



Via Leopoldo Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06/585441
Fax 06/58544339/371



Via G. M. Lancisi. 25
00161 Roma
Tel. 06/440071
Fax 06/44007512



Via Emilio Lepido, 46
00175 Roma
Tel. 06.715393

CCNL 9 MARZO 2020 – AREA DIRIGENZA FUNZIONI CENTRALI

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le scriventi OO.SS. rappresentative e firmatarie del CCNL relativo al personale dirigente ed ai professionisti dell'Area Funzioni Centrali per il triennio normativo ed economico 2016-2018, presentano e notificano, secondo le disposizioni vigenti, all'Amministrazione in indirizzo la seguente piattaforma per la stipula del contratto collettivo integrativo relativo a tutti gli istituti contrattuali previsti dal succitato CCNL – Sezione dirigenti.

Le scriventi OO.SS. si riservano di presentare, anche in seguito, eventuali integrazioni alla presente piattaforma che si rendessero necessarie nel corso della trattativa.

In via preliminare si chiede la completa implementazione degli istituti contrattuali previsti agli articoli dal 13 al 25 e art. 31 dandone preventiva informazione alle scriventi OO.SS. delle modalità di loro applicazione con particolare riguardo all'istituzione dei congedi per le donne vittime di violenza, al trattamento delle unioni civili, alle ferie e riposi solidali, alle assenze per malattie, al congedo dei genitori e al fascicolo del personale nonché alla copertura assicurativa e patrocinio legale.

PIATTAFORMA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Premessa

La Dirigenza, di prima e di seconda fascia, al centro ed in periferia, svolge un ruolo fondamentale di interprete del cambiamento all'interno della Pubblica Amministrazione.

In tale ruolo, senza il quale non sarà possibile alcun cambiamento della P.A., il Dirigente deve essere coinvolto maggiormente nella programmazione e nella gestione dei cicli organizzativi, condividendo e negoziando effettivamente gli obiettivi, le risorse umane e strumentali per il loro raggiungimento, di disporre senza interferenze dall'alto di concrete leve per la gestione del proprio personale al fine di sostenerne e svilupparne le capacità professionali, nel rispetto delle regole che presidono alle relazioni sindacali.

Riveste quindi particolare importanza rafforzare l'autonomia della Dirigenza con la netta distinzione fra indirizzo politico-amministrativo ed attività gestionale del dirigente.

In questa ottica, è necessario ed urgente riavviare una fase contrattuale complessiva di confronto, superando le precedenti logiche di incontri su singole materie contrattuali che hanno fatto perdere quella visione d'insieme che è invece indispensabile nell'attuale contesto.

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente o professionista in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni, quale gestione dell'interesse collettivo, a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

Si ritiene pertanto fondamentale attivare in tempi brevi un organico sistema di relazioni sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità e secondo le forme previste dagli artt. 3 e segg. del CCNL, in particolare con le modalità e sulle materie appresso rappresentate.

Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale.

L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dalle amministrazioni, previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL vigente, in osservanza dei principi di trasparenza in esso previsti.

Per rendere effettivi i principi di cui sopra, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni devono rendere preventivamente conoscibili il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili con una adeguata programmazione dei tempi della procedura ed i criteri di scelta. Tale conoscibilità deve concretizzarsi non solo mediante la pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, ma soprattutto con un'informativa compiuta alle OO.SS che, al fine di garantire il rispetto del diritto all'incarico. Risulta oltremodo indispensabile che, all'esito delle valutazioni sulle candidature dei dirigenti interessati per la copertura dei posti, l'amministrazione dia evidenza dei risultati ottenuti mediante pubblicazione del verbale sul sito istituzionale fornendo altresì informativa alle OO.SS..

Tutti gli incarichi dirigenziali devono essere conferiti mediante provvedimento formale dell'Amministrazione a cui deve accedere un contratto individuale con cui viene definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 165/2001 e soprattutto di quanto previsto dai contratti collettivi.

