

Relazione illustrativa tecnica finanziaria relativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2002/2005 – Area Dirigenza, sottoscritta dalla delegazione trattante nella seduta del giorno 27/12/2006.

PREMESSA

L'ipotesi di CCDI 2002/2005 – Area Dirigenza del Comune di Palermo, sottoscritta in data 27/12/2006 dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituisce una profonda rivisitazione del precedente contratto integrativo, sottoscritto in data 15/5/2003, che tiene conto delle varie novità introdotte dai CCNL nazionali via via succedutisi nel tempo ed, in ultimo, di quelle apportate dal CCNL 2002/2005 (Biennio economico 2002-2003) sottoscritto il 22/2/2006.

Partendo dall'impianto del precedente CCDI, il testo approvato il 27/12/2006 prevede alcune significative modifiche rispetto alla precedente normativa, cercando da un lato di meglio chiarire gli aspetti di alcuni istituti di carattere generale ed introducendo, dall'altro, alcune sostanziali novità in relazione a nuovi istituti introdotti dai più recenti CCNL.

Le trattative, condotte in un clima di particolare serenità e collaborazione, hanno avuto, come spunti salienti, quelli relativi alla definizione delle seguenti tematiche:

- introduzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
- definizione dell'articolo 17, più avanti descritto nei contenuti, che inserisce nuove forme di incentivazione dell'attività dirigenziale;
- rivisitazione delle normative relative al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per le unità di progetto e per le attività di studio ricoperte da dirigenti a tempo indeterminato (art. 22) ed al finanziamento della retribuzione di posizione per i dirigenti con contratti a tempo determinato (art. 23);
- sostanziale modifica della norma relativa alla clausola di salvaguardia (art. 24) rispetto a quella prevista nel precedente testo contrattuale;
- dichiarazione congiunta in materia di armonizzazione del trattamento economico dei dirigenti comunali il cui rapporto di lavoro è regolato da contratti diversi.

Gli allegati al testo contrattuale, relativi a norme nazionali e testi regolamentari applicati ai dirigenti comunali, servono a dare completezza di informazione, nell'ottica di considerare il CCDI un compendio normativo completo ed un utile strumento, a disposizione dei dirigenti, che racchiude tutte le norme che regolano il rapporto di lavoro del dirigente nel Comune di Palermo.

Quanto sopra premesso si illustrano, qui di seguito, i punti fondamentali e più innovativi che caratterizzano l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta il 27/12/2006.

a. TITOLI II e III: RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Gli articoli da 2 a 6 descrivono, con una maggiore completezza di informazioni rispetto al precedente testo contrattuale, il sistema di relazioni sindacali vigente all'interno del Comune di Palermo per l'Area della Dirigenza.

In particolare viene indicata la *Composizione delle delegazioni* (art. 3), mentre gli articoli da 4 a 6 descrivono le regole che caratterizzano gli istituti della *Contrattazione, Informazione e Concertazione*.

Gli articoli da 7 a 9 sono, invece, riferiti, al *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*,

introdotto anche per l'Area Dirigenza dal CCNL del 22/2/2006, alle *Pari opportunità* ed alla procedura di *Interpretazione autentica del contratto*, anche quest'ultima mutuata dalle disposizioni dell'ultimo CCNL.

Con particolare riferimento al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, vera novità del CCDI, è stata prevista la istituzione dello stesso entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del contratto, con compiti di raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno, individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale, formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

E' stata anche prevista la possibilità di proporre, in materia di mobbing, idonei interventi di formazione e di aggiornamento del personale.

L'articolo prevede le modalità di composizione e la durata in carica dello stesso (un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo). E' previsto, infine, che i componenti del Comitato possano essere rinnovati nell'incarico e che la loro partecipazione alle riunioni non dia diritto ad alcun compenso.

b. TITOLO IV: RAPPORTO DI LAVORO

Gli articoli da 10 a 12 si occupano, rispettivamente, delle *Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero* (art. 10), della *Formazione* (art. 11) e della *Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro* (art. 12).

In particolare l'art. 10 contiene una individuazione puntuale dei settori/servizi dell'Amministrazione comunale corrispondenti ai servizi pubblici essenziali previsti dalla normativa nazionale, prevedendo – novità rispetto al precedente CCDI - la possibilità di sostituzione dei dirigenti che avessero eventualmente aderito allo sciopero con altri dirigenti individuati tra i non aderenti allo sciopero.

Rispetto alla formazione del personale, l'articolo è stato adeguato, rispetto al precedente testo contrattuale, tenendo conto delle modalità di programmazione delle attività formative introdotte nell'Amministrazione comunale negli ultimi anni.

Rispetto, infine, all'applicazione del D. Lgs. n. 626/94, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

c. TITOLO V: INCARICHI DIRIGENZIALI

Gli articoli da 13 a 15 si riferiscono, rispettivamente, all'*Attribuzione incarichi e recesso*, agli *Effetti degli accertamenti negativi dei risultati dell'attività dirigenziale* ed al *Comitato dei garanti*, prevedendo un esplicito richiamo alla normativa nazionale ed aziendale (cfr. R.U.S. relativamente al Comitato dei garanti) vigente in materia.

d. TITOLO VI: TRATTAMENTO ECONOMICO

Gli articoli da 16 a 25 dell'ipotesi di CCDI costituiscono il nodo centrale del testo sottoscritto, in quanto si riferiscono ai principali istituti che afferiscono al trattamento economico del dirigente comunale.

In particolare si segnalano le seguenti disposizioni:

- l'art. 16 comma 2 prevede che, a decorrere dall'anno 2006, è stato previsto un incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, quantificato a regime, per l'anno

2007, in € 600.000,00, giustificato dai processi di riorganizzazione, posti in essere dall'Amministrazione comunale, finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.

- L'art. 17 – che costituisce una delle disposizioni più innovative dell'ipotesi di accordo - introduce una disciplina particolarmente incentivante per i dirigenti comunali, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 43 della legge n. 449/97, che prevedono la possibilità di incrementare il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato in caso di stipula di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, di stipula di convenzioni con soggetti pubblici e privati, di richieste di contributi all'utenza per prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali e di realizzazione di risparmi di gestione.

L'articolo, per ciascuna delle ipotesi previste, fissa le percentuali che possono confluire nel fondo della dirigenza, stabilisce le regole di distribuzione dei compensi ed i tetti massimi degli importi da distribuire.

E' prevista anche una percentuale da destinare al personale del comparto, previa contrattazione dei criteri con le OO.SS.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo viene, opportunamente, chiarita la nozione di Centro di responsabilità (dirigenti e/o dipendenti comunali che hanno adottato le iniziative e/o i provvedimenti amministrativi che hanno concretamente concorso al conseguimento delle risorse aggiuntive).

Relativamente alla specifica fattispecie dei risparmi di gestione vengono, altresì, chiariti i requisiti che devono sussistere per la realizzazione degli stessi, indicando, in maniera analitica, la procedura che ne caratterizza l'assegnazione e l'accertamento del conseguimento, in armonia con il sistema di direzione per obiettivi applicato all'interno dell'Amministrazione comunale, e prevedendo la partecipazione attiva del Direttore Generale, del Settore Finanziario (Controllo di gestione) e del Nucleo di Valutazione.

Viene chiarito che la disciplina prevista ha carattere sperimentale, che la stessa verrà verificata ad un anno dalla sottoscrizione del presente CCDI e che, comunque, l'esecutività delle disposizioni contrattuali è strettamente subordinata all'approvazione di specifici regolamenti emanati in materia dall'Amministrazione Comunale.

Viene, infine, previsto che, in sede di prima applicazione, la disciplina si applicherà ai risparmi di gestione conseguiti nel corso dell'anno 2006 con iniziative e/o provvedimenti amministrativi adottati nel medesimo arco temporale.

- Gli articoli 22 e 23 si occupano, rispettivamente, del *Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per le unità di progetto e per le attività di studio ricoperte da dirigenti a tempo indeterminato* e del *Finanziamento della retribuzione di posizione per i dirigenti con contratti a tempo determinato*. Le due norme chiariscono ed integrano le disposizioni dei precedenti testi contrattuali e regolamentari, prevedendo una disciplina coerente che, sostanzialmente, applica il principio del finanziamento "a carico del fondo" per tutti i posti previsti in dotazione organica e per le unità di progetto e le attività di studio ricoperte da dirigenti a tempo indeterminato (previa disponibilità scaturente dall'accorpamento o soppressione di posti dirigenziali), ed "a carico del bilancio" in tutti gli altri casi. Rilevante è il comma 3 dell'art. 23 che prevede che, in caso di conferimento di incarico a tempo determinato a personale di categoria D il dipendente sarà posto in aspettativa senza retribuzione relativamente al posto precedentemente ricoperto in dotazione organica.
- L'art. 24 riscrive la normativa relativa all'applicazione della clausola di salvaguardia, innovando rispetto alla precedente disposizione prevista all'art. 15 del CCDI del 15/5/2003 e

prevedendo maggiore chiarezza in ordine alle regole da applicare, con particolare riferimento alla gradualità nell’adeguamento del trattamento economico nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione comportanti la soppressione, l’accorpamento o la modifica delle funzioni delle posizioni dirigenziali in atto, sia conferito ad un dirigente comunale un nuovo incarico comportante una retribuzione di posizione inferiore a quella precedentemente in godimento.

- In ultimo particolarmente rilevante è la dichiarazione congiunta finale che prevede che al personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro sia regolato da contratto di lavoro diverso dal CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali – Area Dirigenza, siano applicati tutti gli istituti giuridici previsti da tale ultimo CCNL, purchè non incompatibili con le norme dei propri contratti collettivi di lavoro.

In particolare, con particolare riferimento ai dirigenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro è regolato dal contratto Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi, è previsto che, qualora gli stessi ricoprano un posto in dotazione organica, ferme restando le differenze di trattamento tabellare iniziale, gli importi variabili indicati nell’art. 1 comma 3 del CCNL 2004/2008 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, collegati ad indici e risultati (management by objective) e, pertanto, questi ultimi direttamente connessi al raggiungimento degli obiettivi dell’Amministrazione, siano temporanei, legati alla funzione e determinati decurtando dall’importo della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale ricoperta la somma eccedente pari alla differenza di tabellare iniziale.

E’ previsto, inoltre, che i criteri che regolano la attribuzione ai Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi della retribuzione di risultato siano gli stessi previsti per i dirigenti il cui rapporto è regolato dal CCNL Comparto Regioni ed Autonomie locali.

**IL DIRIGENTE RESPONSABILE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO
(Dr. Sergio Maneri)**

Allegati n. 5