

Piattaforma rivendicativa
Contratto Collettivo Nazionale Area Dirigenza Ministeriale
Quadriennio Normativo 2002 – 2005
Biennio Economico 2002 – 2003

Finalità

Gli obiettivi che in sintesi si intende possano essere perseguiti sono:

- **Rinforzare e ribadire** il peso decisionale dei dirigenti nella gestione della P.A.;
- **Ottimizzare** le condizioni di lavoro della dirigenza pubblica con riferimento alla dotazione di personale, di strutture e di strumenti organizzativi a disposizione;
- **Tutelare** effettivamente e concretamente i dirigenti sotto l'aspetto della responsabilità civile per i rischi professionali, prevedendo, inoltre, il totale patrocinio legale a carico della P.A. ed a favore del dirigente coinvolto in cause civili e penali per motivi di servizio;
- **Riconoscere** ai dirigenti statali il loro ruolo, distinto e separato da quello dei politici, di protagonisti della riforma della P.A. e di unici titolari e responsabili nei processi di programmazione, organizzazione e gestione dei servizi resi al cittadino;
- **Tutelare** ed implementare il trattamento economico fondamentale incrementandolo adeguatamente, reperire nuove e certe risorse finanziarie per il salario accessorio;
- **Rendere obbligatorio ed effettivo** l'aggiornamento e la formazione permanente, prevedendo un'attività formativa programmata nei contenuti e nella durata, potenziando, attraverso adeguati processi formativi, le competenze relazionali e gestionali del dirigente;
- **Garantire** ai sindacati una reale, effettiva, concreta ed efficace attività di tutela dei lavoratori dirigenti snellendo di più le relazioni sindacali con il rafforzamento dei due livelli di contrattazione: nazionale per rafforzare l'unitarietà della categoria e decentrata per corrispondere alla specificità del ministero, ampliando il numero delle materie oggetto di contrattazione e di concertazione;

Specifiche norme contrattuali dovranno, altresì, prevedere penalizzazioni e sanzioni a carico delle parti pubbliche inadempienti in materia di rispetto dei contenuti del ccnl e commissioni interne per la definizione di linee guida e codici di condotta sul fenomeno del mobbing.

La piattaforma si articola come segue.

PARTE NORMATIVA

Valutazione dei dirigenti. Organismi di valutazione: composizione e competenze.

Occorre prevedere a livello contrattuale che la verifica sulle attività svolte e sugli obiettivi conseguiti dai dirigenti da parte dell'organo valutatore di prima istanza venga effettuata, **per evitare un eccesso di spazi discrezionali nella valutazione dei risultati**, sulla base dei dati forniti e dell'istruttoria esperita da un Comitato o Collegio tecnico formato da almeno 3 membri di alta qualificazione professionale, capaci di garantire **terzietà di giudizio** tra dirigente valutato e dirigente valutatore. Bisognerebbe coniugare la produttività ed il rendimento individuale con i risultati di equipe, tenendone conto nella valutazione. Vanno specificati dettagliatamente gli organi valutatori di seconda istanza e quelli di risoluzione delle eventuali controversie, cui il dirigente possa fare ricorso in caso di contestazione delle procedure o dei risultati delle valutazioni. Va, infine, meglio garantita una migliore articolazione dei provvedimenti sanzionatori conseguenti ad una eventuale valutazione negativa del dirigente, con rispetto del principio della gradualità e della proporzionalità della penalizzazione rispetto alla responsabilità negativa.

Formazione ed aggiornamento

Fare formazione ed aggiornamento continuo con l'obiettivo di crescita e miglioramento contro i rischi di obsolescenza professionale costituisce un **investimento per il dirigente ed un interesse per la collettività**. La formazione continua come risorsa e non come costo per le amministrazioni è valutazione, ormai, generalmente condivisa e dovrà trovare nel CCNL mirate soluzioni anche di tipo sperimentale. L'aggiornamento e la formazione costituiscono, quindi, un obbligo per i dirigenti e rappresentano, anche, un preciso interesse per lo stato ed i cittadini.

La formazione deve essere intesa come **leva strutturale fondamentale** per il miglioramento delle prestazioni e finalizzata al potenziamento e miglioramento del servizio reso all'utente. Affinché l'esigenza di avere dei dirigenti sempre più preparati professionalmente passi dagli auspici ad un impegno vero ed effettivo è necessario sancire in ambito contrattuale il diritto-dovere del dirigente alla formazione ed all'aggiornamento continuo.

A tal fine si chiede di prevedere una norma che garantisca una percentuale del tempo di lavoro annuo individuale da dedicare alla formazione. Per il perseguimento di tali finalità si deve inserire nel CCNL un'apposita norma che preveda a livello di singola amministrazione una quota specifica delle risorse da destinare alla formazione ed un suo congruo incremento

Occorre giungere all'utilizzo reale e completo dell'1% del monte salari del personale dirigenziale per singolo Ministero allo scopo di poter individuare e qualificare strumenti, modalità, contesti e contenuti della formazione.

