



Regione Siciliana
 ASSESSORATO del TERRITORIO e dell'AMBIENTE
 DIPARTIMENTO dell'URBANISTICA

VERBALE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA
 AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCRL DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE.

Il giorno 31 del mese di luglio 2014, alle ore 11,30 presso i locali del Dipartimento regionale dell'urbanistica si sono riuniti, previa convocazione del Dirigente Generale Dott. Maurizio Pirillo (prot. n. 15716 del 27 luglio 2014) le seguenti OO.SS.

CISL-FPS	Francesco COSTANZO
UIL-FPL	Vittorio LO JACONO, Carmela ZANDA
SADIRS-CISAS	Roberto BROCATO
UGL	Mariano VIGNIERI
COBAS/CODIR	Natale LA PIETRA, Maria Maddalena MAZZOLA

assenti i rappresentanti delle sigle CGIL-FP e SIAD, per discutere il seguente Ordine del Giorno:

- 1 - Piano di lavoro 2014;
- 2 - varie ed eventuali.

E' presente alla riunione il Dirigente dell'Area 1 - Affari generali e comuni del Dipartimento Arch. Giovanni Grutta, e l'Avv. Rosaria Cicala dirigente della Unità di staff 2 - Programmazione attività amministrativa, controlli interni di gestione e valutazione. In rappresentanza del Dirigente Generale, impossibilitato a presenziare la seduta per impegni istituzionali imprevisti e inderogabili, è presente l'Avv. Rosolino Buscemi, dirigente dell'Unità di Staff 1.

Dopo aver dato il benvenuto ai presenti, anche per nome e per conto del Dott. Maurizio Pirillo, l'Avv. Buscemi invita il dirigente dell'Area affari generali a illustrare le finalità e motivazioni dell'odierna convocazione che viene da quest'ultimo sintetizzata nella necessità di procedere all'esame ed eventuale condivisione dello schema di piano di lavoro 2014, inteso quale strumento unico di programmazione delle attività amministrative del Dipartimento che, in continuità con gli obiettivi programmati nell'esercizio precedente, solo oggi viene sottoposto alla approvazione delle OO.SS. per due ordini di fattori: il primo è legato alla innovazione apportata alle attività di programmazione dall'utilizzazione del nuovo sistema informativo GE.KO. che ha impegnato i dirigenti delle strutture organizzative a partire dalla fine del passato esercizio nell'apprendimento e condivisione di tale metodo innovativo ai fini della formalizzazione delle relative proposte di piano di lavoro 2014, che comporta l'allineamento di attività ed obiettivi secondo procedure standardizzate, sotto l'egida ed il coordinamento della Segreteria Generale; la circostanza poi che quest'anno, ancorché a metà periodo siano state emanate in data 9 maggio 2014 la direttiva presidenziale e il 16 luglio 2014 (prot. n. 3324) quella assessoriale.

Quindi, l'Avv. Buscemi pone l'accento su due azioni, assolutamente innovative, indicate dalla direttiva presidenziali quali di grande impatto strategico dal cui perseguimento nessun dirigente può sottrarsi: lo snellimento delle procedure (semplificazione e razionalizzazione) e la trasparenza dell'attività amministrativa, anche e soprattutto nei rapporti con l'utenza e nella garanzia dei principi di pubblicità (anche in via telematica) sanciti, tra gli altri, dal d.leg.vo 33/2013. Al riguardo, richiama i ruoli di ognuno degli attori e degli strumenti che concorrono al perseguimento degli obiettivi di legalità sanciti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione: tra i primi, il "Referente per la prevenzione della corruzione e la trasparenza" (Il Dirigente generale), e i Referenti dipartimentali per la semplificazione e per la pubblicazione delle informazioni; tra gli strumenti tutti vincolanti atti al perseguimento dei principi di legalità, i Codici di comportamento, il Codice Vigna, il Codice etico e quello contro le molestie sessuali nell'ambiente di lavoro, il cui mancato rispetto e applicazione comporta pesanti sanzioni a carico dei soggetti coinvolti. Non deve sottacersi che il processo di modernizzazione passa attraverso questi strumenti e il "piano di lavoro" risponde a questa filosofia; a tal fine, con la collaborazione e la condivisione della OO.SS. si potranno perseguire obiettivi di alta visione, e ciò a prescindere dagli attuali canoni di diffusa premialità, peraltro non più scontata in ragione delle attuali difficoltà congiunturali, ma agganciata a principi e valori non più derogabili.

