

Comparto: Regioni ed autonomie locali	Area: Dirigenti	Data: 14/05/2007
Tipo: CCNL	Descrizione: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto "Regioni e Autonomie Locali" per il biennio economico 2004-2005	

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto "Regioni e Autonomie Locali" per il biennio economico 2004-2005

In data 14 maggio 2007, alle ore 16,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri firmato

e le seguenti

Organizzazioni Sindacali

CGIL/FP	firmato
CISL/FPS	firmato
UIL/FPL	firmato
CIDA/ Enti Locali	firmato
DIRER/ DIREL	firmato
CSA (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas-fisael, confail-unsiau, confill eell-cusal, usppi - cuspel-fasil - fadel	firmato

Confederazioni Sindacali

CGIL	firmato
CISL	firmato
UIL	firmato
CIDA	firmato
CONFEDIR	firmato
CISAL	firmato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali relativo al biennio economico 1.1.2004 - 31.12.2005.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

TITOLO I PARTE ECONOMICA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza

CAPO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 2 Stipendio tabellare

Art. 3 Effetti dei nuovi stipendi

Art. 4 Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 5 Tredicesima mensilità

Art. 6 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 7 Disposizioni specifiche per le Camere di Commercio

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione a verbale n. 1

Dichiarazione a verbale n. 2

Relazione Tecnica Illustrativa

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL
COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL BIENNIO
ECONOMICO 1.1.2004 - 31.12.2005**

Titolo I
PARTE ECONOMICA

INDICE

Capo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

- 1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del Comparto Regioni – Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'area dirigenziale 2[^] dell'art. 2, dell'Accordo Quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002 – 2005 del 23 settembre 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**
- 2. Il presente contratto collettivo si riferisce al periodo 1° gennaio 2004 – 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.**
- 3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prescritta dal contratto stesso.**
- 4. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 3.**
- 5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL relativi all'area dirigenziale 2[^], di cui al comma 1 .**

CAPO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

INDICE

Art. 2

Stipendio tabellare

INDICE

- 1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale come stabilito dall'art. 21, comma 3, del CCNL del 22.2.2006, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sottoindicate:**

dall'1.1.2004	€ 60,00
dall'1.1.2005	€ 81,00
- 2. A seguito della applicazione della disciplina del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza dall'1.1.2005, è rideterminato in € 40.129,98 comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.**
- 3. E' confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.**

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

INDICE

- 1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2004 - 2005, gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 2 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza normale e privilegiato. Agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.**
- 2. Gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 2 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, su tutti gli istituti i cui valori economici, secondo le vigenti disposizioni, sono quantificati facendo espresso rinvio, come base di calcolo, allo stipendio tabellare.**

Art. 4

Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

INDICE

1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità:

**€ 572, 00 all'1.1.2004;
€ 1144, 00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento.**

Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2004 e per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.

2. Gli enti, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dal 31.12.2005, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1.

3. A decorrere dal 31.12.2005, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art.27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, come modificati dall'art.23, comma 2, del CCNL del 22.2.2006, sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 10.443, 77 e nel valore massimo di € 44013,47; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art.27, comma 5, del citato CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art.24 del CCNL del 22.2.2006.

4. A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.

5. Le risorse di cui al comma 4, decorrenti dal 31.12.2005, sono utilizzate per incrementare, a valere dal 2006, le somme destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato; la contrattazione decentrata integrativa, di cui all'art. 4, comma 1, lett. g) del CCNL del 23.12.1999, definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del comma 4 tra le due voci retributive, nel rispetto delle previsioni dell'art. 28, comma 1, del CCNL del 23.12.1999.

6. Negli enti per i quali non è prevista la contrattazione decentrata integrativa, le risorse di cui al comma 4 sono utilizzate per incrementare, con decorrenza dall'1.1.2006, le somme destinate sia alla retribuzione di posizione sia alla retribuzione di risultato, nel rispetto dei criteri per il finanziamento e per la distribuzione dei due predetti compensi che gli enti definiscono, previa concertazione, nel rispetto dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999.

Art. 5

Tredicesima mensilità

INDICE

- 1. Gli enti corrispondono ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.**
- 2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari:**
 - a) ad un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui all'art. 2, comma 2 e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;**
 - b) al rateo del maturato economico annuo di cui all'art.35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, ove acquisito;**
 - c) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.**
- 3. Il diritto alla tredicesima mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa; essa è corrisposta per intero ai dirigenti in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.**
- 4. Ai fini del computo dell'ammontare della tredicesima mensilità, sono equiparate ai periodi di effettiva prestazione lavorativa tutte le ipotesi, legali e/o contrattuali, di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta.**
- 5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, prima del mese di dicembre, la tredicesima è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato ed è calcolata con riferimento alla retribuzione di cui al comma 2 spettante al dirigente nell'ultimo mese di servizio.**
- 6. Nel caso di assegnazione del dirigente, nel corso d'anno, ad altro incarico comportante una retribuzione di posizione di importo diverso da quella connessa al precedente incarico, ai fini della determinazione dell'ammontare della tredicesima mensilità, i ratei giornalieri sono computati, in relazione alla effettiva durata degli incarichi, con riferimento alla retribuzione di posizione per questi stabilita.**
- 7. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non è dovuta al dirigente cessato dal servizio, ai sensi dell'art.21, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 e dell'art.23-bis, comma 1, lett. d), del CCNL del 10.4.1996, oppure a seguito dell'adozione nei suoi confronti degli atti previsti dall'art.27, commi 1, 2 e 3 del CCNL del 10.4.1996; nel caso di sospensione dagli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art.23-ter, del CCNL del 10.4.1996, in relazione alla durata della stessa, i ratei giornalieri della tredicesima mensilità sono computati sulle voci retributive di cui al comma 2, con esclusione della retribuzione di posizione.**

8. Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel D.Lgs.n.151/2001; i ratei giornalieri della tredicesima mensilità spettano, comunque, per i periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL 12.2.2002.

