

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA  
DEL COMPARTO  
DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI  
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005  
E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003**

**PREMESSA**

In data 9 giugno 2005, l'ARAN e le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali rappresentative hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

L'accordo sottoscritto si muove nell'ambito delle linee portanti della generale riforma del rapporto di lavoro della dirigenza pubblica, avviata con il D. Lgs. n. 29 del 1993 ed integrata e completata, per alcuni significativi aspetti, dalla legge n. 145 del 15 luglio 2003, che ha, come è noto, configurato la privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro, anche dei dirigenti pubblici, come strumenti essenziali, non solo per l'avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

In tale ambito, la fonte negoziale è assunta, espressamente, al ruolo di principale strumento per l'attuazione dei citati obiettivi.

A tal fine si deve ricordare che la completa "privatizzazione" del rapporto di lavoro dei dirigenti, con il superamento degli istituti regolati da norme pubblicistiche (di natura legislativa o regolamentare) e la definitiva disapplicazione di queste ultime, si è già realizzata a seguito dei primi due quadrienni contrattuali relativi agli anni 1994-1997 e 1998-2001, esattamente come previsto dalle leggi di riforma (art.69 del D.Lgs.n.165/2001)

Poiché, come già avvenuto per il personale non dirigente, anche per l'area della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali, le trattative per il rinnovo contrattuale si sono avviate con significativo ritardo rispetto alla scadenza del precedente CCNL quadriennale (31.12.2001), la necessità di pervenire ad una sollecita definizione della vertenza, ha indotto le parti negoziali ad optare per un contratto "leggero" che, entro la fine della stagione negoziale, dovrà poi essere organicamente integrato in un testo unificato, comprensivo di tutte le disposizioni contrattuali da considerarsi attualmente vigenti.

Per effetto di tale opzione di fondo, l'attività contrattuale è stata indirizzata:

1. verso interventi per lo più di semplice "manutenzione" di istituti già disciplinati da precedenti CCNL, attraverso l'introduzione di nuove regole, ad integrazione e sostituzione delle precedenti, in relazione a particolari esigenze manifestate dagli enti del comparto, operando, ove necessario e possibile, una sorta di opportuno raccordo tra le disposizioni contenute in testi contrattuali diversi (in tale ambito rientrano, a titolo meramente esemplificativo e non certo esaustivo, le disposizioni generali in materia di campo di applicazione e di durata del CCNL; le clausole concernenti il sistema delle relazioni sindacali e le forme di partecipazione; ecc.);

2. verso interventi di aggiornamento di precedenti discipline contrattuali in conseguenza di innovazioni intervenute, a monte nella disciplina legislativa di riferimento (in tale ambito rientrano, ad es., le nuove regole in materia di incarichi dirigenziali, di recesso dell'amministrazione; di effetti degli accertamenti negativi della valutazione del dirigente, derivanti dalle nuove prescrizioni in materia della legge n.145/2002);

3. verso la disciplina di questioni nuove e rilevanti, sia dal punto di vista politico e sociale, che

hanno già trovato disciplina nell'ambito del rinnovo contrattuale del personale non dirigente (il "mobbing");

4. verso la regolamentazione di alcuni profili del rapporto di lavoro che mancavano nelle precedenti discipline contrattuali (eccedenza di personale dirigenziale; assenze per l'esercizio di funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le prestazioni previdenziali ed assistenziali, connesse all'utilizzo delle risorse derivanti dall'art. 208, comma 2, lett. A) e comma 4, del D.Lgs.n.285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni; permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero; benefici a favore degli invalidi per servizio);

5. alla definizione del nuovo trattamento economico dei dirigenti; per questo, gli incrementi retributivi previsti dal CCNL, come precisato nella specifica relazione tecnica sui costi contrattuali, sono stati distribuiti secondo i meccanismi utilizzati nelle precedenti tornate contrattuali ed in conformità agli indirizzi formulati all'ARAN sia dall'organismo di coordinamento dei Comitati di settore per tutti i comparti di contrattazione, in data 11 giugno 2002, sia dal competente Comitato di Settore del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, in data 12 maggio 2004, con le integrazioni contenute nella nota aggiuntiva del 29 luglio 2004.

Da un punto di vista complessivo, si deve evidenziare come il nuovo CCNL, in coerenza con le specifiche direttive formulate dal Comitato di Settore, pur dettando alcune nuove regole giuridiche ed economiche a tutela delle posizioni e degli interessi dei dirigenti, ha comunque salvaguardato e valorizzato l'autonomia decisionale dei singoli enti in materia di organizzazione (con particolare riferimento allo svolgimento delle funzioni dirigenziali ed alle problematiche connesse alla valutazione del dirigente ed agli effetti negativi della stessa), in coerenza con la corrispondente autonomia decisionale riconosciuta al datore di lavoro privato, ritenuta indispensabile dagli enti stessi per la cura e la tutela dell'interesse pubblico di cui sono direttamente e pienamente responsabili di fronte alla collettività, e, quindi, per assicurare la piena funzionalità degli uffici e l'erogazione di servizi di crescente quantità e qualità a favore dei cittadini-utenti.

Il tutto nel rigoroso rispetto dei vincoli derivanti dalla legge finanziaria e dall'atto di indirizzo del Comitato di settore.

Il testo del CCNL è articolato in quattro Titoli, per un totale di 27 articoli.

Completano il testo contrattuale alcune dichiarazioni congiunte delle parti

Di seguito sono specificamente analizzate ed illustrate le singole disposizioni contrattuali.

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Il Titolo 1, che si suddivide in sette articoli. contiene disposizioni di ordine generale ha un ambito di intervento abbastanza ampio, ricomprendendo anche alcune nuove regole in materia di relazioni sindacali.

In esso, infatti, trovano disciplina: campo di applicazione e sulla durata, tempi, modalità e procedure per il rinnovo dello stesso contratto nazionale; contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale; concertazione; relazioni sindacali delle unioni di comuni.

### **Art. 1 Campo di applicazione**

Tale articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo nazionale, prevedendone l'applicazione, in coerenza con l'art.2 del CCNQ del 23.9.2004 sulla definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005, a tutti i dirigenti dipendenti dagli Enti e dalle amministrazioni inserite nel Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, esclusivamente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

L'articolo disciplina, in termini sostanzialmente analoghi a quelli delle precedenti tornate contrattuali, diversi aspetti connessi al contratto collettivo nazionale di lavoro, introducendo, in per la maggior parte solo elementi di adeguamento tecnico-formale:

1. il periodo temporale di riferimento per la disciplina del contratto, che viene indicato nel quadriennio 1 gennaio 2002-31 dicembre 2005, per la parte normativa, e nel biennio 1 gennaio 2002- 31 dicembre 2003, per la parte economica;
2. la decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCNL, che è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal decreto legislativo n.165/2001; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza (come avviene normalmente per gli aspetti attinenti al trattamento economico);
3. i tempi e le procedure di applicazione del CCNL, con particolare riferimento al vincolo del termine di trenta giorni, decorrente dalla data di definitiva stipulazione del CCNL, per la applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico;
4. il rinnovo tacito del CCNL, alla sua scadenza, di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza; in caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino a quando non siano sostituite da altro contratto collettivo;
5. le modalità di corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, di cui all'Accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993, nel rispetto degli artt. 47 e 48, commi 1, 2 ,3 e 4, del D.Lgs.n.165/2001; in proposito, a parte l'aggiornamento delle fonti legali di riferimento, si ribadisce la necessità di uno specifico accordo nazionale preventivo ad opera dell'ARAN, con conseguente esclusione di ogni forma di automatica erogazione dell'indennità per decisione dei singoli enti, a seguito dell'inutile decorso del periodo di vacanza contrattuale previsto.

Il perdurare di perplessità interpretative in ordine alla diversità sostanziale che deve contraddistinguere la individuazione del periodo temporale di riferimento, da un lato, e la data di efficacia delle clausole contrattuali, dall'altro, suggerisce un più puntuale chiarimento su questa problematica.

Il periodo quadriennale normativo (2002-2005) e biennale economico (2002-2003), indicati nel comma 1, tendono a delimitare il riferimento temporale che caratterizza il rinnovo del CCNL, secondo le cadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993 i cui contenuti sono applicabili anche ai comparti di contrattazione delle pubbliche amministrazioni.

Questa previsione non significa, pertanto, che tutte le clausole contrattuali hanno anche decorrenza del mese di gennaio dell'anno 2002.

Per questo specifico aspetto, deve essere tenuto presente il contenuto del comma 2 che chiaramente afferma, come regola generale di tutti i CCNL del lavoro pubblico, che i singoli istituti previsti possono trovare applicazione con decorrenza dal giorno successivo a quello di definitiva sottoscrizione e non hanno efficacia retroattiva. Limitati effetti retroattivi possono essere collegati esclusivamente a specifiche ed espresse previsioni contrattuali che ne definiscono, di volta in volta, anche la data di decorrenza e riguardano, prevalentemente, la corresponsione degli incrementi economici (a parte questi ultimi, l'ipotesi di CCNL, in relazione agli altri diversi istituti trattati, non prevede alcuna altro caso di regolamentazione cui viene attribuita efficacia retroattiva; pertanto, le nuove regole introdotte potranno trovare applicazione e produrre effetti solo con decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva del CCNL).

## **RELAZIONI SINDACALI**

In materia di relazioni sindacali, il CCNL contiene una serie di disposizioni che, da un lato, sostanzialmente confermano il precedente impianto contenuto nel Titolo II del CCNL del 23.12.1999, e, dall'altro, vi introducono, sulla base di specifiche esigenze degli enti del comparto e manifestate dal Comitato di Settore, alcune modifiche ed integrazioni. In tal modo si è cercato di rendere più certo il quadro dei diversi modelli relazionali, assicurando, al tempo stesso, anche una maggiore funzionalità degli stessi, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e delle organizzazioni sindacali.

### **Art. 3**

#### **Conferma sistema relazioni sindacali**

Il primo comma conferma integralmente il sistema di relazioni sindacali già previsto dal CCNL dell'23.12.1999, nel quale vanno a collocarsi le modifiche e le integrazioni contenute nel comma 2 del medesimo art. 3 nonché negli artt. 4-9 dell'ipotesi di CCNL. Pertanto, ai fini della ricostruzione dei vari modelli di relazioni sindacali vigenti, della loro disciplina e delle materie ad essi demandati, occorre fare riferimento ancora all'impianto regolativo complessivo contenuto nel Titolo II del CCNL del 23.12.1999, che rappresentano la base su cui si inseriscono i limitati e ridotti interventi innovativi introdotti in sede di rinnovo contrattuale.

In particolare, il secondo comma dell'art. 3 amplia la portata della precedente disciplina in materia di informazione contenuta nell'art. 7 del CCNL del 23.12.1999, attraverso l'integrale sostituzione dell'ultimo periodo del comma 1 del suddetto articolo. In virtù della nuova disciplina, pertanto, viene stabilito che, al fine di una più compiuta informazione sindacale, le parti si incontrano, non solo con la cadenza temporale precedentemente stabilita (almeno una volta all'anno) relativamente alle materie che formano oggetto di tale modello relazionale, ma anche, e comunque, in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o di attività.

Si tratta, indubbiamente, di un ampliamento dei contenuti della partecipazione sindacale in materia di organizzazione, che ha, tuttavia, una ridotta ricaduta sugli autonomi poteri decisionali degli enti in quanto limitato esclusivamente al solo modello dell'informazione.

La nuova disciplina trova la sua giustificazione, come evidenziato dalle OO.SS. in sede di trattativa, nella particolare rilevanza che possono avere sul numero dei posti di lavoro di qualifica dirigenziale e sul rapporto di lavoro dei dirigenti degli enti del comparto eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o di attività, anche sotto il profilo della stessa ulteriore prosecuzione del rapporto stesso.

Per completezza informativa, si deve sottolineare che analoga previsione è già presente nella disciplina dell'informazione contenuta nell'art.7 del CCNL dell'1.4.1999, relativamente al personale non dirigente.

### **Art. 4**

#### **Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati**

L'art. 4 ripropone le disposizioni già contenute nell'art. 5 del CCNL del 23.12.1999, con alcuni marginali adattamenti, soprattutto di carattere tecnico – formale, richiesti sia dalla necessità di un adeguamento alle fonti normative di riferimento sia dall'opportunità di specificare la disciplina di alcuni profili della procedura della contrattazione di secondo livello, che mancava nella precedente regolamentazione negoziale.

Vengono, infatti, pienamente confermate le precedenti previsioni concernenti:  
a) la durata dei contratti collettivi decentrati integrativi, che resta confermata in quattro anni in modo da assicurare la necessaria coerenza con il CCNL, salvo che per le materie per le quali lo stesso CCNL, in considerazione della loro particolare natura, richieda tempi di negoziazione

diversi oppure verifiche periodiche, essendo collegate a fattori organizzativi contingenti;

b) viene ribadito che le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale; il chiaro riferimento contrattuale alle sole modalità di utilizzo, conseguentemente, esclude che possa formare oggetto di contrattazione di secondo livello, anche la quantificazione delle risorse a tal fine necessarie, che resta, invece, riservata alle autonome determinazioni di ciascun datore di lavoro pubblico;

c) il vincolo dell'unicità della sessione negoziale decentrata;

d) le modalità ed i tempi di costituzione della delegazione di parte pubblica;

e) le procedure della contrattazione di secondo livello;

f) l'obbligo dei contratti decentrati integrativi di introdurre specifiche clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione;

g) gli adempimenti a carico degli enti nella fase successiva alla stipulazione;

h) l'ultraattività dell'efficacia dei contratti decentrati integrativi stipulati, fino alla sottoscrizione definitiva di quelli successivi.

Le modifiche introdotte concernono esclusivamente una parte degli aspetti procedurali di cui alla lett. d).

Infatti, nel nuovo testo dell'art. 5, comma 3, del CCNL del 23.12.1999 (comma 3 dell'ipotesi di CCNL), innanzitutto, al fine di evitare ogni possibile dubbio od equivoco, viene utilmente specificato che, a seguito delle modifiche introdotte nella originaria struttura del D. Lgs. n. 29/1993 dai successivi D.Lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998, i soggetti competenti ad effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e a rendere la relativa certificazione degli oneri, nel caso di enti privi del collegio dei revisori dei conti, sono i servizi di controllo interno, secondo le previsioni espresse dell'art. 2 del D.Lgs. n.286/1999, in materia di controlli nella pubblica amministrazione.

Tale scelta si giustifica con la circostanza che il venire meno delle previsioni dell'originario testo dell'art. 20, comma 2, dello stesso D.Lgs.n.29/1993, relative ai nuclei di valutazione, ha privato di fondamento giuridico la precedente disciplina contrattuale che ammetteva che, in mancanza del collegio dei revisori dei conti, i controlli interni sui costi della contrattazione integrativa fossero esercitati, in alternativa ai servizi di controllo interno, anche dai nuclei di valutazione.

Inoltre, sempre con riferimento agli aspetti procedurali, è stato precisato (sempre al comma 3) anche che, nel caso di rilievi da parte degli organi preposti al controllo, la trattativa deve essere ripresa nel termine di cinque giorni. Si tratta di una regola, prima assente, volta ad assicurare una sollecita ripresa, in tempi certi, della trattativa, ove una modifica del testo già concordato tra le parti si renda necessaria per superare i rilievi del soggetto preposto al controllo. In sostanza, viene trasposta, con gli opportuni adattamenti, nella disciplina della contrattazione decentrata integrativa la regola già contenuta nell'art. 47, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 per la contrattazione collettiva nazionale nel caso di certificazione non positiva della Corte dei Conti.

Per completezza di informazione sembra utile precisare che la ipotesi di contratto decentrato integrativo, valutata positivamente in sede di controllo di compatibilità economica e successivamente esaminata favorevolmente anche dall'organo di governo dell'ente (che ne verifica la coerenza con le direttive a suo tempo impartite), acquista efficacia solo a seguito della definitiva sottoscrizione della stessa da parte del presidente della delegazione di parte pubblica e da parte della delegazione sindacale (appositamente riconvocata).

## **Art. 5**

### **Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale**

L'art. 6 del CCNL del 23.12.1999 aveva già introdotto, come tipologia contrattuale tipica ed esclusiva del comparto Regioni-Autonomie Locali, una prima forma di contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale, anche relativamente al personale con qualifica

dirigenziale.

Si trattava di un modello nuovo, con proprie e specifiche regole, destinato a soddisfare le esigenze contrattuali degli enti di minori dimensioni del comparto, ivi comprese le IPAB, con un numero di dirigenti inferiore a 5, per i quali, proprio in considerazione del ridotto o ridottissimo numero di dirigenti in servizio presso gli stessi, l'attivazione di autonome e specifiche forme di contrattazione poteva risultare eccessiva e dispendiosa.

Tuttavia, tale disciplina non ha avuto ampia diffusione in considerazione sia della circostanza che essa si era dimostrata, alla prova dei fatti eccessivamente complessa e di non facile attuazione, sia del fatto che l'iniziativa per l'attivazione di tale livello contrattuale finiva per essere riconosciuta esclusivamente alle sole associazioni degli enti (ANCI, UPI, UNIONCAMERE, ecc.) interessati.

