

**ATTO DI INDIRIZZO ALL'ARAN PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL PERSONALE
DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PER IL BIENNIO
ECONOMICO 2008-2009**

BOZZA

PREMESSA

Il contesto nel quale si colloca la presente tornata contrattuale è caratterizzato da una profonda spinta innovatrice, delineata negli ultimi provvedimenti normativi, tendente ad incentivare l'utilizzo responsabile delle risorse, rendendo immediatamente percepibili i risultati dell'azione amministrativa ed attivando in tal modo un processo di concreto avvicinamento del soggetto erogatore al soggetto/ cittadino beneficiario.

Tale spinta innovatrice mira ad un complessivo recupero di efficienza dell'attività della pubblica amministrazione, in un'ottica di incremento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati.

A fare da sfondo alla rinnovata attenzione ai temi della produttività e della trasparenza dell'azione amministrativa è il riarticolato assetto istituzionale, derivante dalla revisione del Titolo V della Cost., caratterizzato dall'equiordinazione dei diversi livelli di governo.

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

Il presente atto di indirizzo si riferisce ad un rinnovo contrattuale di parte economica che troverà applicazione per il solo 2009, il Comitato di Settore, pertanto, intende definire principalmente le direttive circa la finalizzazione delle relative risorse; essendo in corso di approvazione atti di legge che predispongono un intervento di modifica radicale del modello contrattuale del settore del pubblico impiego, che troverà attuazione già dalla tornata contrattuale successiva a quella attuale, si ritiene comunque opportuno rinviare la revisione della struttura salariale, già proposta nel precedente atto di indirizzo, al prossimo contratto nazionale giuridico-economico.

Nel presente atto di indirizzo, tuttavia, il Comitato intende riportare anche le indicazioni in relazione a taluni istituti giuridici già esplicitate nell'atto di indirizzo per il CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 e che non hanno trovato attuazione nella precedente tornata contrattuale, con talune modifiche ed integrazioni conseguenti all'entrata in vigore delle disposizioni del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

Nell'ambito della presente direttiva il Comitato di settore prende atto dei contenuti e degli obiettivi riportati nel documento contenente le indicazioni ai fini dell'emanazione da parte dei comitati di settori degli atti di indirizzo all'ARAN relativi ai rinnovi contrattuali per il secondo biennio economico 2008-2009, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e consegnato all'Organismo di coordinamento dei comitati di settore in data 27/10/2008, nonché nel protocollo d'intesa fra Governo e Organizzazioni sindacali sottoscritto il 30/10/2008.

Quadro economico finanziario

Le risorse per il rinnovo contrattuale, poste a carico dei bilanci degli enti del comparto ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, sono quantificate in riferimento agli oneri per la contrattazione collettiva nazionale del personale delle amministrazioni statali stabiliti dalla legge finanziaria 2008 e dal disegno di legge finanziaria per l'anno 2009 in modo da garantire, come per i dipendenti delle amministrazioni statali medesime, incrementi retributivi nella misura complessiva a regime del 3,2% calcolato sul monte salari 2007.

In particolare, potranno essere riconosciuti i seguenti incrementi retributivi complessivi:

- 0,4 % per l'anno 2008, corrispondente alle risorse stanziato per l'indennità di vacanza contrattuale dalla legge finanziaria per l'anno 2008;
- 3,2 % a decorrere dall'anno 2009, corrispondente alla somma dei tassi di inflazione programmata del biennio. Tale incremento assorbe quello previsto per l'indennità di vacanza contrattuale 2008-2009.

Per quanto riguarda la destinazione dei benefici economici, una quota delle risorse disponibili comunque non inferiore allo 0,50% dovrà essere destinata alle parti accessorie della retribuzione.

Al fine della migliore destinazione fra le diverse voci retributive degli incrementi economici l'ARAN procederà all'articolazione e rappresentazione degli incrementi stessi tramite valori percentuali.

La stima delle risorse per il presente rinnovo contrattuale è riportata nel prospetto che si allega.

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Il Comitato ritiene necessario che il CCNL definisca le voci che costituiscono il trattamento economico fondamentale, prendendo anche atto delle finalità di alcune voci retributive.

In particolare, si ritiene che l'indennità di comparto, essendo stata istituita con l'obiettivo di ottenere un riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto "Regioni-Autonomie Locali" a quella del restante personale pubblico, con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, e con conseguente riduzione o sospensione negli stessi casi previsti per il trattamento tabellare, debba rientrare nella componente "trattamento economico fondamentale" della retribuzione complessiva.

