quelli che individuano le procedure e le caratteristiche del sistema di valutazione in quanto dedicato a questa nuova previsione contrattuale.

Nella attribuzione di tali incarichi il CCNL dovrà, salvaguardando peraltro le posizioni in essere, indicare che, in ogni caso, si terrà prioritariamente conto delle maggiori e più elevate conoscenze ed esperienze professionali acquisite nel vigente ordinamento e delle più elevate abilità professionali che si conseguiranno nel nuovo sistema di classificazione.

Il CCNL dovrà inoltre provvedere a ridisegnare la struttura della retribuzione da assegnare in corrispondenza delle attribuzione degli incarichi.

Tale retribuzione, attraverso anche una ricomposizione delle attuali voci retributive, potrà delinearci quale risultante di una prima componente di natura fissa e ricorrente e di una seconda componente di natura variabile.

Una quota di risorse corrispondenti ad un numero di ore di straordinario, individuata nell'ambito della contrattazione integrativa, concorrerà a determinare la retribuzione variabile considerato che ai titolari degli incarichi non sarà più richiesta, stante la caratteristica della funzione esercitata, l'effettuazione di prestazioni di lavoro di questo tipo.

Resta inteso che, stabiliti nell'ambito del CCNL i principi generali e la disciplina che regola la materia, alle relazioni sindacali che si sviluppano nell'ambito di ciascun Ente va attribuito il compito di definire, nel dettaglio, i criteri che fanno da presidio al conferimento ed alla revoca degli incarichi ed alla graduazione delle posizioni ai fini della attribuzione di parte della componente variabile della retribuzione, i criteri e le procedure di valutazione nonché quelli che individuano e regolano le garanzie di contraddittorio.

In analogia a quanto si verifica per le P.O., stante la necessità di disporre di un significativo livello di flessibilità così come richiesto dagli attuali modelli organizzativi, il CCNL preciserà che, trattandosi di posizioni funzionali, l'incarico è revocabile anche qualora venissero meno le condizioni organizzativo – funzionali che ne hanno richiesto l'attribuzione.

Si dovrà precisare altresì che i lavoratori titolari di posizione di lavoro caratterizzate da elevate responsabilità sono ammessi comunque a partecipare alle procedure interne che interessano gli sviluppi nell'ambito dell'area e che, una volta privati dell'incarico, vengono reintegrati nella situazione economica antecedente l'attribuzione dell'incarico medesimo ovvero nella diversa posizione economica nel frattempo acquisita per effetto dei citati sviluppi.

5) IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI – LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il Sindacato, anche alla luce della stipula del Memorandum sul lavoro pubblico, rafforza il suo ruolo di soggetto che contribuisce in maniera decisiva a delineare i percorsi che concorrono all'accrescimento della produttività del sistema Paese e, dunque, non può essere chiamato negli Enti pubblici non economici ad esercitare, rispetto ad alcune scelte di natura organizzativa, una funzione limitata e subalterna considerato che è destinato ad assumere, almeno sotto il profilo "politico", la responsabilità circa i risultati che sono conseguenti alle scelte organizzative ed alla gestione di tali percorsi.

Ed è perciò che vanno acquisiti al pieno confronto negoziale materie quali le innovazioni tecnologiche ed organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi finalizzati a fornire una migliore risposta alla utenza superando così l'attuale limitazione che concede tale confronto solo allo scopo di sottoporre a valutazione gli effetti e le ricadute che tali innovazioni possono comportare sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti.

Ed è perciò che vanno recuperate al confronto di tipo negoziale materie quali quelle inerenti i processi di reinternalizzazione e di esternalizzazione di attività e/o di servizi ad altri soggetti pubblici o privati e ciò non solo allo scopo di verificare le conseguenze che tali processi possono comportare sulla tenuta dei livelli occupazionali, ma anche al fine di

continuare a garantire la disponibilità e la fruizione di pubblici servizi che, in quanto tali, debbono essere sottratti alle logiche di mercato e, dunque, alle logiche di profitto. Rispetto alle eventuali reinternalizzazioni si rivendica un apposito tavolo di contrattazione per ogni singola Amministrazione sulle esternalizzazioni già effettuate.

La stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari costituisce un obiettivo di grande rilievo. La disciplina che scaturisce (e che scaturirà) dagli accordi di carattere generale e le disposizioni normative che regolano la materia dovranno trovare applicazione in ciascuna Amministrazione del Comparto interessata dal fenomeno del precariato.

Poiché ciò avvenga in maniera spedita e perché si possa concorrere a determinare condizioni il più possibile favorevoli per risolvere il delicato problema, è necessario che materie quali quelle inerenti lo stato dell'occupazione e le politiche degli organici, siano destinate ad essere ricondotte nell'alveo della contrattazione per consentire alle OO.SS. di esercitare, anche a livello aziendale, una funzione più incisiva e corrispondente a quella che esse hanno svolto, e continueranno a svolgere, a livello più generale.

Nell'ottica di migliorare ancora la quantità, la fruibilità e l'ampiezza dei servizi erogati all'utenza, il CCNL dovrà fornire, sebbene in termini esemplificativi, criteri di riferimento, da declinare poi a livello aziendale, in grado di specificare gli indicatori e gli standard di produttività che possono determinare tempi di attesa e livelli qualitativi di servizio che siano percepiti come la risultante di un razionale utilizzo delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa e l'impegno di quanti operano nell'ambito delle strutture deputate a fornire le prestazioni che fanno capo ai servizi medesimi.

Il contratto integrativo costituisce una formidabile leva di gestione e può, come peraltro hanno ampiamente dimostrato le passate esperienze, rivelarsi decisivo per gli esiti di quella sfida che vede coinvolti, sullo stesso fronte, gli Enti e le OO.SS. e che ha quale obiettivo finale, quello di sostenere, nell'ottica di garantire maggiore efficienza, la progressiva trasformazione e la modernizzazione dei singoli Enti.

Se ciò è vero, come è vero, il contratto integrativo, inteso anche come strumento di programmazione degli obiettivi e di pianificazione delle attività a cui gli obiettivi rimangono sottesi, deve essere sottoscritto già nei primi mesi di ciascun anno.

Il CCNL deve pertanto individuare, in maniera ancora più rigorosa e stringente, procedure e tempi che regolano la contrattazione integrativa e deve altresì introdurre misure in grado, nei limiti del possibile, di snellire il sistema dei controlli e ciò al fine di evitare che circostanze estranee al confronto finiscano per limitare la portata e, soprattutto, l'efficacia degli accordi.

Il CCNL 2002-2005 ha disposto che il CCN Integrativo stipulato a livello nazionale di Ente è tenuto ad assegnare una quota almeno pari al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva, al finanziamento di piani e/o progetti da elaborare in ciascuna sede abilitata alla contrattazione decentrata.

Il CCNL 2006-2009 deve rafforzare tale previsione portandola almeno al 20% delle risorse destinate esclusivamente alla produttività per finanziare gli obiettivi individuati su ciascun posto di lavoro tenuto conto dei criteri di carattere generale e del sistema delle verifiche individuate dal CCN Integrativo.

Si tratta di potenziare uno strumento che a livello locale può stimolare processi di auto-diagnosi nell'ottica di migliorare e razionalizzare i corrispondenti modelli organizzativi

e ciò nell'interesse dell'utenza e nello stesso interesse dei lavoratori a cui condizioni di lavoro sempre più adeguate possono offrire maggiori opportunità di crescita professionale ed occasioni tali da renderli più direttamente partecipi nei momenti di programmazione e di verifica e, dunque, ancora più motivati.

Ma si tratta altresì di fornire alla utenza l'occasione di vedere prioritariamente soddisfatte richieste specifiche che sono ampiamente giustificate da esigenze spesso settoriali in quanto collegate a ciascun bacino di utenza.

