

CONTRATTAZIONE DECENTRATA  
PIATTAFORMA

ROMA, LUNEDI' 21 GENNAIO 2002

## PREMESSA

Con la stipula del C.C.N.L. del 16.05.2001 è stato completato l'ordinamento della categoria.

La disciplina del rapporto di lavoro con l'Agenzia e di servizio con l'ente, il nuovo sistema di progressione nelle fasce professionali, il sistema di trattamento economico con la correlata definizione dei nuovi livelli retributivi hanno rappresentato un significativo e coerente sviluppo dei principi introdotto dalla riforma del '97 che devono ora urgentemente essere completati con la successiva fase della contrattazione decentrata di livello nazionale.

Le scelte del contratto potranno trovare una completa e coerente applicazione con la disciplina decentrata. Ecco perché è essenziale per rispondere alle esigenze del sistema e non solo della categoria, riuscire a chiudere questa tornata contrattuale con urgenza e senza ulteriori indugi, almeno per quanto riguarda alcune delle questioni fondamentali disciplinate dagli artt. 4 e 6 del CCNL.

Sicuramente dal punto di vista delle attese alcune materie - quali quelle sulle maggiorazioni della retribuzione di posizione, del trattamento economico nei casi di reggenza e supplenza, degli effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi sul trattamento economico, delle risorse da destinare all'attività di formazione e di aggiornamento, nonché alla definizione delle modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi per l'ingresso in carriera, l'aggiornamento e la specializzazione, rappresentano le materie sulle quali avviare urgentemente il confronto di merito per chiudere la contrattazione prima del rinnovo degli organi dell'Agenzia.

Nel merito delle questioni individuate, specie per quanto attiene gli istituti di carattere economico, è necessario riuscire a cogliere gli elementi fondamentali cui agganciare le maggiorazioni, in una logica che si muova, da un lato, verso l'affermazione della necessità di costituire un unico riferimento della direzione complessiva dell'ente e, dall'altro, rispettosa del principio organizzatorio che deve vedere completata l'attribuzione delle funzioni e attività ai soggetti appositamente preposti.

Per tutti gli istituti è importante affermare la riconduzione degli stessi ad un sistema di principi di livello nazionale omogeneo, idoneo, cioè, ad affermare ed anzi a rafforzare la collocazione nazionale della categoria. Ciò, ovviamente, non impedirà di cogliere le situazioni e le esigenze che si manifestano sul territorio e che troveranno una più puntuale disciplina nel livello di contrattazione regionale.

E' inutile sottolineare che la fase della contrattazione decentrata rappresenta un significativo ed importante momento per rendere effettiva la disciplina del contratto.

Si trasmette, pertanto, la piattaforma rivendicativa in ordine agli istituti sopra intervenuti, con la richiesta di avviare, come già più volte rappresentato, il tavolo di confronto per giungere alla definizione dell'accordo nei tempi più brevi possibili, che integra e meglio specifica il documento inviato il 29 novembre scorso.

Le scriventi OO.SS. si riservano di trasmettere le ulteriori proposte con riferimento agli altri istituti.

*CGIL*

*CISL*

*UIL*

*L'UNIONE*

\_\_\_\_\_

## CONDIZIONI, CRITERI E PARAMETRI PER LA DEFINIZIONE DELLE MAGGIORAZIONI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

( lett. c), art. 4, CCNL )

Ai sensi dell'articolo 41, comma 4, del CCNL, gli enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto di capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione della retribuzione dei compensi di cui al comma 3 dell'articolo 41, secondo le condizioni, i criteri ed i parametri seguenti:

A) CONDIZIONI: possono essere di carattere oggettivo ovvero di carattere soggettivo:

A/1) Condizioni oggettive: si riferiscono all'Ente locale ove si presta servizio e vanno articolate in tre categorie: complessità organizzativa (ad es. complessità, in funzione del numero delle Aree o Settori presenti nell'Ente, della funzione di sovrintendenza e coordinamento di dirigenti o responsabili di servizio, laddove non siano state conferite, all'interno o all'esterno, le funzioni di direzione generale), complessità funzionale (ad es. presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione dei servizi) e disagio ambientale (ad es. sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socio-economiche);

A/2) Condizioni soggettive: anche qui si possono individuare tre categorie: affidamento al Segretario di attività gestionali (ad es. responsabilità servizio finanziario, rilascio concessioni edilizie, ecc.), incarichi speciali (ad es. presidenza Nucleo di valutazione, ove non diversamente remunerata), progetti speciali (ad es. coordinamento patti territoriali, ecc.).

