

INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLA DIRIGENZA



AMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

La presente direttiva riguarda il personale con qualifica dirigenziale appartenente al comparto unico di contrattazione di cui all'art. 24, c. 2, L.r. 15/5/2000, n. 10. Le OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva, tuttavia, possono chiedere, ai sensi del medesimo c. 2, dell'art. 24, modificazioni del comparto unico.

Il contratto collettivo regionale ha validità per il quadriennio 2002 - 2005 con decorrenza 1° gennaio 2002, salvo diverse decorrenze da prevedere espressamente.

RELAZIONI SINDACALI - MOBILITA' - PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Si richiama quanto stabilito negli indirizzi per la contrattazione concernenti il personale non dirigenziale con particolare riguardo al principio che eventuali modifiche rispetto ai contratti collettivi nazionali dovranno essere correlate a significative e giustificate peculiarità.

RISORSE E BENEFICI ECONOMICI RELATIVI AL QUADRIENNIO 2002 - 2005

Nel richiamare quanto già affermato, con riguardo alle risorse finanziarie occorrenti, negli indirizzi concernenti il personale non dirigenziale, gli aumenti retributivi dovranno determinare un incremento retributivo comprendente l'inflazione programmata per il 2002, quella per il 2003, il recupero dello scarto tra l'inflazione reale e programmata ed una anticipazione del differenziale tra l'inflazione reale e l'inflazione programmata determinatosi nell'anno 2002, nonché, nell'ottica di una generale omogeneizzazione del pubblico impiego, tenendo quindi conto anche della situazione economica generale, di quanto verrà stabilito per il biennio economico 2004 - 2005 in sede di trattativa nazionale per il rinnovo contrattuale dei dipendenti dello Stato.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Preliminarmente, è opportuno richiamare l'attenzione sui recenti pronunciamenti della Sezione di Controllo per la Regione Siciliana della Corte dei Conti che, in sede di controllo successivo sull'applicazione della l.r. 15.5.2000, n. 10, ha fatto emergere una situazione di grave difficoltà nella corretta individuazione delle fonti dalle quali scaturiva la determinazione dei compensi dovuti ai dirigenti in relazione alla loro diversa allocazione. Hanno formato oggetto di osservazioni da parte dell'Organo di controllo anche i procedimenti di determinazione dei compensi dovuti ai dirigenti in relazione all'incarico loro affidato.

Tali osservazioni hanno indotto l'Amministrazione, in relazione a precisi impegni assunti dal Governo e, per Esso, dal Presidente della Regione, a mettere in atto correttivi che, pur raggiungendo lo scopo desiderato, hanno, però, determinato un'ulteriore frammentazione delle disposizioni in materia.

Il contratto in questione deve quindi costituire la sede naturale ed unica di individuazione del trattamento retributivo dovuto a tutti i dirigenti, anche di prima fascia o preposti ad una struttura di massima dimensione (ad eccezione di quelli di cui all'art. 9, c. 8 l.r. 15.5.2000, n. 10), comprese quelli facenti parte degli Uffici di diretta collaborazione; ciò anche mediante semplice ricognizione dei vari trattamenti oggi in vigore, adottando eventuali correttivi coerenti con il principio che, pur in

presenza di ovvie differenziazioni di natura economica legate alla funzione, tutti i dirigenti appartenenti alla stessa fascia dirigenziale, devono poter contare su uguale trattamento giuridico, qualunque sia la tipologia di incarico rivestito.

L'articolo 13 del precedente contratto ha disciplinato gli "incarichi di direzione di uffici dirigenziali". Tale articolo nel riprendere – per una trattazione sistematica – le disposizioni dell'articolo 9 della l.r. 10/2000, ne ha disciplinato alcuni aspetti aventi refluenze economiche che, seppur rispondenti alle aspettative del dipendente, non sembrano aver ben corrisposto al concetto di incarico o funzione costituenti cardine della riforma delineata dalla più volte citata legge 10.

Pertanto una previsione corretta deve stabilire che al dirigente fino alla scadenza contrattuale spetta il trattamento economico concordato, ove non vi sia una espressa valutazione negativa, salva la facoltà dell'Amministrazione nell'ambito dei poteri di organizzazione, di novare il contratto relativamente all'incarico commesso. Alla scadenza contrattuale, invece, non dovrà essere previsto l'obbligo del mantenimento dei livelli retributivi precedenti, ovviamente con riferimento alla retribuzione di posizione ed alla correlativa retribuzione di risultato, in omaggio ai principi enunciati al richiamato 4° c..

Inoltre il contratto individuale dovrà essere previsto solo per i dirigenti preposti alle strutture.

Necessita una rivisitazione anche la parte del precedente contratto riguardante la struttura della retribuzione al fine di eliminare le seguenti criticità rilevate:

- Retribuzione di posizione parte fissa

Quanto alla retribuzione di posizione parte fissa, si ritiene che vada considerata come voce ormai acquisita sulla base del precedente contratto.

- Retribuzione di posizione parte variabile

Fermo restando quanto affermato nel precedente allinea, il CCRL dell'area della dirigenza dovrà ridefinire i criteri per l'attribuzione delle varie fasce retributive, tenendo conto delle deliberazioni al riguardo adottate dalla Giunta regionale ed, in ultimo, della delibera n. 87 del 12 marzo 2004.

- Retribuzione di risultato

La previsione di una retribuzione di risultato stabilita nella misura fissa del 30% della retribuzione di posizione non è equa e comunque non è corrispondente alle finalità di misurazione dei risultati così come avviene, invece, nell'ambito dell'Amministrazione dello Stato che sull'argomento può vantare una più lunga e positiva esperienza.

Pertanto, tenuto conto del nuovo modo di intendere il rapporto "retribuzione/risultato", occorre modificare, da fissa a graduale, la percentuale relativa alla retribuzione di risultato, in coerenza, peraltro, con quanto previsto dalla delibera di Giunta n. 326 del 18/02/00, (cfr.: art. 5, lett. b).

ONNICOMPENSIVITA' DELLA RETRIBUZIONE

L'art. 13, comma 4, della l.r. 10/2000, per effetto delle disposizioni di rinvio recate dalle leggi di bilancio che si sono susseguite dal 2001 sino a quella dell'esercizio in corso, non ha potuto trovare ad oggi concreta attuazione.

Nel convincimento che la norma non subirà ulteriori rinvii, occorre meglio precisare il modo in cui si estrinseca l'applicazione dell'onnicomprendività della retribuzione con riguardo agli incarichi conferiti sia dall'Ente di appartenenza che da terzi, in analogia a quanto convenuto dalla contrattazione del comparto Ministeri.

RUOLO UNICO DELLA DIRIGENZA

Il nuovo contratto della dirigenza deve costituire l'occasione per colmare il vuoto normativo determinato dall'assenza di prescrizioni e procedure per la obbligatoria contrattualizzazione dei dirigenti che cessano, per qualsiasi causa, da un rapporto contrattuale, qualunque sia l'oggetto del contratto.

La nuova disciplina dovrà, comunque, risultare coerente con la ratio del Ruolo Unico della dirigenza istituito dall'art. 6, c.2 l.r. 10/2000 e dovrà contemplare l'ampia facoltà di attingere a quest'ultimo sulla base dell'esplicito consenso delle parti contraenti.

PART-TIME

Anche per questo Istituto dovranno essere seguite le previsioni contrattuali di cui al comparto Ministeri.

IMPEGNO DI LAVORO

Il CCRL dell'area della dirigenza ha già previsto l'obbligo per il dirigente di organizzare la propria presenza in servizio d'intesa con il vertice della struttura al fine di correlare il proprio impegno di lavoro alle esigenze della struttura cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli.

Tuttavia, tale previsione non ha compiutamente corrisposto alle esigenze dell'Amministrazione, tant'è che nel corso dell'ultimo biennio si è ritenuto di dovere richiamare l'attenzione sulla pregnanza della presenza, estesa a tutti i dirigenti, in considerazione delle incombenze che sugli stessi gravano in termini di rapporti e di disponibilità nei confronti dell'utenza, intesa in senso allargato e, quindi, nei confronti dei collaboratori, dei superiori gerarchici e dei vertici politici, che devono essere in condizione di rapportarsi con chi istituzionalmente ha la responsabilità di processi che devono essere attuati e di obiettivi che devono essere raggiunti.

Il contratto individuale di lavoro del dirigente dovrà, pertanto, individuare le modalità organizzative della presenza in servizio ritenute necessarie per il miglior espletamento dell'incarico commesso.

UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE

Dovrà essere espressamente indicata la retribuzione accessoria, quella di posizione e quella di risultato spettante al personale in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione, tenendo ovviamente conto di quanto già previsto a decorrere dalle delibere della Giunta regionale n. 249/01 e n. 369/01 e sino alla delibera n. 87/04.

In particolare per la preposizione alle Segreterie particolari, attesa la chiarita natura dirigenziale della connessa funzione, si ritiene necessario esplicitare che qualora sia imputata ad unità di personale interno non dirigente va corrisposto il solo trattamento accessorio dirigenziale previsto.



Per ciò che concerne formazione, contenzioso e testo coordinato, si rinvia alle analoghe disposizioni contenute negli indirizzi concernenti il personale con qualifica non dirigenziale.