

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.

La procedura di rinnovo dei contratti collettivi va inserita all'interno del contesto descritto, con un occhio di riguardo alle imminenti innovazioni che riguarderanno in particolare le autonomie locali, come agevolmente desumibile dal disegno di legge-delega recentemente adottato dal Consiglio dei Ministri.

Vanno in questa sede richiamati anche i principi contenuti nel Memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche siglato il 6 aprile 2007 tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, i Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, il Presidente dell'ANCI, il Presidente dell'UPI, il Presidente dell'UNCEM e le Organizzazioni Sindacali.

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

Alcune innovazioni sono già state introdotte nella passata tornata contrattuale. Adesso l'obiettivo da porsi è quello di abbattere definitivamente la barriera che ancora divide la struttura del rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti dalle flessibilità dei comparti privati, nell'ambito della complessiva disponibilità di risorse economiche come definita dalla legge finanziaria e dalle relative norme applicative. Sotto tale aspetto si considerano non più rinviabili le innovazioni che si indicano di seguito:

- a) modifica della struttura del salario.
- b) profonda rivisitazione e razionalizzazione di alcuni istituti contrattuali;
- c) garanzia dell'introduzione in maniera generalizzata del sistema della valutazione delle prestazioni, differenziato in relazione alle categorie ed in relazione alle dimensioni degli Enti;
- d) semplificazione delle modalità di calcolo del fondo per le risorse decentrate;
- e) innovazione della normativa che mette in rapporto il procedimento disciplinare con quello penale, uniformandosi alle disposizioni vigenti nel settore privato;
- f) introduzione, anche per via contrattuale, della possibilità di ricorrere agli "ammortizzatori" vigenti nel settore privato;
- g) perseguimento della creazione di una sezione specifica per le Regioni nell'ambito del Comparto Regioni ed Enti Locali in ottemperanza a quanto previsto dal Memorandum del 6 aprile u.s.

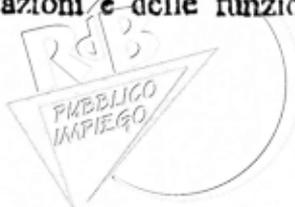
Le risorse per il rinnovo contrattuale, come da prospetto che si allega, sono quelle messe a disposizione dalle leggi Finanziarie per il 2006 ed il 2007, cui si aggiungeranno le risorse che saranno messe a disposizione dal Governo nella prossima legge Finanziaria.

STRUTTURA RETRIBUTIVA E DISCIPLINA CONTRATTUALE

La situazione attuale è caratterizzata da un'eccessiva frammentazione tra i vari istituti contrattuali che rende non agevole la gestione delle dinamiche salariali connesse alla ripartizione del fondo e, conseguentemente, al più efficace utilizzo delle risorse decentrate.

Occorre rivedere l'attuale struttura salariale prevedendone una semplificazione attraverso l'accorpamento degli istituti contrattuali attualmente in vigore.

L'intento è quello di addivenire ad un meccanismo in cui una congrua parte della retribuzione corrisposta è effettivamente legata ad incrementi di produttività, a particolari modalità di svolgimento, alla qualità delle prestazioni e delle funzioni svolte.

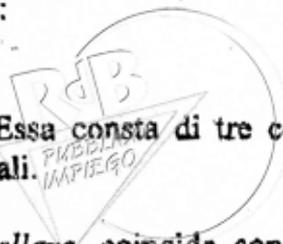


NUOVA STRUTTURAZIONE DEL SALARIO

La nuova strutturazione del salario, da armonizzare con la normativa previdenziale e pensionistica vigente, (puntando al superamento dell'attuale suddivisione tra parte "A" e parte "B", si articolerà come segue):

1) paga base

Rappresenta la parte fissa del salario. Essa consta di tre componenti, di cui una sempre presente, e le altre soltanto eventuali.



La **prima** componente, denominata *tabellare*, coincide con lo stipendio tabellare relativo alla posizione economica iniziale nella categoria di appartenenza del singolo lavoratore, incorpora l'indennità di comparto e l'indennità relativa alle categorie A e B1 di cui all'art.8 del CCNL 09.05.06.

