CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE

Enti Locali

Oggetto: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DEL SETTORE ENTI LOCALI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 5 DEL CCRL 1998/2001.

Il giorno 20 febbraio 2001 alle ore 12 nella sede del Consiglio Permanente degli Enti Locali i rappresentanti delle OO.SS. CGIL, CISL, SAVT, UIL e il Presidente della Delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa di Settore

SOTTOSCRIVONO

Il seguente testo di accordo ai sensi dell'art. 5 del CCRL 1998/2001 sottoscritto in data 12 giugno 2000

Il Presidente della Delegazione di parte pubblica (Guido Grimod - Sindaco di Aosta)

CGIL (Claudio Viale – Mauro Pacchiodi)

F.P.S. CISL (Anna Maria Pellu – Marco Moscato)

SAVT (Michel Martinet)

FPL UIL (Ramira Bizzotto)

DELL'AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI
SERIE 2 CAT. 2 FASC. 4
28 MAR 2001
Prot. n° 120 Div. ARRS

PREMESSA

La contrattazione a livello di settore ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione regionale .
Il fine esplicito è quello di favorire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori , che devono essere diversificati, a :

1. effettivi incrementi di produttività,
2. oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni
3. all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

Lett. a) - Art. 5 (criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate all'art. 41, per le finalità previste all'art. 42)

In coerenza con la premessa, la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie derivanti dall'art. 41 per le finalità previste dall'art. 42 dovrà utilizzare in modo congruo tutte le possibili leve previste dal contratto per il sistema premiante :

- Salario di risultato
- Incarichi per il miglioramento dei servizi
- Posizioni di particolare professionalità (Responsabili dei Servizi)
- Fondo per particolari situazioni (Art.5 lett. g)
- Particolari responsabilità ai dipendenti in posizione C2 (art.20 comma 3 CCRL)

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie avverrà secondo quanto di seguito previsto:

- **salario di risultato**: la dimensione delle disponibilità viene determinata calcolando in ogni ente da un minimo di 500.000 a 700.000 medie per dipendente

- **indennità per il miglioramento dei servizi**: *[Indirizzo per Enti privi di dirigenza oltre al Segretario]* fino ad un massimo del 25% dell'ammontare delle risorse di cui all'art.41 lett. b) e c).

- **responsabili dei servizi:**

a) Enti privi di dirigenza oltre al segretario

Fermo restando che il Segretario comunale è responsabile di una parte dei servizi il numero massimo dei responsabili appartenenti alla categoria D è così definito:

I. Enti classificabili nella 3^ fascia (inferiore a 25 punti totalizzati dal singolo comune) nell'allegato al regolamento dei Segretari fino ad un massimo di n° 2 responsabili dei servizi.
II. Enti classificabili nella 2^ fascia (uguale o superiore a 25 punti totalizzati dal singolo comune) nell'allegato al regolamento dei Segretari fino ad un massimo di n° 3 responsabili dei servizi.

I Responsabili dei Servizi, per essere nominati dal sindaco, devono essere previsti dal regolamento comunale (art. 46 comma 4 L.R. 54) e devono svolgere in particolare i seguenti compiti :

a) La presidenza delle Commissioni di gare di concorso;
b) La responsabilità delle procedure di appalto e di concorso;
c) La stipulazione dei contratti;
d) Gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
e) Gli atti di amministrazione e gestione del personale assegnato, con conseguente cura dell'affidamento dei compiti e verifica delle prestazioni e dei risultati;
f) I provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto dei criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, ivi comprese le autorizzazione e le concessioni edilizie nei casi in cui non si sia esercitata la possibilità di attribuzione al Sindaco di cui all'art. 26 comma 2 della L.R. 54/98;
g) Le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
h) Il visto di regolarità contabile di cui all'art. 59 della L.R. 45/95 , se responsabile della struttura competente in materia di bilancio e finanze, sulle proposte di deliberazione e sugli atti amministrativi e di diritto privato;
i) L'attività propositiva di collaborazione e di supporto agli organi dell'ente, in particolare per quanto concerne la predisposizione degli atti di natura programmatoria;
j) La responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale per l'emanazione del provvedimento amministrativo, ivi compresi i procedimenti per l'accesso, ai sensi della L.R. 18/99; nel caso in cui venga esercitata la facoltà di assegnare tale responsabilità ad altro dipendente, resta comunque in capo al responsabile la competenza all'emanazione del provvedimento finale;
k) La responsabilità del trattamento dei dati personali;
l) Gli altri atti a loro attribuiti dallo Statuto e dai regolamenti.