Con tale provvedimento di conferimento, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione deve individuare l'oggetto, la durata dell'incarico e gli

obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice; tutti gli incarichi devono essere conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Partecipazione - Proposte delle scriventi OO.SS. in materia di Informazione, Confronto e Organismo paritetico per l'innovazione

Preso atto che, come previsto dall'art. 3 del CCNL vigente, la partecipazione, quale strumento fondamentale delle relazioni sindacali, è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, occorre attivare in pieno le forme con le quali essa si realizza e può fornire gli strumenti adeguati alle parti per una piena ed efficace azione nel loro agire istituzionale.

La partecipazione si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

Di cui di seguito si forniscono gli elementi che le scriventi OO.SS. pongono alla base per un corretto svolgimento di tali forme di partecipazione.

2.1 Informazione

L'informazione, così come definita all'art. 4 del CCNL vigente, è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti da ciò ne scaturisce che, fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, attraverso l'informazione l'amministrazione deve fornire alle OO.SS., così come individuate all'art. 7, comma 2 del CCNL, tutti i dati, gli elementi conoscitivi nonché i provvedimenti che intende adottare al fine di consentire alle stesse OO.SS. di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte migliorative.

Si evidenzia che sono oggetto di informazione tutte le materie di confronto e di contrattazione integrativa (artt. 43 e 44 del CCNL), costituendo la stessa il presupposto per la loro attivazione.

Sono altresì oggetto di informazione le materie di cui agli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001 relativamente alle determinazioni concernenti l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro nonché al piano triennale dei fabbisogni e alla sua puntuale attuazione con particolare riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

Ciò premesso le scriventi OO.SS. chiedono all'amministrazione una informativa preventiva corredata di tutti i dati e gli elementi di dettaglio dei provvedimenti che la stessa amministrazione intende adottare, non solo per quanto attiene i provvedimenti oggetto di confronto o oggetto di contrattazione integrativa, per i quali la mancata informazione ne preclude la loro attivazione, bensì anche di tutti i provvedimenti rientranti tra le materie sottese dagli artt. 5 e 6 del citato D.Lgs. 165/2001 in quanto inerenti l'organizzazione del lavoro.

2.2 Confronto

Il confronto, previsto all'art. 5 del CCNL vigente, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Il confronto viene attivato mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari del CCNL degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

In via preliminare le scriventi OO.SS., tenuto conto di quanto ampiamente evidenziato relativamente alla modalità di informazione preventiva, ritengono che occorre attivare un quadro ampio di confronto con l'amministrazione che ricomprenda tutte le materie che il CCNL vigente sottende al confronto e di cui di seguito si riporta, per semplicità di lettura, quanto stabilito all'art. 43 del CCNL vigente con indicazione contestuale delle proposte:

- a) criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

Ancorché buona parte delle amministrazioni nel corso degli ultimi anni ha emanato provvedimenti in via autoritativa con i quali sono state graduate le posizioni dirigenziali, anche perché incalzati dalla Corte dei conti, le scriventi OO.SS. ritengono sia necessario attivare il tavolo del confronto per stabilire i criteri di graduazione e le modalità di attuazione degli stessi in modo da renderli effettivamente correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità dei dirigenti. È necessario inoltre che la graduazione interessi non solo le posizioni dirigenziali di II fascia ma anche quelle di I fascia. Occorre evidenziare che la retribuzione di posizione, attribuita al dirigente è correlata al valore economico della fascia di collocamento dell'incarico dirigenziale assegnato, per cui la corretta individuazione dei fattori di graduazioni delle posizioni dirigenziali oggetto di confronto ed in particolare - finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste e responsabilità connesse - garantisce l'uso oculato delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Il nuovo CCNL ha comunque incrementato per i dirigenti di II fascia sia il livello minimo che il livello massimo della retribuzione di posizione totale. Per tale motivo le scriventi OO.SS. ritengono necessario l'avvio, in tutte le amministrazioni in cui si applica il CCNL 9 marzo 2020, delle trattative per rivedere in maniera uniforme i criteri di graduazione delle posizioni e la loro applicazione e, compatibilmente con le risorse del fondo e dei vincoli del citato CCNL, il valore economico delle fasce di graduazione, attraverso la contrattazione, prevedendo per le posizioni più alte il valore massimo previsto all'art. 52 del CCNL.

- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del processo valutativo, dalla definizione degli obiettivi fino alla determinazione dei risultati conseguiti e viene espletata in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi. Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento. Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione

del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati sia degli eventuali scostamenti dell'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente. Considerato che tutte le amministrazioni hanno adottato i sistemi di valutazione della performance previa solo informativa, quasi sempre successiva, e tenuto conto della novellata normativa in materia che ha previsto la partecipazione delle OO.SS. nel procedimento di adozione di tali sistemi demandando alla Contrattazione collettiva l'individuazione delle modalità di coinvolgimento delle OO.SS. per le scriventi OO.SS. risulta fondamentale attivare il confronto in occasione dell'aggiornamento annuale dei sistemi di valutazione della performance, tenuto anche conto che, in molte amministrazioni, tali sistemi devono essere adeguati alle linee guida emanate dal Dip. Funzione Pubblica.

- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

L'Amministrazione deve garantire una adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/2008, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e all'attuale situazione emergenziale a tutela del rischio di contagio da Covid-19. I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori. Le scriventi OO.SS. chiedono all'Amministrazione di attivare ogni utile iniziativa amministrativa al fine di garantire la sicurezza sul posto di lavoro in modo da prevenire i rischi di natura fisica, chimica e biologica che possono interessare tutto il personale, compresi i dirigenti, nello svolgimento del proprio lavoro e di dotare i medesimi di idonei dispositivi individuali di protezione.

- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere proposta dall'Amministrazione o dal Dirigente e, se concordata, dà diritto ad un'indennità supplementare secondo quanto previsto dal CCNL, i cui criteri sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 43 del CCNL 9 marzo 2020. Premesso che il dirigente può, in ogni caso, avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o di un proprio rappresentante di fiducia si ritiene utile prevedere le condizioni per le quali può essere attivato tale istituto nonché le condizioni economiche ad essa correlata che in ogni caso non possono gravare sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

Il recupero di un nuovo forte senso di identità e di appartenenza nonché l'effettiva possibilità di svolgere un ruolo attivo nel cambiamento degli apparati pubblici, costituiscono le precondizioni per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, restituendo ai Dirigenti stabilità operativa, visione equidistante e neutrale rispetto ai problemi e possibilità di esprimere potenzialità innovative. In tale scenario appare indispensabile, attraverso adeguati investimenti da parte delle Amministrazioni, puntare con forza e decisione sugli strumenti della formazione, della conoscenza, delle nuove tecnologie e delle tecniche di comunicazione al fine di consentire alla Dirigenza di acquisire una maggiore autonomia nelle proprie competenze gestionali rispetto ai sempre pressanti condizionamenti politici e per sviluppare capacità di rispondere alle attese degli utenti esterni in termini di efficacia e

di efficienza dei servizi e per costituire il motore della crescita complessiva di tutto il Personale anche attraverso la condivisione delle scelte strategiche ed organizzative. Per tale motivo è quanto mai indispensabile definire un obiettivo minimo di ore annue di formazione non solo per i percorsi obbligatori quali sicurezza sul luogo di lavoro o anticorruzione e trasparenza ma anche in materia di innovazione tecnologica e gestione delle risorse.

- f) le modalità per assicurare la presenza in servizio dei dirigenti del Ministero della salute appartenenti ai profili di medico chirurgo, veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo nei piani per le emergenze di carattere sanitario e della vigilanza; (*vedi dichiarazione a verbale unitaria CGIL CISL UIL UNADIS*)
- g) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;

L'art. 43 della legge 449\97 dà facoltà alle amministrazioni di stipulare con soggetti pubblici o privati convenzioni, contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione. È indispensabile che l'Amministrazione si attivi in tal senso e comunichi preventivamente alle OO.SS. l'ammontare delle somme introitate a seguito dell'applicazione dell'art. 43 della legge 449\97 e l'entità della quota spettante alla dirigenza da versare sul fondo posizione-risultato al fine di pervenire nel contratto integrativo alla definizione dei criteri per la sua ripartizione tra i dirigenti interessati. Tutte le amministrazioni dovranno fornire un elenco annuale aggiornato di tutti gli incarichi aggiuntivi assegnati o autorizzati ai propri dirigenti in modo da verificare l'effettivo versamento dei relativi compensi nei rispettivi fondi come incremento della quota variabile degli stessi.

