

LINEE PROGRAMMATICHE 2022 - 2023

(articolo 5 comma 3 dello Statuto approvato nell'Assemblea Straordinaria del 4 febbraio 2016)

IL CCRL 2016-2018

Il travagliato iter per la stipula del CCRL 2016-2018, ad inizio di anno è proseguito con l'adunanza in contraddittorio della Corte dei conti circa la copertura degli incrementi contrattuali del Fondo della dirigenza.

Come è noto, la Corte dei conti ha pronunciato una certificazione parzialmente positiva con esclusione dei commi 2, 3, e 8 dell'articolo 68 del CCRL 2016-2018, su cui ha sospeso la certificazione avendo sollevato, in qualità di giudice remittente, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 della L.R. 24/2021 per la sua copertura attraverso il bilancio triennale e non in quanto trattasi di spese obbligatorie.

Conseguentemente l'ARAN Sicilia ha convocato le sigle sindacali per la stipula del CCRL 2016-2018, nel testo come risultante dalle abrogazioni, modifiche ed integrazioni conseguenti alle osservazioni rese dalla Corte dei conti nella seconda certificazione negativa riguardo gli articoli dell'Ipotesi 39, 40, e 44, e con l'omissione dei citati commi dell'articolo 68.

La stipula, con la firma nostra e della Confederazione COSMED cui aderiamo, è avvenuta il 25 gennaio 2022, ed il CCRL 2016-2018 è in vigore dal 26 gennaio 2022 salutato dal ns comunicato: 25 GENNAIO 2022: UNA DATA DA RICORDARE

Si è ritenuto opportuno fornire ai soli dirigenti iscritti una sintesi del CCRL, un testo più snello e fruibile per una più rapida e agevole individuazione dei punti salienti e fondamentali, che chiaramente non sostituisce la lettura il Contratto Collettivo nella sua interezza.

Immediatamente abbiamo sollecitato la rapida applicazione del CCRL finalmente rinnovato, richiedendo i necessari indirizzi governativi per l'avvio della Contrattazione Collettiva Regionale Integrativa che definisce, con sessioni annuali, i valori economici della retribuzione di posizione, in ordine decrescente, in relazione alla graduazione delle strutture dirigenziali, e sulla costituzione del Fondo della Dirigenza, anche negli incontri informali con il Dirigente Generale della Funzione pubblica ed il Ragioniere Generale.

Grande attenzione viene posta al rispetto delle relazioni sindacali.

[1 di 4](#)

IL CCRL 2019-2021

Come già operato per il precedente CCRL 2002-2005, nel termine previsto di un mese dalla stipula, abbiamo dato disdetta del CCRL 2016-2018 chiedendo l'avvio alle trattative per la definizione del CCRL 2019-2021, riferito peraltro ad un triennio giuridico ed economico già scaduto.

A tale scopo abbiamo presentato, sempre entro i termini previsti e con riserva di integrazione, la nuova piattaforma contrattuale.

Come per il CCRL 2016-2018, la nostra politica per il rinnovo contrattuale sarà quella di aderire alle direttive nazionali per le Funzioni Centrali, sia per la parte giuridica che per la parte economica dove soprattutto va eliminata la differenza economica con i dirigenti ministeriali sulla retribuzione di posizione parte fissa.

In considerazione dei ritardi al livello nazionale per tutta l'area della dirigenza, con ogni probabilità il confronto sindacale sulla direttiva governativa si svolgerà con la nuova compagine governativa.

LA RIMODULAZIONE DELLE STRUTTURE DIRIGENZIALI PER IL BIENNIO 2019/2020

Immediatamente dopo la stipula del CCRL 2016-2018, l'azione sindacale si è focalizzata sulla preminenza della Contrattazione Collettiva Regionale Integrativa, sull'esigenza della pesatura delle strutture e modifica del SMVP prima di nuovi atti di interpello, e per la costituzione del Fondo della Dirigenza.

La riorganizzazione delle strutture dipartimentali, dopo il parere del CGA reso in forma semplificata per la «particolare urgenza» segnalata dal Presidente della Regione Siciliana, ha visto l'approvazione dello Schema di decreto presidenziale (deliberazione n 108 del 10/03/2022). Abbiamo eccepito il comportamento antisindacale per la mancata informazione sindacale sulle modifiche introdotte al testo risultante dalla concertazione sindacale dell'agosto 2021 per il Dipartimento Bilancio e Tesoro - Ragioneria Generale della Regione e per l'Autorità di Bacino del Distretto Idrografico della Sicilia.