Partendo da queste opportunità che si offrono in particolare sul territorio, il CCNL dovrà, interpretando e realizzando quanto indicato nel Memorandum, disciplinare il metodo (e gli strumenti) in forza del quale si sottopone alla verifica delle OO.SS. e della utenza la rispondenza, rispetto alle attese, del servizio erogato.

Lo strumento con cui provvedere alla verifica potrebbe essere rappresentato da una "Conferenza di servizi" che veda coinvolti i soggetti erogatori delle prestazioni ed i soggetti a cui tali prestazioni sono rivolte.

Una Conferenza che potrebbe riunirsi all'inizio di ciascun anno per fornire indirizzi, tenuto conto delle attese espresse, in ordine alle scelte volte ad identificare gli obiettivi da conseguire e che, riunita di nuovo nei primi mesi dell'anno successivo, assolva il compito di verificare l'attendibilità dei servizi erogati.

L'impegno dei lavoratori va sostenuto anche assicurando loro incrementi ulteriori di retribuzione e pertanto il CCNL deve ribadire e rilanciare alcune norme che sono in grado di approvvisionare risorse e che, malgrado siano già disponibili nella vigente disciplina contrattuale, trovano ancora scarsa applicazione e, comunque, una serie di ostacoli che ne condizionano o ne limitano l'utilizzo.

E' il caso di risorse che possono scaturire dalle sponsorizzazioni, dagli accordi di collaborazione, dalla contribuzione che può derivare dalla fornitura di servizi non istituzionali, dalle convenzioni stipulate con soggetti pubblici e privati e dalla previsione e dall'attivazione di nuovi servizi.

6) LA FORMAZIONE

Le misure di integrazione alla disciplina della formazione introdotte attraverso l'art.12 del CCNL 2002-2005 hanno contribuito in maniera decisiva a determinare un quadro di riferimento piuttosto completo di prescrizioni e di indicazioni a cui ricorrere per sostenere gli interventi di formazione e di aggiornamento professionale.

Il CCNL, in sintonia con quanto previsto nel Memorandum, deve farsi carico ora di rafforzare il ruolo della formazione in quanto orientato ad incrementare la consapevolezza di operare in un sistema aziendale integrato e che ha quale obiettivo finale quello di accrescere la conoscenza e, dunque, con ciò la qualità e l'ampiezza dei servizi complessivamente erogati.

In questo, gli interventi formativi dovranno essere varati con continuità, dovranno costituire una occasione di frequente aggiornamento e ciò al fine di poter contare su di una diffusa capacità professionale costantemente in grado di fare fronte alle esigenze che emergono in ragione delle necessità organizzative ed in ragione della intensità e del livello delle aspettative e della domanda di servizio.

La valutazione circa gli esiti degli interventi di aggiornamento potranno costituire crediti formativi che i CCN Integrativi di Ente, sulla scorta delle indicazioni che dovranno essere fornite dal CCNL, consentiranno di spendere, di volta in volta, per precise finalità, fra le quali si ritiene opportuno annoverare l'attribuzione delle P.O. e delle Posizioni contraddistinte da più Elevata Professionalità.

Il CCNL dovrà, inoltre, anche mettendo a frutto le preziose esperienze acquisite attraverso il lavoro delle Commissioni bilaterali per la formazione costituite ai sensi del richiamato art. 12, sancire la costituzione dell'Ente bilaterale per la formazione individuandone la composizione e specificandone i compiti.

La costituzione dell'Ente bilaterale andrà prevista nell'ottica di rafforzare la partecipazione ai processi che, a partire dalla rilevazione dei fabbisogni per finire con la verifica dei risultati conseguiti, caratterizzano l'intera filiera dell'intervento formativo.

