

Roma, 25 febbraio 2010
Prot. 63

CIRCOLARE N. 15 / 2010
AGLI ENTI ASSOCIATI

AC/

PERSONALE
ENTI PUBBLICI ECONOMICI
➔ ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

OGGETTO

Rinnovo Contratto Dirigenti Enti Locali.

In data 22 febbraio 2010 è stato sottoscritto il CCNL dirigenti Enti Locali 2006/2009, primo biennio 2006/2007. Per l'applicazione non c'è bisogno della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Questi sono i miglioramenti economici:

1) Aumento dello stipendio tabellare per tredici mensilità:

- dal 1° aprile 2006 € 15,74 al mese;
- rideterminato dal 1° luglio 2006 in € 26,24;
- rideterminato dal 1° gennaio 2007 in € 141,386;

pertanto dal 1° gennaio 2007 il nuovo stipendio annuo per tredici mensilità è di € 41.968,00.

2) Aumento della retribuzione di posizione

Tutte le retribuzioni di posizione in godimento al 1° gennaio 2007 sono incrementate di € 478,40 annue per tredici mensilità (cioè € 36,80 al mese).

Pertanto dal 1° gennaio 2007 il valore della retribuzione di posizione minima è di € 10.922,17, quello della massima è di € 44.491,87. Resta ferma la disciplina prevista dall'art. 27, comma 5, del CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22/2/2006.

3) Aumento della retribuzione di risultato

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è incrementato:

- a) dall'1/1/2007 di € 478,40 annue per ogni dirigente in servizio;
- b) dall'1/1/2007 dell'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005;
- c) dal 31/12/2007, a valere per l'anno 2008, di un ulteriore 0,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005.

Le risorse di cui alle lettere b) e c) sono finalizzate esclusivamente al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti per gli anni 2007 e 2008, da erogare secondo le valutazioni dei medesimi anni.

4) Ulteriori aumenti per il solo 2008 della retribuzione di risultato

Ulteriori incrementi delle risorse destinate al fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti, per il solo 2008 e fino all'1,50% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2005, sono possibili a certe condizioni diversificate tra:

- Comuni e Province
- Comuni capoluogo delle aree metropolitane
- Regioni ed enti strumentali
- Camere di Commercio.

Le condizioni per questo ulteriore incremento sono legate al rispetto del patto di stabilità e

LA FEDERAZIONE ITALIANA PER LA CASA ADERISCE A CISPEL

alternativamente ad un parametro di virtuosità gestionale da scegliere tra il rapporto dirigenti/dipendenti o alla percentuale della spesa del personale sulle entrate correnti.

5) Omnicomprendività del trattamento economico

L'art. 20 del CCNL sancisce l'omnicomprensività del trattamento economico anche per i dirigenti degli Enti locali. Ciò significa che al dirigente, in aggiunta alla retribuzione prevista dal CCNL, possono essere erogate, **a titolo di retribuzione di risultato, solo** i compensi previsti da specifiche disposizione di legge: art. 92, comma 5 d. lgs. 163 del 12/4/2006; art. 37 del CCNL del 23/12/1999; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lett. p) del d. lgs. n. 446/1997 (recupero evasione icip); art. 12, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996. L'ente definisce l'incidenza delle suddette erogazioni aggiuntive sull'ammontare della retribuzione di risultato sulla base di criteri generali oggetto di previa concertazione sindacale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 22/2/2006.

Eventuali **compensi dovuti da terzi** al dirigente in ragione dell'incarico ricevuto **sono corrisposti all'Ente**, vanno ad alimentare il fondo e **sono destinati a finanziare la retribuzione di risultato dei dirigenti**, in via prioritaria e in misura prevalente quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi secondo criteri definiti dall'Ente, previa concertazione sindacale.

VALUTAZIONE – RECESSO – SANZIONI – REINTEGRO

Il contratto recepisce la nuova disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti per la parte modificata dalla legge di riforma Brunetta in tema di responsabilità e sanzioni, per cui sono state introdotte nuove norme sulla responsabilità dirigenziale connessa a valutazione negativa che può essere causa di recesso dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro.

Sono stati specificati, inoltre, alcuni obblighi del dirigente, la cui inosservanza può dar luogo a sanzioni, graduate secondo la gravità dell'infrazione, che vanno dalla sanzione pecuniaria (minima € 200,00, massima € 500,00), alla sospensione dal servizio, al licenziamento con preavviso e al licenziamento senza preavviso.

Siamo riusciti a introdurre la clausola di salvaguardia della tutela reale del posto di lavoro, cioè il reintegro del dirigente, in caso di licenziamento illegittimo o ingiustificato. Tale reintegro dovrà avvenire anche in posizione soprannumeraria e dovrà essere riassorbita a seguito di cessazioni dal servizio che si verificheranno nel tempo.

Come tutti possono constatare è un contratto che dal punto di vista economico recupera con ritardo e non integralmente il potere d'acquisto e sul versante normativo è ulteriormente punitivo.

Queste prime brevissime considerazioni erano alla base della non firma da parte di CIDA della preintesa. Il contratto è stato firmato solo per consentire alle nostre delegazioni di partecipare alle trattative decentrate. Resta fermo l'impegno di CIDA a modificare alcune norme del d. lgs. 150/2009 perché solo seguendo questa strada sarà possibile riconsiderare istituti contrattuali ritenuti eccessivamente vessatori per la categoria.

Con i migliori saluti.

Il Direttore Generale
Venanzio Gizzi