Relativamente agli incarichi per attività di carattere gestionale occorre che gli stessi siano conferiti in via temporanea e dopo aver accertato l'inesistenza delle necessarie professionalità all'interno dell'Ente.

B) CRITERI: vanno intesi come le "politiche" di contrattazione per la delineazione delle condizioni e dei parametri.

❖ nell'individuazione delle condizioni soggettive bisogna sganciarsi dal riferimento alla lettera d) dell'art 97 del T.U.E.L., in quanto spesso incarichi gestionali o speciali vengono conferiti senza norma statutaria o decreto del Sindaco, ma addirittura "di fatto", proprio per evitare la relativa remunerazione;

C) **PARAMETRI:** sono gli strumenti per la determinazione monetaria della maggiorazione della retribuzione di posizione.

Alcuni aspetti parametrali possono essere rinviati alla contrattazione decentrata regionale, purchè restino ben fissati a livello nazionale criteri, ambiti e limiti.

A titolo puramente esemplificativo si indicano le condizioni di tipo oggettivo e soggettivo da tenere in considerazione:

**TABELLA PER IL RISCONTRO DELLE CONDIZIONI OGGETTIVE:**

<b>COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA – COMPLESSITÀ FUNZIONALE – DISAGIO AMBIENTALE</b>	
A	Responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi
B	Grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'ente
C	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate
D	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti e/o dei responsabili degli uffici e dei servizi
E	Rappresentanza esterna
F	Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione dei servizi
G	Ad es. sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socio-economiche
H	Sostituzione in caso di assenza o impedimento dei Responsabili dei Servizi, dei titolari di p.o. o dei dirigenti.

**TABELLA PER IL RISCONTRO DELLE CONDIZIONI SOGGETTIVE**

<b>ATTIVITÀ GESTIONALI – INCARICHI SPECIALI – PROGETTI SPECIALI</b>	
A	Assistenza giuridico-amministrativa mediante consulenza fornita ai responsabili dei Servizi
B	Grado di collaborazione nei confronti degli organi dell'ente
C	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria
D	Partecipazione alle sedute di organi diversi dalla Giunta e dal Consiglio (quali ad es. Commissioni Consiliari Conferenza Capigruppo)
E	Attribuzione di funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti
F	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione
G	Responsabilità della cura dell'attuazione dei provvedimenti

H	Responsabilità dell'istruttoria delle deliberazioni
I	Responsabilità della cura degli atti esecutivi delle deliberazioni
J	Componente di Commissioni di gara e di concorso reso "ratione officii"
K	Rilascio di atti e certificativi, attestativi e di comunicazione
L	Altre competenze annoverabili nell'ambito delle funzioni di assistenza e collaborazione con il capo dell'amministrazione
M	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica
N	Appartenenza al Nucleo di Valutazione o servizio di controllo interno con funzione di raccordo tra l'ente e l'organo di valutazione
O	Attività di docenza o di direttore nei corsi di formazione promossi dalla Regione e/o dall'Ente
P	Incarichi di Responsabile di Servizio, Settore o Area

L'importo delle maggiorazioni deve tenere conto della rilevanza dell'ente e delle funzioni aggiuntive affidate al segretario e può oscillare dal 50 al 100% della retribuzione di posizione spettante al segretario in relazione all'ente in cui il segretario svolge l'incarico affidato.

## CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTANTE AL SEGRETARIO NEI CASI DI REGGENZA O SUPPLENZA

( lett. d, art. 4, CCNL )

La contrattazione integrativa decentrata deve essere un'occasione per ribadire il principio normativo della piena utilizzazione dei Segretari in disponibilità per tutti i casi di reggenza o supplenza, ribadendo, così, il principio che le cosiddette reggenze devono essere attribuite ai Segretari titolari di sede solo in via residuale e limitato nel tempo.