Lo stesso dicasi per l'indennità relativa alle categorie A e B, profilo giuridico B1, di cui all'articolo 8 del CCNL 9.5.2006, nonché per la quota minima della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa.

Tale ridefinizione delle voci costituenti il trattamento economico fondamentale non incide sulla pensionabilità delle medesime voci.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione economica all'interno della categoria di appartenenza dovrà essere attribuita, con una cadenza triennale, sulla base di criteri rigorosamente selettivi che tengano conto del merito, desumibile dalla valutazione delle prestazioni rese, e dell'esperienza professionale intesa come sviluppo nel tempo delle competenze professionali da parte del dipendente, e limitatamente ad una percentuale non superiore al 20 per cento del personale in servizio al 1° gennaio di ciascun triennio. Non si potrà attribuire al singolo dipendente una nuova progressione economica orizzontale prima del decorso di 6 anni.

Gli enti definiscono la quota di risorse destinate alle PEO all'1.01.08, tali risorse, coerentemente con il quadro contrattuale vigente, potranno essere integrate solo ed esclusivamente con quelle derivanti dalle progressive cessazioni dal servizio del personale dipendente.

I risparmi annuali derivanti dalla non attribuzione dell'istituto tra una cadenza temporale e l'altra vengono utilizzati per l'erogazione di compensi *una tantum* relativi al premio di risultato del personale delle categorie e dei titolari di posizione organizzativa.

Utilizzo DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Gli Enti del comparto, fermi restando i vincoli di finanza pubblica ed il rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno, e ove le effettive disponibilità di bilancio lo consentano, possono incrementare il fondo delle "risorse decentrate", utilizzando anche i risparmi derivanti dai processi di innovazione, ristrutturazione e razionalizzazione, al fine di erogare compensi strettamente correlati ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo o quantitativo dei servizi.

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

In particolare, fino all'emanazione del DPCM di cui all'articolo 76, comma 6 della legge n. 133/2008, di conversione del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, fatto salvo il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale, i seguenti elementi costituiranno pre-requisiti indefettibili per l'incremento delle risorse decentrate da parte degli Enti locali:

- il rispetto del Patto di stabilità nel triennio precedente e nell'anno in corso;
- l'attivazione di rigorosi meccanismi di valutazione delle prestazioni del personale e dell'attività dell'amministrazione;

Nel rispetto di tali requisiti, gli Enti potranno incrementare le risorse di cui all'articolo 31 del CCNL del 22.02.04, a decorrere dal 31 dicembre 2008 e a valere per l'anno 2009, fino ad una massimo del..... del monte salari 2007 del personale.

In particolare, l'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sarà pari a del monte salari del personale relativo al 2007, collegato al raggiungimento di una predefinita percentuale per il rapporto tra ~~spese personale/~~ entrate correnti.

In corrispondenza di situazioni di maggiore virtuosità finanziaria degli Enti e sino ad un limite massimo dello, è facoltà degli Enti prevedere anche un eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004.

Il CCNL definirà parametri differenziati in relazione a classi demografiche e tipologie di Enti.

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

I criteri di incremento delle risorse decentrate sopra definiti restano in vigore fino all'emanazione del citato DPCM, a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso, gli Enti potranno incrementare le risorse decentrate nel rispetto dei limiti e dei criteri di virtuosità ivi definiti.

Sistema di valutazione

Gli Enti del comparto dovranno adottare strumenti adeguati per attuare una gestione orientata al risultato, ovvero basata sulla determinazione di obiettivi puntuali nell'ambito di programmi di intervento appositamente predisposti alla luce delle indicazioni politiche strategiche ricevute.

Il sistema di valutazione permanente delle prestazioni, strumento attraverso il quale procedere all'erogazione dei compensi incentivanti correlati al merito, ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attività nonché al comportamento organizzativo, dovrà discendere necessariamente dai sistemi di programmazione delle amministrazioni, in modo che gli obiettivi strategici siano coerenti con gli obiettivi operativi assegnati alle singole strutture.

Il sistema stesso, costruito sulla base di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale in modo da evitare la distribuzione a pioggia delle risorse destinate all'erogazione del salario accessorio, dovrà, inoltre, prevedere indicatori di produttività e misuratori del rendimento sia individuale che collettivo.

I piani di lavoro delle strutture, predisposti a cascata sulla base dei contenuti dei programmi generali di intervento, dovranno contemplare il raggiungimento di obiettivi aventi quali destinatari sia utenti esterni, ossia cittadini e/o imprese cui sono erogati servizi, o rivolte eventuali attività delle amministrazioni, in relazione alle competenze istituzionali, sia utenti interni, ossia dipendenti che svolgono attività di supporto a quella rivolta all'esterno oppure a vantaggio dei restanti dipendenti delle amministrazioni stesse.