Per percorsi formativi liberamente scelti dal dirigente a carattere integrativo occorre prevedere come forma di finanziamento agevolazioni fiscali.

Il diritto del dirigente e l'obbligo dell'amministrazione alla formazione va favorito con adeguati meccanismi contrattuali, prevedendo, se del caso, penalizzazioni per i singoli dirigenti inadempienti.

Ciò comporta:

- Il diritto di scelta di percorsi formativi individuali attraverso l'utilizzo di congedi formativi o periodi sabatici (es. tre mesi);
- Il diritto di vedere certificati i percorsi formativi realizzati ed i risultati conseguiti;
- Il diritto dei rappresentanti dei lavoratori dirigenti in posizione di distacco o aspettativa sindacale all'aggiornamento ed alla formazione continua durante l'espletamento del loro mandato per prevenire fenomeni di obsolescenza professionale e per sviluppare le loro competenze.

Recesso dell'amministrazione

Premesso che il dirigente può avvalersi della procedura di conciliazione di cui agli artt. 65 e 66 del D. L.gvo 165/2001 e art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001, nell'ipotesi di recesso dell'amministrazione, disciplinata dall'art. 21 e segg, del D. Lgvo 165/2001, la richiesta del ricorso all'arbitro unico deve per la p.a. essere vincolante.

Ed inoltre deve prevedersi che l'arbitro, nel caso di accoglimento del ricorso può disporre a carico dell'amministrazione il reintegro o il pagamento di un'indennità.

Tutela assicurativa del dirigente

Adeguare i massimali dell'assicurazione per responsabilità civile e patrocinio legale prevista dall'art. 31 CCNL 98-2001 destinando all'operazione le maggiori risorse necessarie.

Specificare che la polizza assicurativa riguarda la responsabilità dirigenziale in ogni sua componente, compresa quella contabile ed in particolare quella prevista dal D.Lgvo 0626/'94.

Prevedere che la copertura assicurativa comprenda anche la colpa grave, con la sola esclusione del dolo e venga estesa anche al pagamento delle spese legali e peritali riguardanti il dirigente nella veste di indagato o convenuto per fatti avvenuti in servizio.

Copertura assicurativa RCA per il dirigente che conduca per servizio auto dell'amministrazione o propria, previa autorizzazione.

La copertura dovrà riguardare anche i danni fisici patiti dal dirigente conducente del mezzo ed i danni riportati dall'auto in caso di incidente.

Relazioni sindacali.

I dirigenti titolari di incarichi sindacali per le funzioni ricoperte e per la loro elevata professionalità rivendicano, per garantire la categoria, un ruolo di partecipazione e di incidenza nella gestione dell'apparato amministrativo.

E' da prevedere inoltre la concessione di ulteriori permessi sindacali retribuiti, non computabili nel contingente complessivo, esclusivamente per la partecipazione a riunione sindacali su convocazione dell'Amministrazione.

Va specificato meglio nel contratto stipulando il vincolo per le amministrazioni dell'applicabilità e dell'osservanza delle norme contrattuali prevedendo concrete misure sanzionatorie in caso di inadempienza.

Allo scopo di assicurare ai dirigenti una migliore partecipazione alle attività dell'amministrazione di appartenenza è auspicabile la costituzione di un Osservatorio Nazionale di composizione paritaria OO.SS. ed amministrazione. Il compito di tale Osservatorio sarà quello di approfondire specifiche problematiche relative a processi riorganizzativi, sistemi di valutazione, ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro e formazione. All'interno dell'Osservatorio andrebbe costituito un Comitato ministeriale per le pari opportunità OO.SS. ed amministrazione con rappresentanza maggioritaria femminile ed il compito di formulare proposte relative alle misure da adottare per garantire il principio delle pari opportunità ed eliminare le disparità tra uomini e donne nella progressione in carriera e nella formazione professionale.

Un comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ed un Codice di condotta sulle molestie sessuali sono due iniziative da inserire nel nuovo CCNL a tutela dei lavoratori dirigenti.

Sistema di partecipazione sindacale

Vanno rafforzati i modelli relazionali già previsti nel CCNL 98/01 recuperando alla contrattazione decentrata ed alla concertazione decentrata ed concertazione alcune materie attualmente escluse.

