

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana
PRESIDENZA
Ufficio di Gabinetto

5 MAR. 2009

Prot: 2014

OGGETTO:	Valorizzazione e razionalizzazione delle risorse umane – Precariato – Attività socialmente utili – Contratti a termine di lavoratori destinatari del regime transitorio – Stabilizzazione - Direttiva
----------	---

Agli Onorevoli Assessori

Al Signor Segretario Generale

Ai Signori Dirigenti Generali dei Dipartimenti ed Uffici Equiparati

Alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori

LORO SEDI

Premessa

E' intendimento del Governo restituire dignità giuridica a quei soggetti che, a causa della grave situazione occupazionale in Sicilia, hanno operato sino ad oggi in assenza di certezze sul proprio futuro.

Il cosiddetto "precariato storico", intendendo con tale accezione riferirsi a quei lavoratori che da svariati anni vengono utilizzati nelle amministrazioni, costituisce il nucleo più rilevante del settore.

In tal senso, attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, si intende avviare un percorso orientato alla stabilizzazione della situazione familiare di tali lavoratori, integrato in un processo di razionalizzazione e valorizzazione generale delle risorse umane all'interno dell'amministrazione regionale e degli enti soggetti a controllo e vigilanza della Regione.

Tale percorso, peraltro, è in linea con i principi costituzionali in materia di lavoro, ed in particolare con le previsioni che individuano il lavoro quale strumento atto a garantire libertà e dignità all'esistenza del cittadino – persona umana.

Per tutti vige il dovere di rispettare i precetti costituzionali. Essi assicurano, in via generale, la tutela del lavoro; l'elevazione morale e professionale dei lavoratori; la proporzionalità tra retribuzione e quantità e qualità di lavoro e la sufficienza, in ogni caso, di essa perché sia assicurata al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa; e, in via più specifica, la pari dignità sociale tra i lavoratori:

In particolare, l'art. 4, comma 1, della Costituzione riconosce in capo ad ogni cittadino il diritto al lavoro. La norma deve essere letta in connessione con l'art. 3, comma 2, che sancisce il principio dell'uguaglianza sostanziale, e va intesa come obiettivo da

raggiungere mediante l'impegno e l'utilizzo di tutti gli organi operanti in seno allo Stato repubblicano.

Il diritto costituzionale al lavoro non viene più inteso come diritto ad un posto di lavoro, bensì come diritto del cittadino affinché lo Stato realizzi tutte le condizioni utili per agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro.

Sulla scorta di tali principi, la Regione riconosce il metodo della concertazione quale strumento per addivenire alla soluzione delle problematiche in parola, in un momento di grave crisi internazionale, le cui conseguenze congiunturali particolarmente negative comportano un inasprimento delle condizioni economiche e sociali della popolazione.

Valorizzazione delle risorse umane

Il conseguimento dell'obiettivo summenzionato, diretto alla stabilizzazione del c.d. "preariato storico", presuppone necessariamente una fase intermedia caratterizzata dalla razionalizzazione e valorizzazione delle risorse umane esistenti.

Tale constatazione deriva dalle conclusioni dell'analisi sulle maggiori disfunzioni rilevate all'interno dell'Amministrazione regionale, che ha individuato tra le aree critiche di intervento, a cui garantire priorità, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane.

La valorizzazione delle risorse umane nella P.A. regionale rappresenta un elemento di innovazione organizzativa in grado di generare benefici, soprattutto se legata ai concetti di efficacia ed efficienza in un'ottica di razionalizzazione.

Da ciò discende una generale condivisione della necessità di avviare un processo orientato a razionalizzare l'allocazione delle risorse umane nell'ambito dell'Amministrazione regionale, coerentemente con fabbisogni organizzativi accuratamente individuati in una logica di innovazione. Tale processo deve prendere le mosse da un'analisi dell'assetto organizzativo con riferimento alle risorse umane sia di ruolo sia appartenenti al c.d. "preariato" nella più estensiva accezione.

L'analisi dell'assetto organizzativo deve portare alla definizione dei compiti e dei ruoli, nonché delle funzioni e delle mansioni assegnate, tenendo conto, altresì, della localizzazione dei soggetti che li esercitano.

A fronte della comprensione dello *status quo*, simmetricamente emerge la necessità di compiere una ricognizione dei fabbisogni organizzativi attraverso l'acquisizione delle informazioni presso le strutture competenti, e la successiva individuazione delle carenze organizzative per categoria professionale.

A seguito di tale ricognizione, si procederà ad evidenziare le criticità organizzative ed a classificare i profili professionali disponibili.

Secondo tale approccio, dunque, gli elementi innovatori di questo processo vanno ricercati nella dinamicità ingenerata nel mercato interno del lavoro pubblico, nonché in una politica del personale ispirata a principi di efficienza e flessibilità.