Pertanto la lettera d) dell'art. 4 del vigente CCNL deve riferirsi limitatamente a quei casi straordinari in cui, nel rispetto dei principi fondamentali di cui all'art. 19 del Regolamento n. 465/97 e dei provvedimenti attuativi dell'Agenzia Nazionale, gli incarichi di reggenza o supplenza "a scavalco" siano conferiti a Segretari titolari di sedi.

Va comunque precisato che per ogni conferimento è condizione necessaria l'assenso del segretario interessato.

Nei casi straordinari di cui sopra agli stessi andrà attribuito un compenso mensile aggiuntivo della retribuzione complessiva di cui all'art. 37 c. 1 del vigente CCNL, con riferimento alla sede per la quale viene conferito detto incarico.

Per quanto riguarda invece gli incarichi di reggenza o supplenza conferiti ordinariamente ai Segretari in disponibilità, tale "mansione" deve ritenersi compresa nel sistema retributivo degli stessi, mentre si potrà prevedere una particolare indennità per il disagio di incarichi "fuori Provincia" di residenza ovvero per sedi disagiate di per se stesse, agli stessi, comunque, compete la copertura assicurativa di cui all'art.49 CCNL.

L'individuazione dei casi di "disagio" o di sedi particolarmente disagiate può essere opportunamente demandata alla contrattazione decentrata regionale.

Ai Segretari incaricati di reggenze o supplenze compete il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate per l'accesso alle diverse sedi; qualora il segretario faccia uso del mezzo proprio, si applicheranno le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture così come elaborate dall'A.C.I.

## EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DI RICLASSIFICAZIONE DELLE SEDI DI ENTE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL SEGRETARIO

( lett. e), art. 4, CCNL )

Gli enti che hanno adottato gli atti di riclassificazione secondo il previgente ordinamento la cui pratica, nelle more e in conseguenza del congelamento causato dalla modificazione istituzionale, non è ancora approvata al provvedimento definitivo, sono assimilati, previa deliberazione dell'Agenzia Nazionale, ai fini del trattamento economico del Segretario, agli Enti di fascia demografica superiore.

I Segretari in possesso dei requisiti di cui all'art.12 c.1 lett. C) del DPR 465/97 avevano prestato servizio ininterrotto negli enti di cui al comma precedente per non meno di tre anni dalla data dell'assunzione della deliberazione di riclassificazione, e che pertanto avrebbero avuto diritto ad essere inseriti nelle lett. D) art.12 c.1 DPR 465/97 per aver già maturato più di tre anni di servizio in classe seconda, qualora la riclassificazione comporti la corresponsione della posizione economica prevista per gli enti con popolazione da 10000 a 65000 abitanti, hanno pertanto diritto a godere degli stessi benefici di cui all'art.35 c.1 lett. C) del CCNL quadriennio normativo 1998-2001.



## CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DI PARTECIPAZIONE AI CORSI

( lett. f) e g), art. 4, CCNL )

... per l'accesso

Il concorso è preceduto da una selezione mediante soluzione di quesiti a risposta sintetica. I 18 mesi di formazione residenziale teorico-pratica sono svolti a livello nazionale; borsa di studio, spese di vitto e alloggio sono a carico del fondo ex art. 17, comma 80, legge 127/07; le verifiche semestrali possono condurre alla esclusione dal corso o alla formazione di un debito formativo da assolvere nella verifica successiva; i sei mesi di tirocinio sono svolti nei periodi di approvazione del bilancio e/o del rendiconto di norma presso Comuni siti nella regione di residenza e con popolazione non superiore a 10000 abitanti; il tirocinio è condotto sotto la responsabilità del Segretario titolare, che rilascia certificazione di merito su schema elaborato dalla Sspal, sulla base di un programma di attività definito dalla Sspal con modalità tali da consentire uniformità di formazione; sono previsti requisiti minimi di frequenza in sede. La certificazione negativa del Segretario responsabile comporta la ripetizione del tirocinio in altra sede comunale senza assegni; è prevista una disciplina di garanzia, in ordine a borsa di studio e mantenimento di sede, in caso di assenza dovuta a malattia.

Sono previste due sessioni annue per le verifiche finali con prove scritte ed orali teoriche e pratiche.