9. Per i periodi temporali di assenza che comportino una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

10. La domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi, a seguito di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni, non sono riconosciuti utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità nei casi in cui ricadano all'interno dei periodi di assenza per i quali viene esclusa la computabilità, ai sensi del comma 7.

11. E' disapplicata la disciplina dell'art. 3 del CCNL del 12.2.2002.

Art. 6

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

INDICE

1. In occasione del prossimo rinnovo del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009, le attuali modalità di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato contenute nell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, saranno oggetto di una complessiva ed approfondita riconsiderazione in relazione all'obiettivo di pervenire a meccanismi più semplici e certi di determinazione delle risorse finanziarie da destinare agli istituti del trattamento economico accessorio dei dirigenti.

Art. 7

Disposizioni specifiche per le Camere di Commercio

INDICE

1. Allo scopo di assicurare la miglior diffusione di logiche e sistemi di gestione coerenti con il sistema a rete delle camere di commercio e favorire il confronto gestionale tra le stesse, la definizione dei criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, rilevanti ai fini della retribuzione di posizione, avverrà tenendo anche conto del posizionamento degli indicatori di efficienza e qualità dei servizi in base alle metodologie di cui al regolamento di amministrazione e contabilità vigente. Conseguentemente, la definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione, rilevanti ai fini della retribuzione di

risultato, avverrà, anche tenendo conto dell'andamento dinamico dei suddetti indicatori. Le aree di valutazione, oltre alle scelte specifiche di ciascuna Camera di commercio, si articoleranno con riferimento:

- 1. al livello di conseguimento degli obiettivi, considerando in via prioritaria gli obiettivi connessi al programma annuale, comuni a tutte le posizioni dirigenziali;**
- 2. ad obiettivi specifici per ciascuna di tali posizioni;**
- 3. ai comportamenti organizzativi, considerando in particolare quelli legati allo sviluppo professionale delle risorse umane ed all'attuazione dei sistemi di valutazione delle stesse.**

L'applicazione del presente articolo avviene nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.

INDICE

Dichiarazione congiunta n.1

Le parti congiuntamente dichiarano che gli incrementi della retribuzione di posizione e di risultato derivanti dall'applicazione dell'art.4 commi 1, 5 e 6, essendo finanziati con risorse previste ed utilizzate direttamente dal CCNL, non incidono sugli eventuali aumenti delle medesime voci retributive disposti dagli enti, sulla base di risorse decentrate legittimamente rese disponibili, nel rispetto delle regole stabilite nell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e dell'art. 23 del CCNL del 22.2.2006.

Dichiarazione congiunta n.2

Le parti congiuntamente dichiarano che, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL dell'Area della dirigenza II, relativo al quadriennio normativo 2006-2009, si procederà ad uno specifico approfondimento delle problematiche attinenti alla disciplina del trattamento economico del dirigente cui sia stato conferito un incarico ad interim. Le parti, inoltre, concordano che si procederà ad una revisione della attuale disciplina concernente l'onnicomprendività del trattamento economico del dirigente, con riferimento alla correlazione tra retribuzione di risultato e i compensi aggiuntivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale e normativa.

Dichiarazione a verbale n. 1

La DIRER/DIREL ritiene che la disciplina prevista dall'art. 8, comma 1 del CCNL 19.12.1996 sia applicabile anche al presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 2

L'Organizzazione Sindacale CSA ritiene che nel prossimo rinnovo contrattuale della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie Locali per il quadriennio 2006/2009,

debba essere affrontato anche il problema già evidenziato nel corso della presente trattativa, della estensione della disciplina della "risoluzione consensuale" anche alle ipotesi di mobilità per il quale sottopone la seguente proposta :

Proposta di integrazione dell'art. 17 "Indennità di risoluzione consensuale" del CCNL dell'1.4.1999.

La risoluzione consensuale può essere proposta altresì dall'Amministrazione o dal dirigente anche in caso di mobilità volontaria di quest'ultimo, purché con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, riconoscendogli con ciò il diritto ad una indennità concordata volta a compensare gli svantaggi derivanti dal cambiamento affrontato e consentendo all'Amministrazione di poter disporre autonomamente di tale vacanza nella dotazione organica o di perseguire il contenimento dei costi per le spese di personale. Tale indennità deve rimanere nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei bilanci dell'Ente. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità.

**Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio
economico 2004-2005**

Relazione Tecnica Illustrativa

Premessa

- 1. La presente relazione ha per oggetto l'Ipotesi di contratto collettivo nazionale, stipulata tra l'Aran e le Organizzazioni e le Confederazioni sindacali legittimate alla trattativa, relativa all'Area della Dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali, per il biennio economico 2004-2005.**
- 2. La suddetta ipotesi è stata sottoscritta dalle parti contrattuali in data 3 aprile 2007 e, in conformità alle previsioni del Protocollo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, i suoi contenuti attengono esclusivamente alla ridefinizione del trattamento economico stipendiale del personale dirigente ed alla rivisitazione di alcuni altri istituti aventi ugualmente una valenza esclusivamente economica.**
- 3. Il testo dell'Ipotesi di CCNL si articola in un Titolo e due Capi, per un totale di sette articoli. Completano il testo contrattuale 2 dichiarazioni congiunte delle parti.**
- 4. La presente relazione si compone di due parti distinte:**
 - parte prima, finalizzata ad illustrare i contenuti delle disposizioni contrattuali;**
 - parte seconda, di supporto alla verifica degli oneri finanziari collegati al contratto collettivo (allo stato ipotesi di accordo), nonché della loro compatibilità economica anche rispetto agli strumenti di programmazione di bilancio di cui all'art. 1-bis della L. n.468/1978 e successive modificazioni.**

Di seguito sono brevemente illustrati i contenuti dei diversi istituti disciplinati, fermo restando che gli aspetti più strettamente legati al rinnovo di parte economica trovano adeguata esplicitazione negli specifici prospetti predisposti ed allegati ai sensi dell'art.48, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001.

TITOLO I PARTE ECONOMICA

CAPO I

Il Capo I, del Titolo I, recante Disposizioni generali, è limitato ad un solo articolo, che contiene alcune disposizioni di ordine generale sul campo di applicazione, sulla durata e decorrenza della disciplina contrattuale.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

Tale articolo delimita il campo di operatività del nuovo contratto collettivo nazionale, prevedendone l'applicazione, in coerenza con l'art.2 del CCNQ del 23 settembre 2004 sulla definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005, a tutti i dirigenti dipendenti dagli Enti e dalle Amministrazioni inserite nel Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, titolari esclusivamente di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono, poi, disciplinati, in termini sostanzialmente analoghi a quelli delle precedenti tornate contrattuali, diversi aspetti connessi al contratto collettivo nazionale di lavoro, con l'introduzione, per la maggior parte, solo di elementi di adeguamento tecnico-formale:

- 1. il periodo temporale di riferimento per la disciplina del contratto, che viene indicato nel biennio economico 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005;**
- 2. la decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCNL, che è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal decreto legislativo n.165/2001; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza (come avviene normalmente per gli aspetti attinenti al trattamento economico);**
- 3. i tempi e le procedure di applicazione del CCNL, con particolare riferimento al vincolo del termine di trenta giorni, decorrente dalla data di definitiva stipulazione del CCNL, per la applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico.**

Al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, infine, è confermata, espressamente, la vigenza delle disposizioni contrattuali contenute nei precedenti CCNL relativi all'Area II della Dirigenza, ove non incise, neppure in parte, dai contenuti delle nuove clausole contrattuali.

CAPO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

La ipotesi di CCNL del 3.4.2007, per l'Area della Dirigenziale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, per i profili attinenti al trattamento economico, si riferisce al biennio 2004 - 2005 e, pertanto, in ritardo rispetto alla scadenza del precedente CCNL del 22.2.2006, stabilita, per la parte economica, al 31.12.2003.

La trattativa si è svolta nell'ambito delle risorse finanziarie che il Comitato di Settore, in coerenza con le previsioni delle leggi finanziarie relative al 2004, al 2005 ed al 2006, e dell'Accordo Governo - Sindacati del 4-6 maggio 2005, ha messo a disposizione dell'ARAN per la copertura degli oneri contrattuali, determinate sulla base della ben nota percentuale del 5,01 % calcolata sul monte salari (retribuzione media) della dirigenza per l'anno 2003.

Si tratta della percentuale di incremento già applicata anche per il rinnovo contrattuale del personale non dirigente, per il medesimo biennio di riferimento (CCNL del 9.5.2006), fatte salve, solo per tale ultimo contratto, le specifiche integrazioni finanziarie (art.4) autonomamente rese disponibili dal Comitato di Settore.

La percentuale del 5,01 % è la medesima utilizzata per la definizione degli incrementi contrattuali di tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi alle altre Aree della dirigenza già sottoscritti, con riferimento al biennio economico 2004 - 2005.

L'applicazione del sopra citato criterio di calcolo si traduce in importo annuo lordo pro-capite di incremento pari a complessivi € 3614, 00 , comprensivi anche della tredicesima mensilità.

Tale valore, quindi, rappresenta anche il beneficio medio complessivo derivante dal rinnovo contrattuale in esame, per il biennio economico 2004 - 2005, per l'Area della Dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

Art.2 Stipendio tabellare

Tale articolo prevede che l'importo dello stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale, comprensivo anche del rateo della tredicesima mensilità, fissato in € 38.296,98 dall'art. 21, comma 3, del CCNL del 22.2.2006, viene incrementato degli importi mensili lordi e con le decorrenze di seguito indicate:

- a) dal 1[^] gennaio 2004, € 60,00 mensili per tredici mensilità, che corrispondono ad un incremento annuo di € 780,00;
- b) dal 1[^] gennaio 2005, € 81,00 mensili per tredici mensilità, che corrispondono ad un incremento annuo di € 1.053,00.