La contrattazione deve consentire che la componente tabellare risponda compiutamente alle esigenze retributive del personale in grado di consentire l'effettivo recupero del potere d'acquisto, evitando in tal modo un ricorso distorto alle componenti incentivanti del salario accessorio.

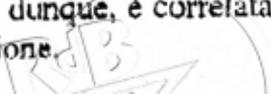
La **seconda** componente, ad personam, denominata *retribuzione individuale consolidata (RIC)*, è costituita, dalla eventuale retribuzione individuale di anzianità, dal maturato economico e dagli assegni personali non riassorbibili.

La **terza** componente, riassorbibile è costituita dalla posizione economica erogata attraverso gli istituti della progressione economica orizzontale nonché dagli assegni personali riassorbibili.

L'istituto della progressione economica orizzontale, di cui all'articolo 5 del CCNL 31.03.99, verrà conseguentemente disapplicato.

2) indennità correlata alla natura e la modalità di espletamento delle prestazioni in relazione all'organizzazione del lavoro nell'Ente.

Essa è attribuita in relazione al mestiere svolto, all'incarico assegnato o alla responsabilità ricoperta e, dunque, è correlata alla natura ed alle modalità di effettivo svolgimento della prestazione.



A titolo esemplificativo, trattasi di:

- a) una indennità di posizione connessa all'espletamento di incarichi di posizioni organizzative e/o di Alte professionalità;
- b) una indennità di funzione che remunera una prestazione lavorativa che implica l'assunzione di specifiche responsabilità o particolari funzioni che comportano un effettivo disagio della prestazione lavorativa e riassume quindi tutti gli istituti contrattuali (disagio, rischio, compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex articolo 17, comma 2, lettere f) ed i), ecc.) ad eccezione degli istituti che sono inglobati nella quota variabile, descritta al punto n° 4. Le situazioni legittimanti e l'ammontare effettivo dell'indennità - entro i minimi ed i massimi stabiliti dal CCNL - sono definiti in sede di contratto decentrato integrativo.

3) Premio di risultato

Si tratta di una voce variabile che viene finanziata annualmente con le risorse derivanti dalla produttività, con le quote di retribuzione individuale consolidata dei dipendenti cessati dal servizio.

Detta voce va a compensare il merito, i risultati conseguiti nello svolgimento delle attività nonché il comportamento organizzativo dei dipendenti.

L'assegnazione di tale compenso aggiuntivo viene regolamentata a livello di ente ed è strettamente correlata alla costruzione di un sistema di valutazione, differenziato per categoria, della qualità e quantità delle prestazioni anche per gruppi e/o unità operative, evitando la distribuzione a pioggia delle risorse.

La definizione dei criteri di erogazione di detto premio, cui potenzialmente hanno accesso tutti i lavoratori, è rimessa alla contrattazione decentrata.

4) Indennità variabili legate alle modalità di svolgimento delle prestazioni

E' opportuno continuare a retribuire le prestazioni lavorative che si configurano come attività rese in regimi orari particolari (turnazioni, pronta reperibilità, maggiorazioni art. 24).

Tali indennità vanno finanziate con un fondo apposito commisurato in percentuale alle risorse destinate al salario accessorio.

In presenza delle limitazioni oggi poste allo straordinario si rileva un surrettizio uso della produttività. Occorrerebbe, perciò, valutare la possibilità di prevedere,

nell'ambito delle risorse disponibili, regole che consentano agli enti un incremento degli attuali stanziamenti per il finanziamento del lavoro straordinario.

Il ricorso allo straordinario resta comunque sottoposto alle limitazioni individuali previste dalle recenti normative e dalle prescrizioni contrattuali.

MODIFICHE ALL'ATTUALE IMPIANTO CONTRATTUALE

Parallelamente all'adozione della nuova struttura del salario è necessario prevedere alcuni specifici interventi all'impianto contrattuale, nell'ottica di realizzare l'obiettivo del governo complessivo delle risorse.