Il rinnovo del CCNL deve rafforzare la norma attraverso la quale si dispone che va utilizzata, per finanziare le attività di formazione, una quota annua di risorse pari almeno all'1% del monte salari e deve ribadire la necessità di individuare ulteriori quote aggiuntive, da utilizzare per il medesimo fine, dalle possibilità offerte dai fondi comunitari nonché dai fondi ordinari nazionali e regionali.

7. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione che dovrà essere disciplinato attraverso il rinnovo del CCNL risulterà rispettivamente orientato ad apprezzare l'impegno, dimostrato nel concorrere al raggiungimento degli obiettivi di piano, a determinare, congiuntamente ad altri fattori già peraltro precedentemente indicati, i percorsi professionali nell'ambito del sistema di classificazione ed, infine, ad attribuire (o revocare) gli incarichi di P.O. o di più Elevata Professionalità.

Poiché la valutazione resta orientata a finalità diverse, il CCNL dovrà individuare criteri e metodologie specifiche che, di volta in volta, regoleranno i rispettivi processi di valutazione; criteri e metodi che saranno poi compiutamente definiti nell'ambito della contrattazione integrativa.

La valutazione circa l'impegno dimostrato nel raggiungimento degli obiettivi resta finalizzata alla erogazione della retribuzione incentivante la produttività ed è rimessa ai criteri ed agli strumenti previsti dalla normativa contrattuale.

Fra tali criteri non potranno mancare di essere annoverate le verifiche da effettuare lungo tutto il percorso che determina la realizzazione degli obiettivi di piano per consentire di recuperare a piena produttività situazioni eventualmente non in linea con le aspettative e ciò in considerazione del fatto che il sistema di valutazione va considerato, prima ancora che uno strumento capace di differenziare, una leva di gestione in grado di alimentare partecipazione, condivisione ed impegno.

La valutazione che concorre a realizzare i percorsi e gli sviluppi professionali dovrà tenere conto dell'esito delle relative procedure, del livello delle conoscenze, del merito rilevato e certificato in occasione della erogazione della retribuzione collegata alla produttività ed, infine, delle attitudini e delle esperienze professionali maturate nel caso in cui lo sviluppo professionale coincida con il passaggio tra le aree.

La valutazione circa le esperienze professionali e circa le capacità e l'attitudine a presidiare funzioni di particolare complessità e responsabilità può costituire strumento di selezione che concorre ad attribuire, nel caso delle P.O. o nel caso delle Posizioni di Elevata Professionalità, i relativi incarichi.

La valutazione, periodica o finale connessa all'esercizio dell'incarico previsto nel caso di attribuzione di P.O. o di Posizione di particolare rilievo costituirà strumento in grado di accertare la "performance" del lavoratore a cui l'incarico è stato conferito e, dunque, ad accertare i risultati delle attività presidiate e la coerenza dei comportamenti rispetto al mandato ricevuto.

Nei casi concernenti l'attribuzione di incarichi specifici, la valutazione sarà rimessa al dirigente, responsabile diretto, che la esercita congiuntamente ad un nucleo di valutazione appositamente costituito in ciascun Ente secondo quanto previsto nell'ambito di ciascuna contrattazione integrativa.

Al CCNL resta affidato il compito di definire, per ciascuna delle fattispecie a cui resta finalizzata la valutazione, i criteri generali da adottare in ambito aziendale per individuare, a tutela dei lavoratori, le necessarie garanzie di contraddittorio attraverso lo strumento della contrattazione integrativa.

CGIL – CISL e UIL chiederanno, in occasione del rinnovo del CCNL della dirigenza, che la coerenza dei risultati acquisiti rispetto alle valutazioni espresse dal dirigente costituisca titolo per il dirigente medesimo che concorre alla sua valutazione.