Il nuovo testo dell'art. 6 del CCNL del 23.12.1999, introdotto dall'art. 5 dell'ipotesi di CCNL, introduce nella precedente disciplina alcuni elementi di novità finalizzati ad un rafforzamento e ad una rivitalizzazione dell'istituto, data l'indubbia utilità che esso può presentare per gli enti di ridotte dimensioni organizzative.

Le modifiche introdotte possono così riassumersi.

La prima, e più rilevante, concerne l'individuazione degli enti che possono avvalersi del livello di contrattazione territoriale. Nel precedente quadro regolativo, questi si identificavano con le amministrazioni del comparto con un numero di dirigenti in servizio inferiore a cinque (e quindi al massimo 4).

Sulla base delle nuove previsioni, invece, vengono in considerazione ora gli enti che hanno un numero di dirigenti in servizio "non superiore a 5 unità". Pertanto, sotto questo particolare profilo si è determinato un lieve innalzamento della soglia prevista come limite per il ricorso alla contrattazione integrativa territoriale (da 4 a 5)

Inoltre, al fine di rimediare all'iniziale debolezza del precedente sistema, l'iniziativa per l'attivazione della contrattazione integrativa territoriale è rimessa non solo alle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, come già avveniva nel pregresso regime dell'originario art. 6 del CCNL del 23.12.1999, ma anche disgiuntamente ed a prescindere dalla manifestazione di volontà delle associazioni, ai soggetti titolari della contrattazione decentrata integrativa nei diversi enti potenzialmente interessati e, quindi, sia alle organizzazioni sindacali (rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e RSA) sia agli enti stessi. E' appena il caso di sottolineare che, poiché ciascuno dei soggetti, di cui si è detto, è titolare di un autonomo potere negoziale, l'iniziativa per il ricorso alla contrattazione territoriale integrativa non può essere legata alla sola volontà dei datori di lavoro pubblici o delle sole organizzazioni sindacali, essendo necessario, invece, un espresso consenso, in tal senso, di entrambe le parti.

Per ciò che attiene alle associazioni degli enti, titolari del potere di iniziativa, l'art.5 dell'ipotesi di CCNL le individua nelle "associazioni nazionali rappresentative degli enti", limitandole, quindi, alle sole entità costituite come rappresentanza diffusa e generale su tutto il territorio, al fine di non favorire eventuali realtà più parcellizzate e, comunque, prive di una capacità di omogenea rappresentazione degli effettivi interessi degli enti.

Viene anche espressamente precisato che l'iniziativa per la contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale può essere assunta dalle citate associazioni, sia direttamente, quindi, a livello centrale, sia, autonomamente, dalle loro articolazioni regionali o territoriali, secondo le modalità organizzative interne che derivano dagli statuti e dai regolamenti e nel

rispetto delle autonome regole vigenti presso le singole associazioni.

Le nuove previsioni contrattuali disciplinano specificamente e dettagliatamente sia i contenuti dei protocolli d'intesa ai quali gli enti interessati potranno aderire liberamente per l'avvio della contrattazione territoriale; sia le procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto decentrato, con la sostanziale conservazione dell'impianto del precedente CCNL, salvo che per gli aspetti di seguito indicati.

Viene stabilito che per il concreto avvio della contrattazione territoriale, gli enti interessati debbano stipulare, con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, appositi protocolli d'intesa ai quali viene demandata la funzione di regolamentare specifiche materie, espressamente indicate nella clausola contrattuale e cioè:

- a) la composizione della delegazione di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, con la specificazione che di essa fanno parte non solo i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, ma anche forme di rappresentanza delle RSA dei dirigenti, di cui all'art.11 del CCNL del 23.12.1999; tale ultima indicazione trova la sua giustificazione nella circostanza che relativamente al personale con qualifica dirigenziale, attualmente, non è prevista la costituzione delle RSU, come per il restante personale;
- c) la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto delle regole generali fissate nell'art. 5 del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 4 dell'ipotesi di CCNL;
- d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi; si tratta di una previsione, che analogamente a quanto stabilito per la corrispondente disciplina della contrattazione integrativa di livello territoriale del personale non dirigente, è finalizzata a consentire, attraverso il protocollo, alle rappresentanze sindacali chiamate alla contrattazione decentrata territoriale, ed in relazione alle esigenze di questa, di fruire delle necessarie tutele e dei permessi sindacali; naturalmente dovrà essere rispettato il limite massimo complessivo di permessi sindacali facenti carico a ciascuno degli enti partecipanti alla contrattazione territoriale e a disposizione delle diverse organizzazioni sindacali.

Gli enti che hanno aderito alla iniziativa di contrattazione territoriale, nella loro veste di datori di lavoro, e con esclusione quindi di ogni forma di partecipazione sindacale, concordano, con un autonomo protocollo, gli aspetti organizzativi e procedurali utili e necessari per favorire il negoziato, tra i quali:

- a) le modalità di formalizzazione delle direttive per la delegazione trattante;
- b) la delimitazione delle materie da trattare in sede di contrattazione decentrata territoriale, nell'ambito, ovviamente, di quelle di competenza del secondo livello di contrattazione;
- c) gli adempimenti per la predisposizione delle riunioni e per il corretto svolgimento dei lavori con la indicazione del soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento degli oneri che ricadono sui singoli enti.

Si tratta di un complesso di indicazioni, per ciò che attiene ai contenuti sia dei protocolli da stipulare con le rappresentanze sindacali sia di quelli autonomi e specifici della sola parte datoriale, che ricalcano in buona parte quelle già previste nel precedente art. 6 del CCNL del 23.12.1999.

Tuttavia, dalla lettura delle nuove previsioni, appare evidente come esse siano state, in sede di rinnovo contrattuale, arricchite e specificate, non solo al fine di garantire la migliore funzionalità del modello della contrattazione integrativa territoriale e di favorirne la maggiore diffusione, ma anche al fine di garantire, ugualmente, al massimo livello possibile la salvaguardia degli interessi organizzativi e dei vincoli di bilancio degli enti eventualmente interessati a tale tipologia contrattuale.

## **Art. 6 Concertazione**

L'art. 6 dell'ipotesi di CCNL ridefinisce, in relazione ad alcuni particolari e specifici profili regolativi, soprattutto di carattere procedurale, la disciplina del modello relazionale della concertazione.

Infatti, fermo restando l'impianto complessivo dell'istituto come delineato nell'art. 8 del CCNL del 23.12.1999, soprattutto con riferimento alle materie che ne formano oggetto, vengono introdotti alcuni significativi correttivi.

Innanzitutto, e questo rappresenta un aspetto sicuramente rilevante, viene ribadito, analogamente a quanto avvenuto nell'ambito del CCNL del personale non dirigente, che la concertazione rappresenta un modello di relazioni sindacali del tutto autonomo dagli altri previsti dal CCNL. Infatti, la specifica precisazione contenuta nella clausola contrattuale secondo la quale "... nelle materie ad essa demandate, la concertazione non può essere surrogata da altri modelli relazionali." consente di evidenziare la chiara e specifica volontà delle parti negoziali di porre una netta distinzione tra questa e gli altri modelli relazionali, in modo da evitare il reiterarsi di quelle prassi applicative, frequenti negli enti del comparto, che avevano portato a considerare la "concertazione" come mero sinonimo di contrattazione collettiva (con la conseguenza ulteriore che in tal modo venivano "contrattate" varie materie senza il rispetto delle procedure previste per la contrattazione collettiva decentrata soprattutto sotto il profilo della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio).

Tale volontà delle parti negoziali di differenziare nettamente la concertazione dalla contrattazione, al fine di evitare ogni possibile contrasto o sovrapposizione dei due istituti, emerge anche dalla clausola contrattuale (il nuovo comma 5 dell'art. 8 del CCNL del 23.12.1999) concernente la composizione della parte datoriale per la concertazione.

Infatti, nel momento in cui la individuazione dei soggetti di parte pubblica competenti per la concertazione è prevista in termini del tutto diversi dalla "delegazione di parte pubblica" formalmente prescritta per la contrattazione decentrata integrativa, appare evidente che quest'ultima non è investita anche del potere di concertare.

Sulla base delle nuove regole, quindi, di volta in volta, in relazione alla natura delle materie oggetto di concertazione, gli organi istituzionali dei diversi enti del comparto, nel rispetto delle regole stabilite nei rispettivi ordinamenti, procederanno all'individuazione dei soggetti competenti per la concertazione, che dovrebbero coincidere con quelli che hanno anche il potere di adottare le decisioni finali per la disciplina delle medesime materie.

Un ulteriore elemento innovativo ha riguardato, invece, la procedura di concertazione.

Al fine di assicurare una maggiore funzionalità di quest'ultima, in coerenza con la sua natura di strumento di partecipazione sindacale, e di evitare, nel contempo, che la stessa finisca sostanzialmente per tradursi, come spesso evidenziato dalla prassi applicativa, in uno strumento a disposizione delle OO. SS. per, comunque, rallentare ed ostacolare l'attività organizzativa e decisionale degli enti, sono stati stabiliti in termini più esatti e precisi i tempi della procedura stessa.

Infatti, rimediando ad una lacuna della originaria disciplina dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999, il nuovo comma 1 di tale articolo stabilisce che, ricevuta l'informazione, ciascuno dei soggetti sindacali a ciò legittimati (rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie e RSA dei dirigenti), può attivare la procedura concertativa entro i dieci giorni successivi (cinque giorni nei casi di urgenza la cui giustificazione deve essere specificata nell'atto di informazione

preventiva). Decorso il termine previsto, l'ente può attivarsi autonomamente nelle materie oggetto di concertazione, assumendo le conseguenti decisioni.

### **Art. 7** **Relazioni sindacali delle unioni di comuni**

Nella medesima logica di fondo di valorizzazione delle forme di associazionismo dei comuni e di tutela della posizione dei comuni di ridotte dimensioni demografiche, che ha già informato il rinnovo contrattuale del personale non dirigente del 2004, si inquadra anche la previsione dell'art. 7 dell'ipotesi di CCNL.

Si tratta di previsione scarna che si limita ad evidenziare un dato di fatto oggettivo ed elementare e cioè che l'unione dei comuni, in quanto nuovo soggetto giuridico, con una propria personalità, specifica e distinta da quella dei singoli comuni che vi aderiscono, non può non essere anche un autonomo soggetto del sistema di relazioni sindacali.

Conseguentemente, l'art.7 afferma, e non poteva essere diversamente, che le relazioni sindacali delle unioni di comuni sono disciplinate integralmente dalle medesime regole stabilite in generale dal Titolo II del CCNL del 23.12.1999, con le modifiche apportate dall'ipotesi di CCNL, con riferimento a tutti i modelli relazionali ivi previsti.

### **Titolo II** **Forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti**

In questo Titolo si inseriscono le previsioni relative all'istituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing" e le nuove disposizioni in materia di interpretazione autentica dei contratti collettivi.

### **Art. 8** **Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing"**

Come già evidenziato, tra le forme di partecipazione previste dall'ipotesi di CCNL viene inserita anche la disciplina del "*mobbing*".

Si tratta di una regolamentazione nuova per ciò che attiene alla dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

La disciplina introdotta ricalca, quasi pedissequamente, quella analoga già inserita nel CCNL del personale non dirigente del Comparto Regioni Autonomie Locali del 22.1.2004.

Alla base della scelta di introdurre tale regolamentazione, vi è la considerazione della rilevanza e della diffusione sempre più ampia che il fenomeno del "*mobbing*" è andato assumendo, non solo nel mondo del lavoro privato, ma anche nel settore del lavoro pubblico, tali da giustificare la predisposizione di opportuni strumenti di tutela anche del dirigente, destinati ad operare sia in via preventiva che successiva.

La disciplina contrattuale (comma 1) si apre con la specificazione della nozione stessa di "*mobbing*". Questo, infatti, viene individuato, in generale ed in conformità alle definizioni prevalenti emerse in dottrina e giurisprudenza, in una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore e caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Naturalmente, ai fini dell'applicazione della disciplina contrattuale, tale nozione, sotto il profilo contenutistico, non può non essere calibrata attraverso il riferimento che alla specifica posizione ed al ruolo del dirigente nell'ambito della struttura organizzativa ed al complesso delle relazioni, anche di carattere personale, intercorrenti, negli ambienti di lavoro, sia con il "datore di lavoro" (e cioè l'ente e gli organi che lo rappresentano) che con gli altri dirigenti, non solo sovraordinati ma anche pariordinati.

Per fronteggiare questo fenomeno, è prevista la costituzione presso ciascun ente, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del CCNL, di uno specifico Comitato paritetico, con il compito di raccogliere dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno, di individuarne le possibili cause, di formulare proposte di azioni positive nonché per la definizione dei codici di condotta. La costituzione di tali Comitati paritetici è obbligatoria per tutti gli enti del comparto, come si evince chiaramente dalla formulazione letterale del testo contrattuale (comma 3: "Per le finalità .....sono istituiti..."), che non lascia agli enti margini di autonoma valutazione discrezionale in materia.

Sempre in una logica di maggiore considerazione delle problematiche connesse all'organizzazione ed al funzionamento degli enti di ridotte dimensioni, per i quali spesso la disciplina contrattuale dettata per la generalità degli enti può creare difficoltà applicative idonee a tradursi anche nell'oggettiva impossibilità di una concreta attuazione della stessa, l'art.8, comma 6, ultimo periodo, del CCNL, stabilisce che gli enti con un numero di dirigenti inferiore a cinque possono anche concordare, ove ritenuto opportuno, la costituzione di un unico Comitato paritetico.

Sulla base della formulazione letterale della clausola contrattuale ("Enti con un numero di dirigenti ..... possono concordare la costituzione di un unico Comitato..."), si deve ritenere che l'iniziativa per la costituzione di un unico Comitato debba essere ricondotta esclusivamente alle autonome valutazioni degli enti interessati. Gli stessi enti devono poi provvedere sia a regolamentare la composizione della parte pubblica dell'unico Comitato sia a definire le necessarie modalità di funzionamento, per assicurare la effettiva operatività dello stesso.

I compiti spettanti ai Comitati paritetici, espressamente indicati e precisati (art. 8, comma 3, dell'ipotesi di CCNL), consistono in attività di raccolta di dati ed informazioni sul "*mobbing*" presso ciascun ente, di verifica ed analisi di tale fenomeno, anche con riferimento alle sue possibili cause, nonché di formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla sua prevenzione ed alla sua repressione ed alla elaborazione di specifici codici di condotta.

Nell'ambito dei loro compiti, al fine di realizzare una forma di tutela di carattere preventivo, i Comitati possono formulare specifiche proposte di interventi formativi e di aggiornamento del dirigente in materia di "*mobbing*", finalizzati all'affermazione di una cultura organizzativa che si incentri su una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze (individuali e sociali) ed alla diffusione di una maggiore consapevolezza e conoscenza dei ruoli dei singoli e dei rapporti interpersonali all'interno degli uffici, anche con riferimento all'evidente opportunità di porre le premesse per un recupero della motivazione e dell'affezione del personale verso l'ambiente di lavoro. Tali proposte si devono inserire nei piani generali per la formazione del personale di cui all'art.32 del CCNL del 23.12.1999.

Le proposte formulate dai Comitati, con riferimento alle materie di competenza, sono poi presentate agli enti per i conseguenti adempimenti attuativi. Tra questi particolare rilievo assumono: la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti; l'istituzione della figura del consigliere di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta.

La specifica predisposizione di questi ultimi, sulla base delle proposte dei Comitati, deve accompagnarsi ad un momento di confronto sindacale. Infatti, (comma 4) è previsto che: "..... la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto".

Sotto il profilo organizzativo, i Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL in esame e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente, in modo da garantire la continuità e regolarità dei lavori del Comitato.

Al fine di favorire l'unitarietà di azione ed il reciproco raccordo per le materie di comune interesse, fermo restando il principio della composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante dello specifico Comitato per le pari opportunità, da questo autonomamente designato.

Il Presidente viene designato tra i rappresentanti dell'ente, mentre il vicepresidente tra i componenti di parte sindacale.

I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. Per i componenti è previsto anche il rinnovo dell'incarico, senza alcun limite quantitativo massimo. Al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, è espressamente affermato che ai componenti del Comitato, sia di parte pubblica che sindacale, non deve essere corrisposto alcun compenso.

Sono i Comitati, nella loro autonomia organizzativa, a definire le regole per il corretto e regolare svolgimento dei compiti e delle attività ad essi spettanti. Con cadenza annuale essi sono tenuti anche alla predisposizione di una relazione sull'attività svolta.

Gli enti sono sollecitati a favorire l'operatività dei Comitati, garantendo gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, si chiede agli enti di valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nel contesto lavorativo, i risultati del lavoro svolto dai Comitati.

### **Art. 9 Interpretazione autentica**

L'art. 9 dell'ipotesi di CCNL innova, relativamente ad alcuni e limitati profili, la precedente disciplina sull'interpretazione autentica dei contratti collettivi contenuta nell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996. Tale ultima disposizione sarà disapplicata con effetto dalla sottoscrizione definitiva del CCNL, a conclusione dell'iter procedurale previsto dal D.Lgs. n.165/2001.

Si tratta di un intervento di manutenzione della precedente disciplina contrattuale giustificato dalla circostanza che essa era ormai, per alcuni aspetti, superata in quanto formulata sulla base delle disposizioni dell'art.53 del D.lgs.n.29/1993, che all'epoca rappresentava la cornice legale di riferimento. Conseguentemente, essa non teneva conto delle significative novità introdotte, in materia successivamente, sia dai D.Lgs. n.396/1997 e n.80/1998 che dalla stessa contrattazione collettiva nazionale con particolare riferimento sia ai soggetti coinvolti nella procedura di contrattazione collettiva nazionale sia all'articolazione dei livelli di quest'ultima.

