



CONFERENZA DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME
COMITATO DI SETTORE COMPARTO REGIONI-SANITÀ
(ART. 41, COMMA 2, D.LGS. 165/2001)

67/COMITATOREG-SAN

*Comitato di Settore
Autonomie Locali*

ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE 2019-2021 RELATIVO ALLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

1. Premessa

I Comitati di Settore Autonomie Locali e Regioni-Sanità assumono la presente direttiva finalizzata ad avviare le procedure per il rinnovo contrattuale della dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali, come la stessa è stata definita dall'art. 2, comma 3, del CCNQ del 10 agosto 2022 sottoscritto sulla base del rinvio contenuto nell'articolo 7 del CCNQ del 3 agosto 2021.

Il presente atto di indirizzo, emanato ai sensi dell'art. 41, commi 1 e 2, e 47, commi 1 e 2 del d.lgs. 165 del 2001, è finalizzato a fornire all'Aran le indicazioni alle quali la stessa dovrà attenersi nell'ambito delle trattative per il rinnovo contrattuale della dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali.

In relazione all'andamento delle trattative, l'Aran potrà richiedere che gli indirizzi vengano ulteriormente precisati, come pure autonomamente i Comitati di Settore possono precisare i contenuti e gli obiettivi degli indirizzi nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001.

2. Campo di applicazione

Il campo di applicazione del CCNL comprenda anche i rapporti di lavoro con qualifica dirigenziale a tempo determinato.

3. Quadro finanziario

Le tabelle 1 e 2 mostrano la previsione degli oneri, distinte rispetto alle sezioni speciali contrattuali, per il rinnovo contrattuale dei dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali, come definito dall'art. 2 comma 3 del CCNQ del 10 agosto 2022 sottoscritto sulla base del rinvio contenuto nell'articolo 7 del CCNQ del 3 agosto 2021.

Tabella 1

Area Funzioni locali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021

	Unità di personale al 31.12.2018 (1)	Retribuzione media (1)	Monte salari lordo oneri riflessi (2) (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
				2019	2020	2021
				1,30%	2,01%	3,78%
Dirigenti Funzioni locali	5.842	101.306	811	10,54	16,30	30,65
Dirigenti PTA del SSN	4.913	80.073	539	7,01	10,83	20,37
Segretari comunali e provinciali	2.885	78.587	311	4,04	6,24	11,74
TOTALE AREA FUNZIONI LOCALI	13.640	88.853	1.660	21,58	33,37	62,76

(1) Dati da Conto Annuale 2018.

(2) La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2018 è pari al 37%.

Tabella 2

Importo massimo delle risorse aggiuntive nei limiti previsti dalla Legge n. 234/2021	Risorse al lordo oneri riflessi (mln euro) ⁽¹⁾
Risorse per superamento limite art. 23, comma 2 (comma 604 L.B. 2022) - 0,22% m.s. 2018:	
Dirigenti Funzioni Locali (m.s. anno 2018 € 811 mln)	1,78
Dirigenti PTA e SSN (m.s. anno 2018 € 539 mln)	1,19
Segretari comunali e provinciali (m.s. anno 2018 € 311 mln)	0,68

(2) Il monte salari 2018 utilizzato per la stima è a lordo degli oneri riflessi. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi è pari al 37%.

Con riferimento all'anticipazione di cui all'articolo 47-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, erogata dal 2019, il nuovo CCNL dovrà disporre il riassorbimento contestualmente alla previsione degli incrementi sugli stipendi tabellari, tenuto conto che essa costituisce un'anticipazione dei benefici attribuiti a valere sul rinnovo 2019-2021.

Ai sensi dell'art. 48, comma 2 del d. lgs. 165 del 2001, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni territoriali e locali e, per quanto concerne la dirigenza PTA, degli enti del Servizio sanitario nazionale e delle altre amministrazioni del comparto Sanità, sono a carico dei rispettivi bilanci a valere sui relativi accantonamenti effettuati nei medesimi bilanci.