Contemporaneamente (deliberazione n. 109 del 10/03/2022) il Governo ha emanato direttive stringenti ed anomale, pedissequamente attuate dalla Funzione Pubblica regionale, per l'avvio delle procedure di copertura delle strutture intermedie della adottanda rimodulazione, nelle more della registrazione da parte della Corte dei conti e la sua entrata in vigore dopo i 15 gg dalla pubblicazione nella GURS.

Abbiamo vibratamente protestato con tutti i protagonisti per la fretta di voler mantenere un sistema di pesature, ignorando le norme fondamentali del nuovo CCRL 2016/2018. In più il comportamento dei Dirigenti Generali, riguardo il rispetto delle relazioni sindacali in tema di pesatura delle istituende strutture dirigenziali oggetto di rimodulazione, Aree e Servizi ed Unità Operative di Base, è stato il più svariato ed in più casi alquanto lesivo dei diritti sindacali.

Alla data di redazione del presente documento, 31 maggio 2022, sappiamo che il Regolamento entrerà in vigore il 16 giugno, essendone programmata la pubblicazione nella GURS del 1° giugno 2022.

Richiederemo quindi la tassativa costituzione del Fondo della Dirigenza, negli importi scaturenti dal taglio operato per gli obiettivi di finanza pubblica con l'art.3 comma 3 della L.R. n.13/2022, e la celere adozione degli indirizzi governativi per la Contrattazione Collettiva Regionale Integrativa, non essendoci più alibi per rinvii alla nuova compagine governativa.

I contratti individuali stipulati dopo l'entrata in vigore del Regolamento potranno definire “i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, i tempi di loro attuazione, la durata dell'incarico” mentre per “il trattamento economico complessivo” occorre attendere la Contrattazione Collettiva Regionale Integrativa, fermo restando che ai sensi dell'**art.69 comma 2** del CCRL 2016-2018 ciascun dirigente, nelle more di questa prima Contrattazione Collettiva Regionale Integrativa, conserva il proprio trattamento accessorio in godimento quale personale diritto maturato, in virtù del carattere ormai intangibile di diritto quesito dell'accessorio della dirigenza, come rilevato anche da pareri della Corte dei conti.

LA DIFESA DELLA DIRIGENZA ED IL SUPERAMENTO DELLA TERZA FASCIA DIRIGENZIALE

Come è noto, l'Accordo tra Stato e Regione Siciliana del 14 gennaio 2021 per la parte relativa alla fascia unica dirigenziale, risulta superato dall'intervenuta modifica dell'art. 28 bis del D. Lgs n. 165/2001 ad opera del comma 4 dell'art. 3 del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021, sulle regole di accesso alla dirigenza statale e di

passaggio alla prima fascia dirigenziale statale. Queste nuove regole sono definite dal successivo comma 6 del citato art. 3 quali principi fondamentali ai sensi dell'art. 117, terzo comma, della Costituzione e quindi cogenti per tutte le amministrazioni pubbliche.

La statuizione di rango costituzionale contenuta nello Statuto della Regione Siciliana, di fruizione dello stato giuridico ed economico del personale regionale in ogni caso non inferiore a quello del personale dello Stato, spazza via eventuali altre fantasie di una fascia unica o di concorsi per il transito dalla terza alla seconda fascia.

Sulla incontrovertibile appartenenza della terza fascia alla qualifica dirigenziale, senza bisogno di “concorsi”, abbiamo ampiamente e da tempo divulgato i giudicati della Corte di Cassazione, che ancora invece non ha chiuso la questione della legittimità della terza fascia a ricoprire la funzione di Dirigente Generale, e su cui si alternano sentenze del Giudice del Lavoro che creano danno all'amministrazione.

Ma crediamo che anche questa importante battaglia si svolgerà con la nuova compagine governativa.

LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La decisa azione di diffida per la mancata valutazione del 2019 ha fatto sì che per il Dipartimento dei BBCC ed IS il Dirigente Generale, entrato da poco nelle funzioni, abbia assunto direttamente il controllo delle operazioni di valutazione, esautorando la struttura competente.

