

RINNOVO CONTRATTUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI
AUTONOMIE LOCALI: BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 DELL'AREA
DIRIGENZIALE LINEE GUIDA ALL'ARAN

PREMESSA

La tornata contrattuale 2002-2005 si colloca nel quadro segnato dalla nuova configurazione costituzionale del ruolo delle Regioni e delle Autonomie Locali, realizzato con la legge costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3 (modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione) e del ruolo delle autonomie funzionali, Camere di Commercio, riconosciuto dalla legge di attuazione n. 131/03.

Tale configurazione rappresenta lo sfondo essenziale anche del rinnovo contrattuale biennale 2004-2005 dell'area dirigenziale, perché il rafforzamento istituzionale chiede di essere accompagnato da strumenti di programmazione e di regolamentazione idonei a garantire la piena realizzazione di tutti gli aspetti del processo riformatore.

In questo senso la contrattazione collettiva deve sicuramente contribuire a coniugare le istanze di innovazione organizzativa, legate al nuovo carico funzionale e amministrativo, sorto in capo alle Regioni ed alle Autonomie Locali, con opportuni criteri di razionalità gestionale ed economico finanziaria, da applicare ovviamente alle politiche di governo della dirigenza locale. Il rinnovo contrattuale 2004/2005 dell'area dirigenziale deve altresì tener conto del protocollo sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 27/05/2005.

Il Comitato di settore sottolinea inoltre la necessità che, nel corso delle trattative, non vengano negoziati costi contrattuali aggiuntivi rispetto a quelli individuati dalla presente direttiva.

Il Comitato evidenzia l'opportunità di effettuare incontri periodici al fine di potere condividere nelle varie fasi (anche precedenti) lo svolgersi della trattativa. Il Comitato s'avvarrà di quanto previsto nelle istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al biennio 2004-2005 formulate dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore circa l'opportunità di designare propri rappresentanti tecnici, dotati di apposita professionalità, con il compito di seguire, in stretto accordo con l'ARAN, l'evoluzione del confronto sindacale, sia per fornire contributi di merito sia per informare tempestivamente e compiutamente ciascuna componente su specifici problemi e terrà in considerazione quanto previsto dalla direttiva formulata dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota del 14 settembre 2005.

QUADRO ECONOMICO FINANZIARIO DI RIFERIMENTO

Il Comitato di Settore ribadisce la seguente definizione di disponibilità di risorse economiche coerentemente con quanto previsto nella direttiva formulata a codesto Comitato dal Dipartimento della Funzione pubblica con nota del 14 settembre 2005 per il personale del comparto, e cioè:

2004: 1,70% + 0,20%

2005: 1,50%+0,20%+0,10%+0,43

2006: 0,18%+0,7%

per un totale del 5,01% pari a 20,8 milioni di Euro per il 2004 e 45,6 milioni di Euro per il 2005, per un totale a regime pari a 55,4 milioni di Euro.

I predetti costi sono stati determinati sulla base del prospetto allegato sub A) alla presente direttiva e secondo il sistema di calcolo ivi indicato.

L'incremento contrattuale, nei limiti ammessi, ha effetto sulle diverse voci stipendiali fisse e accessorie, incrementando pro – quota sia il tabellare che la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, privilegiando queste ultime, ossia la parte variabile del trattamento economico.

In nessun modo il Comitato autorizza incrementi automatici della retribuzione di posizione. Gli incrementi del fondo si determinano annualmente relativamente ai dirigenti in servizio.

STRUTTURA RETRIBUTIVA

In merito alla struttura retributiva occorre prevedere i seguenti interventi:

Sistemi di calcolo della tredicesima mensilità

Rivedere il sistema di calcolo della tredicesima mensilità che deve essere espresso, in tutti i casi, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per le frazioni di anno; lo stesso criterio si adotterà nel caso di conferimento o cessazione dell'incarico di responsabilità dirigenziale in corso d'anno, in tal caso la tredicesima mensilità va calcolata in relazione alla durata dell'incarico, anche per non avere un sistema diverso rispetto a quello del personale.

Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel D.Lgs. n.151/2001; i ratei giornalieri della tredicesima spettano comunque per i periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero.

Onnicomprensività del trattamento economico

Ribadendo il principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, occorre prevedere che, salvo i casi previsti da leggi speciali, contrattualmente recepiti, l'amministrazione non può erogare compensi aggiuntivi ai propri dirigenti per qualsivoglia attività o funzione da essa affidata. Lo svolgimento in orario di lavoro di attività professionali che danno diritto a percepire i predetti benefici determinano una riduzione di posizione e di risultato.

Affidamento incarichi ad interim

Occorre prevedere che gli Enti, in sede di concertazione, determinino il trattamento economico, nell'ambito degli istituti contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del CCNL 23.12.99, dei dirigenti cui vengono affidati incarichi ad interim.

Necessità di semplificazione del fondo

Il Comitato di Settore esprime l'esigenza che nel CCNL si precisi l'impegno a trattare, in sede di rinnovo del prossimo CCNL, la semplificazione dei meccanismi di costituzione del fondo.

Interventi specifici per le Camere di Commercio

Il Comitato esprime la necessità che, esclusivamente per le Camere di Commercio, si preveda che i processi decisionali per la determinazione dei valori della retribuzione di posizione nelle camere di commercio (secondo le previsioni di cui all'art. 27 co. 5, CCNL 23.12.99) avverranno anche tenendo conto del posizionamento degli indicatori di efficienza, efficacia e qualità dei servizi da ciascuna di esse prestati, sia sotto il profilo della serie storica di essi che della loro comparazione con quelli di omologhe camere di commercio, in base alle metodologie di cui al regolamento di amministrazione e di compatibilità vigente (art. 35 co. 6 DPR n. 254/05). L'andamento dinamico degli indicatori stessi offrirà, a sua volta, riferimenti utili per il riconoscimento della retribuzione di risultato.

Stima delle risorse per il rinnovo contrattuale del biennio 2004-05
AREA II – DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Unità	Retribuzione Media 2003 (1) € annuo lordo dipendente	Monte salari 2003 (2)	2004(3)			2005 (4)					2006 (5)		
			1.70%	0.20%	1.90%	1.50%	0.10%	0.20%	0.43%	4.13%	0.18%	0.70%	5.01%
11.116	71.756,23	1.093	18.6	2.2	20.8	16.7	1.1	2.2	4.8	45.6	2.0	7.8	55.4

- (1) Il valore medio è ottenuto dalla somma della base di riferimento del CCNL 2002-03 con gli incrementi definiti per lo stesso periodo.
(2) I valori indicati sono in milioni di Euro al lordo degli oneri riflessi (37%). La stessa indicazione vale per tutta la tavola.
(3) L'1.7% è il TIP anno e 0.2% la quota inizialmente destinata alla contrattazione integrativa dalla L. finanz. 2004
(4) L'1.5% era il TIP anno 2005, lo 0.1% è la revisione del TIP 2005, lo 0.2% è la seconda quota destinata inizialmente a contratt. Integr., lo 0.43% è la prima quota di recupero dello scarto inflazione effettiva programmata 2002-2003 (prevista in L. finanz. 2005)
(5) Lo 0.18% è la seconda quota di recupero dello scarto inflazione effettiva programmata 2002-2003 e lo 0.7% è la quota aggiuntiva di risorse occorrenti per l'applicazione dell'acconto del Protocollo d'Intesa Governo-OO.SS. del 27 maggio 2005.