Conseguentemente, l'incremento complessivo mensile dello stipendio tabellare, nel biennio, viene determinato in € 141,00 per tredici mensilità; mentre l'incremento complessivo annuo dello stipendio tabellare, nel biennio, viene rideterminato in € 1.833,00, comprensivi anche della tredicesima mensilità.

Il nuovo importo dello stipendio tabellare annuo, per effetto degli incrementi sopra citati, è fissato in € 40.129,98 con decorrenza dal 1[^] gennaio 2005, data prevista dalla disciplina contrattuale per la corresponsione della seconda *tranche di incremento*.

Poiché, come detto, il suddetto importo ricomprende anche la tredicesima mensilità, ai fini della esatta determinazione dello stipendio tabellare mensile, esso deve essere diviso in tredici quote mensili, corrispondente ad uno stipendio mensile di € 3.086,84.

Viene, poi, ulteriormente confermato (comma 3) il maturato economico annuo di importo pari a € 4.058,32 già riconosciuto agli ex dirigenti di seconda qualifica, ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.4.1996.

Ugualmente è confermato anche l'importo della retribuzione individuale di anzianità esclusivamente per i dirigenti che già percepivano tale specifica voce retributiva.

Art. 3 Effetti dei nuovi stipendi

L'art.3 dell'ipotesi di CCNL conferma ulteriormente il principio, ormai consolidato in ogni rinnovo contrattuale del settore pubblico, secondo il quale gli incrementi stipendiali, nelle misure previste e decorrenti dal gennaio 2004 e dal gennaio 2005, sono utili anche nei confronti dei dirigenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel biennio economico considerato (2004 - 2005) per la rideterminazione, con le medesime decorrenze previste per il personale in attività, del trattamento di pensione, ordinario o privilegiato.

Pertanto, a titolo esemplificativo, il dirigente cessato dal servizio dal settembre 2004, avrà diritto alla rivalutazione del trattamento pensionistico con le stesse due decorrenze (gennaio 2004 e gennaio 2005) degli incrementi tabellari e con rivalutazione della base di calcolo con importi identici a quelli corrisposti al personale in servizio.

Per ciò che attiene, invece, all'indennità premio di fine servizio (o altre equivalenti), in base alla disciplina contrattuale, si deve tenere conto solo degli incrementi effettivamente maturati dal dirigente al momento del collocamento a riposo.

Nell'esempio sopra fatto, quindi, il dirigente collocato a riposo dal settembre 2004, ha diritto ad una rivalutazione del premio di fine servizio solo in relazione al valore corrispondente all'incremento decorrente dal gennaio 2004, mentre deve essere escluso ogni effetto per il successivo incremento previsto dal gennaio 2005.

Regola analoga a quella prevista per il trattamento di fine servizio deve essere applicata anche per la determinazione della indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2222 del c.c. (indennità in caso di decesso); eventuali compensi già corrisposti sulla base del precedente stipendio tabellare dovranno essere necessariamente rideterminati.

Si tratta di una conseguenza che deriva dalla circostanza che, per il ritardo con cui interviene, il CCNL riconosce espressamente, indicando anche le relative decorrenze, efficacia retroattiva alla corresponsione degli incrementi economici.

Una notazione particolare deve essere fatta con riferimento alla disciplina del comma 2 dell'art.3 dell'ipotesi di CCNL, secondo la quale gli incrementi tabellari effettivamente maturati dal dirigente sino alla data di cessazione dal servizio, devono essere, comunque, considerati anche nella base di calcolo per la determinazione o rideterminazione di tutti quegli altri istituti, di fonte legale o contrattuale, che, ai fini della quantificazione del beneficio da riconoscere al

lavoratore (dirigente), fanno riferimento allo stipendio tabellare in godimento dello stesso (ad es. equo indennizzo).

Si tratta di casi nei quali non è la disciplina contrattuale in materia di trattamento economico a regolamentare direttamente tali istituti; sono, invece, proprio le norme speciali che li concernono a stabilire, ai fini della definizione del beneficio, che a tal fine si deve fare riferimento al valore dello stipendio tabellare in godimento al dirigente.

Tale disciplina era già prevista, sia pure in una diversa formulazione, nei precedenti contratti dell'Area II. Ad esempio, l'art.25, comma 1, del CCNL del 23.12.1999 e l'art.2 del CCNL del 12.2.2002 estendevano espressamente la disciplina degli "effetti dei nuovi stipendi" anche all'equo indennizzo, all'indennità alimentare per i casi di sospensione dal servizio per effetto di procedimento penale, alle ritenute assistenziali e previdenziali e ai contributi di riscatto.

La medesima disciplina è prevista anche nella contrattazione relativa al personale non dirigente del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali (da ultimo l'art.30, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 ed l'art.3 del CCNL del 9.5.2006.

Al riguardo si deve rilevare che nel CCNL della dirigenza del 9.5.2006, a seguito della nuova e diversa formulazione della clausola dell'art.22 relativa agli "effetti dei nuovi stipendi", la suddetta disciplina non compare per un errore materiale di collazione del testo contrattuale.

Pertanto, stante l'impossibilità di una riapertura della trattativa, dato che l'ipotesi di CCNL era già stata sottoscritta, al fine di evitare la inevitabile lacuna regolativa e di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, in sede di sottoscrizione definitiva del CCNL della dirigenza del 22.2.2006, era stata inserita una specifica dichiarazione congiunta (dichiarazione congiunta n.9) per recuperare i contenuti della disciplina di cui si tratta.

