

# SIAD

## Sindacato Autonomo Dipendenti

via Catania, 73 - 90141 Palermo - 091 6261091- 091 346717

[www.siadsicilia.it](http://www.siadsicilia.it)

### OSSERVAZIONI AL DISEGNO DI LEGGE SULLA

#### "DISCIPLINA DELL'IMPIEGO PRESSO L'AMMINISTRAZIONE REGIONALE"

Al fine di procedere a un nuovo assetto dell'ordinamento del personale dell'Amministrazione regionale, è stato sottoposto a questa O.S. un ddl di riordino tendente ad introdurre nuove norme che dovrebbero migliorare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa della Regione siciliana.

In particolare, sembrerebbe che, da tale progetto, il Governo intenda principalmente ottenere un risparmio delle spese che gravano sul bilancio della Regione in materia di personale.

Al riguardo, premesso che il ddl sembra essere stato definito, senza valutare le attività che dovranno essere svolte a seguito del riordino previsto dalla l.r. 19/2008, la scrivente O.S., dopo un esame approfondito dello stesso ddl osserva quanto segue.

#### **ART. 1 – Ordinamento del personale dell'Amministrazione regionale.**

Non si condivide che:

- ✓al comma 1, nel distinguere i ruoli dell'amministrazione regionale in dirigenti e personale del comparto, così come attualmente disciplinato dai relativi contratti, non sia stata prevista l'istituzione della qualifica dei vice dirigenti o quadri intermedi che, al contrario, in un contesto in cui si tenta di rinnovare e di determinare un'azione amministrativa più rispondente alle esigenze dei cittadini utenti (sia in termini di efficienza che di efficacia, sia anche al fine di promuovere la capacità di organizzare e gestire le attività amministrative in un ottica di customer care e customer satisfaction in un contesto caratterizzato da forte complessità e flessibilità di ruoli e di funzioni operative) disattende specifiche previsioni legislative statali cui fa riferimento tutto il testo del ddl. In particolare, si osserva che tali funzioni, oggi, gravano impropriamente in capo ai funzionari direttivi, che sono direttamente responsabili dell'amministrazione attiva e di quel complesso di attività che spesso sono il "front office" dell'immagine e del contatto tra la regione, i cittadini e le imprese. In assenza di tali figure professionali, l'articolo, oltre che essere pertanto incompleto non è rispondente alle esigenze dell'amministrazione e del personale che vi deve operare, non garantisce nell'istruzione e nell'esame delle pratiche e, nei riguardi della attribuzione delle responsabilità, non migliora la produttività sia in termini di risposta qualitativa sia in termini numerici e non aiuta l'accrescimento professionale del personale e il miglioramento dei servizi resi ai cittadini.
- ✓Al comma 2 dello stesso articolo è mantenuta in vita la terza fascia dirigenziale ad esaurimento, che dovrebbe essere pienamente superata.
- ✓Il comma 3, nonostante la previsione della l.r. 10/2000, subordina l'accesso e l'inquadramento alle fasce dirigenziali in relazione agli incarichi conferiti dall'amministrazione regionale, che sono stati conferiti senza alcun riferimento ai curricula degli stessi dirigenti, che com'è noto, in qualche caso, hanno rivestito o rivestono tali incarichi quasi esclusivamente per motivi diversi da quelli inerenti la specifica professionalità posseduta.

- ✓ Al comma 4 sia previsto che, in fase di prima applicazione, siano attivati concorsi per titoli per il passaggio dei Dirigenti dalla terza alla seconda fascia, soltanto nei limiti del contingente dei posti stabiliti nella dotazione organica che è determinata in maniera inferiore all'effettiva necessità dell'Amministrazione. La limitazione del numero inserito in organico perpetua una anomalia tutta regionale che non ha consentito una corretta definizione del ruolo della dirigenza, che deve essere come nel resto d'Italia ricondotta a due sole fasce. Inoltre analogo concorso non è previsto per l'inserimento in prima fascia dirigenziale, oggi quasi completamente ricoperta da dirigenti di terza fascia. Tale complesso di norme, nei fatti, invece che attuare il principio della separazione tra il potere politico e la burocrazia, accentua ancora di più la dipendenza dei dirigenti dalla politica evidenziando e rinvigorendo un errato principio che vorrebbe solo i dirigenti di prima e seconda fascia preposti alle strutture di massima dimensione e a quelle intermedie quali veri dirigenti, mentre i residui dirigenti di terza fascia, oggi preposti alle unità operative, sembrerebbero rivestire un diverso ruolo, cui questa O.S. non può aderire.
- ✓ Al comma 7, si preveda che il ruolo dei dirigenti sia articolato in sezioni, avuto riguardo al titolo di studio posseduto ed all'esperienza professionale maturata, senza specificare quali siano i criteri per la definizione di tale previsione e senza un rinvio al contratto collettivo sede unica ove tale articolazione in sezioni potrebbe trovare applicazione, mentre, rinviando con il comma 8 alle norme di specifico riferimento per il corpo forestale della regione, si perpetua l'anomalia dell'assenza di una disciplina inerente i dirigenti in atto in servizio presso tale corpo di polizia, che dovrebbero fare riferimento ad una apposita sezione di natura pubblicistica per il conferimento degli incarichi.
- ✓ Al comma 9, per quanto non espressamente disciplinato dalle leggi regionali, si determina un rinvio dinamico alla normativa statale prevista dal decreto legislativo 150/09, con la sicura nascita di confusioni interpretative circa la disciplina da applicare al personale della regione siciliana che, in molti casi, per il complesso delle norme emanate nel tempo, non è facilmente riconducibile alla legislazione statale. Tale previsione di rinvio dinamico e di conseguente applicazione normativa, influenzando su molti aspetti, alcuni anche di natura contrattuale, a nostro avviso, dovrebbe essere rinviata ad una disciplina organica di armonizzazione da definirsi in sede contrattuale/regolamentare.