Gli interventi modificativi sono abbastanza limitati.

Il primo riguarda la definizione dei soggetti legittimati a richiedere l'interpretazione autentica.

Sotto tale profilo, in base al testo originario dell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996, il potere di richiesta di avvio del procedimento di interpretazione autentica era riconosciuto anche al Dipartimento della Funzione Pubblica. Tale scelta si giustificava in considerazione del fatto che, all'epoca, spettava al citato Dipartimento formulare all'ARAN gli atti di indirizzo per la contrattazione collettiva di tutti i comparti del pubblico impiego e le relative aree dirigenziali.

Con la nuova formulazione della clausola contrattuale, invece, la legittimazione all'avvio della procedura interpretativa viene riconosciuta, oltre che all'ARAN, solo al Comitato di settore del Comparto Regioni - Autonomie Locali, dato che oggi, sulla base della vigente normativa

dell'art. 41 del D.Lgs. n.165/2001, è il suddetto Comitato di settore a formulare l'atto di indirizzo per la contrattazione di livello nazionale. Si tratta di una modifica sostanzialmente imposta dalle innovazioni legislative intervenute.

Il secondo intervento ha riguardato l'estensione espressa delle procedure di interpretazione autentica anche alla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale. Si tratta, peraltro, di un intervento più formale che sostanziale. Infatti, poiché sia nella disposizione dell'art. 49 del D.Lgs. n.165/2001 che nella disciplina contrattuale dell'istituto il riferimento viene fatto, genericamente, alla "interpretazione autentica dei contratti collettivi", senza alcuna altra specificazione o limitazione, in questa nozione possono ricomprendersi sicuramente anche i contratti collettivi decentrati integrativi territoriali. Tuttavia, al fine di evitare ogni possibile dubbio o incertezza, le parti hanno optato per un'indicazione esplicita in tal senso.

### **TITOLO III DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il Titolo III dell'ipotesi di CCNL, che si compone di undici articoli, è dedicato alla definizione di alcuni particolari aspetti della disciplina del rapporto di lavoro del dirigente.

La parte più significativa e rilevante delle innovazioni introdotte attiene alla modifica di alcuni profili della precedente regolamentazione contrattuale in materia di incarichi dirigenziali, di valutazione del dirigente e di effetti, sul piano sanzionatorio, dell'eventuale valutazione negativa, di cessazione dall'incarico dirigenziale.

Si tratta di modifiche che trovano giustificazione sia in espresse richieste in tal senso del Comitato di settore, in quanto rispondenti ad effettive ed avvertite esigenze gestionali degli enti; sia nella modifica del quadro legale di riferimento, per effetto delle nuove regole introdotte dalla legge n.145/2002, attraverso la modifica dell' art.21 del D.lgs.n.165/2001, in materia di responsabilità dirigenziale, con particolare riferimento alla valutazione negativa del dirigente connessa al mancato raggiungimento degli obiettivi ed alla inosservanza delle direttive.

La nuova disciplina legale, infatti, prevede espressamente, e come regola generale, un articolato sistema di sanzioni, di crescente gravità, applicabili nei confronti del dirigente in relazione evidentemente alla gravità della responsabilità dello stesso. Resta comunque impregiudicata, anche nel nuovo regime, la possibilità per la contrattazione collettiva, secondo le regole generali, di integrare e specificare le prescrizioni legali.

Altro elemento di novità dell'ipotesi di CCNL è la riformulazione della precedente disciplina contrattuale (art.29 del CCNL del 10.4.1996) in materia di effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro del dirigente. Si tratta di modifiche imposte prevalentemente dalla necessità di tenere conto delle innovazioni introdotte in materia dalla legge n.97/2001; alcune, invece, attengono all'opportunità di considerare alcuni profili per i quali o mancava ogni indicazione (riammissione in servizio del dirigente licenziato per effetto di sentenza penale e successivamente assolto) oppure le regole dettate erano eccessivamente scarse. Infine, oltre alle eccedenze di personale, trovano una prima regolamentazione contrattuale anche alcune situazioni particolari come le assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario oppure i permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero.

Per queste casistiche, la disciplina introdotta, ripete, con i necessari adeguamenti quella analoga già dettata, per il personale non dirigente, dal CCNL del 22.1.2004.

#### **Art. 10**

## **Affidamento incarichi dirigenziali**

In base alla disciplina degli artt.15 e seguenti del D.Lgs.n.165/2001 (ed anche degli artt.107 e seguenti del D.Lgs.n.267/2001 per gli enti locali) non vi possono essere dirigenti che non siano formalmente incaricati dello svolgimento di funzioni dirigenziali.

Tale principio è ribadito espressamente dall'art.22, comma 1, del CCNL del 10.4.1996, come modificato dall'art.13 del CCNL del 23.12.1999.

Infatti, è proprio lo svolgimento di tali incarichi che qualifica la figura del dirigente. Ad ogni dirigente, pertanto, deve essere affidata una funzione dirigenziale tra quelle formalmente previste dall'ordinamento dell'ente ed in relazione alle quali è stato determinato il corrispondente numero di posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica dell'ente stesso.

L'art.10 dell'ipotesi di CCNL modifica, attraverso la sua integrale sostituzione, proprio il comma 1 del sopra citato art.22 del CCNL del 10.4.1996.

Si tratta, tuttavia, di un intervento limitato, in quanto non pone in discussione il principio generale per cui ogni dirigente deve necessariamente essere incaricato dell'espletamento di una funzione dirigenziale, ma si limita solo a prevedere un'unica eccezione espressa allo stesso, rappresentata dal caso del dirigente a tempo indeterminato sospeso da ogni incarico dirigenziale per effetto di valutazione negativa, previsto e disciplinato, in coerenza con l'art.21 del D.Lgs.n.165/2001 nel testo attualmente vigente, dai nuovi artt.23 -bis e 23 - ter del CCNL del 23.12.1999, introdotti dall'art.13 dell'ipotesi di CCNL.

Pertanto, nel nuovo contesto, solo l'applicazione della "sanzione" della sospensione da ogni incarico dirigenziale, nei casi e per la durata per i quali è prevista, può giustificare il mancato affidamento al dirigente di ogni funzione dirigenziale.

### **Art.11 Recesso dell'amministrazione**

L'art.27 del CCNL del 10.4.1996, ha disciplinato e le diverse forme di recesso dell'amministrazione dal rapporto di lavoro con il dirigente.

A tal fine si distinguono due distinte fattispecie di recesso:  
a) quello (comma 1) determinato da un giustificato motivo e per il quale sussiste l'obbligo del datore di lavoro pubblico di rispettare i termini di preavviso stabiliti dalla disciplina contrattuale (art.31 del CCNL del 10.4.1996);

b) quello (comma 2) riconducibile alla sussistenza di una giusta causa, ai sensi dell'art.2119, senza alcun obbligo di preavviso per il datore di lavoro pubblico.

In tale ambito, il medesimo art.27, al comma 4, poi, riconduceva espressamente alla fattispecie del recesso per giusta causa, di cui alla precedente lett. b), anche la specifica ipotesi della responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata nel rispetto delle procedure stabilite dall'allora vigente art.20 del D.Lgs.n.29/1993.

Si trattava una disciplina contrattuale che dava attuazione alle precise indicazioni già contenute nell'art.21, comma 9, del D.Lgs.n.29/1993, nel testo all'epoca vigente. Tale ultima norma, infatti, stabiliva che: "In caso di responsabilità particolarmente grave o reiterata, nei confronti dei dirigenti generali o equiparati, può essere disposto - in contraddittorio - il collocamento a riposo per ragioni di servizio, anche se non sia mai stato disposto in

precedenza il collocamento a disposizione; nei confronti dei dirigenti si applicano le disposizioni del codice civile".

Proprio in relazione a tale rinvio alle previsioni in materia contenute nel codice civile, le parti negoziali, nel 1996, avevano ricondotto l'ipotesi della responsabilità particolarmente grave e reiterata del dirigente alla fattispecie sanzionatoria del recesso per giusta causa.

Infatti, essa sembrava identificarsi in modo pieno con la nozione di giusta causa, ex art.2119 del codice civile, prevalente in dottrina e giurisprudenza, e riportata anche nel testo dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996 (comma 2: "..fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria del rapporto di lavoro.").

Sotto tale profilo, quindi, la soluzione contrattuale risultava pienamente coerente anche con la corrispondente disciplina applicata alla dirigenza nel settore del lavoro privato.

Su tale particolare profilo della disciplina del recesso dell'amministrazione interviene il nuovo testo dell'art.27, comma 4, del CCNL del 10.4.1996, introdotto dall'art.11, comma 1, dell'ipotesi di CCNL.

Tale intervento, come già anticipato, trova il suo principale fondamento nel sopraggiunto mutamento del quadro legale di riferimento, prima per effetto dei DD.LL.Gs n.80/1998 (art.14) e n.387/1998 (art.7), e soprattutto, poi, per l'entrata in vigore della legge n.145/2002.

Questa legge, infatti, ha introdotto alcune significative innovazioni nel regime della responsabilità dirigenziale.

Infatti, si stabilisce (nuova formulazione dell'art.21 del D.Lgs.n.165/2001, risultante appunto dalla novella della legge n.145/002) che il mancato raggiungimento degli obiettivi o l'inosservanza delle direttive, imputabili al dirigente, accertati nel rispetto delle procedure e delle garanzie stabilite nel D.lgs.n.286/1999, comportano l'applicabilità nei confronti del dirigente stesso, fermo restando anche la sua eventuale responsabilità disciplinare, l'impossibilità del rinnovo del medesimo incarico dirigenziale. Inoltre, in relazione alla gravità dei singoli casi, l'amministrazione può procedere anche alla revoca dell'incarico dirigenziale, con collocazione del dirigente a disposizione dei ruoli previsti dall'art.23 del D.lgs.n.165/2001, oppure recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni della contrattazione collettiva.

Nel proprio atto di indirizzo, il Comitato ha espressamente richiesto una rivisitazione della precedente disciplina contrattuale in materia di recesso, in modo da tenere conto delle innovazioni contenute nel nuovo testo dell'art.21 del D.Lgs.n.165/2001, ritenute coerenti con una gestione del rapporto di lavoro della dirigenza più funzionale alle esigenze organizzative ed operative degli enti del comparto.

L'art.11 dell'ipotesi di CCNL ha tradotto tale indicazione in una nuova e precisa regolamentazione dell'istituto del recesso.

A tal fine sono state apportate alle indicazioni provenienti direttamente dalla legge gli opportuni adattamenti ed integrazioni, in modo da renderle concrete ed effettivamente applicabili, tenendo conto evidentemente delle caratteristiche organizzative delle amministrazioni chiamate ad applicarle (le disposizioni del Capo II del D.Lgs.n.165/2001, relative alla dirigenza, non sono direttamente ed automaticamente applicabili alle amministrazioni diverse da quelle statali; queste provvedono, infatti, solo ad adeguare ai principi da esse ricavabili i propri ordinamenti, ai sensi dell'art.27 del medesimo D.lgs.n.165/2001) e delle specifiche esigenze degli enti che la disciplina contrattuale è stata chiamata a soddisfare.

In base alla nuova regolamentazione, la fattispecie legittimante il recesso per giusta causa non si identifica più con la "responsabilità grave e reiterata". Infatti, fermo restando il requisito

della gravità della stessa, non viene più richiesto anche che la responsabilità del dirigente sia accertata per almeno due volte, come implicito nella precedente nozione di reiterazione.

Nell'ambito di una complessiva valutazione della nuova disciplina, occorre evidenziare tuttavia anche che la modifica del regime di tutela del dirigente (il venir meno della reiterazione della responsabilità grave) viene accompagnato, nel nuovo testo dell'art.27, comma 4, del CCNL del 10.4.1996, da una più precisa specificazione del requisito della "gravità" della responsabilità.

La gravità della responsabilità del dirigente, come fondamento legittimante l'eventuale recesso, viene, oggi, oggettivamente correlata a due parametri precisi, prima del tutto mancanti nella disciplina della materia, sia di fonte legale che contrattuale. Infatti, in base a quest'ultima, essa finiva per essere rimessa esclusivamente all'apprezzamento discrezionale dell'amministrazione, salvo l'eventuale controllo giudiziario in sede di contenzioso.

Nel nuovo sistema, invece, la gravità della responsabilità del dirigente è ricondotta:  
a) al mancato raggiungimento di obiettivi individuati, preventivamente ed espressamente, come particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente specifiche nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;  
b) all'inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, che siano state espressamente qualificate di rilevante interesse per l'ente.

La tutela del dirigente in entrambe le situazioni viene garantita anche attraverso la previsione della necessità, per l'integrazione della fattispecie, che il dirigente, in anticipo, abbia piena e completa conoscenza dei comportamenti che saranno prioritariamente considerati dall'ente in sede di valutazione e che potrebbero dare luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, sempre ai fini dell'integrazione delle fattispecie prese in considerazione dalla clausola contrattuale, è necessario che l'ente specifichi espressamente quali obiettivi dei documenti di programmazione o quali contenuti delle direttive generali devono considerarsi "rilevanti".

Ove, in presenza dei requisiti richiesti, sia accertata la responsabilità grave del dirigente, l'ente può recedere dal rapporto di lavoro con il dirigente per giusta causa, ai sensi dell'art.2119 del codice civile e dell'art.21, comma 2, del CCNL del 10.4.1996.

L'accertamento della responsabilità deve avvenire nel rispetto della disciplina in materia di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti contenuta nell'art.23 del CCNL del 23.12.1999.

L'art.11, comma 2, primo periodo, ribadisce la regola, precedentemente sancita nell'art.27, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 10.4.1996, secondo la quale nel caso di recesso per giusta causa, connesso alla responsabilità grave del dirigente, non trovano applicazione le disposizioni in materia di conciliazione ed arbitrato, di cui all'art.13 del CCNL della separata area della dirigenza del 12.2.2002.

Ugualmente non costituisce una novità (in quanto già contenuta nel precedente testo dell'art.27, comma 4, del CCNL del 10.4.1996), la regola secondo la quale costituisce causa risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, come disciplinata da ciascun ente nel rispetto delle previsioni dell'art.23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999.

## **Art.**

**12**

### **Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

L'art.12 dell'ipotesi di CCNL, attraverso la completa sostituzione dell'art.29 del CCNL del 10.4.1996, introduce alcune modificazioni ed integrazioni nella regolamentazione della delicata materia degli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro del dirigente, anche con riguardo al rilevante profilo della sospensione cautelare .

La necessità di un tale intervento di manutenzione, richiesto espressamente dal Comitato di settore nell'atto di indirizzo, ha trovato giustificazione nella:

a) necessità di aggiornare i contenuti della precedente disciplina contrattuale, in modo da tenere conto delle innovative disposizioni in materia di rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare introdotte dalla recente legge n.97/2001;

b) opportunità di modificare ed integrare alcuni punti della precedente e scarna disciplina già prevista dall'art.29 del CCNL del 10.4.1996, al fine non solo dell'aggiornamento formale della stessa, sotto il profilo dei riferimenti normativi, ma anche di garantire una maggiore certezza delle situazioni giuridiche e delle regole applicabili e, quindi, anche una maggiore tutela della posizione del dirigente, attraverso la previsione di profili regolativi prima del tutto mancanti (*"restituito in integrum"* del dirigente a seguito di sospensione cautelare e di conclusione del procedimento penale; riammissione in servizio del dirigente licenziato per effetto di sentenza di sentenza passata in giudicato e successivamente assolto a seguito di revisione del processo). In relazione a tali profili, occorre evidenziare che le nuove regole in materia, introdotte dall'art.11 dell'ipotesi di CCNL, ricalcano sostanzialmente quelle già poste in essere per il personale non dirigente dagli artt. 26 e 27 del CCNL del 22.1.2004.

La nuova disciplina (nuovo testo dell'art.29 del CCNL del 10.4.1996) può così riassumersi:

a) resta confermato (comma 1) l'obbligo, già stabilito dal precedente testo del CCNL del 10.4.1996, della sospensione dal servizio d'ufficio, con revoca dell'incarico dirigenziale e privazione della retribuzione, nei confronti del dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale, per tutta la durata dello stato di detenzione o comunque di restrizione della libertà; resta, comunque, salva la facoltà dell'ente, in alternativa alla sospensione, di recedere direttamente dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.27 del medesimo CCNL del 10.4.1996;

b) resta confermato (comma 2) anche un altro profilo della precedente regolamentazione, in virtù del quale, nel caso di rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti tra i comportamenti integranti una giusta causa di recesso, ai sensi dell'art.27, comma 2, del CCNL del 10.4.1996, qualora questo non sia assoggettato a misure restrittive della libertà personale o queste abbiano cessato i propri effetti, l'ente può procedere alla sospensione dal servizio del suddetto dirigente, con conseguente privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva; anche in questo caso l'ente, in alternativa a tale sospensione, può eventualmente ricorrere al recesso immediato, ai sensi dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996; anche se la formulazione letterale del testo di questa clausola contrattuale è diversa da quella del precedente comma 1 (si fa riferimento solo alla sospensione dal servizio ed alla privazione della retribuzione), appare evidente alla luce dei consueti principi di ragionevolezza, che anche in questo caso, nel momento in cui dispone la sospensione dal servizio del dirigente, l'ente procede anche alla revoca dell'incarico; data l'identità di *ratio* delle due disposizioni contrattuali, non sussistono elementi giuridici idonei a giustificare una diversità di trattamenti;

c) resta fermo (comma 3), inoltre, l'obbligo di sospensione dal servizio del dirigente per i delitti già previsti dall'art. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000; anche in queste ipotesi, è fatta salva la possibilità dell'ente di procedere, in alternativa alla sospensione, direttamente al recesso, ai sensi dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996. Si tratta di una disciplina innovativa che ha tenuto conto delle modifiche legislative intervenute, successivamente al 1995, nella regolamentazione della materia della obbligatoria sospensione dei lavoratori pubblici in presenza di particolari fattispecie di reato.