Inoltre le scriventi OO.SS. ritengono fondamentale avviare un processo di analisi di tutti i programmi operativi europei e nazionali attivati in base risorse finanziarie unionali e/o nazionali per i quali si potrebbe prevedere che una quota delle risorse previste per l'assistenza tecnica di detti programmi sia destinata in parte a remunerare la maggior responsabilità dei dirigenti direttamente coinvolti nella loro gestione e l'altra parte destinata ad incrementare le risorse variabili del fondo per la loro utilizzazione nel riparto annuale come integrazione della retribuzione di risultato. Tale modalità ripercorre coerentemente la disposizione contrattuale relativa agli incarichi aggiuntivi oggetto di contrattazione. Infine, le scriventi OO.SS. ritengono assolutamente indispensabile che le amministrazioni che fanno ricorso a personale esterno o interno delle Aree da adibire a funzioni dirigenziali (per intenderci incarichi ex art. 19, commi 5bis e 6) garantiscano i necessari incrementi del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per tali posizioni al fine di non depauperare il quantum destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti di ruolo.

- h) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico (tra i criteri inserire anche quelle eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche purché attinenti al conferimento dell'incarico).

Premesso che tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale, lo stesso è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e

degli atti adottati dalle amministrazioni, previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL vigente, in osservanza dei principi di trasparenza in esso previsto. Per tale motivo, in considerazione del mutato quadro normativo che ha ricondotto gli atti di cui le amministrazioni devono dotarsi per definire le procedure e i criteri per il conferimento degli incarichi ad un livello di relazione sindacale che nel CCNL 9 marzo 2020 si limita al confronto è necessario rivedere per tutte le amministrazioni alle quali si applica il citato CCNL i provvedimenti con i quali sono state definite le procedure nonché i criteri per il conferimento, il rinnovo e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Nel richiamato provvedimento è necessario specificare che le amministrazioni devono rendere preventivamente conoscibili, non solo mediante la pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, ma soprattutto con un'informativa compiuta alle OO.SS le posizioni disponibili per l'interpello. Al fine di garantire il rispetto del diritto all'incarico, tale informativa deve concretizzarsi con una adeguata programmazione dei tempi della procedura, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili ed i criteri di scelta. Risulta oltremodo indispensabile che, all'esito delle valutazioni sulle candidature dei dirigenti interessati per la copertura dei posti, l'amministrazione dia evidenza dei risultati ottenuti sia sul sito istituzionale sia mediante informativa alle OO.SS..

Tutti gli incarichi dirigenziali devono essere conferiti mediante provvedimento formale dell'Amministrazione a cui deve accedere un contratto individuale con cui viene definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 165/2001 e soprattutto di quanto previsto dai contratti collettivi. Deve essere assolutamente vietato qualsiasi forma di incarico (es. delega, doppia assegnazione o i casi di assegnazione di natura organizzativa di livello territoriale, in aggiunta a quelli ordinari, al di fuori di una formale attribuzione di incarico e senza alcun corrispettivo economico, che in alcune amministrazioni sono diventate la norma per sopperire alle carenze assunzionali ovvero coprire sedi disagiate. Occorre prevedere in questi casi solo l'interim istituto temporaneo e non rinnovabile oltre l'anno (se si hanno più interim viene corrisposta l'indennità solo per quello di importo maggiore) che deve essere pubblicizzato con interpello e conferito con provvedimento formale. Nei casi in cui l'amministrazione, in presenza di innovazioni tecnologiche ed organizzative, intenda affidare al posto di funzione dirigenziale ulteriori compiti che comportino un aggravamento dei carichi di lavoro e un aumento di responsabilità, deve prevedere un aumento della fascia di appartenenza dell'ufficio stesso qualora necessario. Con tale provvedimento di conferimento, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione deve individuare l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice e tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

- i) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro nonché i criteri di flessibilità oraria per il personale di cui al titolo V (Disposizioni speciali), capo I (Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco) del CCNL vigente. (vedi dichiarazione a verbale unitaria CGIL CISL UIL UNADIS)

2.3 Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione, previsto all'art. 6 del CCNL vigente, realizza, presso le amministrazioni pubbliche con almeno 30 unità di personale destinatario del CCNL, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria

titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

L'organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato – al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Tale organismo:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

All'organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione.