4. Relazioni sindacali

La disciplina relativa alle relazioni sindacali dovrà offrire chiari punti di riferimento, favorendo la collaborazione, il dialogo sociale e la soluzione dei conflitti, nella distinzione dei ruoli e privilegiando modalità relazionali snelle e con limitati adempimenti procedurali.

Dovrà essere chiarita in maniera inequivocabile l'incontrattabilità delle materie e degli istituti che, in quanto afferenti all'organizzazione del lavoro, risultano di esclusiva spettanza datoriale, salve le eventuali forme di partecipazione sindacale individuate espressamente dal contratto collettivo nazionale (con esclusione di rinvii al contratto integrativo per la definizione del sistema della partecipazione sindacale, non permessi dalle norme di riferimento del d.lgs. n. 165 del 2001).

5. Disciplina relativa al rapporto di lavoro

Nella regolazione dei diversi istituti del rapporto di lavoro, andrà posta particolare attenzione alla semplificazione anche procedurale. Occorre perseguire un obiettivo generale di chiarezza delle disposizioni e di alleggerimento degli oneri amministrativi connessi, valutando attentamente l'impatto delle regolazioni sul piano organizzativo.

Occorre individuare strumenti e soluzioni utili a facilitare forme di convenzionamento per l'utilizzo condiviso del dirigente, sia esso di ruolo che a tempo determinato, tra più Enti pubblici.

Si rinvia alle valutazioni di Aran sulla possibilità di riordinare all'interno del contratto 2019-2021, le disposizioni contrattuali contenute nei contratti collettivi relativi ai precedenti periodi contrattuali.

6. Formazione

I percorsi di carriera non possono essere divisi dall'investimento in competenze strategiche per le amministrazioni di provenienza.

La contrattazione collettiva dovrà individuare gli opportuni strumenti di natura contrattuale a sostegno della formazione, ribadendo che la formazione svolta dall'amministrazione di appartenenza correlata all'attività professionale e lavorativa dev'essere considerata ad ogni effetto come attività lavorativa, prevedendo, inoltre, forme di verifica dell'utile apprendimento dei contenuti degli interventi di formazione erogati anche in termini di ricadute pratiche per l'amministrazione di provenienza.

7. Performance organizzativa - individuale e risorse collegate

Le norme contrattuali dovranno ulteriormente implementare lo stretto collegamento esistente tra valutazione della prestazione/conseguimento dei risultati, la corresponsione della retribuzione di risultato e la formazione, ciò anche al fine di orientare il conferimento degli incarichi (conferimento, in ogni caso, non oggetto di contrattazione, ma che trova anche nella valutazione un criterio discrezionale ed orientativo decisivo ai sensi degli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 165 del 2001).

8. Istituti economici

Le risorse contrattuali dovranno essere allocate secondo un criterio di tendenziale proporzionalità tra componenti stipendiali e altre voci della retribuzione.

a) *Retribuzione di posizione*

Occorre che sia differenziata in base alle effettive differenze in termini di complessità delle strutture gestite, chiarendo che l'assegnazione di un incarico su una posizione di maggiore complessità non può costituire in alcun modo un diritto per il dirigente a mantenere per le assegnazioni successive posizioni di pari complessità.

b) *Retribuzione di risultato*

Andrà garantita dal contratto una quantità di risorse adeguate a carico dei fondi per il trattamento accessorio da destinare alla retribuzione di risultato.

c) *Welfare integrativo*

Occorre potenziare gli strumenti di welfare integrativo. Aran valuterà la possibilità di destinare specifiche risorse ad interventi di welfare integrativo, con copertura finanziaria a carico di una quota delle risorse disponibili **nel fondo per il trattamento accessorio**, fermo restando quanto previsto al punto 8), lett. b).

d) *Incarichi ad interim*

La quota di retribuzione di risultato collegata all'incarico ad interim dovrà essere riferita ad obiettivi e l'erogazione avvenire all'esito della relativa valutazione.

e) *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*

I fondi destinati alla contrattazione integrativa andranno regolati con la finalità di stabilire percorsi chiari nella definizione delle risorse a cura delle amministrazioni. Occorre definire le modalità di prima costituzione del fondo per gli enti che istituiscono la dirigenza.

