



**ASSOCIAZIONE SICILIANA AMMINISTRATORI
ENTI LOCALI**

**Vicolo Palagonia all'Alloro, n°12
- 90133 PALERMO -
Tel. 091-6174207
e-mail:asaelpait@gmail.com**

**"IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI
PER IL TRIENNIO 2016/2018"**

di Arturo Bianco

Aumenti del trattamento economico, revisione degli istituti normativi, assegnazione di compiti gestionali ai segretari, disciplina del conferimento degli incarichi. Possono essere così riassunte le principali novità contenute nella "Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'area delle funzioni locali" per il triennio 2016/2018. La ipotesi è stata sottoscritta giovedì 16 luglio, a distanza, come a distanza si sono svolte tutte le riunioni. L'intesa diventerà operativa una volta che sarà sottoscritto in via definitiva il contratto, il che avverrà dopo il via libera del comitato di settore e del Governo ed a seguito dell'esame positivo da parte della Corte dei Conti: sulla base delle esperienze precedenti si può immaginare che, se non vi saranno problemi, ciò potrà realizzarsi nel mese di ottobre, il che imporrà alle amministrazioni la liquidazione degli arretrati maturati con lo stipendio del mese di novembre.

Per la prima volta in un unico contratto è compresa la disciplina dei dirigenti delle regioni e degli enti locali, dei segretari comunali e provinciali e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.

La ipotesi si articola in una parte comune ed in tre sezioni specifiche. Nella parte comune sono disciplinate, ci dice l'Aran, i seguenti temi: "revisione delle previgenti normative per adeguarle alle innovazioni legislative succedutesi nel decennio di assenza di rinnovi contrattuali con particolare riferimento, tra l'altro, alla disciplina delle relazioni sindacali ed alla materia disciplinare; armonizzazione degli istituti normativi del c.d. pacchetto sociale (permessi, ferie solidali, etc.) già inseriti nei contratti di comparto e delle aree dirigenziali di questa tornata; manutenzione di alcuni istituti che sono stati adeguati alle esigenze interpretative riscontrate nel tempo".

IL CARATTERE

Tra le novità, riprendendo la illustrazione dell'Aran, si deve sottolineare che: "è stata riformulata in modo completo la parte che riguarda le relazioni sindacali, anche partecipative, con una regolazione semplificata ed unitaria della materia. Si è proceduto anche all'attualizzazione ed alla riscrittura, in armonia con le nuove norme di legge, delle disposizioni concernenti la responsabilità disciplinare. Sono state, infine, ampliate ed innovate alcune tutele, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di

terapie salvavita, le misure in favore delle donne vittime di violenza, le ferie e i riposi solidali per i dirigenti che debbano assistere figli minori bisognosi di cure. L'attenzione riservata alla specialità di questa dirigenza, manifestatasi in modo più evidente nel nuovo sistema degli incarichi, volto a valorizzare la carriera dirigenziale, anche professionale, e nel relativo sistema di verifica e valutazione”.

Gli incrementi a regime possono essere quantificati nel “3,48%, corrispondenti ad un beneficio medio complessivo di poco più di 190 Euro al mese, distribuito in modo equilibrato per la rivalutazione della parte fissa della retribuzione e delle risorse utilizzate in sede locale per la remunerazione delle condizioni di lavoro, dei risultati raggiunti e degli incarichi dirigenziali. In tale ambito, è stata operata una rivalutazione degli stipendi tabellari a regime di 125 Euro mese per tredici mensilità a cui si aggiungono gli ulteriori incrementi che hanno interessato la parte accessoria del salario, con una particolare attenzione agli istituti retributivi più direttamente correlati alla erogazione dei servizi (guardie mediche e retribuzione di risultato)”.

LE NORME SUI DIRIGENTI

Le relazioni sindacali vengono modellate con gli stessi istituti previsti dai contratti del personale del comparto. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa: la ripartizione tra indennità di posizione e di risultato (cui deve comunque essere garantito almeno il 15% del fondo); i criteri per la determinazione della indennità di risultato, tenendo conto del vincolo alla sua differenziazione; la remunerazione degli interim e la maggiorazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza; i criteri per i piani di welfare integrativo; i criteri per la ripartizione dei compensi previsti da leggi; i criteri per la individuazione dei dirigenti esonerati dagli scioperi; i criteri per la definizione della clausola di salvaguardia nel caso di assegnazione di incarichi di minore rilievo; i criteri per la erogazione delle cd propine ai dirigenti avvocati; i criteri per il trattamento economico del personale in distacco sindacale. Sono oggetto di confronto: i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, cd pesatura, prevedendo specifiche regole per quelli della polizia locale e dell'avvocatura; i criteri per i sistemi di valutazione della performance; le misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; le condizioni della risoluzione consensuale; la pianificazione delle attività formative; le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, assicurando la conoscibilità delle posizioni disponibili e disciplinando i criteri di assegnazione; le materie oggetti di contrattazione negli enti con meno di 3 dirigenti in servizio.