In proposito si rendono opportuni i seguenti ulteriori chiarimenti:

**1. essendo stata abrogata per effetto del D.Lgs. n.267/2000 la disciplina già contenuta nella legge n.55 del 1990, come modificata dalla legge n.16/1992 e successivamente dalla legge n. 475/1999, il richiamo alle citate leggi n.55/1990 e**

***n.16/1992 contenuto nell'art.29, comma 1, del CCNL del 10.4.1996 non era più attuale;***

***2. il D.lgs.n.267/2000, nel disporre la abrogazione delle precedenti fonti legislative, ha, al contempo, dettato previsioni espresse (art. 58 e 59) per il solo personale degli enti locali in materia di sospensione obbligatoria dello stesso, in presenza di delitti particolarmente gravi dallo stesso individuati e corrispondenti sostanzialmente a quelli, al medesimo fine, specificati nelle leggi n.55/1990 e n.16/1992;***

***3. il comma 3, al fine dell'esatta identificazione delle ulteriori ipotesi che giustificano la sospensione cautelare obbligatoria del dirigente, ha richiamato al suo interno le citate disposizioni degli artt.58 e 59 del D.lgs.n.267/2000, estendendole anche, in via negoziale, a tutte le diverse tipologie di enti ed amministrazioni del comparto, anche se diverse dagli enti locali;***

***4. pertanto, poiché le disposizioni degli artt.58 e 59 del D.lgs.n.267/2000 sono ancora vigenti, esse rappresentano ancora la cornice legale della regolamentazione della materia, relativamente al solo personale degli enti locali, in quanto il comma 3 si è limitato solo a richiamarle al suo interno come fonte principale della disciplina della sospensione cautelare; quindi, per i soli dipendenti degli enti locali, destinatari del D.Lgs. n.267/2000, la fonte di disciplina della sospensione obbligatoria, relativamente ai delitti ivi previsti, continua ad essere prioritariamente quella contenuta nel citato D.Lgs. n.267/2000;***

***5. per il personale delle altre amministrazioni diverse dagli enti locali, in presenza dei delitti già indicati nelle leggi n.55/1990 e n. 16/1992 (e corrispondenti a quelli previsti dagli artt. 58 e 59 del D.Lgs. n.267/2000) la fonte di disciplina dell'obbligo di sospensione è, invece, esclusivamente il comma 3, che a tal fine richiama le citate previsioni del D.Lgs.n.267/2000;***

***6. pertanto, per le amministrazioni diverse dagli enti locali, il comma 3 ha carattere di mero rinvio materiale, ai fini della sola individuazione delle particolari fattispecie che giustificano la sospensione obbligatoria del dipendente; conseguentemente, per esse è il CCNL, e non più la legge (ormai abrogata), la fonte dell'obbligo di sospensione, come configurato nella sua portata applicativa dalle previsioni del comma 3;***

d) nel caso si tratti di uno dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n.97/2001 e sussistano le condizioni ivi previste, trova applicazione la specifica disciplina di tale articolo, che, come è noto, fermo restando la possibilità di applicare il provvedimento della sospensione dal servizio, prevede anche quella di un trasferimento ad altro ufficio del pubblico dipendente, e quindi anche del dirigente, secondo le modalità e nel rispetto delle garanzie stabilite dalla legge stessa; qualora, per i medesimi delitti previsti nell'art. 3, comma 1, della legge n.97/2001, intervenga una condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione quanto stabilito dall'art. 4, comma 1, della stessa legge n. 97/2001, in virtù della quale i dipendenti pubblici, e quindi anche i dirigenti, devono essere sospesi dal servizio; si tratta di previsioni innovative rispetto alla disciplina del 1996, che trovano giustificazione nelle espresse disposizioni della legge n. 97/2001 (il comma 4 si è limitato ad un semplice richiamo delle stesse, al fine di conoscenza e di coordinamento complessivo della disciplina dell'intera materia); anche in queste ipotesi, l'ente, in alternativa alla sospensione, può recedere direttamente ed immediatamente dal rapporto di lavoro;

e) per ciò che attiene alla durata della sospensione dal servizio giustificata dall'esistenza di un procedimento penale, con riferimento a tutte le ipotesi contemplate dal nuovo testo dell'art.29

del CCNL del 10.4.1996, viene stabilito che essa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni (comma 5, primo periodo); superato tale termine massimo, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente viene riammesso in servizio (comma 5, secondo periodo); tuttavia, l'ente, in alternativa alla riammissione in servizio, può recedere direttamente ed immediatamente dal rapporto, secondo le previsioni dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996;

f) in materia di trattamento economico del dirigente sospeso dal servizio (comma 6), in base alle regole contrattuali, viene stabilito che allo stesso devono essere corrisposti: un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, negli importi stabiliti dall'art.21 dell'ipotesi di CCNL (nel testo contrattuale si fa riferimento all'art. 21 senza alcuna specificazione del CCNL di collocazione; è evidente che il richiamo non può essere all'art.21 del CCNL del 10.4.1996, come pure potrebbe ritenersi sulla base della circostanza che la nuova disciplina va a sostituire quella precedentemente contenuta nell'art.29 del CCNL del 10.4.1996); la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita; si tratta di previsioni sostanzialmente coincidenti con quelle già stabilite nel precedente testo dell'art.29 del CCNL del 10.4.1996;

g) nel caso che, successivamente, intervenga una sentenza definitiva di assoluzione del dirigente, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", a seguito della riammissione in servizio, quanto corrisposto al dipendente durante il periodo di sospensione a titolo di assegno alimentare, verrà congruato con quanto dovuto al dirigente stesso se fosse rimasto in servizio (comma 7), tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento dello stesso, al momento della sospensione; la medesima disciplina trova applicazione anche nel caso in cui si tratti di sentenza definitiva di proscioglimento pronunciata prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 c.p.p., con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso";

h) relativamente al trattamento del dirigente riammesso in servizio al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5 e 7, viene disposto che questi ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente, sia in termini di prestigio che economici, a quello in godimento al momento della sospensione; si tratta di una innovazione che trova la sua giustificazione di assicurare un'adeguata tutela al dirigente, anche sotto il profilo del prestigio, che abbia subito la revoca dell'incarico di cui era titolare conseguente ad una sospensione dal servizio disposta per effetto della connessione con un procedimento penale e che successivamente sia venuta meno o per lo scadere dei termini massimi di durata previsti o per sentenza definitiva di assoluzione che sia intervenuta; in tal modo, si è colmata una lacuna della precedente disciplina dell'art.29 del CCNL del 10.4.1996, che, proprio per le incertezze applicative che si determinavano nella prassi applicativa degli enti, è stata espressamente sottolineata dal Comitato di settore ai fini della predisposizione di una specifica disciplina della materia;

i) qualora il dirigente già licenziato per giusta causa, a seguito di sentenza penale definitiva di condanna, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL del 10.4.1996, sia successivamente assolto a seguito di giudizio di revisione, ha diritto dalla data della sentenza (definitiva) di assoluzione (commi 9 e 10):

1. alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede ed all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento;

2. a percepire, dalla data di riammissione in servizio, tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto a tal fine anche dell'eventuale periodo di sospensione intervenuto prima del licenziamento; da tale garanzia sono esclusi i compensi collegati agli incarichi.

In caso di premorienza del dirigente, tutti i compensi spettanti allo stesso, in base alla regola contrattuale, sono corrisposti al coniuge o al convivente superstite ed ai figli.

Si tratta di una disciplina di garanzia del dirigente che trova la sua giustificazione nella circostanza che il licenziamento intimato ha trovato il suo principale fondamento nella sentenza

penale di condanna e che tale fondamento, successivamente, è venuto meno a seguito della sentenza di assoluzione conseguente al processo di revisione.

Essa non costituisce, peraltro, una novità in assoluto, in quanto una tutela analoga era già prevista nell'art.88 del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato, recepito nel DPR n.3/1957.

Di recente, una norma analoga è stata inserita anche nell'art.26 del CCNL del 22.1.2004, relativamente al personale non dirigente del comparto regioni-Autonomie Locali.

### **Art.13 Effetti degli accertamenti negativi**

L'art.13 dell'ipotesi di CCNL detta una specifica disciplina delle conseguenze che possono derivare in capo al dirigente nel caso di accertamento negativo dei risultati di gestione, a seguito della verifica dei risultati e della valutazione periodica dei dirigenti.

In proposito, occorre ricordare che l'art.23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999, pure prescrivendo, in generale, la necessaria adozione dei meccanismi e sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti, non è intervenuta direttamente in materia, ma ha demandato ai singoli enti il compito di adottare, nel rispetto dell'autonomia espressamente prevista dal D.lgs.n.286/1999, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, avendo riguardo sia ai programmi da realizzare e agli obiettivi da perseguire sia alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

La medesima fonte pattizia nazionale, inoltre, demandava ugualmente alle autonome determinazioni degli enti la disciplina del sistema sanzionatorio correlato all'accertamento di eventuali risultati negativi, regolamentando altresì il relativo procedimento e gli strumenti di tutela del dirigente ed in particolare le fasi della contestazione e del contraddittorio. Nella determinazione di tale sistema sanzionatorio, gli enti avrebbero dovuto attenersi alle prescrizioni del testo all'epoca vigente del D.lgs.n.29/1993. Tale ultima norma, in materia, prevedeva l'impossibilità di rinnovo al dirigente del medesimo incarico già attribuito nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Nei casi di maggiore gravità potevano trovare applicazione le ulteriori sanzioni della revoca dell'incarico, con il collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli ed, infine, la risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente.

L'art.12 dell'ipotesi di CCNL interviene proprio sul profilo della disciplina degli effetti degli accertamenti negativi connessi alla valutazione dei risultati e delle prestazioni dei dirigenti, inserendo uno specifico art.23 bis nel CCNL del 10.4.1996.

Alla base di tale opzione, vi è la precisa indicazione del Comitato di settore di integrare e completare la precedente regolamentazione contrattuale della materia proprio sul punto specifico delle sanzioni applicabili nel caso di accertamento negativo e della loro gradualità, soprattutto con riferimento alle ipotesi della revoca e del recesso, in modo da consentire, attraverso il filtro negoziale, l'adeguamento, l'adattamento e, conseguentemente, la piena applicabilità delle nuove prescrizioni in materia di responsabilità dirigenziale introdotte nell'art.21 del D.lgs.n.165/2001 dalla legge n.145/2002.

### **"Art.23 bis" del CCNL del 10.4.1996**

In base alle nuove regole, viene ribadito preliminarmente che spetta ai singoli enti il compito di adottare una specifica disciplina delle misure sanzionatorie applicabili nei confronti dei dirigenti, in relazione ai diversi gradi di gravità, nelle ipotesi di accertamenti negativi sui risultati di gestione da questi conseguiti.

Spetta ugualmente ai singoli enti disciplinare il relativo procedimento e gli strumenti di tutela del dirigente, ivi compresi la necessità della previa contestazione e la garanzia del contraddittorio con il dirigente interessato.

La disciplina contrattuale prevede che gli enti possono adottare quattro diversi tipi di misure sanzionatorie, espressamente esplicitate, che richiedono conseguentemente la fissazione preventiva di criteri idonei a definire almeno quattro diversi livelli di gravità della responsabilità del dirigente.

Le misure previste sono:

1 la riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza del personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale, sempre che detto conferimento sia consentito dalla normativa vigente nell'ente; tale fattispecie può trovare applicazione solo negli enti che, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, abbiano previsto e disciplinato, attraverso gli strumenti regolamentari previsti dai rispettivi ordinamenti ed in coerenza con la norma di rinvio contenuta nell'art. 27 del D.Lgs.n.165/2001, il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto a termine al personale della categoria D, secondo le modalità stabilite dall'art. 19, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001 (su tale possibilità, è intervenuta anche la dichiarazione congiunta n.1 dell'ipotesi di CCNL; la Corte dei Conti, sezione centrale di controllo, nell'adunanza del 25.1.2005, ha affermato la piena legittimità degli incarichi conferiti a funzionari interni). Sulla base della disciplina contrattuale, pertanto, in caso di accertamento negativo dei risultati di personale della categoria D cui sia stato conferito un incarico dirigenziale con contratto a termine, trova applicazione, direttamente, solo ed esclusivamente la specifica misura della cessazione dell'incarico e la conseguente riassegnazione alle funzioni tipiche della categoria D. La severità della misura, che trova comunque applicazione qualunque sia il grado di responsabilità, si giustifica con l'eccezionalità della situazione i cui si trovano i soggetti di cui si tratta. Infatti, si tratta di personale non avente qualifica dirigenziale, cui, sulla base delle norme legali di riferimento, viene conferito eccezionalmente un incarico dirigenziale in quanto in possesso dei requisiti culturali e professionali a tal fine previsti (art.19, comma 6, del D.lgs.n.165/2001). Pertanto, l'accertamento di risultati negativi dimostra l'inidoneità del soggetto a svolgere ulteriormente incarichi dirigenziali, in quanto evidenzia la mancanza di quei requisiti che, in via straordinaria, avevano giustificato la stipulazione di un contratto a termine e l'affidamento dell'incarico che ha formato oggetto di accertamento. Poiché come si è detto si tratta di personale non avente stabilmente la qualifica di dirigente non può neppure prospettarsi un diritto dello stesso all'assegnazione di altro incarico. Sulla base dei principi generali, la revoca dell'incarico e la contestuale riassegnazione alla categoria di appartenenza dovrebbe decorrere dalla formalizzazione e comunicazione al dipendente della misura adottata a seguito dell'accertamento;

2. l'affidamento di un incarico dirigenziale con un valore della retribuzione di posizione inferiore; si tratta della misura sanzionatoria di livello più basso tra quelle previste dalla nuova disciplina contrattuale per il personale con qualifica dirigenziale, che, pertanto, dovrebbe collegarsi alle ipotesi in cui l'accertamento negativo si fonda su elementi di lieve o, comunque, non significativa gravità. In tal modo trova chiara e formale esplicitazione la previsione dell'art.21 del D.lgs.n.165/2001, secondo la quale il mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero l'inosservanza delle direttive determina l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. La previsione contrattuale dell'affidamento al dirigente, nell'ipotesi considerata, di un incarico di livello inferiore è da considerarsi pienamente legittima in quanto non si può in alcun modo considerare in contrasto con le norme imperative di legge volte, in generale, alla tutela della professionalità dei lavoratori. Per completezza informativa, infatti, occorre ricordare che, in base all'art.19, comma 2, del D.lgs.n.165/2001, al conferimento degli incarichi dirigenziali non si applica l'art.2103 del codice civile, che, come è noto, in generale, proibisce il demansionamento del lavoratore. La disciplina prevista presuppone evidentemente la disponibilità presso l'ente di un incarico dirigenziale con retribuzione di posizione inferiore a quella correlata all'incarico oggetto di accertamento negativo di cui era titolare il dirigente. Ove

ciò non sia possibile, l'ente potrebbe, comunque, individuare l'incarico di livello inferiore da conferire al dirigente attraverso anche il ricorso ad un riassetto organizzativo. Non è possibile ritenere che la misura sanzionatoria possa identificarsi anche in una ridefinizione, ovviamente in diminuzione, del valore della retribuzione di posizione collegata all'incarico per il quale è intervenuto l'accertamento negativo. Una tale soluzione, non prevista o legittimata in alcun modo dalla clausola contrattuale, rappresenterebbe una evidente ed insanabile violazione delle regole, legali e contrattuali, che presiedono alla corretta definizione della retribuzione di posizione;

3. la sospensione, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, da ogni incarico dirigenziale; attraverso tale previsione viene esplicitata la misura già prevista dall'art.21 del D.Lgs.n.165/2001, secondo il quale, in relazione alla gravità dei casi di responsabilità del dirigente, l'amministrazione può revocare l'incarico dirigenziale collocando il dirigente stesso a disposizione dei ruoli di cui all'art.23 del medesimo D.lgs.n.165/2001. Poiché vengono in considerazione amministrazioni non statali, alle quali non si applica la disciplina dei ruoli sopra citata, nell'adeguamento della disciplina legale alle caratteristiche degli enti del comparto, le parti hanno tradotto "il collocamento a disposizione dei ruoli" nella sospensione da ogni incarico dirigenziale fissando in due anni la durata di quest'ultima. In tal senso, si è espressamente pronunciato anche il Comitato di settore nel proprio atto di indirizzo. Per la disciplina di tale misura si rinvia al commento dell'art.23-ter del CCNL del 10.4.1996, introdotto sempre dall'art.13 dell'ipotesi di CCNL, dedicato esclusivamente alla stessa;

4. il recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art.27, comma 4, nel testo risultante dalle modifiche apportate dall'art.11 dell'ipotesi di CCNL, sopra commentato.