b) Enti con Dirigenti oltre il Segretario

I. Particolari posizioni organizzative

La quantificazione massima delle risorse disponibili per le particolari posizioni organizzative deriva dalla seguente operazione :

A - (B + C) = D

Dove:

A. RISORSE EX ART. 41 PUNTI B) E C) ;

B. LE QUANTITA' DA RISERVARE AL RISULTATO (ALMENO 700.000 MEDIE A DIPENDENTE) ;
C. 25% DELL' AMMONTARE DEL PRECEDENTE PUNTO A);
D. QUANTITA' FINANZIARIA MASSIMA DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DI CUI ALL'ART.19 DEL CCRL

Ai fini delle attribuzioni e decorrenze della particolari posizioni organizzative si applicano i criteri di cui all'allegato A.

II. Indennità per il miglioramento dei servizi

La contrattazione decentrata negozierà quanto della quantità di cui al precedente punto C) riservare ai fini di cui all'art. 23 del CCRL . La parte di detto punto C) non utilizzata ai fini di cui all'art. 23 confluisce nel salario di risultato e/o nelle particolari situazioni di cui all'art. 5 leggera g).

❖ Particolari situazioni (art. 5 lettera g)

La contrattazione decentrata negozierà la quantità di risorse da destinare ai consorzi o a particolari situazioni all'interno dell'ente.

❖ Particolari responsabilità

ai responsabili di particolari procedimenti ove ricorrano le condizioni dell'art. 20 comma 3 del CCRL viene corrisposta l'indennità ivi prevista.

Lettera b) - Art. 5 [criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale; criteri generali delle metodologie di valutazione ...]

Le metodologie di valutazione dovranno essere basate sugli indici di cui agli allegati D) ed E).

I criteri di attribuzione degli incentivi saranno improntati alla selettività ed alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.

Le risorse complessivamente allocate sul presente fondo devono essere integralmente spese nell'anno di competenza.

La valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi è di esclusiva competenza del dirigente (o responsabile del servizio) sulla base dei criteri fissati nell'allegato E.

Il Nucleo di Valutazione provvederà a verificare il raggiungimento degli obiettivi e la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

Lettera c) - Art. 5 [criteri, valori e procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle voci previste nell'art.41 lett. a) (rischio; reperibilità; turni; specifiche attività/prestazioni previste da leggi ecc.)]

Ogni ente dovrà procedere alla ricognizione degli uffici e posizioni interessate.

Con cadenza periodica si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi.

Per gli eventuali aggiornamenti degli importi in essere si rimanda alla trattativa di comparto regionale.

Lettera d) - Art. 5 [programmi annuali e pluriennali ... formazione]

Per quanto riguarda l'anno 2001, in considerazione dei tempi connessi all'approvazione del Bilancio 2001, si prende atto delle scelte degli enti.

Per gli anni a venire, il piano di formazione sarà preventivamente illustrato alle rappresentanze sindacali.

Lettera e) - Art. 5 [linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, ... prevenzione ..., dipendenti disabili]

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione .

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Lettera f) - Art. 5 [pari opportunità]

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Lettera g) - Art. 5 [criteri per l'individuazione di particolari situazioni all'interno degli enti ...]

Si rinvia al precedente punto 4 dei criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

Lettera i) - Art. 5 [implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi]

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte negli enti al fine di esaltare il ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali.