A tale situazione ha inteso porre rimedio la clausola dell'art.3, comma 2, dell'ipotesi di CCNL, prima illustrata.

Art.4

Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

In considerazione del significativo ritardo con cui interviene anche il rinnovo contrattuale per il biennio economico 2004-2005, il Comitato di Settore ha ritenuto che fossero regolati direttamente dal presente CCNL l'incremento e il conseguente utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dirigente, come avvenuto anche per il CCNL della dirigenza del 22.2.2006.

Infatti, in base all'art. 4, comma 1, dell'ipotesi di CCNL, viene, innanzitutto, stabilito uno specifico e diretto intervento migliorativo della alla retribuzione di posizione, che viene realizzato mediante utilizzo delle risorse finanziarie complessivamente disponibili per il rinnovo contrattuale.

A tal fine, è previsto che il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali formalmente ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato dagli enti nel rispetto della disciplina dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999, è incrementato nelle misure annue lorde, comprensive del rateo della tredicesima mensilità, e con le decorrenze di seguito indicate:

€ 572,00, all'1.1.2004;

€ 1144,00 all'1.1.2005; tale nuovo incremento comprende ed assorbe, con la decorrenza stabilita, quello di cui alla precedente lett. a).

La clausola contrattuale, quindi, ai fini della sua applicazione fa riferimento solo alle posizioni dirigenziali previste dall'ordinamento dell'ente ed effettivamente ricoperte alle date, rispettivamente, dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005.

Sotto questo profilo, vi è un cambiamento rispetto alla precedente disciplina dell'art.23, comma 1, del CCNL del 22.2.2006, in quanto, secondo le nuove regole, le posizioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, ma vacanti alle date previste per la decorrenza dei due incrementi stabiliti, non sono oggetto di automatica e diretta rivalutazione ad opera del contratto collettivo nazionale.

L'incremento di € 572,00 non trova applicazione, neppure pro quota, relativamente alle posizioni dirigenziali prive di titolare alla data dell'1.1.2004 e ricoperte nel corso del medesimo 2004.

A tali posizioni si applicherà, invece, integralmente l'ulteriore incremento di € 1144,00 decorrente dall'1.1.2005, purché, ovviamente, ancora ricoperte a tale data.

L'incremento di € 1144,00 non trova applicazione, neppure pro quota, relativamente alle posizioni dirigenziali prive di titolare alla data dell'1.1.2005 e ricoperte nel corso del medesimo 2005.

Per tali ultime posizioni dirigenziali potrà trovare applicazione, invece, la disciplina dell'art.4, comma 2, dell'ipotesi, come di seguito specificato.

Nell'ambito delle "posizioni dirigenziali ricoperte", alle quali si applicano gli incrementi della retribuzione di posizione previsti dall'art.4, comma 1, dell'ipotesi di CCNL, si devono ritenere ricomprese anche quelle relative a posti di organico di qualifica dirigenziale che risultino coperti, alle date previste dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, da un dirigente con contratto a termine, ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000 o dell'art.19, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001, ove l'ente abbia recepito nel proprio ordinamento la disciplina ivi stabilita per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto a termine al proprio personale della categoria D, in coerenza con la norma di rinvio dell'art.27 del medesimo D.Lgs.n.165/2001.

Infatti, in questi casi è indubbio che vengono in considerazione posti di organico di qualifica dirigenziale e che essi risultano, comunque, coperti da un dirigente, seppure con contratto a termine.

Nella nozione di "posizioni dirigenziali ricoperte", si ritiene che debbano essere ricomprese anche quelle formalmente ricoperte ma i cui titolari erano assenti dal servizio effettivo, alle decorrenze rispettivamente dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, in quanto, ad esempio, in aspettativa per mandato politico, in aspettativa per motivi personali ecc. E' indubbio, in questi casi, che il rapporto di lavoro continua ad essere in vita e che la titolarità dell'incarico dirigenziale non viene meno per il verificarsi di una delle ipotesi di legittima assenza dal servizio.

La somma complessiva che, per effetto delle previsioni dell'art.4, comma 1, lett. a) e b) dell'ipotesi di CCNL, in ogni ente viene destinata agli incrementi delle singole funzioni dirigenziali ricoperte, comporta conseguentemente, e necessariamente, anche un aumento di pari valore delle risorse destinate, nel medesimo ente, per l'anno 2004 e per l'anno 2005, al finanziamento degli oneri per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999.

Il comma 2 dell'art.4 dell'ipotesi di CCNL prevede, invece, che gli enti possono, comunque, procedere all'adeguamento anche del valore della retribuzione di posizione dei posti di qualifica dirigenziale non ricoperti alla data del 31.12.2005,

tenendo conto degli incrementi derivanti dall'applicazione del comma 1 del medesimo art.4.

Per tale adeguamento, possibile solo con decorrenza dalla medesima data del 31.12.2005 (o da altra data successiva), è previsto che gli enti utilizzino le risorse già destinate, in via ordinaria, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo le previsioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, ed ancora, eventualmente ed effettivamente, disponibili in tale anno nonché anche parte di quelle nuove, corrispondenti all'incremento dello 0,89% del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti, previsto dal comma 4 del medesimo art.4 dell'ipotesi di CCNL, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006.