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo paritetico per l'innovazione gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL vigente.

Le scriventi OO.SS. chiedono che venga istituito in tutte le amministrazioni l'organismo paritetico per l'innovazione e nel caso già istituito in applicazione del CCNL di comparto lo stesso venga integrato dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL di Area.

3. Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli artt. 7 e 8 del CCNL vigente, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 44, comma 1 del CCNL vigente mentre per le sole materie di cui all'art. 44, comma 1, lett. b) sono negoziate con cadenza annuale.

L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL vigente entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.

L'amministrazione convoca la delegazione sindacale, limitatamente alle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro i termini previsti, la propria delegazione.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;

Le scriventi OO.SS. ritengono che in caso di sciopero le strutture organizzative dell'amministrazione, nel rispetto della normativa vigente in materia, devono assicurare l'espletamento dei servizi e delle emergenze individuati di concerto dalle parti (amministrazione ed OO.SS.). L'espletamento dei servizi e delle emergenze verrà assicurato da un contingente di dirigenti esonerati dallo sciopero che non deve essere comunque superiore a quello previsto ordinariamente in servizio di pronta disponibilità nei giorni festivi e nelle ore notturne dei giorni feriali

- b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto degli artt. 48 e 51 del CCNL;

Nell'ambito del totale delle risorse del fondo, al fine di addivenire al graduale obiettivo previsto dall'art. 24 del d.lgs 165/2001 le scriventi OO.SS. propongono di destinare non più dell'80% del totale del Fondo alla retribuzione di posizione e la restante parte pari al 20% alla retribuzione di risultato con l'indicazione che le residue risorse derivanti da mancata copertura di funzioni dirigenziali vadano esclusivamente ad integrare la quota parte destinata alla retribuzione di risultato.

Sempre nell'ambito del totale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione le scriventi OO.SS. propongono di assegnare alla fascia di graduazione della posizione più elevata il valore di € 46.134,81 e alle ulteriori fasce di graduazione un valore proporzionalmente inferiore con un differenziale compreso tra 10 e il 15%.

- c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 28 (Differenziazione della retribuzione di risultato), commi 3 e 5 del CCNL;

Gli importi della retribuzione di risultato vengono determinati annualmente in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione. A ciascun dirigente è corrisposta, nei limiti delle risorse disponibili, una retribuzione annua di risultato nella misura proporzionale agli esiti della valutazione del dirigente, valutazione questa effettuata secondo le disposizioni previste nel sistema di valutazione. Tenuto conto che il sistema di valutazione ai sensi della normativa vigente deve limitarsi a stabilire il livello di performance raggiunto da ciascun dirigente mentre spetta alla contrattazione integrativa individuare il corrispettivo economico da attribuire al livello di performance conseguito le scriventi OO.SS. propongono di stabilire con la presente piattaforma contrattuale quattro livelli di correlazione diretta tra valutazione conseguita e livello economico da attribuire come risultato e precisamente:

- *livello alto con punteggio complessivo tra 95 e 100 a cui verrà attribuito il 100% della retribuzione di risultato previsto sulla base delle risorse disponibili*
- *livello medio con punteggio complessivo tra 85 e 95 a cui verrà attribuito l'85% della retribuzione di risultato previsto sulla base delle risorse disponibili*
- *livello basso con punteggio complessivo tra 60 e 85 a cui verrà attribuito il 60% della retribuzione di risultato previsto sulla base delle risorse disponibili*
- *insufficiente con punteggio complessivo inferiore a 60 nessuna retribuzione di risultato*

Il valore della retribuzione di risultato verrà individuato attraverso meccanismi di parametrizzazione tali da consentire la completa utilizzazione delle risorse disponibili.