## **ART. 2 - Dotazione Organica**

Non si condivide che:

- ✓ la determinazione numerica dei posti in organico sia effettuata senza procedere preventivamente a valutare e/o individuare: a) l'attuale organigramma rispetto agli obiettivi strutturali scaturenti dalle nuove attività previste dalla l.r. 19/2008; b) i nuovi carichi di lavoro e i tempi standards di espletamento delle singole attività; c) i profili professionali, indispensabili per una corretta formulazione della pianta organica;
- ✓ la determinazione del numero delle unità di personale delle categorie "A" e "B", sia effettuata secondo principi non corrispondenti alla verifica delle attività che devono essere espletate dai predetti dipendenti, mettendo in grave pericolo il processo di stabilizzazione previsto nello stesso ddl;
- ✓ non sia stata determinata la dotazione organica relativa ai vicedirigenti, che in ogni caso deve fare salve le previsioni dell'art. 17 bis del d.lgs. 165/01;
- ✓ sia stato indicato in 960, il numero della dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia che, almeno in fase di prima applicazione, dovrebbe essere corrispondente al numero degli incarichi già previsti con il Regolamento di cui alla l.r. 19/2008; in conseguenza non condivide che sia prevista una dotazione organica per i dirigenti di terza fascia;
- ✓ quanto sopra, anche in considerazione della discrasia tra la definizione e

individuazione delle Strutture intermedie e delle relative Unità operative, già effettuata con gli allegati al regolamento di cui alla legge regionale 19/2008 che ha già visto la determinazione in circa 460 il numero delle Strutture intermedie, con una media di tre Unità operative collegate, che fanno pendere il numero da inserire in pianta organica, in ogni caso in prima applicazione, in una previsione numerica per la seconda fascia dirigenziale non inferiore a 1840 dirigenti di seconda fascia.

Sembra appena il caso di precisare, per quanto riguarda il personale dirigente, che la scelta attuata con la legge regionale 10/2000, di istituire la terza fascia ad esaurimento, si è resa necessaria per la mancanza di una definita pianta organica e, pertanto, la stessa previsione è indicativamente paragonabile all'inserimento di personale in un ruolo soprannumerario la cui determinazione, con l'odierno ddl, deve essere conclusa definitivamente.

### **Art. 3 – Redistribuzione personale regionale**

Non si condivide che, con tale previsione, il Governo intenderebbe attuare una redistribuzione di tutto il personale dirigente e del comparto, senza prima procedere a stabilire criteri e modalità applicative con le organizzazioni sindacali, che tengano conto anche delle esigenze del personale; determinando anche una grave ingerenza sui dettati contrattuali, quando prevede l'istituzione di una indennità di disagiata residenza posta a carico del FAMP che non è costantemente rimpinguato quando, come ad esempio nel caso attuale, sono attivati nuovi servizi o incrementata la dotazione organica del personale.

### **Art. 4 – Blocco delle assunzioni, turn-over e utilizzazione del personale regionale.**

Non si condivide che mentre si tende a contenere la spesa pubblica attraverso il blocco delle assunzioni, oltre che per l'Amministrazione regionale, anche per gli Enti locali, gli Enti soggetti a controllo e/o vigilanza della Regione e per le Società a prevalente o totale capitale pubblico regionale, di contro con lo stesso progetto si proceda ad inquadrare in ruolo personale proveniente dai posti più disparati (Catalogatori, Protezione civile, Terme di Sciacca e Acireale) e in alcuni casi non in possesso di profili professionali previsti o assimilabili alle attività svolte nell'amministrazione regionale. Conseguentemente, non si condividono pure le previsioni di cui all'art. 10 dello stesso ddl. A maggior ragione quando il complesso della normativa che si vuole applicare con il ddl determina una valutazione delle eventuali eccedenze di personale.

### **ART. 5 – Disposizioni urgenti in materia di riduzione degli organici e contenimento della spesa.**

Considerato che l'intendimento del Governo è quello di determinare uno snellimento dei ranghi dell'Amministrazione regionale, al fine di pervenire ad una riduzione della spesa delle casse regionali, non si condivide l'inserimento di qualsivoglia penalizzazione.

Si deve sottolineare che quando si intende procedere ad una riduzione degli organici di una azienda, per favorire la fuoriuscita del personale (così operano i managers nelle aziende private) si introducono incentivi che allettando il dipendente rendono possibile l'attuazione della fuoriuscita degli stessi dal processo produttivo. Orbene, in questo caso invece, sono introdotte forti penalizzazioni che renderanno vano il progetto di snellimento presentato.

Sembra appena il caso di ricordare che il personale regionale già dal 1986 (l.r. 21/86) è equiparato al trattamento pensionistico del personale dello Stato e, in ultimo, a seguito dell'entrata in vigore della l.r. 21/03, tutto il personale ha avuto applicato, senza eccezioni, il sistema di calcolo contributivo.

Conseguentemente le penalizzazioni attuate hanno di per sé fortemente ridotto l'importo pensionistico da attribuire ai dipendenti regionali che se oggetto di ulteriori penalizzazioni non potrebbero in alcun caso accettare la fuoriuscita attraverso il pensionamento anticipato, perché l'importo pensionistico così determinato non gli

consentirebbe un tenore di vita decente.

Premesso quanto sopra si richiede una totale eliminazione di qualsivoglia forma di penalizzazione non essendo il preventivato esodo una priorità dei dipendenti ma una esigenza del governo.

Si precisa che la fuoriuscita del personale attuata senza ulteriori penalizzazione, determina comunque un notevole risparmio di spesa per l'erario regionale, infatti se si prende ad esempio il caso di un dipendente in possesso dei requisiti minimi indicati (25 anni di servizio e 50 anni di età) la pensione è calcolata con il sistema misto che determina una pensione pari al 66% dello stipendio lordo.

Conseguentemente, il risparmio per le casse regionali è pari al 34%, per la riduzione della spesa stipendiale, a cui deve aggiungersi la percentuale relativi agli oneri sociali posti a carico del datore di lavoro (amministrazione regionale), nonché i risparmi derivanti dalla erogazione del salario accessorio che mediamente sono quantificabili in una percentuale di circa il 5% dello stipendio annuo netto. Pertanto, il governo, senza l'applicazioni di alcuna penalità, può, con la incondizionata fuoriuscita del personale, ottenere comunque un risparmio di spesa per ogni dipendente di circa il 50% della spesa attuale. Tale previsione seppur progressivamente ridotta, per effetto del calcolo della pensione con il sistema misto, si ottiene anche con il personale al massimo dei requisiti indicati nell'articolo (30+60).

Inoltre, non si condivide la rateizzazione dell'indennità di buonuscita, nonché ogni penalizzazione sulla stessa.

In ultimo, per quanto attiene il conseguimento del pensionamento previsto dall'art. 39 comma 1, ultimo periodo, della legge regionale 10/2000, non si condivide la riduzione del 30% della buonuscita, atteso l'alto valore sociale della tutela degli svantaggiati voluta dal legislatore.

**ART. 7 - Soppressione ARAN Sicilia.**

Non si condivide la previsione di soppressione della predetta Agenzia.

Si ritiene comunque che sarebbe opportuno effettuare una contrazione della spesa sostenuta per tale attività, con particolare riferimento ai costi del C.d.A., delle consulenze, degli studi, etc., nonché un'attenta analisi del rapporto costi-benefici.

**ART. 8 - Riduzione organici uffici di diretta collaborazione e personale esterno.**

Si ritiene che percentuale di riduzione del 30%, rispetto alla attuale dotazione, del personale degli uffici di diretta collaborazione, sia insufficiente e non sia corrispondente alle analoghe percentuali previste nello Stato, risultando alla fine ancora sovradimensionata.

**ART. 10** - Così come esplicitato già nell'esame del precedente articolo 4 non si condivide la proposta.

La scrivente si riserva di presentare eventuali ulteriori osservazioni nel prosieguo dei lavori.

Cordialmente.

Palermo, 16 novembre 2009

Il Segretario Regionale  
(Dr. Angelo Lo Curto)



Il Segretario Generale  
(Dr. Vincenzo Bustinto)