[Handwritten signatures and initials]
 CISL-FPS, UIL-FPL, SADIRS-CISAS, UGL, COBAS/CODIR, UGL-FNA, VIGNIERI, LO JACONO, ZANDA, BROCATO, LA PIETRA, MAZZOLA, Buscemi



Particolare attenzione, al riguardo deve porre anche il Nucleo Ispettivo Interno, istituito per le verifiche del rispetto dei tempi stabiliti per la conclusione di ogni procedimento, ora più che mai alla luce delle nuove competenze sui procedimenti VAS stabiliti dalla deliberazione di Giunta n. 119 del 6 giugno 2014 a carico del Dipartimento per gli atti di pianificazione. I nuovi gravosi compiti che questo Dipartimento sta per affrontare richiedono il massimo impegno anche nella ricerca (e richiesta nelle opportune sedi) di unità di personale altamente specializzato e formato nella specifica materia ambientale, per cui il costituendo ufficio, che verrà inizialmente inquadrato nell'ambito dell'attuale servizio 1 dell'urbanistica nelle more della riorganizzazione delle strutture che ne potrà prevederne l'assegnazione nell'ambito di uno specifico servizio, dovrà necessariamente prevedere una adeguata dotazione di unità di personale; al riguardo evidenzia come in atto il Dipartimento dell'Ambiente cui compete finora la trattazione complessiva della materia (VIA e VAS) sia dotato di circa 44 unità di personale, buona parte del quale transitato ancorché in via transitoria, da altri rami dell'amministrazione regionale: di questi, almeno una decina si occupano in dettaglio dei procedimenti VAS.

Quindi invita l'Avv. Rosaria Cicala ad illustrare il contenuto del documento che viene distribuito ai presenti.

L'Avv. Cicala illustra la proposta consegnata anche in copia cartacea alle OO.SS., costituita da una parte descrittiva e dagli allegati A, B e C che rispettivamente costituiscono il "piano strategico" elaborato di seguito alle direttive del Presidente del 9 maggio 2014 e dell'Assessore del territorio e dell'ambiente del 16 luglio (all. A), il estratto del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016" relativamente alle misure da osservarsi a cura del personale tutto, dirigenti e non (all. B) e la rimodulazione della scheda di valutazione individuale del personale del comparto non dirigenziale ex art. 91 del vigente CCRL (all. C). Con riguardo al documento in argomento, evidenzia come nella stesura del testo che viene presentato si sia tenuto conto dello schema generale di piano predisposto nell'esercizio precedente, sulla base delle proposte dei dirigenti formulate attraverso il sistema informativo GE.KO. che delle pregresse direttive presidenziali che hanno nel tempo assunto valenza generale, rafforzate per quanto attiene agli obiettivi attuali dalle azioni poste in campo dalle più recenti; con particolare riferimento a tale ultimo documento di programmazione, è stato predisposto un piano strategico le cui azioni integrano gli obiettivi generali già negoziati dai dirigenti in relazione ai rispettivi contratti individuali di lavoro ed alle funzioni istituzionali ascritte ad ogni struttura organizzativa. La programmazione è stata compiuta ad inizio dell'esercizio corrente attraverso il sistema informativo GE.KO. sulla base degli obiettivi derivanti dalla stipula dei contratti individuali di lavoro dei dirigenti, nonché delle attività istituzionali di maggior rilievo e delle attività manuali di supporto. I dirigenti inseriranno i nuovi obiettivi operativi derivanti dalle sopra richiamate direttive nel sistema informativo GE.KO., sì da consentire con lo stesso sistema operativo la "validazione" finale delle proposte ai fini della rendicontazione individuale.

Gli obiettivi strategici di alta priorità individuati dal piano di lavoro si possono così sintetizzare: anticorruzione, pubblicità e digitalizzazione.

