

Direttiva per il rinnovo del CCNL della dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie locali
per il biennio economico 2006-2007 ed il quadriennio normativo 2006-2009

Premessa

Il comparto Regioni ed autonomie locali è da diversi anni oggetto di un profondo intervento riformatore, iniziato con la riforma del Titolo V della Costituzione e che prosegue tuttora.

La linea di tendenza è nota ed è stata ulteriormente rafforzata in seguito all'approvazione dell'ultima legge finanziaria, l'obiettivo è quello di incentivare l'utilizzo responsabile delle risorse, rendendo immediatamente percepibili i risultati dell'azione amministrativa ed attivando in tal modo un processo di concreto avvicinamento del soggetto erogatore al soggetto beneficiario.

Anche il contesto di regole che da qualche tempo governa le autonomie funzionali Camere di commercio ha chiamato le stesse ad un esercizio responsabile delle decisioni sull'investimento delle risorse finanziarie proprie nei servizi a vantaggio dell'utenza.

In tale quadro, assume un'importanza ancora maggiore rispetto al passato il concreto utilizzo delle risorse economiche, che va sempre più correlato ad effettivi e misurabili incrementi di efficienza ed efficacia delle prestazioni, come peraltro sottolineato da consolidata giurisprudenza.

Prendendo atto della necessità di una profonda riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, risulta necessario, dunque, individuare interventi capaci di incentivare la produttività e rendere misurabili e verificabili gli incrementi di qualità e quantità dei servizi e delle funzioni pubbliche.

Quadro economico – finanziario di riferimento

Il Comitato di Settore ribadisce, coerentemente con la direttiva già inviata a codesto Dipartimento per il rinnovo del contratto del personale del comparto, che le risorse per il rinnovo contrattuale sono quelle messe a disposizione dalle leggi Finanziarie per il 2006 ed il 2007, nonché quelle rese disponibili dalla legge Finanziaria per il 2008, conseguenti alla definizione dei Protocolli del 6 Aprile 2007 e del 29 Maggio 2007.

L'incremento contrattuale, nei limiti ammessi, ha effetto sulle diverse voci stipendiali fisse e accessorie, incrementando pro – quota sia il tabellare che la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.

In particolare, l'incremento proporzionale fra le quote fisse e la parte variabile della retribuzione, comprensivo degli oneri, dovrà essere in linea con quanto previsto negli atti di indirizzo per il rinnovo dei CCNL dirigenziali della Pubblica Amministrazione.

PARTE NORMATIVA

Responsabilità disciplinare dei dirigenti

Occorre individuare, ai sensi dell'art. 55 comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione della tipologia delle infrazioni e delle sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori pubblici, le fattispecie in cui si articola la responsabilità disciplinare dei dirigenti, prevista dall'art. 21 del D. Lgs n. 165/2001, così come modificato dalla legge 145 del 2002.

Occorre individuare, dunque, quei comportamenti che richiedono un intervento sanzionatorio tempestivo da parte dell'Amministrazione.

Il procedimento disciplinare dovrà essere caratterizzato da principi di formalità, tempestività, gradualità, specificità, rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio, come previsto dal contesto normativo vigente.

Il CCNL dovrà infine regolare il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale coerentemente con i contenuti tipici del ruolo di dirigente.

Recesso per motivi organizzativi

In coerenza con quanto previsto nell'art. 27 del CCNL 22.02.06, il CCNL dovrà prevedere:

- che le norme di cui all'art. 16 del CCNL 22.02.06 si applichino anche ai casi in cui l'Ente, nell'ambito di processi di riorganizzazione, proceda alla soppressione di uno specifico profilo professionale, prescindendo dal numero complessivo di dirigenti in servizio;
- che, a conclusione del periodo di sospensione dagli incarichi dirigenziali, ex art. 23 ter del CCNL 10.04.96, introdotto dall'art. 13 del CCNL 22.02.06, l'Amministrazione debba assegnare al dirigente il conferimento di un incarico dirigenziale, nel limite dei posti disponibili in organico, la non accettazione del quale costituisce giusta causa per il recesso dal rapporto di lavoro.

Definizione della struttura della retribuzione

Il CCNL dovrà provvedere a definire la struttura della retribuzione dei dirigenti.