Viene ribadito che tutti i dirigenti hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziali e che le amministrazioni devono applicare criteri di rotazione, ivi compresi gli incarichi nella polizia locale e per gli avvocati. Insieme all'incarico vanno assegnati anche gli obiettivi.

Le amministrazioni, previa valutazione del Comitato dei Garanti, possono recedere dal rapporto di lavoro per una responsabilità particolarmente grave del dirigente.

Si può prevedere, per le amministrazioni gravemente carenti di dirigenti, un compenso con oneri a carico del fondo una tantum fino a 6 mensilità per la incentivazione della mobilità in entrata da corrispondere come integrazione della retribuzione di risultato.

Per il finanziamento delle indennità viene previsto l'aumento dello 1,53% del monte salari 2015.

Sono dettate nuove regole per la costituzione del fondo, a partire dalla unificazione delle risorse dell'anno precedente che hanno un carattere certo e stabile; in tale ambito viene dettata una nuova disciplina per il suo aumento in relazione alle scelte organizzative e gestionali, vengono dettate le regole per la sua costituzione negli enti che istituiscono per la prima volta la dirigenza e viene ribadito il principio di carattere generale della sua integrale erogazione.

Per gli incarichi ad interim è prevista la remunerazione attraverso una maggiorazione della retribuzione di risultato (e non di quella di posizione come ventilato nel corso delle trattative)

con una cifra compresa tra il 15% ed il 30% della retribuzione di posizione non erogata. Ai comandanti dei vigili può essere erogata una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada.

LE NORME SUI SEGRETARI

Vengono in primo luogo definite le materie oggetto di confronto e di contrattazione decentrata integrativa, relazioni sindacali che ovviamente si svolgeranno a livello nazionale con il Ministero dell'Interno, con la partecipazione dei rappresentanti di Anci ed Upi.

Sono oggetto di confronto: i criteri per la elaborazione dei programmi delle attività di formazione ed aggiornamento, compresi i corsi di specializzazione per il passaggio nelle fasce superiori dell'albo; i criteri per la tenuta e l'aggiornamento dei curricula; i criteri per la utilizzazione dei segretari in disponibilità, comando etc.; i criteri per la maggiorazione del numero degli iscritti; i criteri per la determinazione del numero di segretari da ammettere ai corsi annuali di formazione e specializzazione; le misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa: i criteri per la maggiorazione della retribuzione di posizione; i criteri per la definizione del trattamento economico spettante ai segretari nei casi di reggenza o supplenza; gli effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi; la definizione delle modalità di versamento dei contributi sindacali.

Si devono segnalare le regole dettate per il conferimento degli incarichi e la revoca, il patrocinio legale e la revisione della indennità di cd galleggiamento, nonché gli incrementi del trattamento economico fondamentale e della retribuzione di posizione.

Sono disposti aumenti, con decorrenza dallo 1 aprile 2018, di 125 euro lordi mensili per i segretari di fascia A e B e di 100 per quelli di fascia C. Nel mese successivo alla stipula definitiva del contratto nazionale, quindi entro ottobre/novembre, dovranno essere erogati arretrati per il trattamento economico fondamentale per circa 6000 euro ai segretari di fascia A e B e circa 4300 per quelli di fascia C. A tali cifre si aggiungono gli arretrati maturati per l'incremento della retribuzione di posizione, la cui misura viene portata in una cifra compresa tra 40.655,16 euro per i segretari degli enti metropolitani a 7,478,88 per quelli di fascia C. Ricordiamo che tale indennità può essere maggiorata dai singoli enti entro il tetto massimo del 50%, in relazione alle condizioni esistenti nei singoli enti, per come individuate dalla contrattazione decentrata integrativa nazionale, ed alla volontà delle singole amministrazioni. La cd indennità di galleggiamento viene confermata, ma deve essere calcolata in modo da comprendere sia la eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione, sia una quota della maggiorazione riconosciuta per le segreterie convenzionate. I compiti dei segretari vengono significativamente ampliati sul terreno gestionale: con la unica esclusione degli enti in cui vi sono i direttori generali ed, in attuazione delle previsioni del d.lgs. n. 267/2000, i compiti di sovrintendenza e coordinamento delle attività dei dirigenti e/o dei responsabili vengono così definiti: assegnazione della responsabilità complessiva della gestione, definizione delle proposte di tipo organizzativo, di PEG e di piano degli obiettivi e della performance, nonché surrogazione dei dirigenti inadempienti e svolgimento dei compiti assegnati dagli organi di governo dell'ente. Viene inoltre espressamente previsto che, anche se individuati come responsabili anticorruzione, i segretari possano svolgere le funzioni di presidente dell'organo di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché esercitare tutti i compiti gestionali che vengono loro affidati.