Naturalmente, tale possibilità sarà limitata alle sole risorse effettivamente destinate, nell'ambito di quelle complessivamente derivanti dall'applicazione della citata percentuale di incremento dello 0,89%, al finanziamento della retribuzione di posizione, sulla base delle decisioni a tal fine assunte in sede di contrattazione decentrata integrativa, cui spetta la definizione, ex novo, dei criteri per la ripartizione delle nuove disponibilità finanziarie tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art.4, comma 5, dell'ipotesi di CCNL).

In senso analogo, nel rispetto delle medesime modalità di finanziamento e della stessa decorrenza del 31.12.2005, gli enti potranno procedere all'adeguamento della retribuzione delle posizioni dirigenziali vacanti alla data dell'1.1.2005 e coperte, comunque, nel corso di tale anno.

In conseguenza dell'incremento introdotto dal comma 1 dell'art.4 dell'ipotesi di CCNL, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione della dirigenza, precedentemente stabiliti, rispettivamente, in € 9.299, 77 e in € 42.869, 47 dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 22.2.2006, vengono rideterminati nei seguenti valori annui, comprensivi anche della tredicesima mensilità:

- a) valore minimo: € 10443, 77**
- b) valore massimo: € 44013, 47**

In relazione all'intervenuto aumento del valore massimo previsto per la retribuzione di posizione, resta comunque ferma la possibilità degli enti di stabilire un importo anche superiore ad € 44013,47, secondo le previsioni dell'art.27, comma 5, del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art.24 del CCNL del 22.2.2006, nel rispetto delle condizioni ivi previste e in presenza delle relative risorse.

Gli incrementi della retribuzione di posizione disposti dall'art.4, comma 1, dell'ipotesi di CCNL, in quanto previsti direttamente a livello nazionale e finanziati con le risorse destinate al rinnovo del CCNL :

- 1. trovano applicazione presso tutti gli enti del comparto, a prescindere dalla loro dimensione organizzativa e, quindi, anche presso gli enti con meno di cinque dirigenti in servizio non obbligati alla contrattazione decentrata integrativa;**
- 2. non incidono in alcun modo sulla retribuzione di risultato prevista per ciascuna di esse, nel senso che non ne determinano alcun incremento in misura corrispondente, con riferimento agli anni di decorrenza degli incrementi stessi; questi, infatti, sono frutto di una precisa scelta negoziale in tal senso delle parti a livello nazionale, conseguente al significativo ritardo con cui è intervenuto il rinnovo contrattuale, che ha portato comunque a privilegiare la voce retributiva denominata retribuzione di posizione.**

Nell'ambito delle complessive disponibilità finanziarie assegnate dal Comitato di

Settore al rinnovo del contratto, quelle non utilizzate per gli incrementi dello stipendio tabellare (art. 2 dell'ipotesi di CCNL) e della retribuzione di posizione (art. 4, comma 1, dell'ipotesi di CCNL), sono destinate ad implementare ulteriormente le risorse destinate, in ogni ente, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, con effetto dall'1.1.2006.

Infatti, viene stabilito che con decorrenza dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (art.4, comma 4, dell'ipotesi di CCNL) sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2003, per la quota relativa alla dirigenza.

Questo ulteriore incremento si aggiunge a quelli già previsti, per gli anni 2004 e 2005, in base all'automatico aumento del valore della retribuzione di posizione, pari rispettivamente a € 572,00 e €.1144,00 annui lordi, illustrati precedentemente.

E' appena il caso di aggiungere che l'incremento dello 0,89% è calcolato una sola volta per l'anno 2005 ed il relativo importo resta confermato, senza successive rivalutazioni o operazioni di ricalcolo, anche per gli anni successivi.

Le maggiori disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art.4, comma 4, dell'ipotesi di CCNL (lo 0,89%) possono essere utilizzate dagli enti per aumentare le quote di finanziamento già destinate alle due distinte voci della retribuzione di posizione e di risultato.

I criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili in relazione al finanziamento della retribuzione di posizione e di quella di risultato, secondo le regole generali, continuano ad essere affidati alle decisioni della contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. g) del CCNL del 23.12.1999.

Nelle analoghe previsioni del precedente art.23, comma 4, del CCNL del 22.2.2006, la ripartizione delle nuove risorse (l'1,66%) tra retribuzione di posizione e di risultato avveniva sulla base delle regole della precedente contrattazione decentrata integrativa, già applicata al momento in cui è intervenuto tale CCNL, con i conseguenti limiti di utilizzazione che derivavano agli enti da una tale opzione; infatti, questi finivano con l'essere vincolati a scelte contrattuali decentrate antecedenti al CCNL e spesso risalenti nel tempo e non più rispondenti alle proprie, mutate, esigenze organizzative.

Nel nuovo contesto dell'art.4, comma 5, dell'ipotesi di CCNL, l'attribuzione alla futura contrattazione decentrata integrativa (successiva, quindi, alla definitiva stipulazione del nuovo CCNL) del compito di definire i criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dall'incremento dello 0,89% tra retribuzione di posizione e di risultato offre agli enti, indubbiamente, almeno sul piano teorico, maggiori spazi per far valere le nuove esigenze organizzative e funzionali, già emerse o emergenti, in relazione alle modalità di utilizzo delle nuove risorse, privilegiando, ad esempio, rispetto al passato la quota destinata alla retribuzione di risultato.