Da parte nostra monitoreremo questa come le altre situazioni denunciate fino alla completa avvenuta erogazione della retribuzione di risultato.

Già nel novembre 2021 abbiamo rilevato la mancata valutazione della dirigenza per l'anno 2020. I dati emergenti dalla Relazione sulla Performance 2020 allegata alla deliberazione della Giunta Regionale n. 418 del 14/10/2021 (pag. 54) forniscono un quadro sconcertante: *Valutazioni individuali definite alla data di redazione della relazione (14/10/2021):*

- *Dirigenti apicali 0 su 42*
- *Dirigenti di II fascia 2 su 7*
- *Dirigenti di III fascia 412 su 1.052*

con il totale di 414 dirigenti valutati sul totale di 1.059 dirigenti in servizio nel corso del 2020. Il documento di validazione della relazione sulla performance è stato elaborato in data 9/03/2022.

Da allora si è avviato il monitoraggio dei Dipartimenti inadempienti con l'avvio di tutte le iniziative necessarie, così come sperimentate per l'annualità 2019.

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - PIAO

Il Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni, introdotto all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, demandando al Regolamento il compito di individuare e abrogare tutti gli adempimenti precedenti, ora assorbiti dal nuovo PIAO. Le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) dovranno riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione, e modalità di prevenzione della corruzione.

Tutte le amministrazioni pubbliche beneficiano della semplificazione amministrativa introdotta dal “Decreto Reclutamento” con decorrenza dal 31 gennaio 2022, poi slittata a giugno 2022, e redigono il Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, su un modello di Piano Tipo redatto dalla Funzione Pubblica. Si tratta di una grande semplificazione e visione integrata dei progressi delle amministrazioni.

Si tratta di un documento di programmazione unico che accorpa il Piano della Performance, il Piano Triennale delle Azioni Positive - PTAP, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA, il Piano della Parità di Genere, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale - PTFP, il Piano Triennale della Formazione del Personale, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - PTPCT (impregiudicate le competenze dell'ANAC). Restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario.

Vengono introdotti strumenti per la pianificazione e il monitoraggio dei processi di innovazione organizzativa delle Pa. L'obiettivo del PIAO deve essere quello di adottare uno strumento di miglioramento dell'organizzazione e dell'azione delle pubbliche amministrazioni e non di fare un semplice esercizio burocratico rispetto agli adempimenti precedenti.

L'attività sindacale consiste nel fare rispettare la nuova disciplina delle relazioni sindacali relativamente ai precedenti strumenti accorpati nel PIAO e cioè l'informazione, e laddove previsto il confronto.

SEZIONE DIRIGENTI IN QUIESCENZA

Il Fondo Pensioni Sicilia, con decorrenza dal 15 marzo 2022, ha fissato la giornata del martedì per il ricevimento di sindacati e patronati.

L'opportunità è stata immediatamente sfruttata dalla Presidente, in qualità di legale rappresentante dell'Associazione e referente della Sezione dei Dirigenti in Quiescenza (articolo 10 dello Statuto), che ha utilizzato già diversi appuntamenti. Ha potuto così rappresentare al Servizio Affari Legali un macroscopico errore nella decretazione del Fondo Pensioni Sicilia nell'indicare l'organo giudiziario cui fare reclamo giudiziario, e poi allo stesso direttore Filippo Nasca, in assenza del Garante per l'Utenza presente solo il mercoledì e senza struttura di supporto, l'esigenza di altre soluzioni al problema dei ritardi e smaltimento dell'arretrato, e, negli appuntamenti successivi, ai dirigenti del Servizio Buonuscita e del Servizio Pensioni 2, sia le problematiche di carattere generale che lo stato delle pratiche dei nostri iscritti pensionati che hanno richiesto il nostro intervento.

La funzione diretta di supporto continuerà ad essere svolta per tutta la materia pensionistica e nei riguardi di tutti gli iscritti che ne faranno richiesta.

Nell'ambito della convenzione con la nostra banca di appoggio BNL Paribas, stipulata per diversi servizi, e che comprende anche la cessione delle rate di buonuscita, sono previsti alcuni vantaggi per i pensionati nostri iscritti.

Palermo, 31 maggio 2022

IL COMITATO DIRETTIVO

[4 di 4](#)