### **"Art.23 ter" del CCNL del 10.4.1996**

La nuova misura sanzionatoria della sospensione da ogni incarico dirigenziale assume nella graduazione della gravità connessa alle misure introdotte dal precedente art.23 bis un valore medio, dovendosi collegare, in relazione ai suoi contenuti, ad accertamenti di rilievo sicuramente superiore a quelli colpiti con l'assegnazione del dirigente ad un incarico di valore inferiore ma meno gravi di quelli riconducibili al recesso dell'amministrazione.

In base alla disciplina contrattuale, la sospensione può avere una durata massima di due anni.

Spetta al singolo ente, in relazione agli effettivi contenuti dell'accertamento negativo dal punto di vista della gravità, articolare la durata della sospensione entro il periodo massimo stabilito.

In conseguenza della sospensione, dato il venir meno di ogni incarico dirigenziale, resta conseguentemente sospesa ogni prestazione lavorativa del dirigente.

Questo, tuttavia, ha diritto a percepire, per tutta la durata della sospensione, il trattamento economico ma solo quello corrispondente allo stipendio tabellare; la retribuzione di posizione e di risultato vengono meno come conseguenza automatica della sospensione da ogni incarico, essendo voci retributive che possono essere erogate solo in connessione allo stesso.

Inoltre, è stabilito anche che durante il periodo di sospensione il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti sia dall'ente di appartenenza che da altre pubbliche amministrazioni.

Si tratta di una regola posta evidentemente a tutela dell'interesse organizzativo dell'ente, che, pure in presenza della sospensione, può avere comunque un interesse ad attribuire al dirigente un incarico, sia per la soddisfazione di proprie esigenze funzionali sia in considerazione della circostanza che al dirigente, comunque, continua ad essere corrisposto lo stipendio tabellare anche in mancanza di ogni prestazione lavorativa.

Analogo interesse sussiste anche per l'affidamento di un incarico al dirigente da parte di altre pubbliche amministrazioni, dato che, ove ciò accadesse, su di queste si riverserebbe comunque l'onere del trattamento economico complessivo del dirigente stesso, ivi compreso quello dello stipendio tabellare che non sarebbe più erogato dall'ente di appartenenza.

Anche il dirigente, del resto, non può non avere interesse all'assegnazione comunque di un altro incarico durante il periodo di sospensione a tutela della sua professionalità, in modo da evitare un periodo di forzata inattività.

In proposito si deve anche osservare che la particolare formulazione del testo dell'art.23 bis ("..... il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali..."), configura in capo al dirigente un preciso obbligo di accettazione del nuovo incarico eventualmente proposto. Conseguentemente il nuovo incarico non può essere rifiutato dal dirigente colpito dalla sospensione, anche nell'ipotesi in cui esso dovesse essere di livello molto inferiore a quello precedente in relazione al quale è intervenuto l'accertamento negativo.

L'eventuale mancata accettazione potrebbe tradursi in un inadempimento contrattuale sanzionabile anche attraverso la misura della risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.27 del CCNL del 10.4.1996.

In caso di accettazione del nuovo incarico, viene meno, completamente e definitivamente, la sospensione precedentemente applicata, ed al dirigente sono corrisposte, accanto allo stipendio tabellare, anche la retribuzione di posizione e di risultato correlate appunto al nuovo incarico.

Prima della scadenza del periodo di due anni di sospensione, le parti possono, eventualmente, fare ricorso all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo la disciplina dell'art.17 del CCNL del 23.12.1999, ove, naturalmente essa corrisponda ad un effettivo e concreto interesse delle stesse.

Il chiaro riferimento della clausola contrattuale alla "...scadenza del periodo di due anni di sospensione..", consente di limitare la praticabilità del ricorso alla risoluzione consensuale, al solo caso in cui sia stata adottata la misura massima prevista per la sospensione. Del resto, solo una durata molto prolungata del periodo di "inattività" forzata potrebbe giustificare un eventuale, reciproco, interesse delle parti a ricorrere ad una misura così rilevante come la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai fini della risoluzione consensuale, in coerenza con le caratteristiche di tale istituto, l'iniziativa può essere assunta sia dal datore di lavoro che dal dirigente, fermo restando ovviamente la necessità dell'accordo finale di entrambe le parti.

Per il caso in cui le parti si accordino per la risoluzione consensuale, è previsto che la misura dell'indennità supplementare prevista dall'art.17, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 (fino ad un massimo di 24 mensilità, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento del dirigente) può essere elevato fino a 36 mensilità.

Trattandosi solo di un importo massimo, l'effettiva quantificazione del valore dell'indennità da corrispondere al dirigente è rimessa esclusivamente alle autonome determinazioni delle parti in

sede di accordo per la risoluzione del rapporto. In tale sede, le parti, e soprattutto il datore di lavoro pubblico, tengono conto delle specifiche caratteristiche del singolo caso concreto, del momento in cui interviene l'accordo e dell'effettivo reciproco interesse alla anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

La clausola contrattuale precisa, espressamente, che l'indennità supplementare connessa alla risoluzione consensuale, in conseguenza della sua natura indennitaria e risarcitoria, non è pensionabile e non è utile né ai fini del trattamento di fine servizio né ai fini del trattamento di fine rapporto.

Decorso il periodo massimo di sospensione, oppure quello più breve determinato dall'ente, al dirigente viene affidato un nuovo incarico tra quelli formalmente previsti dall'ordinamento dell'ente e disponibili a tale momento.

Infatti, venuta meno la speciale deroga prevista dalla disciplina contrattuale, trova applicazione la disciplina generale, di fonte legale e contrattuale, per la quale ad ogni dirigente in servizio presso l'ente deve essere comunque affidata una funzione dirigenziale.

#### **Art. 14 Comitato dei garanti**

L'art.22 del D.Lgs.n.165/2001 ha previsto l'istituzione presso ogni amministrazione di un Comitato dei garanti, quale specifico organismo, che, in posizione di terzietà e di autonomia rispetto sia all'ente che al dirigente, interviene in tutti i casi di adozione nei confronti dei dirigenti di provvedimenti sanzionatori relativi alla responsabilità dirigenziale.

La previsione di tale Comitato risponde all'esigenza di fondo di garantire ai dirigenti, a tutela della loro posizione professionale, la più ampia imparzialità, al fine di evitare ogni utilizzo eventualmente improprio o distorto delle stesse, a fronte di valutazioni di carattere prevalentemente discrezionale e personale dalle quali può dipendere l'affermazione della sussistenza, e la conseguente sanzionabilità, di ipotesi di responsabilità dirigenziale.

A tal fine è previsto che tutte le misure sanzionatorie relative a responsabilità dirigenziale devono essere adottate previo parere conforme del Comitato dei garanti, da rendere nel termine di 30 giorni, decorso il quale l'amministrazione può prescindere dal parere stesso.

Tale disciplina legale, anche per ciò che attiene alla costituzione ed alle modalità di funzionamento, non trova diretta applicazione presso le amministrazioni non statali. Queste, infatti, per effetto dell'art.27 del D.lgs.n.165/2001 sono tenute solo ad adeguarsi, con gli atti previsti dai propri ordinamenti, ai principi del Capo II del D.lgs.n.165/2001, relativo alla dirigenza, e, quindi, anche a quelli concernenti l'istituzione del Comitato dei garanti.

In materia è intervenuto, poi, l'art.15 del CCNL del 23.12.1999 che, ribadendo il principio della piena responsabilizzazione degli enti già affermato in relazione alla delicata materia degli incarichi dirigenziali e della verifica e valutazione dei dirigenti, si è limitato ad affidare, in conformità al citato art.27 del D.lgs.n.165/2001, agli stessi enti la istituzione del Comitato dei garanti.

Questi, pertanto, con gli atti consentiti dai rispettivi ordinamenti, dovevano (e devono) definire la composizione e le modalità di funzionamento del Comitato, assicurando in ogni modo la partecipazione di un rappresentante dei dirigenti dell'ente, sulla base di un procedimento di elezione preventivamente regolamentato. Al fine di rafforzare il principio di adeguamento di fonte legale, veniva stabilito anche un preciso termine – sei mesi dalla data di stipulazione del CCNL del 23.12.1999 – per l'istituzione dei Comitati stessi.

Sotto il profilo regolativo, la clausola contrattuale, richiamava semplicemente quella legale, ribadendo che tutti i provvedimenti sanzionatori della responsabilità dirigenziale dovevano essere adottati su conforme parere del Comitato dei garanti, da rendere nel termine di 30 giorni, decorso il quale si poteva prescindere dal parere stesso.

Su tal disciplina si inseriscono le innovazioni dell'art.14 dell'ipotesi di CCNL.

La prima (comma 1) ha carattere prevalentemente formale perché adegua il testo del precedente comma 2 dell'art.15 del CCNL del 23.12.1999 al nuovo impianto sanzionatorio, previsto per i casi di responsabilità dirigenziale dall'art.23-bis, lett. b) c) e d), superando l'ormai datato e generico riferimento all'art.21, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993.

Pertanto, il Comitato dei garanti dovrà preventivamente pronunciarsi, prima della loro adozione, su tutti i provvedimenti: di assegnazione ad incarico dirigenziale di livello inferiore; di sospensione da ogni incarico e di recesso (solo nel caso in cui questo intervenga a seguito di valutazione negativa del dirigente).

La seconda, invece, è finalizzata ad una nuova, sia pure elementare, forma di garanzia del dirigente nell'ambito della procedura prevista per l'intervento del Comitato dei garanti.

Infatti, viene stabilito che il Comitato dei garanti deve ascoltare il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia, prima della formulazione del parere, nel rispetto del termine di trenta giorni previsto per l'emanazione di questo.

A tal fine è necessario che il dirigente formuli un'espressa richiesta in tal senso al Comitato in tempo utile, dato che la disciplina contrattuale non consente alcuno spostamento in avanti del termine massimo per la formulazione del parere.

### **Art.15 Risoluzione consensuale**

Un elemento di sicura novità nella disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale dirigente del comparto Regioni-Autonomie Locali è stata l'introduzione, con l'art.17 del CCNL del 23.1.1999, dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Infatti, per effetto della regolamentazione introdotta, le parti, ente e dirigente, su iniziativa dell'una o dell'altra, possono concordare e sottoscrivere un contratto per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, attraverso il reciproco consenso e mediante la disciplina dei relativi diritti ed obblighi.

Al fine di agevolare la risoluzione, gli enti possono erogare un'indennità economica aggiuntiva, nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei relativi bilanci, la cui misura può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive anche della quota di retribuzione di posizione in godimento.

Si tratta di uno strumento, dunque, di grande interesse per entrambi i soggetti del rapporto di lavoro, che contribuisce a valorizzare e consentire quegli spazi di flessibilità tipici del rapporto di lavoro della dirigenza.

Proprio in relazione a tale profilo, interviene la nuova formulazione dell'art.17, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, introdotta dall'art.15 dell'ipotesi di CCNL.

Infatti, viene affermato, chiaramente ed espressamente, che la risoluzione consensuale può essere giustificata dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi ed istituzionali degli enti, in presenza di

una evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze derivanti dalle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione.

Gli spazi di flessibilità consentiti dalla risoluzione consensuale, pertanto, sono considerati un elemento sicuramente utile ad agevolare gli eventuali processi di riorganizzazione degli enti, soprattutto nei casi nei quali questi potrebbero incidere, riduttivamente, sul numero delle posizioni dirigenziali esistenti negli enti oppure richiedere competenze e professionalità del tutto nuove rispetto a quelle già esistenti.

Il ricorso, in questi casi, alla risoluzione consensuale, infatti, può consentire non solo agli enti un più ampio margine di valutazione e di scelta autonoma nella individuazione dei dirigenti il cui "esodo" può essere incentivato, in relazione ai processi di riorganizzazione in atto, rispetto al ricorso alle ordinarie procedure di eccedenza di personale di cui agli artt.33 e 34 del D.Lgs.n.165/2001, con le complicazioni e le lungaggini che queste comportano; ma anche, proprio perché trattasi di un istituto fondato sull'accordo delle parti, ad evitare, in via preventiva, qualsiasi forma di contenzioso con il dirigente, che vede soddisfatto il suo interesse con la corresponsione dell'indennità supplementare a tal fine prevista.

Occorre, comunque, ricordare che una tale finalizzazione della risoluzione consensuale all'attuazione dei processi di riorganizzazione era già prevista dal precedente testo dell'art.17, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, sia pure relativamente alle sole regioni e province, qualora ai processi di riorganizzazione fosse correlata una riduzione dei posti di organico della dirigenza, con la conseguente diminuzione dei relativi oneri finanziari.

La nuova formulazione della medesima clausola contrattuale, pertanto, ha il significato di ampliare la praticabilità del ricorso all'istituto per motivi organizzativi a tutte le diverse tipologie di enti del Comparto.

Inoltre, essa non si lega più esclusivamente ai processi di riorganizzazione comportanti una riduzione stabile dei posti di qualifica dirigenziale. Pertanto, la risoluzione consensuale è ipotizzabile, nel nuovo sistema, anche nei casi nei quali, fermo restando la dotazione organica dei posti di qualifica dirigenziale, la riorganizzazione comporti un riassetto delle competenze e delle funzioni dell'ente che richiedano professionalità e specializzazioni dei dirigenti diverse da quelle già presenti.

Resta, comunque, confermato che la concreta applicazione dell'istituto nei diversi casi ipotizzabili è rimessa sempre alle concrete decisioni degli enti che devono, non solo prevedere in bilancio le risorse destinate espressamente a tale finalità, ma anche regolamentare in via preventiva le condizioni, i requisiti ed i limiti per addivenire alla risoluzione consensuale. I criteri generali relativi alla disciplina di tali elementi sono oggetto di concertazione sindacale, ai sensi dell'art.8 del CCNL del 23.12.1999.

### **Art. 16 Eccedenze di personale dirigenziale**

Il legislatore ha dettato, nell' art.33 del D.Lgs.n.165/2001, una specifica e completa disciplina per i casi di eccedenza di personale presso le pubbliche amministrazioni. Tale disciplina trova applicazione anche nei casi nei quali si determini un esubero riguardante anche o il solo personale con qualifica dirigenziale in servizio presso le pubbliche amministrazioni.

In relazione a tale disciplina, l'art.16 dell'ipotesi di CCNL ha introdotto una specifica e limitata disposizione.

Infatti, viene stabilito che, qualora per effetto di processi di riorganizzazione, si vengano a

creare le condizioni per una eccedenza di personale dirigenziale, ai sensi dell'art.33 del D.lgs.n.165/2001, l'ente informa i soggetti sindacali, di cui all'art.11, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 e i dirigenti interessati prima della decisione di collocamento in disponibilità.

Inoltre, viene evidenziato espressamente che, nel caso in cui si tratti di un 'eccedenza che riguardi almeno dieci dirigenti, trova applicazione la specifica regolamentazione dell'art.33, commi 3, 4 e 5 del D.lgs.n.165/2001.

In proposito si osserva quanto segue.

L'ipotesi considerata dalla disposizione contrattuale è quella che i processi di riorganizzazione posti in essere dagli enti determinino una eccedenza di dirigenti rispetto a quelli previsti nella precedente dotazione organica.

Ma accanto a questa eccedenza di carattere meramente quantitativo (numero di dirigenti superiore all'entità dei posti di qualifica dirigenziale prevista nella dotazione organica risultante dalla riorganizzazione), si può ipotizzare anche una eccedenza di tipo qualitativo (a seguito della riorganizzazione, si determina un riassetto delle funzioni e delle competenze, con conseguente necessità di nuove professionalità o specializzazioni e ciò potrebbe comportare anche una condizione di non ricollocabilità del o dei dirigenti non in possesso del particolare profilo specialistico richiesto).

E' indubbio che anche in questo caso trovi applicazione la specifica disciplina predisposta dal legislatore.

Questa distingue due diverse ipotesi.

Se l'eccedenza riguarda un numero di dirigenti inferiore a 10 unità (art.33, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001), trovano applicazione le sole disposizioni dei commi 7 e 8 dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001.

In considerazione del ridotto numero di dirigenti interessati, il legislatore esclude che in questa ipotesi si debba dare luogo al sistema di relazioni sindacali obbligatorie ed al complesso di passaggi procedurali, in generale, previsti dall'art.33, commi 3, 4 e 5, del D.Lgs.n.165/2001:

- comunicazione preventiva alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL dei motivi che determinano l'eccedenza; dei motivi tecnici che impediscono il riassorbimento delle eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero e della collocazione del personale in eccedenza; delle eventuali proposte per risolvere le situazioni di eccedenza;
- eventuale esame congiunto con le OO.SS. dei motivi che hanno determinato l'eccedenza e delle possibilità di diversa utilizzazione di tutto o parte del personale in eccedenza;
- stipulazione o di un eventuale accordo in materia o, ove ciò non sia possibile, di un apposito verbale nel quale sono espresse le posizioni delle parti;
- eventuale prosecuzione del conflitto, per le amministrazioni non statali, dinanzi alle strutture regionali e provinciali previste dagli artt.3 e 4 del D.Lgs.n.469/1997.