La redistribuzione delle risorse umane, secondo le carenze organizzative emergenti, deve avvenire sulla scorta di un percorso logico che consiste nelle seguenti fasi:

- distinzione delle figure professionali disponibili in soggetti:
 - ✓ già qualificati per le esigenze professionali emerse;
 - ✓ da qualificare o riqualificare;
 - ✓ appartenenti a particolari categorie protette (diversamente abili, etc.);
- individuazione dei percorsi per l'eventuale qualificazione/riqualificazione professionale;
- predisposizione del piano di rilocalizzazione;
- definizione dei meccanismi premianti (incentivi alla mobilità territoriale, progressioni verticali, utilizzo del Fondo di Amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni) e sanzionatori (misure sanzionatorie compatibili con le tutele contrattuali delle diverse categorie).

L'implementazione di una banca dati on-line dei profili professionali in disponibilità facilita il compito delle Amministrazioni chiamate a riformulare il proprio assetto organizzativo per meglio rispondere alle esigenze di professionalità in continuo cambiamento.

La somministrazione del bilancio delle competenze – operato dai servizi pubblici per l'impiego – alle risorse interessate semplifica l'individuazione del percorso di qualificazione/riqualificazione più adatto alle esigenze sia del soggetto sia dell'Amministrazione ricevente.

Con particolare riguardo al comparto del personale dipendente dell'Amministrazione regionale, funzionale al processo di razionalizzazione è la predisposizione di un piano di de-localizzazione di quei carichi di lavoro, tipicamente concentrati nelle sedi centrali delle strutture di massima dimensione, valutati come riallocabili presso le rispettive sedi periferiche territorialmente competenti.

Tale percorso deve essere supportato, inoltre, da uno studio dei tempi e dei metodi di esecuzione del lavoro, funzionale alla ponderazione del relativo carico assegnato a ciascuna unità organizzativa e alla definizione degli obiettivi-soglia in termini di prestazioni rese dal soggetto, da poter classificare, a titolo di esempio, come accettabili e soddisfacenti.

Il piano deve, infine, essere integrato da un sistema di meccanismi in grado di incentivare buone prestazioni dei soggetti a cui gli obiettivi sono destinati e, diametralmente, disincentivare prestazioni al di sotto dei livelli minimi di accettabilità. Tali meccanismi debbono, dunque, essere distinti in:

- *premianti*, nel caso di raggiungimento, ovvero di superamento, dei livelli di prestazione considerati soddisfacenti;
- *sanzionatori*, nel caso di mancato raggiungimento dei livelli accettabili di prestazione.

In sintesi, l'Amministrazione regionale provvede alla programmazione dei fabbisogni di personale con riguardo:

- all'attuale distribuzione delle risorse umane;
- agli effettivi fabbisogni organizzativi emersi;
- alle previsioni di trasferimento delle competenze a seguito dell'attuazione del Titolo IV della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Ciò posto, definita la fase diretta a razionalizzare l'allocazione delle risorse umane nell'ambito dell'Amministrazione regionale, in coerenza con i fabbisogni organizzativi accuratamente individuati in una logica di innovazione, potrà avviarsi il percorso diretto alla stabilizzazione del c.d. "preariato storico" nella accezione sopra specificata.

Contingenze in materia di contratti

Con l'art. 1, comma 3, della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, si è disposta l'autorizzazione di spesa, per l'anno 2009, per la prosecuzione delle attività e delle relative misure di stabilizzazione previste dalla legislazione vigente a carico del Fondo unico per il preariato.

Va, al riguardo, puntualizzato che non sussistono condizioni ostative alla conferma, alla prosecuzione ovvero al rinnovo dei contratti a termine di lavoratori provenienti da processi di stabilizzazione di soggetti in attività socialmente utili.

Infatti, come chiarito dall'Ufficio legislativo e legale con parere prot. n. 5300/43.11.2008 del 18 marzo 2008, i predetti contratti non sono assoggettati alle disposizioni limitative previste per i rapporti di lavoro a termine, sia per la previsione dell'art. 77, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2004, n. 17, sia per la peculiare disciplina che costituisce *lex specialis* e – non in ultimo – per la genesi previdenziale dei contratti stessi.

È intendimento del Governo della Regione formulare un crono-programma che preveda, nel prossimo quinquennio, la stabilizzazione dell'intero bacino dei lavoratori provenienti dal regime transitorio dei lavori socialmente utili.

Si confermano al contempo le direttive emanate ed il conseguente divieto di assunzioni in conformità alla deliberazione della Giunta regionale n. 221 del 30 settembre 2008, recante "Società partecipate della Regione siciliana ed enti sottoposti a controllo e vigilanza – Divieto assunzioni personale".

Per quanto attiene l'Amministrazione regionale in senso stretto, è intendimento procedere alla trasformazione dei contratti di lavoro quinquennali per la copertura dei profili ricadenti nelle categorie "A" e "B", non appena sarà varata la pianta organica dell'Amministrazione.

C.C.
Comitato di Controllo

IL PRESIDENTE
(On. Le. Dott. Raffaele Lombardo)