8. QUESTIONI VARIE

- In questo rinnovo contrattuale va portata a compimento, richiamandosi alla relativa dichiarazione congiunta del CCNL 2002/2005, l'operazione che ha consentito sinora di valutare nella misura dell'85% la quota dell'indennità integrativa speciale quale quota utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità (trattamento di fine servizio).
Si tratta pertanto di far confluire nella citata base di calcolo l'ulteriore quota del 15% che, allo stato, ne rimane esclusa.
- Ribadendo la necessità di pervenire nel più breve tempo possibile alla stipula dell'accordo per l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare che interessa i lavoratori degli Enti Pubblici non Economici, dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, della Presidenza del Consiglio, del CNEL e dell'ENAC, si sottolinea la necessità di considerare la indennità di Ente come utile ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
- Il rinnovo del contratto dovrà ribadire con chiarezza che le tutele che sono già previste nel caso ricorrano patologie gravi per le quali sono richieste terapie salvavita si estendono anche alle giornate di assenza per malattia che sono dovute agli effetti prodotti dalle medesime terapie.
- Il CCNL dovrà individuare procedure che coinvolgono sostanzialmente le OO.SS. qualora sia richiesto all'Aran di esprimere pareri circa l'applicazione di norme contrattuali e ciò al fine di evitare che sia un unico soggetto firmatario dell'accordo a fornire le relative indicazioni sconfinando su valutazioni di tipo interpretativo.

- L'art. 34 del CCNL stipulato nel 2001 ad integrazione del CCNL 1998-2001 ha introdotto, anche nell'ottica di consentire l'impiego flessibile delle risorse umane, la disciplina del telelavoro.

Considerato che tale disciplina può costituire una significativa risorsa di tipo gestionale è necessario che il nuovo CCNL ne rilanci la previsione e ne incentivi la sperimentazione.

La diffusione capillare degli strumenti telematici ed i numerosi interventi formativi che hanno consentito lo sviluppo delle capacità informatiche e tecnologiche consentono oggi di investire con maggiore vigore sia in progetti di telelavoro di tipo domiciliare sia in progetti di lavoro a distanza, quali il lavoro decentrato. Lavoro decentrato inteso come possibilità di intervenire da una sede qualsiasi, attraverso un sistema di rete integrato, per effettuare prestazioni a distanza. E ciò anche al fine di concorrere da altre postazioni a normalizzare, ad esempio, specifiche situazioni interessate da eccezionali picchi di attività e realizzare così, nel contempo, significative economie di gestione ed altrettanti significativi risultati di razionalizzazione e semplificazione di tipo organizzativo e funzionale.
- Il CCNL dovrà affrontare talune previsioni contrattuali che necessitano di essere rafforzate e meglio ancora disciplinate anche al fine di evitare spazi di interpretazione che in alcuni casi, hanno rischiato di limitarne l'applicazione.

E' il caso della Banca delle ore introdotta ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1998 – 2001 ed è il caso che concerne le modalità di concessione di alcuni benefici di natura assistenziale e sociale quali i prestiti.
- Il CCNL dovrà stabilire che dovranno essere posti a carico delle Amministrazioni le risorse che verranno individuate per far fronte ai processi di mobilità territoriale così come dovrà individuare regole che a presidio di tali processi dovranno tutelare i lavoratori interessati da interventi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale.
- Il CCNL dovrà individuare una soluzione in grado di fornire una risposta economica capace di fare fronte agli impegni affrontati dal personale inviato in missione e dovrà, infine, stabilire che la Presidenza degli Organismi bilaterali, stante la pariteticità dei soggetti che li compongono, è attribuita, a rotazione, alle Amministrazioni ed alle OO.SS., rafforzando l'obbligo della relazione dell'attività svolta.
- Il CCNL dovrà inoltre individuare profili di attività per i quali dovrà essere prevista l'estensione della polizza di responsabilità civile di cui al CCNL ad integrazione del CCNL 1998/2001.
- Il CCNL dovrà infine contrattualizzare,ove necessario, eventuali disposizioni legislative afferenti il rapporto di lavoro sopravvenute successivamente alla stipula del già citato CCNL ad integrazione del CCNL 1998/2001.