



REGIONE PUGLIA



LA PRESENTE COPIA COMPOSTA DA
N°...H... FACCIATE E' CONFORME
ALL'ORIGINALE.
Bari. 6 DICEMBRE 2011
LA SEGRETARIA DEL PRESIDENTE
(G. S. CLIMENTI)

INTESA

tra

Regione Puglia

E

**Organizzazioni sindacali confederali
CGIL, CISL, UIL,
di categoria CGIL FP, CISL FPS, UILFPL,
DIRER Puglia.**

“Intesa sulle politiche del personale regionale”



Premesso che:

- nel corso degli ultimi anni l'Amministrazione Regionale pugliese è stata interessata da fenomeni di consistente e progressiva riduzione dell'organico, motivato dalle politiche legislative nazionali di sostanziale blocco delle assunzioni e del turn-over;
- a seguito di tanto, il numero complessivo delle unità di personale in servizio presso l'Amministrazione regionale si presenta di dimensioni molto ridotte ove le si raffrontino con quelle delle altre Regioni italiane;
- l'organico attuale (certamente di dimensioni da considerarsi molto virtuose sotto il profilo della spesa pubblica) in molti casi non si traduce in assetti organizzativi in grado di rispondere efficacemente ai mutamenti di competenze della Regione, specie a quelli successivi alla riforma del Titolo V della Costituzione e al trasferimento in favore delle Regioni dell'attuazione diretta delle Politiche di Coesione europea;
- proprio al fine di corrispondere a tali relevantissimi mutamenti di funzione la Regione Puglia ha avviato, nel corso degli ultimi tre anni, il rimodellamento della sua struttura organizzativa sulla base del modello denominato 'Gaia';
- allo stato, l'implementazione di tale modello ha interessato, in particolare, l'architettura delle strutture dirigenziali, ma non si è ancora tradotta in un completo adeguamento degli assetti del personale di comparto;
- le difficoltà ed i tempi non brevi di ridefinizione del modello organizzativo sono state efficacemente contrastati dal personale dipendente che, specie nei settori nevralgici delle competenze regionali, ha sempre mantenuto un approccio ispirato al massimo impegno e alla collaborazione;
- sotto altro profilo, a far data dalla pubblicazione della legge n. 111/2011, una parte rilevante del personale regionale potrebbe essere interessato da procedure di reinquadramento estremamente penalizzanti con riguardo alla dignità professionale, all'inquadramento, alle mansioni, alle retribuzioni e al trattamento pensionistico futuro;
- il Consiglio regionale ha sollecitato la Delegazione dei parlamentari pugliesi a promuovere una idonea norma nazionale finalizzata a salvaguardare le posizioni dei lavoratori e la funzionalità dell'ente regionale;
- l'Amministrazione regionale è costretta a ricorrere - in casi di assoluta straordinarietà ed in settori nevralgici per le necessità dei cittadini amministrati - a lavoratori a tempo determinato;



- il ricorso sporadico a tali forme di rafforzamento temporaneo della struttura regionale non può e non deve in alcun caso determinare - nemmeno ipoteticamente - fenomeni di tipo sostitutivo del personale interessato alle cosiddette retrocessioni con personale a termine;

le parti convengono quanto segue:

- 1) la premessa fa parte integrante della presente intesa;
- 2) l'Amministrazione, anche sulla base delle attività di studio in corso, a partire dalla rivisitazione del modello organizzativo, si impegna a sottoporre, entro il 31.1.2012 alla Cabina di Regia con i Sindacati, una proposta relativa ai fabbisogni prospettici delle singole Aree e dei singoli Servizi dell'Amministrazione che, valutate le priorità di tipo politico strategico e i vincoli di legge, tenga in considerazione le attuali caratteristiche quantitative e qualitative dell'organico e la delicatezza delle funzioni svolte, sia con riguardo all'impegno amministrativo che con riferimento agli interessi dei cittadini;
- 3) l'Amministrazione con tale proposta, nell'ambito della propria organizzazione, ridefinirà il numero delle strutture dirigenziali, procedendo, ove possibile, alla razionalizzazione degli uffici affidati ad interim;
- 4) la Cabina di Regia, a sua volta, definirà le forme più opportune di rapida implementazione dei riassetti organizzativi del personale di comparto, sulla base del piano dei fabbisogni di cui alla clausola 2);
- 5) nelle more della approvazione del piano e della sua implementazione la Cabina di Regia valuterà eventuali necessità di natura straordinaria che rendano necessario il ricorso a forme di lavoro a tempo determinato;
- 6) non rientrano nelle limitazioni di cui alla clausola precedente gli avvisi per il rinnovo di procedure selettive relative a posizioni già, ad oggi, coperte con contratti a TD;
- 7) in nessun caso, mansioni o incarichi già affidati al personale interessato da procedure di reinquadramento *in peius* potrà essere svolto, anche in via temporanea, da personale a tempo determinato;
- 8) le parti convengono che nell'ambito della Cabina di Regia - nel rispetto del piano dei fabbisogni - si definisca ogni possibile utile azione, anche amministrativa, per valorizzare, ai sensi della normativa vigente, le professionalità acquisite da tutto il personale, ed in particolare:
 - con riferimento al personale a tempo indeterminato, promuovendo ogni possibile forma di sviluppo delle carriere;



- con riferimento al personale a tempo determinato, definendone percorsi professionali idonei ad intercettare i fabbisogni a medio periodo dell'Amministrazione, come risultanti dal piano di cui alla clausola 2), e quindi maggiormente capaci di inserirsi nei processi di turn-over del personale.

Letto, confermato e sottoscritto

Bari, 6 dicembre 2011



Regione Puglia

Il Presidente

Assessore alle
Risorse Umane

Michi Vendola

Anna Cerf

Per la CGIL Puglia

G. Fatta

Per la CGIL - FP

Alf. Di M.

Per la CISL Puglia

Roberto

Per la CISL - FPS

Franco

Per la UIL Puglia

Stefano

Per la UIL - FPL

V. V.

Per la DIRER Puglia

G. G.