In tale ripartizione delle nuove risorse, le parti a livello decentrato sono, comunque, tenute a rispettare il preciso vincolo derivante dalla previsione dell'art.28 del CCNL del 23.12.1999, che stabilisce che una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente disponibili, ai sensi dell'art.26 del medesimo CCNL del 23.12.1999, deve essere destinato alla retribuzione di risultato.

La medesima quota di risorse derivante dall'applicazione della percentuale dello 0,89%, destinata in sede decentrata al finanziamento della retribuzione di posizione, può essere utilizzata eventualmente dagli enti anche per adeguare, con decorrenza dal 2006, il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla data dell'1.1.2005, come sopra già anticipato. In questa sede, dovrebbe essere

privilegiato l'adeguamento della retribuzione delle posizioni dirigenziali vacanti per le quali era previsto il valore economico minimo di € 9299,77, ai sensi dell'art.23, comma 2, del CCNL del 22.2.2006. Tale indicazione trova la sua giustificazione nella necessità di garantire, comunque, il nuovo valore minimo delle posizioni dirigenziali di € 10443,77, stabilito dall'art.4, comma 3, dell'ipotesi di CCNL, anche per quelle vacanti, in vista della loro eventuale copertura. Trattandosi, come detto, di un valore contrattuale minimo, esso, in quanto tale, non può non essere garantito.

Viene anche dettata (comma 6) una disciplina specifica per quegli enti del comparto che per effetto delle loro dimensioni organizzative (si tratta degli enti con un numero di dirigenti in servizio inferiore a cinque) non sono obbligati alla contrattazione decentrata integrativa.

Infatti, è stabilito che questi enti utilizzano le nuove risorse, corrispondenti all'incremento dello 0,89% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2003, per aumentare, sempre per l'anno 2006, quelle già destinate, presso gli stessi, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. I criteri per il finanziamento e la distribuzione di tali nuove risorse sono definiti dagli enti stessi previa concertazione sindacale, ai sensi dell'art.4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999.

Infine, anche in mancanza di precise ed espresse indicazioni in tal senso, si ritiene opportuno aggiungere che, anche dopo l'entrata in vigore della disciplina dell'art.4 dell'ipotesi di CCNL, devono ritenersi, comunque, confermate e pienamente efficaci tutte le regole contrattuali relative alla graduazione delle posizioni dirigenziali e alla destinazione delle risorse disponibili alla retribuzione di posizione e di risultato.

In altri termini, esaurita la fase applicativa delle previsioni dell'art.4 dell'ipotesi di CCNL, gli enti, nel rispetto dei criteri approvati previa concertazione con le organizzazioni sindacali, sono sempre legittimati a determinare il valore di posizione di ogni funzione, tenendo conto delle effettive condizioni organizzative che possono mutare nel tempo, con conseguenti ripercussioni anche sul "peso" delle singole funzioni dirigenziali.

Art.5 Tredicesima mensilità

La tredicesima mensilità aveva già formato oggetto di disciplina pattizia con l'art.4 del CCNL del 12.2.2002, che aveva regolamentato la materia in termini sostanzialmente analoghi a quelli del previgente regime pubblicistico.

In coerenza con un'espressa richiesta in tal senso contenuta nell'atto di indirizzo del Comitato di Settore, l'art.5 dell'ipotesi di CCNL rivede tutto il sistema di calcolo della tredicesima mensilità.

La nuova disciplina può così riassumersi:

1. il dirigente, con rapporto a tempo indeterminato, ha diritto a percepire dal datore di lavoro pubblico una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno;
2. l'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto di seguito in materia di maturazione della stessa, è pari:
 - a. ad un tredicesimo dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
 - b. al rateo del maturato economico annuo, di cui all'art.35, comma 1, lett.b) del CCNL del 10.4.1996, ove acquisito;
 - c. al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

3. la maturazione del diritto alla tredicesima mensilità avviene per 365esimi, in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, tenendosi conto a tal fine non solo dei giorni in cui il dirigente ha effettivamente prestato lavoro ma anche di tutte le ipotesi, legali o contrattuali, di assenza giustificata dal lavoro con conservazione al dirigente della retribuzione, in misura intera o ridotta;

4. i ratei giornalieri della tredicesima mensilità non sono riconosciuti per i periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia o per altre ipotesi comportanti comunque la sospensione o la privazione del trattamento economico;

5. i suddetti ratei giornalieri non sono dovuti neppure nei casi del dirigente:

- a. cessato dal servizio a seguito dell'accertamento di ipotesi gravi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 comma 1, ultimo periodo del D.Lgs.n.165/2001 e dell'art. 23 - bis, comma 1, lett. d) del CCNL del 10.4.1996;**
- b. il cui rapporto di lavoro è stato risolto dall'ente per giusta causa, ai sensi dell'art.27, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 10.4.1996;**
- c. sospeso da ogni incarico dirigenziale, ai sensi dell'art.23 - ter del 10.4.1996; in tal caso, in relazione alla durata del periodo di sospensione applicato al dirigente, i ratei giornalieri della tredicesima mensilità sono computati sulle altre voci retributive di cui all'art.5, comma 2, dell'ipotesi di CCNL, con esclusione della retribuzione di posizione;**

6. per i periodi di assenza riconducibili agli istituti di tutela della maternità, ai sensi del D.Lgs.n.151/2001, ai fini del computo della tredicesima mensilità, trovano applicazione le specifiche regole ivi stabilite;

7. un trattamento di miglior favore, rispetto alle previsioni legali del D.Lgs.n.151/2001 , è stabilito solo per i periodi di congedo parentale e per i periodi di congedo per malattia del figlio per i quali, l'art. 5 del CCNL del 12.2.2002, espressamente, prevede per i genitori la conservazione del trattamento economico per intero;

8. nel caso di servizio inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno, al dirigente sono riconosciuti tanti 365esimi della tredicesima mensilità quanti sono i giorni di servizio prestato ed essa è calcolata con riferimento alla retribuzione di cui al comma 2 dell'art.5 dell'ipotesi di CCNL allo stesso spettante nell'ultimo mese di servizio;

9. in presenza di periodi di assenza del dirigente comportanti una riduzione del trattamento economico allo stesso spettante, il rateo della tredicesima mensilità maturato, per tali periodi, viene ridotto nella stessa misura del trattamento economico;

10. la domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi, seguito dell'articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni, non sono considerati utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità solo ove essi ricadano all'interno di periodi di assenza per i quali la disciplina contrattuale esclude la commutabilità;

11. nel caso di assegnazione del dirigente, nel corso d'anno, ad altro incarico comportante una retribuzione di posizione di importo diverso da quella relativa al precedente incarico, ai fini della determinazione dell'ammontare della tredicesima mensilità, i ratei giornalieri sono computati, in relazione alla effettiva durata degli incarichi, con riferimento alla retribuzione di posizione per questi stabilita.

Le nuove regole non solo rispondono, attraverso l'adozione di un solo metodo di calcolo comune anche al personale non dirigente (art.5 del CCNL del 9.5.2006), a specifiche esigenze di semplificazione gestionale degli enti ma consentono ancora di più, rispetto al passato, uno stretto e diretto rapporto tra servizio effettivamente prestato ed ammontare della tredicesima mensilità da riconoscere al dirigente.

Art.6

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Questa clausola contrattuale in esame non ha carattere dispositivo ma solo programmatico.

Si afferma, infatti, che, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie relativo al quadriennio normativo 2006-2009, uno dei punti centrali del negoziato sarà una complessiva ed approfondita rivisitazione dell'attuale sistema di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, contenuto nell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, al fine di pervenire a meccanismi più semplici e, soprattutto certi, di determinazione delle risorse finanziarie da destinare agli istituti del trattamento economico accessorio dei dirigenti.

Art.7

Disposizioni specifiche per le Camere di Commercio

La norma intende perseguire l'obiettivo di assicurare che le Camere di commercio – nell'assumere le autonome determinazioni in ordine a retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – improntino la loro azione ad uniformità delle logiche di fondo che devono ispirare tali decisioni.

Questo anche alla luce delle novità emerse dal DPR n° 254/05, che ha approvato il nuovo regolamento di contabilità per le Camere di commercio intervenendo anche sui principali sistemi operativi di gestione, strutturando i processi di monitoraggio e controllo sulla base di specifici indicatori di performance e qualità.

L'utilizzo di tali indicatori potrà, pertanto, avvenire:

- 1. ai fini della retribuzione di posizione, tenendo conto del posizionamento degli stessi rispetto al trend nazionale e di quello riferito a Camere omogenee o, comunque, confrontabili, secondo quanto definito dalle modalità applicative del DPR suddetto;**
- 2. ai fini della retribuzione di risultato, considerando l'andamento dinamico degli indicatori in questione.**

Dichiarazione congiunta n.1

Con questa dichiarazione congiunta le parti negoziali, al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo ed applicativo, hanno inteso precisare che gli incrementi della retribuzione di posizione e di risultato previsti dall'art.4, comma 1 (si tratta degli aumenti della retribuzione di posizione disposti direttamente dal CCNL con decorrenza 1.1.2004 e 1.1.2005) e comma 5 (si tratta degli aumenti della retribuzione di posizione e di risultato derivanti dall'utilizzazione delle risorse corrispondenti all'incremento dello 0,89% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2003), in quanto disposti direttamente dal CCNL, e da questo finanziati, non hanno alcuna incidenza sugli eventuali aumenti delle medesime voci retributive già intervenuti presso gli enti prima della sottoscrizione del nuovo CCNL, attraverso l'utilizzo di risorse decentrate legittimamente rese disponibili dagli enti stessi, nel

rigoroso rispetto delle regole in materia stabilite nell'art.26 del CCNL del 23.12.1999 e nell'art. 23 del CCNL del 22.2.2006.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti congiuntamente dichiarano che, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL dell'Area della dirigenza II, relativo al quadriennio normativo 2006-2009, procederanno ad uno specifico approfondimento delle problematiche attinenti alla disciplina del trattamento economico del dirigente cui sia stato conferito un incarico ad interim nonché ad una revisione della vigente regolamentazione contrattuale della onnicomprensività del trattamento economico del dirigente, con riferimento al particolare profilo della correlazione tra retribuzione di risultato del dirigente e i compensi aggiuntivi consentiti dalla vigente disciplina contrattuale.



[CCNL_definitivo_Area II_BE 2004-2005.pdf](#)