Sui principi dell'anticorruzione, un'ampia sintesi espositiva è stata già in precedenza resa dall'Avv. Buscemi, per cui l'intervento della collega Cicala viene incentrato sui processi di pubblicità, sia con riguardo agli obblighi discendenti dall'art. 35 del d.leg.vo 33/2013 che richiede, tra l'altro, la precisa identificazione del soggetto responsabile del singolo procedimento, che con riferimento al monitoraggio dei procedimenti e dei tempi di definizione. Particolare attenzione deve porsi, inoltre, al processo innovativo della digitalizzazione dei procedimenti, ed in particolare degli atti di pianificazione generale ed attuativa, dei quali è peraltro richiesta per legge ai Comuni dell'Isola la pubblicazione on-line, nonché delle elaborazioni cartografiche, topografiche e vincolistiche; l'uso dei sistemi di visualizzazione digitale, oltre ad agevolare le attività istituzionali degli uffici preposti all'esame degli atti, anche attraverso sovrapposizioni cartografiche, assicura al procedimento maggiore garanzia di celerità e precisione e consente, attraverso la limitazione del cartaceo, grandi economie ai fini del rispetto degli standards stabiliti in sede di *spending review*, anche nell'ottica della pubblicità legale che gli atti così formalizzati possono assumere (art. 32, comma 2, L. 69/2009). Tutto ciò, tenuto conto anche dell'entusiasmo dimostrato dai dirigenti, ed in presenza di attrezzature adeguate per la visualizzazione degli atti, prevede il coinvolgimento di tutte le professionalità in campo attraverso la proposta di uno o più progetti obiettivo. Ciò agevolerebbe la valorizzazione delle competenze e del talento del personale, di per se nella generalità piuttosto qualificato nell'ambito del Dipartimento dell'urbanistica.

Viene data la parola ai rappresentanti delle OO.SS. per manifestare la propria posizione in ordine alla proposta dell'Amministrazione.

Il primo intervento è del rappresentate della sigla COBAS Natale La Pietra il quale ritiene prematuro parlare oggi di impegni particolari senza conoscere la disponibilità economica; con riguardo alle professionalità chiamate all'azione dell'attività amministrativa di nuova programmazione, evidenzia come fin dal trascorso mese

[Signature] [Signature] COBAS/COOP [Signature] UGL-FNA [Signature] [Signature]



di dicembre erano stati richiesti i *curricula* al personale e lo stesso non aveva riscontrato adeguatamente la richiesta in quanto non erano state esplicitate in quella occasione le reali finalità della richiesta.

Carmela Zanda (UIL) apprezza le intenzioni e le proposte dell'Amministrazione, ma evidenzia che queste iniziative devono essere supportate da adeguate risorse finanziarie, riferendosi alle quote FAMP annuali che, come è a tutti noto, vengono assegnate ai Dipartimenti troppo tardi per poter programmare per tempo progetti di largo respiro. Oggi ci si deve limitare ad esaminare il piano di lavoro proposto e rinviare l'eventuale trattazione di progetti obiettivo solo in presenza di risorse certe. Con particolare riguardo alla proposta di piano di lavoro ne condivide i contenuti manifestandone apprezzamento, ad eccezione della proposta di progetto obiettivo, e della modifica della scheda di valutazione individuale, per cui nell'anno 2014 dovrà essere utilizzata quella già in uso nell'esercizio precedente per la valutazione del personale del comparto non dirigenziale.

Francesco Costanzo (CISL FP) concorda con le osservazioni dei colleghi riguardo al rinvio della discussione sui progetti obiettivo a quando si avrà contezza delle risorse assegnate al Dipartimento.

Riguardo agli obiettivi del Piano di lavoro, in particolare per quanto riguarda la digitalizzazione chiede se come obiettivo finale vi è il miglioramento dei servizi da fornire al cittadino anche tramite il portale del Dipartimento per l'acquisizione di modulistica o documenti conformi e se è prevista anche la dematerializzazione su supporti informatizzati della documentazione amministrativa. Ritiene eventualmente che gli strumenti tecnologici in dotazione potrebbero non essere adeguati o sufficienti e potrebbe essere necessario arricchire il patrimonio strumentale del Dipartimento e valorizzare il personale attraverso idonei percorsi formativi.

Per quanto attiene al Piano di Lavoro presentato, considera il documento apprezzabile e rinvia la discussione su eventuali proposte di progetto obiettivo a quando si conosceranno le risorse FAMP assegnate al Dipartimento.

Per quanto attiene alla nota sul "Benessere organizzativo" e valorizzazione delle esperienze professionali del personale del comparto con cui si chiedono i *curricula* del personale del comparto, ritiene apprezzabile l'iniziativa che ha come obiettivo il miglioramento dell'efficienza degli obiettivi dell'amministrazione, le cui eventuali esigenze potrebbero essere soddisfatte anche partendo dalla realizzazione di un nuovo piano formativo del personale.

Considera, altresì, che il benessere organizzativo non può prescindere oltre che da un adeguato riconoscimento delle professionalità di tutti i dipendenti, anche da iniziative volte alla realizzazione del benessere psico-fisico del personale realizzabile anche curando la sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro come previsto da lacune direttive del Ministero della Funzione Pubblica sul benessere organizzativo. A tal proposito segnala alcune carenze relative alla sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro, tra le quali, in particolare, l'ultima revisione degli estintori risalente al mese di settembre 2012, il mancato funzionamento di alcuni climatizzatori, la presenza in alcuni dei piani del Dipartimento Urbanistica ed in prossimità delle scale esterne, di cataste di mobili non più utilizzabili che oltre a pregiudicare la salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro, poco giovano all'immagine dell'amministrazione. Inoltre, necessita una verifica su quando sono state effettuate le visite relative alla vigilanza sanitaria. Al riguardo, riferisce che l'Assessorato alla sanità ha avviato un progetto per la distribuzione gratuita di defibrillatori in tutti i luoghi pubblici compresi i Dipartimenti regionali che dovranno segnalare al servizio competente dell'Assessorato alla Salute il personale del Dipartimento che dovrà partecipare a corsi specifici. Per quanto detto, chiede all'amministrazione di mettersi in contatto con l'Ufficio di prevenzione e protezione del Dipartimento dell'ambiente per segnalare anche il personale di questo Dipartimento dell'urbanistica da formare per l'utilizzo dei defibrillatori.

Sull'intervento della CISL l'Avv. **Buscemi** ritiene di poter fornire ai presenti le proprie rassicurazioni sulla circostanza che, proprio in relazione alla espressa previsione della legge regionale n. 5 del 2011 (art.15), da parte di questo Dipartimento verrà garantita la massima partecipazione nell'ottica della informazione e formazione del personale per contrastare il rischio di diffusione del fenomeno mafioso.

Con il proprio intervento il rappresentante della sigla UGL **Mariano Vignieri** osserva che con la proposta di piano di lavoro è stata presentata una scheda di valutazione non conforme a quella già approvata e utilizzata negli ultimi anni per la valutazione del personale del comparto non dirigenziale del Dipartimento: in essa sono previste nuove voci, ed in particolare quella riferita alla attuazione del progetto obiettivo, di fatto riservato a poche unità di personale in ragione del budget minimale del 10% del FAMP per tale finalità riservato alla realizzazione di progetti obiettivo; ne chiede pertanto la sostituzione con la precedente.

Con riguardo al documento presentato quale proposta di piano di lavoro 2014, salvo il rinvio a data da destinarsi della trattazione di eventuali progetti obiettivo, ne condivide i contenuti anche alla luce delle direttive nel frattempo intervenute e della nuova competenza VAS che sta per incrementare le attività degli uffici del Dipartimento; a tal fine chiede di conoscere quale sarà la collocazione strutturale e organizzativa di tale nuova

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- CISL FP
- UGL-FNA Vignieri
- UIL FPL
- *[Signature]*

funzione nell'ambito delle strutture del Dipartimento.

Alla domanda fa eco l'Avv. Cicala, la quale evidenzia come in prima applicazione la nuova struttura potrà trovare spazio nella forma di unità operativa all'interno di uno dei servizi (presumibilmente il servizio 1), nelle more della costituzione di un servizio autonomo dedicato. Sulla proposta di rinvio della trattazione di eventuali progetti obiettivo, prende atto della disponibilità dei presenti a valutare la questione nel momento in cui saranno disponibili le necessarie risorse finanziarie.

Con il proprio intervento, il rappresentante della sigla SADIRS Roberto Brocato nel prendere atto della formulazione del piano di lavoro 2014, ne apprezza i contenuti in linea con gli obiettivi già predisposti nell'anno precedente rimodulati alla luce dei nuovi obiettivi strategici stabiliti dalla direttiva del Presidente della Regione e integrati con le previsioni della Delibera di Giunta n. 119 del 6 giugno, relativamente anche alle nuove competenze di Autorità ambientale attribuite al Dipartimento per la VAS sugli atti di pianificazione; ribadisce quanto già osservato in merito alla scheda di valutazione e si riserva di esprimere le proprie valutazioni in merito ad eventuali modifiche del piano di lavoro e su eventuali schede che venissero presentate in difformità da quelle già approvate e vigenti fino al precedente esercizio 2013. Analoga riserva viene mossa nei confronti delle proposte di progetto obiettivo che dovessero essere presentate, le quali potranno essere prese in considerazione ed eventualmente condivise sulla base di una ripartizione certa.

Maria Maddalena Mazzola (COBAS) riferisce che avendo avuto consegnata solo in occasione della odierna consultazione copia della proposta di piano di lavoro dipartimentale, si riserva di fornirne la condivisione della sigla sindacale di appartenenza solo dopo averne preso contezza dei contenuti, e comunque in tempi relativamente brevi. Per quanto attiene alla proposta di progetto obiettivo ritiene che nulla vieti all'Amministrazione di predisporre, per il fine del perseguimento degli obiettivi programmati, una proposta di progetto e di prevederne anche la destinazione finale, sempre nel limite del 10% del FAMP, salvo a quantificarne l'ammontare in presenza delle necessarie dotazioni finanziarie da destinare a tale scopo, e sottoporlo alle OO.SS.. Coglie in ultimo l'occasione per auspicare la promozione di iniziative indirizzate a rendere partecipe e informato il personale sui principi di trasparenza e legalità sanciti dal Piano triennale, anche attraverso riunioni e incontri collegiali sui temi della pubblicità e della lotta alla corruzione.

In conclusione le parti condividono e sottoscrivono lo schema di "piano di lavoro 2014" dipartimentale, con le modifiche concordate relativamente alla scheda di valutazione e stabiliscono il rinvio alla fase conclusiva della ripartizione dei fondi dell'esame ed approvazione di eventuali progetti obiettivo che l'Amministrazione intende attuare.

CISL-FPS

UIL-FPL

SADIRS-CISAS

UGL -- FNA

COBAS/CODIR

[Handwritten signatures and names over dotted lines for CISL-FPS, UIL-FPL, SADIRS-CISAS, UGL -- FNA, and COBAS/CODIR]

per l'Amministrazione
Avv. Rosolino Buscemi
in rappresentanza del Dirigente Generale
Dott. Maurizio Pirillo

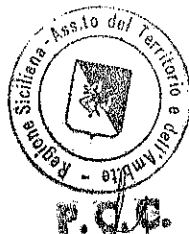
[Handwritten signature of Rosolino Buscemi]

Il Dirigente dell'Area 1
Arch. Giovanni Grutta

[Handwritten signature of Giovanni Grutta]

Il Dirigente dell'Unità di Staff
Avv. Rosaria Cicala

[Handwritten signature of Rosaria Cicala]



[Handwritten signature over the stamp]

- Dichiarazione a verbale della rappresentante COBAS Maria Maddalena Mazzola del 8 agosto 2014:

"Preso visione della proposta di integrazione del piano di lavoro 2014, in continuità con quello dell'anno precedente, e tenuto conto di quanto concordato in sede di contrattazione con particolare riguardo alla scheda di valutazione del personale ed al rinvio della trattazione di eventuali progetti obiettivo, nulla ha da rilevare sul contenuto del documento, che si ritiene pertanto condivisibile".

[Handwritten signature of Maria Maddalena Mazzola]