ALLEGATO A

Funzioni delle particolari posizioni organizzative

Il tentativo di ridisegnare la mappa delle funzioni nell'assetto degli Enti Locali presenta quali costanti due necessità :

1. Definire un ridotto numero di dirigenti orientati principalmente a presidiare gli obiettivi con un approccio di tipo manageriale ;
2. Coprire le funzioni amministrative e gli aspetti gestionali valorizzando i quadri .

Il contratto permette di marcare alcune posizioni della categoria D con compensi che sono funzionali alla incentivazione di attività che comportano limitata autonomia decisionale e capacità organizzativa o rilevante specificità tecnica.
Nel quadro normativo vigente (L.R. 54 art.46 commi 2 – 3 – 4 – 6 ; L.R. 45 art.5 e arte. 59;) che fissa le attribuzioni inderogabili della Dirigenza l'incarico per la posizione di particolare professionalità di direzione di unità organizzativa (specificatamente per quanto riguarda l'art. 17 punto a) del CCRL) può essere conferito con gli indirizzi operativi e di gestione di seguito specificati (art. 18 comma 2° CCRL) :

- l'incaricato è designato responsabile di tutti i procedimenti amministrativi correlati alle materie di competenza

- l'incaricato propone al dirigente (che opera previo confronto con il primo) decisioni in merito all'adozione dei provvedimenti (impegni di spesa, liquidazioni e pagamenti, autorizzazioni , concessioni , attestazioni , ecc.) di competenza della singola posizione organizzativa.

- all'incaricato sono delegate competenze relative alla gestione del rapporto di lavoro del personale assegnato alla posizione organizzativa per gli aspetti relativi al controllo delle presenze e delle assenze e della distribuzione dei carichi di lavoro, propone schede di valutazione e report [allegati D) ed E) del CCRL] , autorizzazione dei permessi, dei congedi e delle aspettative, delle prestazioni di lavoro straordinario, ecc.

Le attività connesse alle competenze previste dai punti precedenti sono poste in essere nel rispetto delle direttive che saranno rese note dal dirigente in relazione alla specificità delle materie trattate, eventuali casi che dovessero presentare aspetti di particolare rilevanza dovranno essere affrontati previo confronto con il dirigente anche al fine di trarre utili elementi per indirizzare i successivi comportamenti.

Elencazione degli adempimenti degli Enti per l'attuazione delle posizioni di particolare professionalità (art. 17 CCRL) e di responsabilità degli uffici e servizi (art. 20 comma 1 CCRL).

1. Valutazione delle condizioni organizzative
2. Attivazione degli strumenti di partecipazione sindacale secondo le regole del CCRL
3. Costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione
4. Individuazione e istituzione delle nuove posizioni organizzative
5. Approvazione dei criteri per la graduazione delle predette posizioni
6. Determinazione del valore economico di ogni posizione
7. Approvazione dei criteri generali per l'affidamento degli incarichi da parte dei dirigenti o del Sindaco
8. Definizione del periodo massimo di durata dell'incarico
9. Adozione degli atti dirigenziali (o del sindaco per i responsabili dei servizi) di affidamento con contestuale , per le sole posizioni organizzative, definizione dell'incarico conferito .

Decorrenza, durata e regime transitorio

Le PO e gli incarichi dei responsabili dei servizi in fase di prima applicazione hanno efficacia sino al 31/12/2001.

Entro tale data le amministrazioni verificheranno l'efficacia e l'efficienza degli incarichi che potranno essere confermati o modificati per l'anno 2002 e successivi per garantire la migliore articolazione organizzativa.

Nella fase di avviamento gli incarichi delle PO che per contenuti dei compiti connessi (professionalità, responsabilità, competenze) siano rispondenti a posizioni lavorative già ricoperte da personale inquadrato nella categoria D, sono conferiti al personale medesimo e in tali casi, transitoriamente, le retribuzioni conseguenti hanno decorrenza dal 1° gennaio 2000.