Specificità per le Regioni

Polizza sanitaria integrativa

Al fine di contribuire alla tutela ed alla prevenzione della salute ed all'assistenza di malattia, fatto salvo il ruolo insostituibile del servizio sanitario pubblico, le Regioni segnalano la necessità di prevedere la possibilità, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili e fermo restando il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno, di attuare forme di assistenza sanitaria integrativa per i propri dirigenti attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative.

In caso di adesione, il premio individuale per le coperture assicurative previste sarà a carico dell'Ente con il contributo del dipendente da definire in sede di concertazione in misura non inferiore ad un terzo.

Specificità per le Camere di Commercio

Assistenza sanitaria integrativa

Andrà estesa anche ai dirigenti delle camere l'adesione alla forma sperimentale di assistenza sanitaria integrativa per il personale non dirigente di cui alla dichiarazione congiunta n° 5 al CCNL 1.4.1999

PARTE ECONOMICA

Incremento delle risorse decentrate

Il Comitato di Settore ritiene necessario prevedere la possibilità di incrementare le risorse decentrate solo in presenza di determinati requisiti economico - finanziari nonché di virtuosità gestionale da parte degli Enti.

In particolare, fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale, i seguenti elementi costituiranno pre-requisiti indefettibili per l'incremento delle risorse decentrate da parte degli Enti locali:

- l'adozione da parte degli Enti dei regolamenti previsti dal CCNL 23.12.99;
- il rispetto del Patto di stabilità nel triennio precedente e nell'anno in corso;
- il raggiungimento, sulla base di espressa certificazione dei servizi di controllo interno, di una percentuale non inferiore al 60% degli obiettivi annuali stabiliti nel PEG o in altro equivalente strumento di programmazione; tale soglia minima potrà essere eventualmente innalzata, nel rispetto del quadro delle relazioni sindacali vigenti;

Nel rispetto di tali requisiti, gli Enti potranno incrementare le risorse di cui all'articolo 26 del CCNL del 23.12.1999, a decorrere dal 31 dicembre 2007 e a valere per l'anno 2008, fino ad un massimo dell'1,5 per cento del monte salari 2005 della dirigenza. Entro tale limite massimo, la percentuale di incremento consentita per ciascun Ente sarà definita in relazione al miglior rapporto virtuoso n. dirigenti/n. dipendenti. Il CCNL definirà parametri differenziati in relazione a classi demografiche e tipologie di Enti.

Gli enti che, fermi i prerequisiti già indicati, siano nell'impossibilità di raggiungere il rapporto n. dirigenti/n. dipendenti così definito, potranno incrementare le risorse decentrate solo a fronte di un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti particolarmente virtuoso, secondo i valori percentuali che saranno precisati dal CCNL.

In ogni caso una somma non inferiore ai 2/3 dell'incremento delle risorse decentrate dovrà essere destinata alla retribuzione di risultato.

In ogni caso non potranno effettuare incrementi delle risorse decentrate gli Enti strutturalmente deficitari e gli Enti in condizioni di dissesto.

La definizione in sede decentrata del premio di risultato dovrà avvenire anche in relazione alla qualità dei servizi erogati.

Specificità per le Regioni

Per quanto concerne le Regioni si ravvisa l'opportunità di prevedere che, a decorrere dal 31 dicembre 2007 e a valere per l'anno 2008, le stesse, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno nel triennio precedente e nell'anno in corso, nonché la normativa vigente in materia di personale, possano incrementare stabilmente le risorse di cui all'articolo 26 del CCNL del 23.12.1999 di un importo corrispondente allo 0,6 per cento del monte salari 2005 della dirigenza qualora il rapporto numerico tra dipendenti delle categorie e dirigenti a tempo indeterminato in servizio effettivo presso l'Ente alla data del 1 gennaio 2007 sia superiore o uguale al rapporto medio (media nazionale) di tutte le regioni ovvero sia stato ridotto il numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio 2007 rispetto al 1 gennaio 2006; qualora il rapporto il rapporto numerico tra dipendenti delle categorie e dirigenti a tempo indeterminato in servizio effettivo presso l'Ente alla data del 1 gennaio 2007 sia superiore del 15 per cento rispetto al rapporto medio (alla media nazionale) di tutte le Regioni, in aggiunta a detto incremento, potranno incrementare stabilmente le risorse di cui all'articolo 26 del CCNL del 23.12.1999 fino allo 0,9 per cento del monte salari 2005 della dirigenza.

Le Regioni potranno parimenti incrementare stabilmente le stesse risorse nelle medesime percentuali optando per parametri alternativi come di seguito specificati:

- aumento pari allo 0,6 per cento del monte salari 2005 della dirigenza qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35 per cento;
- aumento aggiuntivo fino allo 0,9 per cento del monte salari 2005 della dirigenza qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 30 per cento;

Le giunte regionali adotteranno specifici atti finalizzati a prevedere quali dei suddetti criteri trovano applicazione per ognuno dei propri enti strumentali.

Specificità per le Camere di Commercio

L'incremento delle risorse decentrate per le Camere di Commercio dovrà essere subordinato al possesso dei seguenti requisiti:

L'adozione di sistemi strutturati di monitoraggio delle strategie, nonché di metodologie a supporto del controllo di gestione, in coerenza con quanto stabilito dal DPR 254/ 05;

- L'andamento positivo, secondo incrementi predeterminati, degli indicatori di equilibrio economico-patrimoniale;
- Le risultanze, entro target prefissati, delle valutazioni ex art. 7 CCNL 14.5.2007

L'incremento delle risorse di cui all'articolo 26 del CCNL, a decorrere dal 31 dicembre 2007 e a valere per l'anno 2008, deve essere progressivo, fino ad un massimo del 1,5% del monte salari 2005, e legato al parametro finanziario dell'incidenza delle spese del personale dirigente sulle entrate correnti, definito secondo valori che risultino selettivi rispetto al numero complessivo degli enti camerali.

Tali incrementi, avendo decorrenza 1.1.2008, andranno destinati alla retribuzione di risultato.

Sistema di valutazione

La corresponsione degli incrementi retributivi di cui al precedente paragrafo, a decorrere dal 1° gennaio 2010, deve essere subordinata:

- a) alla previsione, nell'ambito del sistema di valutazione di cui all'art. 23 del CCNL 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999 e ulteriormente modificato dall'art. 13 del CCNL 22.02.06, di forme di rilevazione della soddisfazione dei destinatari delle prestazioni oggetto della valutazione (c.d. "clienti esterni" e "clienti interni"), o di certificazione della qualità dei settori interessati oppure di verifica del rispetto delle modalità di erogazione dei servizi descritti nella carta dei servizi.
- b) alla trasmissione degli atti che disciplinano il sistema di valutazione ad un Osservatorio sui sistemi di valutazione delle autonomie locali, da istituirsi secondo modalità da concordarsi tra ANCI, UPI, Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome ed Unioncamere.

Incarichi *ad interim*

Il Comitato ritiene necessaria la definizione di una norma contrattuale che, ferma restando la determinazione del fondo, possa consentire alle amministrazioni di retribuire, mediante l'incremento del trattamento economico accessorio, la direzione *ad interim* di strutture dirigenziali in ipotesi determinate, collegate alla vacanza di una struttura nonché alla assenza del titolare per periodi significativi.

Occorre in ogni caso precisare che gli incarichi *ad interim* hanno un carattere eccezionale.

Le ipotesi di remunerazione devono essere disciplinate in via differenziata, previa comunque individuazione dei criteri generali, in sede di concertazione sindacale ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 6 del CCNL 22.02.06.

Onnicomprensività del trattamento economico

E' necessario prevedere che le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti e le somme inerenti i compensi relativi ad incarichi conferiti ai propri dirigenti ma non connessi alla posizione ricoperta, integrano le risorse destinate al finanziamento del fondo di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e che dette risorse, al lordo di tutti gli oneri riflessi, sono utilizzate per incrementare, ai sensi dell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999, la retribuzione di risultato.

I relativi criteri devono essere definiti specificamente in sede di concertazione sindacale e devono prevedere la valorizzazione prioritaria e prevalente dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi.

Dalla data di definitiva sottoscrizione del CCNL, la nuova disciplina sostituisce quella di cui all'art. 32 del CCNL del 23.12.1999.