Gli obiettivi di risultato contenuti nei piani di lavoro dovranno, fra l'altro, mirare:

- al miglioramento delle prestazioni collettive, riferite gruppi e/o unità operative, e individuali legate ai servizi alla collettività;

- all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dei servizi, anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- alla semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- al miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, anche attraverso l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi.

Nell'ambito degli obiettivi di risultato dei piani di lavoro ogni struttura potrà definire anche specifici progetti e/o programmi di miglioramento dell'attività della medesima, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale.

I suddetti progetti e programmi dovranno corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura, in tale ottica possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITÀ

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

In particolare, le risorse destinate all'erogazione della retribuzione di posizione di cui al comma 2 dell'art. 10 del CCNL 31.03.99 sono finanziate dal bilancio, coerentemente con i vincoli in materia di spesa del personale.

Le risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato di cui al comma 3 dell'art. 10 del CCNL 31.03.99, continuano ad essere finanziate dal fondo di produttività.

Restano ferme le disposizioni attualmente vigenti per gli Enti privi di posizioni dirigenziali.

Occorre incrementare il valore massimo della retribuzione di posizione e di risultato.

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

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

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

ESODI - MOBILITÀ - FONDO DI SOLIDARIETÀ

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

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

Adeguamento delle disposizioni contrattuali

Appare necessario adeguare le disposizioni contrattuali al sopravvenuto e vigente quadro legislativo in materia di lavoro flessibile.

Occorre poi procedere alla ridefinizione della disciplina delle modalità di fruizione dei permessi brevi, secondo le previsioni di cui all’art. 71 della legge n. 133/2008.

BOZZA DIRETTIVA CCNL 2008-2009 - SEZIONE CONTRATTUALE delle REGIONI e dei relativi Enti ed Aziende strumentali

Premessa

Le Regioni condividono quanto espresso nell'atto di indirizzo per il CCNL del comparto "Regioni-Autonomie Locali" per il biennio economico 2008-2009 e in considerazione della istituzione nell'ambito del comparto medesimo di una specifica sezione contrattuale per le Regioni (Memorandum sul Lavoro Pubblico del 6 aprile 2007 e art. 9 del CCNQ per la definizione dei Comparti di Contrattazione per il quadriennio 2006-2009 dell'11.6.2007) formulano i seguenti distinti indirizzi.

TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Si conferma anche per le Regioni la necessità di un intervento di armonizzazione delle disposizioni contrattuali che disciplinano talune tipologie di rapporto di lavoro flessibile e di quelle dettate in materia dal decreto legislativo 368/2001, dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (c.d. Legge Biagi) e dal D.L. 112/2008 come convertito dalla L. 133/2008.

AUTISTI ORGANI ISTITUZIONALI

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

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

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

In relazione alla particolare natura della prestazione di lavoro svolta dalla suddetta tipologia di personale, in deroga a quanto previsto dagli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2009 in materia di fruizione del servizio di mensa o di quello sostitutivo del buono pasto, è prevista la possibilità di erogare al medesimo il buono pasto sostitutivo anche in caso di prestazione lavorativa solo pomeridiana con prosecuzione oltre le ore 20 nonché di attribuire un secondo buono pasto nella stessa giornata lavorativa in caso di prestazione di attività sia al mattino che al pomeriggio ma con prosecuzione sempre oltre le ore 20, fermo restando il rispetto della pausa prevista. In tali casi il costo del buono pasto è determinato dall'ente con riferimento al corrispettivo che il medesimo sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto in caso di istituzione di una apposita mensa di servizio.

POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA

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

In caso di adesione, il premio individuale per le coperture assicurative previste sarà a carico dell'Ente con il contributo del dipendente definito in sede di concertazione.

RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al fine di favorire processi di riorganizzazione e di ammodernamento, anche in correlazione con l'esigenza di una evoluzione dei servizi e delle competenze, richiesta dalle recenti riforme federaliste costituzionali e da altre leggi di riforma della pubblica amministrazione, le Regioni possono favorire la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti delle categorie, disciplinandone, previa concertazione con le rappresentanze sindacali dei relativi criteri generali, le condizioni, i requisiti ed i limiti, e prevedendo l'erogazione di un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci.

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

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

TRASFERITA

Si prevede:

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