Pertanto, a prescindere da tale procedura, è il singolo ente, a seguito dell'accertamento dell'esubero, ad individuare direttamente il numero ed i singoli dipendenti (dirigenti) da collocare in disponibilità. A tal fine, opportunamente, il datore di lavoro pubblico si attiene a criteri oggettivi, preventivamente definiti in sede contrattuale, idonei a giustificare l'individuazione dei dirigenti da porre in disponibilità. In mancanza, trovano applicazione i

criteri legali, contenuti nella legge n.223/1991 ed espressamente richiamati nell'art.33, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001.

Pertanto, il dirigente in esubero, individuato dall'ente secondo quanto sopra detto, è collocato in disponibilità ed allo stesso viene corrisposta solo un'indennità pari all'80% del solo stipendio e dell'indennità integrativa speciale (per i dirigenti del comparto le due voci retributive sono state conglobate nell'unica voce "stipendio tabellare" dal CCNL del 12.2.2002), con esclusione di ogni altro emolumento comunque denominato (quindi con esclusione della retribuzione di posizione e di risultato).

Il collocamento in disponibilità non può superare la durata massima di 24 mesi, decorsa la quale il rapporto di lavoro si intende risolto.

I dirigenti in disponibilità sono inseriti in specifici elenchi (per le amministrazioni diverse dallo Stato questi sono gestiti dalle strutture regionali e provinciali di cui al D.Lgs.n.469/1997), con possibilità di ricollocamento in altre pubbliche amministrazioni che intendano coprire per concorso i posti vacanti presso le stesse (art.34 del D.Lgs.n.165/2001).

Proprio all'ipotesi di un ridotto numero di dirigenti in esubero si riferisce la disciplina introdotta dall'art.16, comma 1, primo periodo, dell'ipotesi di CCNL, ad integrazione di quella legale.

Infatti, si stabilisce che, nei casi di eccedenza di dirigenti inferiore a 10 unità (per quella superiore interviene il secondo periodo), l'ente è tenuto ad informare i soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 (rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL ed RSA dei dirigenti) prima della assunzione della decisione di collocazione in disponibilità dei dirigenti coinvolti.

Al fine di consentire al sindacato, comunque, una forma di controllo sociale in una materia sicuramente delicata, che coinvolge la stessa ulteriore sopravvivenza di rapporti di lavoro in essere, e l'adozione da parte delle rappresentanze sindacali delle conseguenti decisioni ed iniziative in materia, viene introdotta una specifica forma di partecipazione sindacale non prevista dalla legge.

In proposito, si deve evidenziare che si tratta di un mero obbligo di informazione preventiva, che non comporta alcun obbligo di successiva concertazione o contrattazione.

Un analogo obbligo di informazione preventiva sui provvedimenti di collocamento in disponibilità che si vanno adottare grava sull'ente anche nei confronti dei dirigenti direttamente interessati.

Si tratta di un obbligo che, improntato ai generali doveri di correttezza e buona fede che devono sempre caratterizzare i rapporti tra le parti nell'applicazione del contratto di lavoro, è finalizzato alla tutela del dirigente, in quanto la preventiva conoscenza delle decisioni che lo riguardano non solo gli consente l'apprestamento degli eventuali rimedi, anche di carattere giurisdizionale, ritenuti possibili, ma anche di valutare, adeguatamente, la situazione che si è determinata e di compiere le conseguenti scelte per il futuro con riferimento sia alla sua vita professionale che familiare.

Nel caso in cui, invece, l'eccedenza riguardi almeno dieci dirigenti, la clausola contrattuale si limita a richiamare la necessità di dare applicazione a quell'insieme di adempimenti procedurali, sopra sommariamente descritti, che sono imposti direttamente dall'art.33, commi 3, 4 e 5, del D.Lgs.n.165/2001.

Evidentemente, una volta chiusa senza alcun accordo la procedura sindacale, nei confronti dei dirigenti dichiarati in esubero troverà integrale applicazione la restante disciplina dell'art.33 e dell'art.34 del D.Lgs.n.165/2001 (collocazione in disponibilità, per il periodo massimo di 24 mesi, erogazione della specifica indennità prevista, iscrizione negli appositi elenchi, ecc.).

Ultima novità è quella contenuta nell'art.16, comma 2, dell'ipotesi di CCNL secondo il quale la disciplina della risoluzione consensuale, di cui all'art.17 del CCNL del 23.12.1999, con le modifiche introdotte dall'art.15 dell'ipotesi di CCNL, può trovare applicazione anche nei confronti dei dirigenti in eccedenza.

Indubbiamente, il ricorso alla risoluzione consensuale anche in questa particolare ipotesi, in considerazione dell'incentivo economico ad essa connesso, potrebbe agevolare la fuoriuscita dall'ente dei dirigenti ritenuti in esubero. In tal modo si potrebbero evitare sia le lungaggini procedurali sia i sempre possibili conflitti e contenziosi, che determinano un inevitabile allungamento dei tempi di applicazione della riorganizzazione che ha determinato l'eccedenza. In uno scenario più ampio, occorre, poi, considerare anche che, con la risoluzione consensuale, si determinerebbe la sollecita risoluzione del rapporto di lavoro, senza la necessità di dover attendere il decorso dei 24 mesi previsti per la durata del collocamento in disponibilità (e per l'erogazione della relativa indennità).

Naturalmente, spetta all'ente, secondo le regole generali, decidere se accedere o meno alla stipulazione di un accordo di risoluzione consensuale, sulla base di un'adeguata analisi costi/benefici e delle altre circostanze del singolo caso concreto.

### **Art. 17** **Clausola di salvaguardia**

L'art.4 del CCNL del 12.2.2002 ha stabilito una particolare tutela del dirigente nel caso che a questi, per effetto di processi di riorganizzazione che abbiano interessato l'ente, sia stato affidato un nuovo incarico dirigenziale di valore economico (retribuzione di posizione) inferiore a quello previsto per l'incarico precedentemente ricoperto.

A tal fine è stabilito che la contrattazione decentrata integrativa definisce gli effetti economici derivanti dal conferimento del nuovo incarico. In sostanza, in sede di contrattazione decentrata integrativa sono stabilite il tempo, le modalità e le scadenze per la progressiva riduzione del differenziale retributivo esistente tra il precedente ed il nuovo incarico.

Tuttavia, spesso nella prassi applicativa, in sede di contrattazione decentrata integrativa, il termine finale del processo di progressiva riduzione del differenziale retributivo non è stato fissato.

A tale situazione intende porre rimedio la previsione dell'art.17, comma 1, dell'ipotesi di CCNL.

A tal fine viene preliminarmente ribadito che la contrattazione decentrata integrativa deve necessariamente fissare il termine finale di applicazione delle regole dell'art.4 del CCNL del 12.2.2002.

Per garantire l'osservanza di tale precetto, tuttavia, viene introdotto uno specifico meccanismo sanzionatorio. Infatti, è stabilito che, ove la contrattazione decentrata integrativa non fissi il termine finale di cui si tratta, esso si identifica con la naturale scadenza del periodo temporale di conferimento dell'incarico dirigenziale antecedente al nuovo incarico.

Il comma 2 del medesimo art.17 ribadisce, poi, un principio già esplicitato nel testo dell'art.4, comma 3 del CCNL del 12.2.2002: la disciplina della clausola di salvaguardia non trova applicazione nel caso di assegnazione del dirigente ad un incarico di valore inferiore (art.23 bis, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, introdotto dall'art.13 dell'ipotesi di CCNL), per effetto di valutazione negativa.

Per completezza informativa, si deve ricordare anche che, per espressa previsione contrattuale (art.4, comma 3, del CCNL del 12.2.2002), la clausola di salvaguardia non trova applicazione neppure nel caso di passaggio del dirigente ad altro ente per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività. Si tratta di una previsione che conferma che in tale particolare ipotesi

non può non trovare applicazione la specifica disciplina organizzativa dell'ente di destinazione.

### **Art. 18** **Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario**

Viene introdotta una specifica ed espressa disciplina per l'ipotesi in cui il dirigente, in servizio presso enti del comparto Regioni-Autonomie Locali, sia chiamato a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario.

Si tratta di un profilo della disciplina del rapporto di lavoro che aveva, in passato, suscitato non poche perplessità in relazione alla individuazione delle regole effettivamente applicabili a tale particolare fattispecie.

Infatti, in base all'art. 42-ter del R.D.n.12/1941, introdotto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 51/1998, possono essere nominati giudici onorari di tribunale, con decreto del Ministro di grazia e giustizia, in conformità della deliberazione del Consiglio superiore della magistratura, su proposta del Consiglio giudiziario competente per territorio nella composizione prevista dall'art. 4, comma 1, della legge 21.11.1991, n. 374, anche i pubblici dipendenti che, in possesso dei necessari requisiti generali stabiliti dalla legge stessa, esercitino funzioni di qualifica dirigenziale o di qualifica corrispondente alla soppressa carriera direttiva nelle amministrazioni pubbliche o in enti pubblici economici. Per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario, il decreto del Ministro di grazia e giustizia 7 luglio 1999, all'art. 5, comma 6, si limita solo a prescrivere, a tal fine, l'acquisizione preventiva del nulla osta dell'amministrazione di appartenenza o del datore di lavoro, senza nulla prescrivere in relazione al regime giuridico ed economico delle assenze del dipendente presso la sua amministrazione, necessarie per l'assolvimento delle funzioni conferite. Gli incarichi di giudice onorario o di vice procuratore onorario sono retribuiti.

In relazione a tale scarsa regolamentazione legislativa ed amministrativa ed in mancanza di previsioni contrattuali, nella prassi applicativa, l'opinione prevalente era che, in materia, dovessero trovare applicazione le norme generali concernenti il conferimento di incarichi retribuiti ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, contenute nell'art.53 del D.Lgs. n.165/2001 (il dipendente o il dirigente può svolgere tali incarichi solo ove non intralcino l'ordinario svolgimento delle attività dell'amministrazione di appartenenza e sempre che siano espletati al di fuori dell'orario di lavoro).

A fronte di tale quadro di incertezza, l'art.18 dell'ipotesi di CCNL introduce una specifica regolamentazione della materia, che tiene conto sia del quadro legislativo di riferimento, sia del particolare "status" del dirigente.

Infatti, si prevede semplicemente che il dipendente può essere autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni del sopra citato D.M. 7.7.1999, a condizione che le relative attività siano svolte al di fuori dei vincoli (anche di orario) e degli impegni derivanti dall'incarico ricoperto e che siano comunque conciliabili con la natura e la rilevanza del medesimo incarico.

Si tratta di una scelta che, da un lato, è sicuramente idonea ad agevolare lo svolgimento delle funzioni di giudice onorario, per la loro indiscutibile rilevanza, e, dall'altro, permette all'ente, comunque, di salvaguardare il proprio interesse organizzativo.

Infatti, in base alla regola introdotta, essendo necessaria una autorizzazione dell'ente, questo ha sempre la possibilità di accertare in via preventiva la effettiva sussistenza delle condizioni che possono consentire la concessione dell'autorizzazione stessa.

Il dirigente, evidentemente, adotterà, secondo i generali principi di correttezza e buona fede, gli opportuni provvedimenti organizzativi, anche con riferimento al suo tempo di lavoro, in conformità alle previsioni dell'art.16 del CCNL del 10.4.1996, per evitare ogni ricaduta negativa dello svolgimento delle nuove funzioni di giudice onorario sull'adempimento degli impegni connessi all'incarico affidatogli presso l'ente di appartenenza e sul corretto svolgimento delle attività istituzionali dell'ufficio.

### **Art. 19** **Prestazioni assistenziali e previdenziali**

L'art. 17 disciplina l'utilizzo dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per la violazione delle norme del codice della strada, ai sensi dell'art. 208 del codice della strada, in termini sostanzialmente analoghi a quanto previsto, per il personale dell'area di vigilanza non dirigente, dall'art.17 del CCNL del 22.1.2004.

In proposito, è importante sottolineare che non si tratta di una disciplina nuova, in quanto la clausola negoziale si limita, sotto il profilo sostanziale (individuazione delle destinazioni e quantificazione delle risorse) solo a richiamare e ribadire le previsioni espresse del comma 2, lett. a) del citato art. 208 del codice della strada e del comma 4, del D.Lgs.n.285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni.

Infatti, in conformità alle citate fonti legislative, viene previsto che quota parte delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative per la violazione delle norme del codice della strada è destinata a finalità assistenziali e previdenziali a favore anche del personale dirigente della polizia locale.

La novità è rappresentata dalla individuazione, in sede contrattuale, del soggetto che è chiamato a gestire tali risorse, in conformità alla destinazione predefinita. Tale soggetto si identifica con gli organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti della polizia locale e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

Tali organismi, infatti, in base al citato art.11 della legge n.300/1970 sono preposti alla gestione delle attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nelle aziende (gli enti). Tra tali attività, ora, sono ricomprese, con preciso vincolo di destinazione, anche quelle concernenti l'utilizzo dei proventi delle sanzioni connesse alla violazione del codice della strada.

A tal fine, poiché destinatari delle previsioni della lett. a) dell'art. 208 del codice della strada e del comma 4, del D.Lgs .n.285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono tutti gli appartenenti alla polizia locale e poiché, come detto, l'art.17 del CCNL del 22.1.2004 contiene una prescrizione analoga a quella dell'art.19 dell'ipotesi di CCNL, a fini di semplificazione della gestione, è prevista la costituzione di un unico organismo, con la partecipazione sia dei dipendenti che dei dirigenti della polizia locale. Ciò comporta, evidentemente, che la maggioranza deve essere riferita alle due categorie di lavoratori interessati.

Analogamente a quanto già affermato per la corrispondente regolamentazione per il personale non dirigente, si deve evidenziare, sulla base della disciplina contrattuale introdotta, che:

a) la quota dei proventi da destinare alle attività assistenziali e previdenziali viene determinata autonomamente dall'ente, non essendo previsto alcun criterio (legislativo o contrattuale) di determinazione della stessa a livello nazionale né alcun vincolo di contrattazione collettiva in sede decentrata integrativa;

b) i destinatari delle attività assistenziali e previdenziali sono esclusivamente i dirigenti della polizia locale.

Questo specifico intervento negoziale è utile anche per chiarire, ancora una volta, la impraticabilità di ulteriori e diverse utilizzazioni dei proventi contravvenzionali, ad es., per fini di incentivazione economica o di risultato.

## **Art. 20** **Assenze per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero**

L'art. 20 dell'ipotesi di CCNL, disciplina, in termini sostanzialmente analoghi a quanto previsto dall'art.18 del CCNL del 22.1.2004 per il personale non dirigente, le particolari assenze dal servizio del personale dirigente della polizia locale, cui siano state affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett. a) del D.Lgs.n.274 del 28.8.2000.

Si tratta di un intervento giustificato dalla necessità di chiarire il regime giuridico ed economico di tali particolari assenze, al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo o applicativo. Infatti, in base all'art. 50, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n.274 del 28.8.2000, nei procedimenti penali dinanzi al giudice di pace, il Procuratore della Repubblica presso il tribunale ordinario può delegare le funzioni di pubblico ministero, tra gli altri soggetti ivi previsti, anche ad ufficiali di polizia giudiziaria.

Poiché la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, in base all'art. 5 della legge n.65/1986, può essere affidata ai responsabili del servizio o del corpo nonché agli addetti al coordinamento ed al controllo, si era posto, in mancanza di espresse indicazioni legislative sul punto, il problema della qualificazione delle assenze dal servizio di tale personale della polizia locale.

Si trattava di una problematica delicata e di difficile soluzione, in via meramente interpretativa, in quanto concerneva sia il punto del riconoscimento di un vero e proprio obbligo dell'ente a consentire al personale interessato di assentarsi dal servizio per l'espletamento dell'incarico ricevuto, anche in presenza di esigenze organizzative, sia quello del trattamento economico da riconoscere al personale in tali occasioni.

La soluzione contrattuale per il personale non dirigente è stata quella di riconoscere agli operatori della polizia locale chiamati a svolgere funzioni di pubblico ministero permessi retribuiti, per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'incarico ricevuto.

Per il personale dirigente è stata adottata la medesima soluzione, con i soli adeguamenti connessi alla necessità di tenere conto dello specifico "status" del dirigente, soprattutto con riguardo al riconoscimento allo stesso del potere di autonoma organizzazione del suo tempo di lavoro.

Pertanto, escluso il riferimento alla nozione di permesso retribuito, al dirigente investito di funzioni di pubblico ministero è riconosciuto il diritto ad assentarsi per il tempo strettamente necessario all'espletamento dell'incarico stesso.

Si tratta di una opzione che tiene conto sia della corrispondente disciplina che la legge detta per l'espletamento da parte di pubblici dipendenti di funzioni di giudice popolare (art. 11 della legge n.287/1951, come sostituito dal D.L. n.31/1978 convertito nella legge n.74/1978), sia della circostanza che, sulla base del sopraccitato art. 50 del D.Lgs.n.274/2000, da un lato, il personale cui sia stato affidato l'incarico di pubblico ministero non può rifiutarsi di espletarlo, e che, dall'altro, lo stesso ente non sembra potere legittimamente rifiutare al dirigente il tempo necessario allo svolgimento delle funzioni allo stesso delegate, trattandosi di norme penali che hanno carattere imperativo ed attengono alla garanzia dello svolgimento di una precisa funzione pubblica.

Si tratta di una disciplina contrattuale che, per la specificità dei suoi contenuti, non è suscettibile di estensione analogica agli altri dirigenti dell'ente.