1. Posizioni organizzative e alte professionalità

Va esplicitamente realizzato il passaggio al nuovo sistema previsto dall'articolo 14 del CCNL di comparto sottoscritto il 9 maggio 2006 prevedendo che le risorse destinate alle posizioni organizzative ed alle alte professionalità vengano finanziate dal Bilancio.

In questo contesto occorre incrementare il valore massimo della retribuzione di posizione e di risultato.

L'importo della retribuzione di posizione varia tra un minimo di 5.165 € ad un massimo di 16.000 €, mentre la retribuzione di risultato varia tra un minimo del 10% ed un massimo del 40% della retribuzione di posizione.

L'incremento del valore massimo della retribuzione di posizione pari a 16.000 euro non si applica ai Comuni con meno di 5000 abitanti.

Per i Comuni il cui personale è utilizzato presso le Unioni e presso le altre forme associative previste dal D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL) l'importo massimo della retribuzione di posizione ammonta a 17.000 euro.

3. Semplificazione delle modalità di calcolo del fondo risorse decentrate valevole per i Comuni, le Province e le Camere di Commercio

A seguito della ridefinizione della struttura del salario, risultano automaticamente semplificate le modalità di calcolo del fondo per le risorse decentrate. Viene, di conseguenza, abrogato l'art. 31 del CCNL 22.01.04 che prevede la suddivisione del fondo fra parte stabile e parte variabile. Dovrà, dunque, essere istituito un apposito fondo che sarà ripartito in tre componenti:

1. risorse per il finanziamento della indennità di cui al punto 2, sez. 1) del presente documento;
2. risorse per il finanziamento del premio di risultato;
3. risorse per il finanziamento delle indennità variabili;

Limitatamente al biennio economico 2006-2007, l'incremento ulteriore delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, sino ad un tetto massimo dell'1,5% del monte salari del 2005 rispetto a quanto previsto dal CCNL potrà avvenire solo nel caso in cui gli Enti si trovino in una condizione di virtuosità, corrispondente ad un predeterminato rapporto tra entrate correnti e spese di personale.

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

Occorre, inoltre, eliminare gli attuali vincoli alla possibilità di effettuare contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale da parte degli Enti con un numero di dipendenti superiore a 30.

Per le Camere di commercio, le possibilità di incremento annuale vanno collegate alle verifiche, condotte in applicazione del sistema di programmazione e controllo e delle correlate metodologie di cui al DPR n° 254/05, sul posizionamento degli indicatori di performance e di qualità dei servizi applicati.

6. Esodi - Mobilità - Fondo di solidarietà

Raccordandosi alle auspicabili iniziative legislative in materia, il CCNL dovrà consentire il ricorso, in presenza di piani di ristrutturazione e riorganizzazione, agli "ammortizzatori sociali" già operanti nel settore privato.

Tali strumentazioni saranno di supporto all'accompagnamento in uscita del personale. L'esodo anticipato deve poter essere incentivato anche ricorrendo a specifiche risorse economiche stanziare dagli Enti sulla falsariga di disposizioni normative operanti per gli altri settori (ad esempio quello bancario).

7. Nuovo rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Le modifiche alla normativa, previste nel ddl del Governo, utili e significative in relazione alla inapplicabilità della pena accessoria - nelle ipotesi più gravi - dell'estinzione del rapporto di lavoro alle sentenze di patteggiamento, non appaiono sufficienti a risolvere tutte le questioni aperte.

In particolare resta irrisolta la problematica relativa alla sospensione obbligatoria del procedimento disciplinare che comporta il mantenimento in servizio (con relativa erogazione della retribuzione, ridotta ad assegno alimentare solo in caso di sospensione cautelare) anche per lunghissimi periodi di dipendenti indagati, imputati ovvero condannati con sentenza non ancora definitiva, in procedimenti penali anche

quando vi è accertamento dei fatti da parte dell'amministrazione tale da prevedere una sanzione grave.