I criteri per l'applicazione della maggiorazione del risultato di cui all'art. 28, comma 3, del CCNL 2016-2018, pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato, invece, debbono essere non solo quantitativi e relativi alla valutazione del dirigente ma anche qualitativi, come ad esempio il maggior carico di lavoro nell'anno di valutazione, avuto riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali gestite dal valutato, al fine di poter permettere la scelta del dirigente da parte del valutatore che potrebbe essere il Titolare del Cdc o Cdr.

- d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;

Le scriventi OO.SS. propongono come equa l'attribuzione della percentuale del 50% di ciò che residua del compenso, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione (nettizzazione del compenso per incarichi aggiuntivi). Nell'assegnazione degli incarichi aggiuntivi, l'Amministrazione si atterrà rigidamente ai criteri generali fissati e vincolanti dal contratto. L'Amministrazione, inoltre, osserverà l'obbligo annuale di pubblicità di tutti gli incarichi conferiti e la verifica dell'effettivo versamento nel fondo dei compensi erogati per l'espletamento di tali incarichi.

- e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Le scriventi OO.SS. ritengono che in tutti i contratti integrativi venga previsto che per gli incarichi ad interim vengano compensati con una maggiorazione della retribuzione di risultato pari almeno al 40-50% della retribuzione di posizione variabile corrispondente all'incarico ricoperto ad interim. Per quanto riguarda invece il maggior compenso per il responsabile anticorruzione l'integrazione sempre pari al 40-50% della retribuzione di posizione variabile prevista per la funzione affidata ad interim mentre ove non è prevista una posizione dirigenziale ad hoc la maggiorazione del risultato si propone nell'ordine del 20% di quella percepita.

- f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;

Nell'ambito delle risorse destinate contrattualmente alla retribuzione di risultato (15% dell'intero fondo) una quota non superiore al 10% potrà essere destinata alla remunerazione dell'invenzioni industriali che abbiano comportato significativa utilità per l'amministrazione in termini di riduzione dei costi, snellimento delle procedure, contrazione dei tempi e semplificazione degli adempimenti per cittadini ed imprese.

- g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL dell'Area VI del 1/8/2006, periodo normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003;
- h) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità;

- i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;

Nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato una quota non superiore al 5% potrà essere destinata a incentivi economici per favorire la mobilità territoriale esclusivamente per ricoprire incarichi principali.

- j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 (Clausola di salvaguardia economica), al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico (sempre che non abbia avuto una valutazione negativa), tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, pari al 100% per tutto il periodo rimanente dell'incarico precedente. Per gli anni successivi deve trovare applicazione quanto stabilito nel secondo periodo del comma 3 dell'art. 54 del CCNL 2016-2018.

- k) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 32.

L'elemento di garanzia della retribuzione, da attribuire al dirigente in distacco sindacale, in aggiunta alla retribuzione tabellare, è proposto dalle scriventi OO.SS. nella misura minima dell'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge. Tale elemento di garanzia dovrà essere erogato con carattere di fissità e periodicità mensile in misura pari al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche. La quota residua verrà erogata in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato a seguito dell'accordo di contrattazione integrativa annuale. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Le scriventi OO.SS. ritengono necessario che l'Amministrazione prima dell'inizio della trattativa per la stipula del contratto collettivo integrativo fornisca preventivamente un'informazione sull'entità e natura delle risorse disponibili da utilizzare per la suddetta stipula relativa ai fondi di cui agli artt. 48 e 51 del CCNL vigente.

4. Norme finali

Dalla decorrenza del presente contratto integrativo e per tutta la sua durata, l'Amministrazione e le OO.SS. si incontreranno di norma alla fine di ogni anno per una puntuale verifica dell'attuazione dello stesso e per valutare la necessità di proporre eventuali variazioni e modifiche che si rendessero necessarie.

Sempre ogni anno, o all'occorrenza prima, a seguito di eventuali modifiche organizzative verranno valutate singole posizioni dirigenziali suscettibili di variazioni.