La contrattazione decentrata deve essere implementata con le seguenti materie:

- Determinazioni posizioni organizzative e relative retribuzioni di posizione;
- Sistemi di valutazione dei dirigenti e relativa determinazione dei compensi per la retribuzione di risultato;
- Determinazione quota compensi incarichi aggiuntivi attribuiti ai dirigenti e criteri di attribuzione;
- Applicazione D.Lgvo 626/94 e D.Lgvo 242/96;
- Reperimento ed acquisizione risorse per finanziamento retribuzione di posizione e di risultato;

La contrattazione prende l'avvio con la presentazione all'amministrazione di una piattaforma rivendicativa da parte anche di una sola organizzazione sindacale firmataria del CCNL.

L'amministrazione ricevuta la piattaforma dovrà informare entro 5 gg. tutte le componenti sindacali e convocarle per l'inizio della negoziazione entro 10 giorni dalla ricezione della piattaforma.

La concertazione verrà implementata con le seguenti materie:

- Consistenza e variazione delle dotazioni organico dirigenti;
- Organizzazione e disciplina di strutture ed uffici;
- Criteri e modalità di conferimento di incarichi ad interim e reggenze;
- Gestione delle iniziative socio-assistenziali nei confronti dei dirigenti;
- Partecipazione a processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'amministrazione.

La concertazione si svolge a richiesta anche di una sola delle OO.SS. firmatarie ed il relativo verbale redatto sarà inviato a cura dell'amministrazione alle OO.SS.

Per quanto concerne l'obbligo da parte delle amministrazioni del rispetto delle norme contrattuali in particolare per quanto riguarda i tempi e gli adempimenti previsti dalle procedure del sistema delle relazioni sindacali, occorre prevedere per le amministrazioni inadempienti l'introduzione di una norma risarcitoria a loro carico.

Parte Economica:

- Applicare ai dirigenti ministeriali gli incrementi previsti dalle norme e dalle intese a tutela delle retribuzioni dai processi inflazionistici;
- Assicurare il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni sull'inflazione reale e non su quella programmata definendo tabellari congrui e convogliando su di essi la percentuale massima dei miglioramenti contrattuali;

- Salvaguardare il potere di acquisto dei salari in base al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata nel biennio 2000 – 2001, più un incremento legato all'inflazione attesa nel biennio 2002 – 2003.

Richieste:

- **A far data dall' 1 / 1 / 2002** sotto forma di incremento dello stipendio tabellare, aumentare dello 0,92% il salario consolidato al 31 / 12 / 2000 (aggiungendo tale somma al salario consolidato al 31 / 12 / 2001) per compensare la variazione in aumento del tasso di inflazione programmato per il 2001 dall'1,1% all'1,7% (+ 0,6%) e parte (0,32%) del differenziale registrato tra inflazione programmata e reale relativo allo stesso anno;
- **A far data dall'1/6/2002** un incremento del 5% dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione e di risultato, dall'1/6/2003 un ulteriore incremento del 3% a favore dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione e di risultato, pari ad un 8% circa complessivo a regime per il rinnovo del 1° biennio 2002 – 2003;
- **Incrementare lo stipendio al 31/12/2003** sopra rideterminato con nuove risorse per il rinnovo del CCNL 2004-2005, pari alla somma dell'inflazione programmata del periodo e dell'intero differenziale tra inflazione programmata e reale registrato nel biennio precedente (2002-2003);
- **Includere** la retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) nella base pensionabile da incrementare del 18% (art. 15 legge 177/76);
- **Norma contrattuale** che preveda l'utilizzo di nuove risorse finanziarie per la retribuzione di posizione e risultato, derivanti da risparmi di bilancio (economie di gestione etc.);
- **Aggiornamento ed adeguamento** dei fondi di amministrazione dei dirigenti di 2^a fascia connesso agli aumenti delle dotazioni organiche;
- **Unificare ed incrementare per tutti i dirigenti di 1^a e 2^a fascia**, con apposito stanziamento gravante sul bilancio delle singole amministrazioni, il trattamento di trasferta, l'indennità Km, il buono pasto nella misura del 20% per recupero della svalutazione
- **Liquidare**, su richiesta del dirigente interessato, anticipatamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, la quota di buonuscita maturata;
- **Contrattualizzare** le modalità di attribuzione degli incarichi aggiuntivi, prevedendo per gli incarichi obbligatori oggi non retribuiti compensi adeguati e stanziamenti relativi. Agli oneri, di chiara natura generale, si dovrà provvedere con appositi stanziamenti in finanziaria.
- **Prevedere** la possibilità di introdurre l'istituto del part-time per i dirigenti non preposti alla titolarità di uffici.
- **Prevedere** all'atto del conferimento di altro incarico presso altra sede di diversa provincia il riconoscimento di un'indennità mensile;
- **Prevedere**, dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica, la corresponsione, a partire dal mese successivo, di un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione programmato, calcolato sugli stipendi tabellare in godimento, elevato al 50% dopo ulteriori 3 mesi di vacanza contrattuale, che cessa di essere erogato dalla decorrenza dei nuovi effetti economici.