Occorre rafforzare l'istituto contrattuale del premio di impatto, previsto dall'art. 30, comma 5, del CCNL 17/12/2020, prevedendo, per gli Enti che lo adottano, un aumento della percentuale della retribuzione accessoria legata al risultato, nel limite delle risorse complessivamente destinate ai trattamenti accessori previsto dalla vigente normativa.

Sezioni speciali

Sezione per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità.

Nella presente sezione vengono disciplinati alcuni istituti contrattuali dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto della Sanità.

Il contratto nazionale dovrà inoltre riconoscere le funzioni proprie di questo settore, ancorché di supporto essenziale alle attività core delle aziende ed enti del SSN.

Per quanto attiene alle materie generali dell'orario e del rapporto di lavoro si fa riferimento, necessariamente a quelle definite in maniera omogenea nelle altre sezioni contrattuali della dirigenza di cui alla presente area contrattuale.

Il contratto nazionale dovrà valutare la possibilità di allineare la struttura dei fondi alla Sezione Dirigenti prevedendo un fondo unico del trattamento accessorio. Andrà inoltre rafforzato il concetto che le risorse dei fondi vadano spese tutte nell'anno di competenza, prevedendo altresì meccanismi semplificati, anche con riferimento alla finalizzazione dei residui.

Il contratto nazionale dovrà, inoltre, prevedere una figura professionale con possibilità di multi-accesso a cui possono accedere sia dirigenti della presente sezione sia dirigenti dell'area della Sanità, nella quale l'assegnatario mantiene il ruolo di inquadramento e utilizza le risorse dei fondi contrattuali di appartenenza. Tale figura, in particolare, dovrà riguardare il Dirigente ambientale anche in un'ottica di gestione unitaria dei fondi contrattuali nella relativa area di appartenenza.

Il contratto nazionale dovrà, infine, prevedere l'allineamento alla dirigenza sanitaria in merito alla gestione del periodo di prova.

Sezione Segretari comunali e provinciali

Parti comuni per tutti i segretari

Il contratto dovrà prevedere il superamento della contrattazione integrativa di livello nazionale, in modo da ricondurre l'intera regolazione di livello negoziale al CCNL di Area.

La sezione relativa ai Segretari Comunali e Provinciali dovrà pertanto aggiornare e assorbire le disposizioni dei precedenti Contratti Collettivi, ivi compresi la classificazione delle fasce professionali dei Segretari e i criteri di progressione in carriera di cui Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999.

Occorre aggiornare la disciplina relativa all'omnicomprensività del trattamento economico del Segretario comunale e Provinciale, allineandola alle più recenti innovazioni legislative.

- Lo stipendio tabellare, equiparato al tabellare dirigenziale, deve conglobare la tredicesima mensilità.
- La retribuzione di posizione deve essere compiutamente disciplinata dal contratto collettivo e articolata, per importi minimi e massimi, per fascia professionale e categoria anche dimensionale di ente, assorbendo l'attuale disciplina della maggiorazione.
- Nei comuni con dirigenti, la retribuzione di risultato dovrà seguire i medesimi criteri di quella prevista per il personale dirigenziale.

Previsioni specifiche per Comuni capoluogo, Città Metropolitane e Province

- Ferma la disciplina prevista al punto precedente in ordine alla indicazione di una forchetta di valori "ordinari" della retribuzione di posizione, in tali enti la soglia massima della retribuzione di posizione potrà essere autonomamente rideterminata in misura non superiore al 15% rispetto ai valori massimi previsti dal CCNL, sul presupposto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse.
- Deve essere prevista una modalità di incentivazione dell'attività del segretario del comune facente parte di una Unione che svolge attività per l'Unione stessa.

Roma, 28 giugno 2023