Anche se non ricompresa nel titolo III dell'ipotesi di CCNL, si ritiene opportuno illustrare in

questa sede anche i contenuti dell'art.27 della stessa, per la sua attinenza ai profili della nuova disciplina contrattuale

### **Art. 27 Norma di rinvio**

Come già anticipato, uno dei punti principali dell'atto di indirizzo del Comitato di settore era rappresentato proprio dall'esigenza avvertita dagli enti di un nuovo intervento regolativo della fonte contrattuale in materia di incarichi dirigenziali, con particolare riferimento ai profili della revoca e dell'eventuale recesso dal rapporto di lavoro, anche in conseguenza di processi di riorganizzazione.

In considerazione della complessità e delicatezza della materia, che avrebbero richiesto necessariamente adeguati approfondimenti, con conseguente inevitabile prolungamento di una trattativa che già si era avviata con considerevole ritardo, le parti hanno optato per il rinvio della stessa ad un ulteriore processo negoziale da avviare entro trenta giorni dal data di stipulazione definitiva del CCNL.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

La ipotesi di CCNL del 9 giugno 2005, per l'area dirigenziale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, per i profili attinenti al trattamento economico, si riferisce al biennio 2002-2003 ed interviene con notevole ritardo rispetto alla scadenza del precedente CCNL, stabilita al 31.12.2001.

La trattativa si è svolta nell'ambito delle risorse finanziarie che il Comitato di settore, in coerenza con le previsioni delle leggi finanziarie relative al 2002 ed al 2003, ha messo a disposizione dell'ARAN per la copertura degli oneri contrattuali, determinate sulla base della ben nota percentuale del 5,66% calcolata sul monte salari (retribuzione media) della dirigenza per l'anno 2001.

Si tratta della medesima percentuale di incremento applicata anche per il rinnovo contrattuale del personale non dirigente, per il medesimo biennio di riferimento, (CCNL del 22.1.2004), fatte salve, solo per tale contratto, le specifiche integrazioni dello 0,50% e dello 0,20% autonomamente rese disponibili dal Comitato di settore.

L'applicazione del sopra citato criterio di calcolo si traduce in importo annuo pro-capite di incremento pari a complessivi 290 euro.

Tale valore, quindi, rappresenta anche il beneficio medio complessivo derivante dal rinnovo contrattuale in esame, per il biennio economico 2002-2003, per l'intera area dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali.

### **Art.21 Stipendio tabellare**

Preliminarmente occorre ricordare che, per effetto della disciplina di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 12.2.2002 la dirigenza del Comparto regioni-Autonomie Locali fruisce, dal 1° settembre 2001, di uno stipendio tabellare, comprensivo della indennità integrativa speciale ed anche del rateo della tredicesima mensilità, pari ad un importo annuo di 36.151,98 euro.

Per effetto dell'art. 21, comma 2, dell'ipotesi di CCNL, il predetto importo viene incrementato dei seguenti valori con decorrenza dalle date sotto indicate:

- a) dal 1° gennaio 2002, euro 86,00 mensili, per tredici mensilità, che corrispondono ad un incremento annuo di euro 1.118,00;

b) b) dal 1<sup>^</sup> gennaio 2003, euro 79,00 mensili per tredici mensilità, che corrispondono ad un incremento annuo di euro 1.027,00

Conseguentemente, l'incremento complessivo mensile dello stipendio tabellare, nel biennio, viene determinato in euro 165 per tredici mensilità; mentre l'incremento complessivo annuo dello stipendio tabellare, nel biennio, viene rideterminato in euro 2.145,00, comprensivo anche della tredicesima mensilità.

Il nuovo importo dello stipendio tabellare annuo, per effetto degli incrementi sopra citati, è fissato in euro 38.296,98, con decorrenza dal 1<sup>^</sup> gennaio 2003, data prevista dalla disciplina contrattuale per la corresponsione della seconda *tranche di incremento*. Poiché, come detto, il suddetto importo ricomprende anche la tredicesima mensilità, ai fini della esatta determinazione dello stipendio tabellare mensile, esso deve essere diviso in tredici quote mensili, corrispondente ad uno stipendio mensile di euro 2.945,92.

Viene, poi, ulteriormente confermato (comma 4) il maturato economico annuo di importo pari a euro 4.058,32 già riconosciuto agli ex dirigenti di seconda qualifica ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.4.1996.

Ugualmente è confermato anche l'importo della retribuzione individuale di anzianità esclusivamente per i dirigenti che già percepivano tale specifica voce retributiva.

## **Art. 22 Effetti dei nuovi stipendi**

L'art. 22 dell'ipotesi di CCNL conferma ulteriormente il principio, ormai consolidato in ogni rinnovo contrattuale del settore pubblico, secondo il quale gli incrementi stipendiali, nelle misure previste, e decorrenti dal gennaio 2002 e dal gennaio 2003, sono utili anche nei confronti dei dirigenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel biennio economico considerato (2002-2003) per la rideterminazione, con le medesime decorrenze previste per il personale in attività, del trattamento di pensione, ordinario o privilegiato.

Pertanto, a titolo esemplificativo, il dirigente cessato dal servizio dal settembre 2002, avrà diritto alla rivalutazione del trattamento pensionistico con le stesse due decorrenze degli incrementi tabellari e con rivalutazione della base di calcolo con importi identici a quelli corrisposti al personale in servizio.

Per ciò che attiene, invece, l'indennità premio di fine servizio (o altre equivalenti), in base alla disciplina contrattuale, si deve tenere conto solo degli incrementi effettivamente maturati dal dirigente al momento del collocamento a riposo.

Pertanto, nell'esempio sopra fatto, il dirigente collocato a riposo dal novembre 2002, ha diritto ad una rivalutazione del premio di fine servizio solo in relazione al valore corrispondente all'incremento decorrente dal gennaio 2002, mentre deve essere escluso ogni effetto per il successivo incremento previsto dal gennaio 2003.

Regola analoga a quella prevista per il trattamento di fine servizio deve essere applicata anche per la determinazione della indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2222 del c.c. (indennità in caso di decesso); eventuali compensi già corrisposti sulla base del precedente stipendio tabellare dovranno essere necessariamente rideterminati.

Si tratta di una conseguenza che deriva dalla circostanza che, per il ritardo con cui interviene, il CCNL riconosce espressamente, indicando anche le relative decorrenze, efficacia retroattiva alla corresponsione degli incrementi economici.

Anche se il testo contrattuale non fornisce specifiche indicazioni in proposito, si deve ritenere che gli incrementi tabellari effettivamente maturati dal dirigente sino alla data di cessazione dal servizio, debbano essere, comunque, considerati anche nella base di calcolo per la

determinazione o rideterminazione dell'equo indennizzo o di quegli altri istituti di fonte legale o contrattuale che, ai fini della quantificazione del beneficio da riconoscere al lavoratore, fanno riferimento allo stipendio tabellare in godimento dello stesso.

Infatti, in questi casi, non è la disciplina contrattuale in materia di trattamento economico a regolamentare direttamente tali istituti; sono, invece, proprio le norme speciali che li concernono, a stabilire, ai fini della definizione del beneficio che a tal fine si deve fare riferimento al valore dello stipendio tabellare in godimento al dirigente.

### **Art.23**

#### **Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato**

##### **commi 1 e 2**

Il significativo ritardo con cui interviene il rinnovo contrattuale, ha determinato la necessità di dettare regole particolari per l'incremento e il conseguente utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dirigente.

Infatti, in base all'art. 23, comma 1, dell'ipotesi di CCNL, viene preliminarmente stabilito uno specifico e diretto intervento migliorativo relativamente alla retribuzione di posizione.

A tal fine, è previsto che gli importi determinati dagli enti, nel rispetto della disciplina dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999, per tutte le funzioni dirigenziali formalmente istituite in base all'ordinamento vigente, nei valori vigenti alla data del 1<sup>o</sup> gennaio 2002, sono incrementati di un importo annuo di euro 520,00, comprensivo anche della tredicesima mensilità.

La clausola contrattuale, ai fini della sua applicazione, fa riferimento a "tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti".

Conseguentemente, sono oggetto di rivalutazione tutte le funzioni previste nell'ente e, quindi, anche quelle eventualmente vacanti e non soltanto quelle formalmente affidate ai singoli dirigenti. Infatti, le parti negoziali hanno inteso stabilire un incremento del valore della funzione, del "posto" e non del "soggetto" interessato, anche se lo stesso valore sarà corrisposto ai dirigenti che risultano investiti della responsabilità delle singole funzioni.

In conseguenza di quanto detto, per effetto dell'incremento generale introdotto, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione della dirigenza, precedentemente stabiliti, rispettivamente, in euro 8.779,77 e in euro 42.349,47 dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999, vengono rideterminati nei seguenti valori annui, comprensivi anche della tredicesima mensilità:

- a) valore minimo: euro 9.299,77
- b) b) valore massimo: euro 42.869,47

In relazione all'intervenuto aumento del valore massimo previsto per la retribuzione di posizione, resta comunque ferma la possibilità degli enti di stabilire un importo anche superiore ad euro 42.869,47, secondo le previsioni dell'art.27, comma 5, del CCNL del 23.12.1999, nel rispetto delle condizioni ivi previste e in presenza delle relative risorse.

La somma complessiva che, per effetto del rinnovo contrattuale, in ogni ente viene destinata agli incrementi delle singole funzioni dirigenziali, comporta conseguentemente, e necessariamente, anche un aumento di pari valore delle risorse destinate, nel medesimo ente, nell'anno 2002 al finanziamento degli oneri per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Gli incrementi correlati alle funzioni vacanti nell'anno 2002 dovrebbero essere considerate come "non spese". Pertanto, in base alla disciplina dell'art. 27, comma 9, del CCNL 23.12.1999, ancora vigente, esse possono, conseguentemente, essere destinate, in via

temporanea, alla incentivazione della retribuzione di risultato dei dirigenti, per essere poi nuovamente riassegnate alla retribuzione di posizione della pertinente funzione dirigenziale a decorrere dall'esercizio successivo.

L'incremento previsto di 520 euro della retribuzione di posizione trova applicazione presso tutti gli enti del comparto, a prescindere dalla loro dimensione organizzativa e, quindi, anche presso gli enti con meno di cinque dirigenti in servizio non obbligati alla contrattazione decentrata integrativa.

Si deve precisare, infine, che il previsto incremento di € 520 del valore della retribuzione di posizione, ai sensi dell'art.23, comma 1, dell'ipotesi di CCNL non produce alcun effetto, diretto o indiretto, sulla portata applicativa della disciplina dell'art.1, comma 3, lett. e) del CCNL del 12.2.2002, relativo all'area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2000-2001.

Tale ultima clausola contrattuale, al fine di consentire il finanziamento del nuovo importo dello stipendio tabellare che veniva fissato in € 36.151, 98, prevedeva la riduzione stabile dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento organizzativo degli enti per un importo annuo pari a € 3.356, 97. Pertanto, negli enti e nelle amministrazioni del Comparto, l'incremento di € 520 annui introdotto dall'art.23, comma 1, dell'ipotesi di CCNL trova applicazione sul valore della retribuzione di posizione conseguente alla riduzione derivante dall'applicazione dell'art.1, comma 3, lett. e) del CCNL del 12.2.2002.

In sostanza, si deve escludere, in modo assoluto, che la disciplina dell'art.23, comma 1, dell'ipotesi di CCNL, con il riferimento ivi contenuto al valore della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dall'art.27 del CCNL del 23.12.2002, possa essere interpretato nel senso che esso comporti, implicitamente, prima una rivalutazione dei valori della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste nell'ente per consentire il recupero della riduzione di € 3.356, 97, stabilita nel CCNL del 12.2.2002, e successivamente l'applicazione, sui nuovi valori, dell'incremento di € 520.

Al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, e soprattutto applicazioni difformi della disciplina contrattuale, con conseguenti oneri aggiuntivi non previsti a carico degli enti e delle amministrazioni del Comparto, nel testo contrattuale sarà inserita una specifica dichiarazione congiunta o nota a verbale in materia, per esplicitare espressamente quanto sopra detto. Occorre, per completezza informativa, aggiungere anche che non si pone alcun problema negli enti che, successivamente alla stipulazione del CCNL del 12.2.2002, per effetto della disciplina dell'art.1, comma 4, di tale CCNL, abbiano proceduto ad un riallineamento progressivo dei precedenti valori decurtati, disponendo delle necessarie risorse stabili a seguito di legittimi incrementi delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione (e di risultato) dei dirigenti, nel rigoroso rispetto delle prescrizioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999 (ad esempio mediante la riduzione dei posti e delle funzioni dirigenziali, con recupero dei relativi valori della retribuzione di posizione).

### **commi 3-6**

Nell'ambito delle complessive disponibilità finanziarie assegnate dal Comitato di Settore al rinnovo del contratto, quelle non utilizzate per gli incrementi dello stipendio tabellare (art. 21) e della retribuzione di posizione (art. 23, commi 1 e 2), sono destinate ad implementare le risorse destinate, in ogni ente, alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, con effetto dall'1.1.2003.

Con decorrenza da tale ultima data, infatti, viene stabilito ( comma 3), a tal fine, un ulteriore incremento, nella misura derivante dall'applicazione della percentuale dell'1,66% sul monte salari della dirigenza dell'anno 2001, delle risorse destinate nei singoli enti al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, con effetto appunto dal gennaio 2003.

Questo ulteriore incremento si aggiunge a quello già previsto, per l'anno 2002, in base all'automatico aumento del valore della retribuzione di posizione pari a 520 euro annui, illustrato precedentemente.

E' appena il caso di aggiungere che l'incremento dell'1,66% è calcolato una sola volta per l'anno 2003 ed il relativo importo resta confermato, senza successive rivalutazioni o operazioni di ricalcolo, anche per gli anni successivi.

Per l'anno 2003, le maggiori disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 23, comma 4, (l'1,66%) sono utilizzate dagli enti per aumentare le quote di finanziamento già destinate alle due distinte voci della retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto dei criteri di finanziamento dei predetti compensi, così come già definiti, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett.g) del CCNL del 23.12.1999, dalla contrattazione decentrata integrativa vigente alla data di sottoscrizione (definitiva) del CCNL.

Pertanto, se, ad esempio, i criteri previsti dalla contrattazione decentrata integrativa stabiliscono un rapporto in virtù del quale, fatto 100 le disponibilità complessive, 90 è l'ammontare destinato alla retribuzione di posizione e 10 quello riservato alla retribuzione di risultato, il medesimo rapporto deve essere rispettato anche relativamente alle nuove risorse derivanti dall'1,66%.

A seguito di tale ripartizione fondamentale, la distribuzione delle risorse per l'effettivo incremento degli importi dei valori della retribuzione di posizione e di risultato delle singole funzioni dirigenziali avviene sulla base degli specifici criteri già adottati ed applicati presso ciascun singolo ente del comparto.

Viene anche dettata (comma 5) una disciplina specifica per quegli enti del comparto che per effetto delle loro dimensioni organizzative (si tratta degli enti con un numero di dirigenti in servizio inferiore a cinque) non sono obbligati alla contrattazione decentrata integrativa. Infatti, sempre per l'anno 2003, questi enti stabiliscono la destinazione delle nuove risorse all'incremento del finanziamento della retribuzione di posizione o di risultato nel rispetto dei medesimi criteri che gli stessi enti hanno già adottato per la utilizzazione delle risorse disponibili, secondo la disciplina pregressa, e per la loro destinazione alla retribuzione di posizione e di risultato.

Uguualmente, anche per l'effettivo incremento dei valori della retribuzione di posizione e di risultato, presso questi enti, trovano applicazione i criteri dagli stessi già autonomamente adottati in materia.

#### **Art. 24** **Valori della retribuzione di posizione**

L'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, nello stabilire (comma 2) i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione (rispettivamente in L.17.000.000 e in L.82.000.000), aveva previsto anche una specifica disciplina per l'eventuale superamento del limite massimo stesso.

Per tale innalzamento del limite massimo non è previsto alcun tetto massimo, in quanto ogni scelta viene rimessa al prudente apprezzamento degli organi competenti degli enti.

Tuttavia, le regole dettate per consentire agli enti tale superamento si differenziavano in relazione alla tipologia degli enti stessi: da un lato (comma 5) Comuni e Camere di commercio; dall'altro (comma 6), Regioni e Province.

Per queste ultime, infatti, era previsto che, ove in possesso delle relative risorse, potevano stabilire importi superiori al valore massimo per le funzioni di massima responsabilità previste dai rispettivi ordinamenti, qualora i relativi incarichi non fossero stati conferiti con contratto di diritto privato a termine con oneri a carico dei singoli bilanci. In tal modo, si tendeva a

realizzare una sostanziale omogeneità di risultato nel trattamento economico della dirigenza anche per gli enti che non ricorrevano ad incarichi esterni, con il solo ed unico vincolo della effettiva disponibilità delle necessarie risorse finanziarie.

Pertanto, in base a tale disciplina, il superamento, subordinato sempre alla sussistenza delle necessarie disponibilità ed alle altre condizioni stabilite, era consentito solo in relazione alle funzioni di massima responsabilità.

Per i Comuni e le Camere di Commercio, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, il superamento del valore massimo stabilito dal CCNL per la retribuzione di posizione è condizionato al solo requisito della sussistenza della effettiva disponibilità nei bilanci di tali enti delle risorse a tal fine necessarie. Infatti, per qualunque struttura organizzativa, purché complessa, è possibile il superamento del tetto massimo anche se non si identificano con quelle cui si collegano le funzioni di massima responsabilità previste nell'ordinamento dell'ente.