Nell'ipotesi che l'illecito disciplinare integri anche l'illecito penale, la contrattazione collettiva prevede l'obbligo per l'amministrazione datrice di iniziare il procedimento disciplinare e di inoltrare la denuncia penale, con la sospensione fino alla sentenza penale definitiva (anche nella fase delle indagini preliminari e comunque prima della formale richiesta di rinvio a giudizio).

Ciò comporta:

1. l'assoluta impossibilità per l'amministrazione di agire nell'immediatezza;
2. il fatto che i processi penali spesso hanno durata - prima della sentenza definitiva - ben superiore ai 5 anni previsti per la sospensione cautelare, costringendo l'amministrazione, alla scadenza del predetto periodo, a riassumere in servizio il dipendente con evidente danno d'immagine nei casi più gravi;
3. qualora il fatto si concluda nei cinque anni, la ripresa del procedimento disciplinare a distanza di molto tempo anche con la possibilità di mutamento nella titolarità del datore di lavoro;
4. il fatto che la sospensione, senza sanzione disciplinare, fa sorgere il delicato problema della *restitutio in integrum* economica e professionale (si pensi alla perdita di *chance* in caso di riqualificazioni interne), con ulteriore pericolo di danno erariale per l'amministrazione e, conseguentemente, per il dirigente che ha assunto il provvedimento sospensivo.

In merito al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare, quindi, si invita l'ARAN a individuare le soluzioni più opportune, anche in linea con le soluzioni individuate presso altri comparti.

8. Altre disposizioni

La stratificazione nel tempo delle norme contrattuali, unitamente all'esigenza di rendere più agevole la fruizione delle stesse da parte degli operatori, rende non rinviabile ulteriormente la redazione e la formale adozione del Testo Unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Tale redazione dovrà essere effettuata al termine della contrattazione e dovrà avere natura meramente compilativa.

Il Comitato, inoltre, richiede la revisione delle disposizioni del CCNL 14/9/2000 in materia di lavoro flessibile per adeguarle al mutato quadro legislativo.

Il Comitato richiede altresì che venga puntualizzato quale è il soggetto sindacale unitario legittimato a richiedere l'indizione delle assemblee sindacali.

BOZZA DIRETTIVA CCNL 2006-2009
SEZIONE CONTRATTUALE delle REGIONI e dei relativi Enti ed Aziende
strumentali



Premessa

Le Regioni condividono quanto espresso nella bozza di direttiva per il CCNL Regioni-Autonomie Locali 2006-2009 e in considerazione della istituzione nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali di una specifica sezione contrattuale per le Regioni (Memorandum sul Lavoro Pubblico del 5 aprile 2007 e l'ipotesi CCNQ per la definizione dei Comparti di Contrattazione per il quadriennio 2006-2009) e formulano i seguenti specifici indirizzi.

INCREMENTI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Oltre alla quota espressamente prevista dal CCNL per finanziare l'incentivazione della produttività e del merito, le Regioni, fermi restando i vincoli di finanza pubblica ed il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno, e ove le effettive disponibilità di bilancio lo consentano, possono incrementare annualmente il fondo delle "risorse decentrate" per conseguire miglioramenti qualitativi o quantitativi dei servizi.

ALTE PROFESSIONALITA'

Tenuto conto dello stralcio delle risorse destinate a finanziare le retribuzioni di posizioni e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità dal Fondo delle risorse decentrate, in forza dell'appartenenza di tali istituti all'ambito organizzativo nonché della potestà legislativa esclusiva propria delle regioni su tale materia, nell'ambito dell'istituto dell'alta professionalità potranno trovare risposta anche posizioni di lavoro di dipendenti regionali inquadrati nella categoria D in possesso del diploma di laurea e di ulteriori specifici requisiti (quali titoli, abilitazioni, o esperienza e preparazione specialistica acquisita) necessari per lo svolgimento della propria attività.

Rimangono oggetto di concertazione i soli criteri generali della metodologia di valutazione.

TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE



Al fine di eliminare le disparità di regolamentazione delle diverse tipologie di rapporto di lavoro flessibile, dovrà attuarsi un intervento di armonizzazione delle disposizioni contrattuali in materia e di quelle dettate dal decreto legislativo 368/2001 e dalla Legge. 14 febbraio 2003, n. 30.



AUTISTI ORGANI ISTITUZIONALI

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro del personale autista a disposizione degli organi istituzionali regionali, non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

In applicazione del comma 4 della citata norma, la suddetta durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi per ragioni inerenti l'organizzazione e l'espletamento del servizio.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, nel rispetto di quanto previsto dal comma 4 e con le modalità stabilite in sede di contrattazione decentrata, l'attività degli autisti a disposizione degli organi istituzionali è qualificata come attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio e pertanto deroga agli artt. 7 ed 8 del decreto legislativo medesimo.



POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA

In via sperimentale ed al fine di contribuire alla tutela e prevenzione della salute ed all'assistenza di malattia, le Regioni, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili e fermo restando il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno, possono prevedere forme di assistenza sanitaria integrativa per i propri dipendenti 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 definito in sede di concertazione.



RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al fine di favorire processi di riorganizzazione e di ammodernamento, anche in correlazione con l'esigenza di una evoluzione dei servizi e delle competenze, richiesta dalle recenti riforme federaliste costituzionali e da altre leggi di riforma della pubblica amministrazione, le Regioni possono favorire la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti delle categorie, disciplinandone, previa concertazione con le rappresentanze sindacali dei relativi criteri generali, le

condizioni, i requisiti ed i limiti, e prevedendo l'erogazione di un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci.

La spesa complessiva per l'erogazione dell'indennità supplementare troverà copertura:

- a) da parte dell'ente, attraverso compensazione con il risparmio strutturale derivante dalla soppressione stabile di una quota pari almeno al 30% dei posti di organico resisi vacanti a seguito delle cessazioni dal servizio per risoluzione consensuale;
- b) da parte dei dipendenti in misura percentuale da stabilire successivamente (così come avviene per il settore "credito e assicurazione").

TRASFERITA

Si prevede:

- che il tempo occorrente per gli spostamenti sia computato a tutti gli effetti come orario di lavoro, senza possibilità di generare straordinario, neanche in caso di giornata non lavorativa ferial e festiva.
- un congruo adeguamento dell'importo economico rimborsabile a titolo di pasti giornalieri.

ALTRI ISTITUTI

Con riferimento a profili specifici è necessario:

- per l'esercizio del diritto di assemblea prevedere che la legittimazione alla convocazione delle assemblee sindacali spetta esclusivamente alla RSU quale organismo unitariamente inteso e nella sua componente collegiale;
- per gli accertamenti di idoneità al servizio d'ufficio prevedere che la persistente idoneità del dipendente ad alcune o a tutte le mansioni della qualifica di appartenenza è effettuato per mezzo delle competenti strutture sanitarie pubbliche;
- introdurre anche per i CCDI tempi certi al fine di stipulare tempestivamente i CCDI.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Maurizio Corrado

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comparto Regioni ed autonomie locali - Personale dei livelli

Stima delle risorse per il rinnovo contrattuale del biennio 2006-07 ⁽¹⁾

	Unità ⁽²⁾	Ritribuzione media	Monte salari 2005 ⁽¹⁾	2006	2007	2008
	C.a. 2005	in Euro	in Euro	in Euro	in Euro	in Euro
Finanziaria 2006/2007	554.394	24.102	18.306	73,22	366,12	816,45
Intesa (iov-41)-SS. (6-4-07)				—	450,33	—
				73,22	816,45	816,45

¹ I valori indicati sono in milioni di Euro al lordo degli oneri fiscali (37%). La stessa indicazione vale per tutte le tavole.

² Riferimento a risorse indeterminate e determinate, antilavorative e L. 41, e personale a contratto (escluso lavoro, estrati dal Circolo annuale 2005)