... per la formazione e l'aggiornamento

La quota annuale da destinare ai corsi deve essere adeguata a garantire la partecipazione di tutti gli aventi diritto per le 20 giornate obbligatorie e deve essere determinata, previo accordo con le OO.SS. firmatarie del CCNL, in relazione al totale delle spese indicate nel Bilancio dell'Agenzia.

La programmazione dell'attività formativa, triennale ed annuale, è definita entro scadenze prefissate a livello nazionale e, in coerenza, a livello regionale ed interregionale, garantendo uniformità di occasioni formative e articolazione per fasce professionali.

La programmazione deve essere orientata a completezza, adeguatezza e tempestività rispetto alle innovazioni normative e metodologiche; il programma annuale regionale può essere, pertanto, integrato e di ciò deve tenersi conto nella predisposizione del documento finanziario ex art. 7, D.p.r. 396/1998.

I corsi devono essere articolati in momenti teorici e pratici; devono prevedere la valutazione del discente.

La partecipazione è concordata dal Segretario con il Capo dell'Ente sulla base di un piano di formazione individuato entro scadenze predefinite; il piano è scelto dal Segretario sulla base di schemi predisposti dalla Sspal, equivalenti sul piano del credito formativo attribuibile e con previsione di singoli momenti formativi alternativi, predefiniti e vincolanti.

L'entità del credito formativo attribuibile è predefinito e tiene conto dei seguenti criteri, in ordine decrescente di importanza: merito; ore di frequenza; competenze già acquisite presso strutture pubbliche o universitarie, al di fuori dei percorsi formativi della Sspal, abilitazioni professionali

I percorsi formativi esterni alla Sspal sviluppati con strutture pubbliche o universitarie sono valutati, esclusivamente laddove prevedano una valutazione di merito del discente, sulla base di criteri generali di validità tecnico-scientifica elaborati dalla Sspal. Possono essere previsti sistemi preventivi di certificazione da parte della Sspal della validità dei corsi organizzati al di fuori del sistema.

... per la specializzazione

La partecipazione a questi corsi è elemento essenziale per la valorizzazione della figura e per lo svolgimento delle funzioni affidate e pertanto costituisce servizio utile a tutti gli effetti.

I corsi di specializzazione hanno cadenza periodica predeterminata in accordo con le OO.SS.

Possono partecipare ai corsi tutti gli aventi diritto in base all'art. 31 del CCNL; se il loro numero è superiore rispetto a quello definito, si elaborerà una graduatoria che terrà conto dei criteri della anzianità di servizio e del credito formativo maturato; nessuno dei due criteri potrà avere un peso inferiore al 40% rispetto alla valutazione globale. I predetti criteri debbono essere predefiniti rispetto alle attività formative considerate; in sede di prima applicazione, pertanto, partecipano ai corsi tutti gli aventi diritto in base all'anzianità di servizio.

I corsi sono svolti a livello nazionale e/o regionale, hanno natura residenziale, devono prevedere un numero minimo di ore di frequenza per l'organizzazione e per l'ammissione all'esame finale; possono essere previste ulteriori condizioni didattiche per l'ammissione alla prova finale; l'esame finale è superato in base a valutazioni attinenti esclusivamente il merito.

Coloro che abbiano superato l'esame ma non rientrino nel contingente previsto per la progressione hanno diritto di partecipare al corso successivo.

In via transitoria, sono ammessi al I° corso di specializzazione per l'iscrizione alla fascia B tutti i Segretari comunali che hanno maturato i previsti due anni di servizio in Comuni di fascia C alla data di pubblicazione del bando di selezione, prescindendo, come già avvenuto per l'analoga fattispecie con l'art.31, c.7 del CCNL dai riferimenti percentuali indicati al primo comma dell'art.14 del D.P.R. 465/1997.

In via transitoria, inoltre, si prescinde dai riferimenti percentuali indicati al 1° comma dell'art.14 del DPR n°465/1997 per i segretari comunali che alla data dell'entrata in vigore del CCNL non risultano iscritti nella fascia "A" e che hanno diritto a partecipare al corso di cui all'art.14 comma 2 del DPR n° 465/1997 per il conseguimento dell'idoneità, ai sensi dell'art.31 comma 9 del CCNL.