Su tale quadro si inserisce l'art. 24 dell'ipotesi di CCNL che, al comma 1, prevede una modifica del citato comma 5 dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999, con la sostituzione dell'espressione "I comuni e le camere di commercio" con "Gli enti del comparto", mentre, con il comma 2 disapplica il comma 6 del citato art. 27

Per effetto di tale innovazione, viene, pertanto, unificata la disciplina nel senso che quella contenuta nel già citato comma 5 dell'art. 27, e originariamente limitata solo a Comuni e a Camere di Commercio, viene estesa a tutti gli enti del Comparto Regioni – Autonomie Locali, ivi comprese Regioni e Province.

Pertanto, dal momento della definitiva sottoscrizione del CCNL, tutti gli enti possono attribuire alle strutture organizzative complesse, come definite dai rispettivi ordinamenti, un valore della retribuzione di posizione anche superiore a quella massima definita dal CCNL (ora determinata in euro 42.869,47 dal gennaio 2002 per effetto del rinnovo contrattuale).

Resta fermo che tale possibilità continua ad essere limitata, in ogni caso, solo agli enti presso i quali sussistano le necessarie disponibilità nelle risorse, correttamente calcolate sulla base della disciplina contrattuale.

Per completezza informativa, in proposito, si aggiunge anche che:

- si deve trattare, evidentemente, di risorse aventi carattere di certezza e di continuità nel tempo (le cosiddette risorse stabili); infatti, per evidenti motivi di ragionevolezza, quelle occasionali e variabili di anno in anno, possono essere utilizzate per finanziare solo la retribuzione di risultato;
- è escluso, in ogni caso, che l'ente possa aumentare le risorse per la retribuzione di posizione delle strutture complesse con oneri a carico del proprio bilancio.

### **Art. 25 Incarico di vice-segretario**

La materia dei "diritti di segreteria" trova la sua disciplina fondamentale nell'art. 21 del DPR 4 dicembre 1997, n. 465, e nelle altre disposizioni legali ivi espressamente richiamate (legge n.604/1962 e successive modificazioni ed integrazioni; D.L. n.55/1983, convertito, con modificazioni, nella legge n.311/1983).

Trattandosi di un profilo di regolazione del rapporto di lavoro specificamente attinente al

trattamento economico dei segretari comunali e provinciali, la materia dei diritti di segreteria è stata disciplinata dall'art.37 del CCNL del 16.5.2001, relativo a tale categoria di personale, che prevede, tra le componenti della retribuzione della stessa, anche i "diritti di segreteria" (comma 1, lettera f), indicando anche le voci della retribuzione sulle quali calcolare tali diritti (comma 3 dello stesso articolo).

Tuttavia, il suddetto CCNL del 16.5.2001 è applicabile ai soli "...segretari comunali e provinciali iscritti all'albo di cui all'art.98, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali 18 agosto 2000, n.267, e all'art.9 del DPR n.465/1997" (art.1 stesso CCNL).

Nel precedente regime pubblicistico, anche i dirigenti degli enti locali, nominati vice segretari presso gli stessi, ai sensi dell'art.97, comma 5 del D.Lgs.267/2000, potevano fruire dei diritti di segreteria.

Tuttavia, tale disciplina pubblicistica era stata di fatto disapplicata, a seguito della sottoscrizione del CCNL della dirigenza, del secondo quadriennio normativo 1998-2001, avvenuta in data 23.12.1999, senza che la contrattazione collettiva introducesse alcuna clausola per regolamentare la specifica materia, nel senso cioè di ammettere la erogazione anche dirigente nominato vice segretario dei diritti di segreteria.

In proposito si deve ricordare che, la materia del trattamento economico può essere disciplinata soltanto dai contratti collettivi, essendo esclusa per questa anche ogni autonoma capacità regolativa degli enti (art. 2, comma 3, del D.Lgs.n.165 del 2001, secondo il quale: "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi ...").

Pertanto, a partire dal CCNL del 23.12.1999, i diritti di segreteria non potevano più essere corrisposti ai dirigenti nominati vice segretari comunali.

A tale lacuna tende ad ovviare la disciplina introdotta dall'art.25 dell'ipotesi di CCNL.

In base a quest'ultima, i dirigenti che risultino formalmente incaricati delle funzioni di vice-segretario (ove le medesime funzioni siano espressamente disciplinate nel regolamento degli uffici e servizi degli enti locali) hanno titolo a percepire i compensi per i "diritti di segreteria" di cui all'art. 21 del DPR 4 dicembre 1997, n. 465, con riferimento agli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale o provinciale titolare della relativa funzione.

In proposito, alla luce dei suoi contenuti, si deve evidenziare che la disposizione dell'art. 25, deve ritenersi sicuramente "innovativa". Pertanto, la relativa efficacia potrà decorrere solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del CCNL.

E' evidente, quindi, che gli enti potranno prendere in considerazione solo le situazioni concrete che si verificheranno nel periodo successivo a detta sottoscrizione, evitando qualunque effetto o decorrenza retroattiva, in nessun modo prevista o consentita dall'ipotesi di CCNL.

La disciplina contrattuale in materia si è limitata solo a prevedere la possibilità di erogazione anche a favore dei vice segretari dei diritti di segreteria, senza incidere in alcun modo sui contenuti della vigente regolamentazione legislativa di tale istituto.

Pertanto, sulla base della combinazione della previsione contrattuale con le vigenti disposizioni legali in materia, si ritiene utile specificare che la percentuale di 1/3 dello stipendio come limite massimo attribuibile per i diritti di rogito, ai sensi dell'art.41 della legge n.312/1981, deve essere riferita unicamente allo specifico periodo in cui il vice segretario ha sostituito il titolare e non essere rapportata allo stipendio teorico annuale del dirigente rogante. In ogni caso, tale limite deve essere inteso come l'importo massimo che può essere erogato dall'ente, e quindi come massimo teorico onere finanziario per l'ente medesimo, a prescindere dal numero dei soggetti beneficiari di esso.

Ad evitare ogni possibile dubbio, si ritiene opportuno precisare anche che il vice segretario è unico ed è, quindi, l'unico legittimato a sostituire il segretario nel rogito degli atti, laddove quest'ultimo sia assente o impedito.

## **Art. 26 Invalidi per servizio**

La materia, nel precedente assetto pubblicistico, trovava la sua prima fonte di regolamentazione negli artt. 43 e 44 del R.D. 30 settembre 1922, n. 1290.

Tale disciplina era venuta meno per effetto della disapplicazione conseguente alla sottoscrizione del CCNL 23.12.1999, relativo all'area della dirigenza per il secondo quadriennio normativo 1998-2001, secondo la previsione dell'art.72, comma 1, del D.Lgs.n.29 del 1993, attualmente corrispondente all'art. 69, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Si era, pertanto, determinata una lacuna normativa relativamente a tale particolare e specifico profilo del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

L'art.26 dell'ipotesi di CCNL rimedia a tale situazione, riconoscendo ai dirigenti invalidi o mutilati per cause di servizio un beneficio economico sostanzialmente analogo a quello previsto nel precedente assetto pubblicistico.

Infatti, in base alla regolamentazione introdotta, i dirigenti riconosciuti invalidi o mutilati per causa di servizio, hanno il diritto di richiedere, in relazione alla categoria di invalidità ad essi attribuita, l'erogazione dei seguenti incrementi economici:

- incremento del 2,50% del trattamento tabellare, se l'invalidità è ascritta alle prime sei categorie di menomazione;
  
- incremento dell'1,25% del trattamento tabellare, se l'invalidità è ascritta alle ultime due categorie di menomazione.

Poiché l'incremento, come sopra determinato, si calcola sullo stipendio tabellare in godimento alla data della formulazione della specifica richiesta di attribuzione del beneficio da parte del dirigente in possesso dei requisiti prescritti, alla stessa data è fissata anche la decorrenza del beneficio.

Questo non è riassorbibile ed è corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità. Pertanto, il relativo importo determinerà un incremento delle risorse dell'ente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, in presenza di una causa di cessazione del rapporto di lavoro del dirigente beneficiario e con effetto dalla relativa decorrenza, secondo le previsioni dell'art.26, comma 1, lett. g) del CCNL del 23.12.1999.

E' prevista e disciplinata anche (comma 2) l'ipotesi in cui il riconoscimento formale della invalidità intervenga solo successivamente al collocamento a riposo del dirigente interessato. In tale particolare ipotesi, la richiesta di attribuzione dell'incremento relativo al grado di menomazione può essere presentata non solo dal dirigente ma anche, eventualmente, dagli eredi dello stesso, entro i sessanta giorni successivi alla formalizzazione del predetto riconoscimento.

In termini sostanzialmente analoghi la materia è stata regolata, per il personale non dirigente dall'art.50 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art.42 del CCNL del 22.1.2004.

Poiché la disciplina dell'art. 26 ha, alla luce di quanto sopra detto, carattere del tutto innovativo (essendo già venuta con il CCNL del 23.12.1999 la precedente regolamentazione pubblicistica), essa acquisterà efficacia solo dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione del CCNL.

Gli enti, pertanto, potranno dare applicazione solo alle richieste dei dirigenti interessati presentate successivamente alla predetta sottoscrizione definitiva e calcoleranno i relativi benefici economici dalla data della richiesta stessa.

Per completezza informativa, si aggiunge anche che sono comunque da ritenersi utili ai fini della clausola contrattuale, tutti gli eventuali riconoscimenti formali di invalidità intervenuti nel passato, anche se per alcuni di essi sia già stato attribuito l'equo indennizzo. Infatti, tale ultimo istituto non esclude anche la corresponsione dell'incremento percentuale del 2,50% o dell'1,25%.

Si deve, invece, sicuramente escludere che il beneficio di cui trattasi possa essere richiesto anche dai dirigenti che, nel passato, abbiano già ottenuto, per il medesimo titolo, l'analogo incremento economico previsto dalla precedente legislazione speciale in materia (art. 44 del R.D. 30 settembre 1922, n. 1290).

### **Le dichiarazioni congiunte**

Il testo dell'ipotesi di CCNL è completata da alcune dichiarazioni congiunte allo stesso allegate.

#### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Con questa dichiarazione congiunta, in una logica di valorizzazione della professionalità del personale della categoria D le parti prendono atto della circostanza che, in base alla generale clausola di adeguamento di cui all'art. 27 del D.Lgs.n.165/2001, gli enti possono disciplinare, attraverso gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto a termine, al suddetto personale della categoria D nel rispetto dei criteri e delle modalità stabilite dalla norma generale di riferimento per tutto il lavoro pubblico contenuta nell'art. 19, comma 6 del medesimo D.Lgs.n.165/2001.

Su tale punto si ricorda che la Corte dei Conti, Sezione centrale di controllo, nell'adunanza del 25.11.2004, ha affermato la piena legittimità degli incarichi conferiti a funzionari interni.

Conseguentemente, le medesime parti concordano che, ove gli enti si siano effettivamente avvalsi di tale facoltà ad essi riconosciuta dalla legge, il dipendente di categoria D, cui sia stato conferito un incarico dirigenziale riconducibile al citato art. 19, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001, nel rispetto delle norme regolamentari adottate dall'ente, per tutta la durata dell'incarico dirigenziale, è collocato in aspettativa senza assegni, ma utile ai fini dell'anzianità di servizio, come previsto dalla richiamata disciplina del D.Lgs.n.165/2001.

#### **Dichiarazione congiunta n. 2**

Tale dichiarazione si articola in due diversi profili.

Da un lato, infatti, le parti, concordano, preliminarmente, sulla necessità della adozione da parte di tutti gli enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali di efficaci sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti, nel rispetto dei principi e dei criteri già stabiliti dal D.Lgs.n.286/1999 e dall'art.147 del D.Lgs.n.267/2000, trattandosi di uno strumento previsto dal legislatore come elemento indispensabile per l'effettiva e corretta applicazione delle disposizioni legali e contrattuali in materia di rapporto di lavoro della

dirigenza.

Dall'altro, le medesime parti, in considerazione degli effetti gravi e rilevanti che possono derivare dal processo di valutazione, anche alla luce delle innovazioni in materia, recate dagli art.23 bis e 23 ter del CCNL del 10.4.1996, introdotte dall'art. 11 dell'ipotesi di CCNL, sottolineano congiuntamente l'esigenza che gli organismi preposti a tale valutazione, secondo l'ordinamento degli enti, debbano essere costituiti da soggetti in possesso di una effettiva e comprovata capacità e qualificazione professionale in tale materia.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti, al fine di eliminare qualsiasi possibile dubbio, concordano nell'affermare che le disposizioni dell'ipotesi di CCNL trovano applicazione anche nei confronti dei dirigenti direttori del corpo dei controllori delle case da gioco.

### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti concordano nell'affermare che le risorse finanziarie previste dall'art. 26, comma 1, lett. e) del CCNL 23.12.1999, (risorse derivanti da specifiche previsioni legislative) da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, ricomprendono anche quelle derivanti dalla applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (risorse correlate al recupero dell'evasione dell'ICI) nonché quelle previste dall'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (interventi a sostegno degli uffici finanziari).

In entrambi i casi si tratta di risorse che, in parte, il legislatore ha destinato espressamente e direttamente alla incentivazione del personale e che possono quindi, essere corrisposte anche ai dirigenti che, effettivamente, operano nei servizi o nei settori direttamente coinvolti e competenti nelle specifiche materie (contabilità, finanza e tributi).

Trattandosi, poi, di risorse con caratteristiche di variabilità e di ipoteticità, se ne può disporre un uso destinato alla rivalutazione della retribuzione di risultato e non certamente della retribuzione connessa alla posizione dirigenziale); del resto, questo comportamento era già consolidato e condiviso per la utilizzazione delle somme derivanti dagli incentivi per la progettazione (art. 18 della legge 109/1994) e per i compensi professionali dei dirigenti avvocati.

### **Dichiarazione congiunta n. 5**

Con tale dichiarazione le parti, anche alla luce della modifica del Titolo V della Costituzione e del confronto attualmente in atto tra tutti i soggetti politici istituzionalmente coinvolti per una modifica della legislazione vigente in materia di polizia locale, concordemente riconoscono la rilevanza e la specificità del ruolo della polizia locale e conseguentemente auspicano comportamenti degli enti locali coerenti con tale riconoscimento, attraverso l'adozione di modelli organizzativi ispirati al potenziamento ed alla valorizzazione del settore.

In particolare, in tale ambito, viene richiamata l'attenzione degli enti locali su alcuni temi specifici quali l'autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale e la formazione e lo sviluppo professionale dei dirigenti della polizia municipale.

Trattandosi di una dichiarazione congiunta, è evidente che il segnale di attenzione che le parti rivolgono agli enti del comparto non può essere inteso come vincolo giuridicamente valido nel senso che esso impone scelte e comportamenti obbligati.

Infatti, le sollecitazioni in materia devono essere valutate nel quadro della particolare tutela

riconosciuta ai singoli enti, anche a livello costituzionale, nella autonoma costruzione del proprio modello organizzativo.

#### **Dichiarazione congiunta n. 6**

Le parti prendono preliminarmente atto della circostanza che le risorse previste dall'art. 45, comma 3, del DPR n. 333 del 1990 destinate al pagamento di specifiche funzioni (tra cui anche quelle dell'area di vigilanza di cui all'art. 5 della legge n. 65 del 1986) sono confluite nelle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 10.4.1996.

Conseguentemente, le parti concordano nel ritenere che i criteri che gli enti devono adottare e applicare per determinare il valore della retribuzione di posizione delle singole funzioni dirigenziali, devono prendere in considerazione e, conseguentemente, valorizzare, in modo specifico, anche gli incarichi e le specifiche responsabilità dei dirigenti dell'area di vigilanza, riconducibili a quelle indicate nella citata legge n. 65 del 1986, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 10.4.1996.

#### **Dichiarazione congiunta n. 7**

Le parti hanno ritenuto opportuno sottolineare che la disciplina dell'art. 23, comma 3, dell'ipotesi di CCNL relativa alla utilizzazione dell'incremento dell'1,66% delle risorse degli enti destinate alla retribuzione di posizione e di risultato deve intendersi come del tutto eccezionale e perciò derogatoria rispetto alle regole contrattuali vigenti in materia. Conseguentemente, la stessa disciplina non potrà considerarsi operante, a regime, anche per il periodo successivo al 2003.

In tal modo, quindi, esse confermano la perdurante efficacia di tutte le regole contrattuali relative alla graduazione delle posizioni dirigenziali e alla destinazione delle risorse disponibili alla retribuzione di posizione e di risultato.

In altri termini, gli enti, nel rispetto dei criteri approvati previa concertazione con le organizzazioni sindacali, sono sempre legittimati a determinare il valore di posizione di ogni funzione, anche dopo la applicazione della speciale disciplina relativa all'anno 2003, tendendo conto delle effettive condizioni organizzative che possono mutare nel tempo con conseguenti ripercussioni anche sul "peso" delle singole funzioni dirigenziali.

#### **Dichiarazione congiunta n. 8**

Le parti reciprocamente riconoscono l'opportunità di affrontare, in occasione del prossimo rinnovo biennale di parte economica, le problematiche concernenti l'attivazione di polizze assicurative l'assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti.