

Finanziaria 2000
Spesa sociale cresce
Assistenza al palo

FRANCESCO MONTEMURRO

A PAGINA 3

Sanità
Ospedali e sicurezza
Buio al Mezzogiorno

VITTORINO FERLA

A PAGINA 4

Concertazione
Stato-territorio
Un anno positivo

PALOMBO-CAPRIO

A PAGINA 6

Il sondaggio
Turismo per caso
«Si fa troppo poco»

CARLO BUTTARONI

A PAGINA 7

Quotidiano di politica, economia e cultura

SUPPLEMENTO DE L'UNITÀ ANNO 1 - NUMERO 23
GIOVEDÌ 30 DICEMBRE 1999



Autonomie

FEDERALISMO ED ENTI LOCALI: ISTRUZIONI PER L'USO

L'Unità



«ADESSO LE AMMINISTRAZIONI POSSONO FARE SCELTE GESTIONALI DIFFERENZIALI. BASTA CON L'ALIBI DEL CCNL CHE LIMITA GLI INTERVENTI DI RIFORMA»

La sottoscrizione dell'accordo definitivo per il Ccnl 1998-2001 della dirigenza degli Enti locali, avvenuta il 23 dicembre scorso, ci pone di fronte a sostanziali novità. In modo non equivoco, e con scelte operative di semplice attuazione, si definisce uno strumento in grado di coniugare il processo di riforma della Pubblica Amministrazione con quello della privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico.

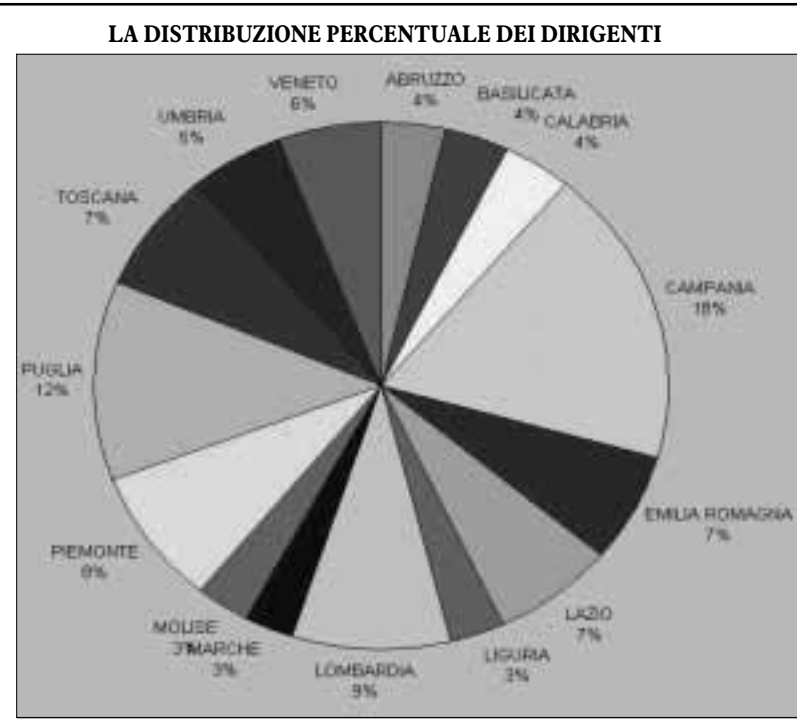
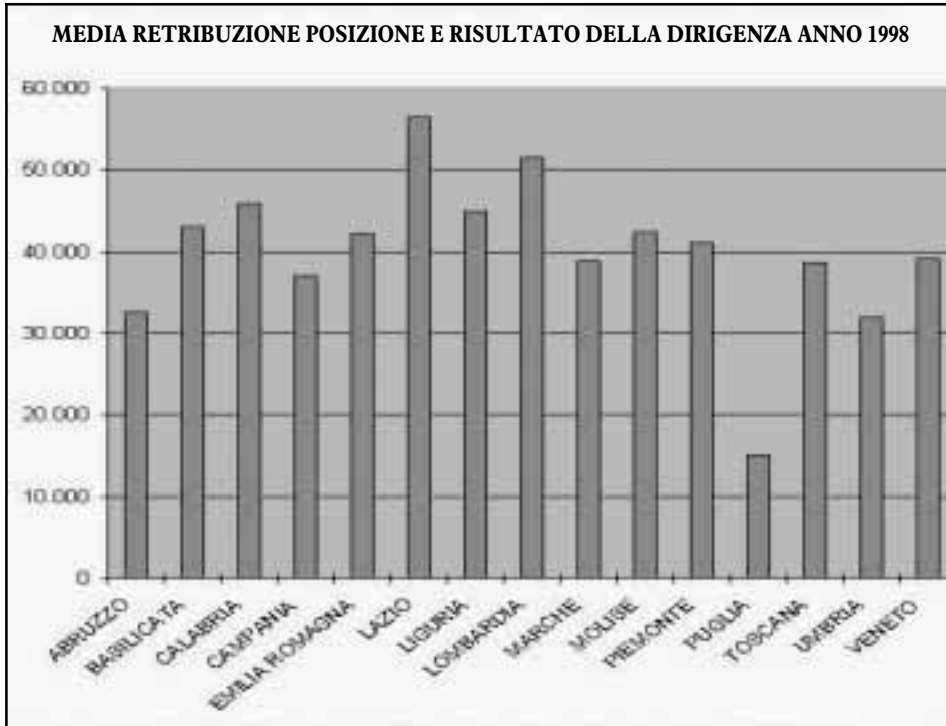
La gestione economica e normativa della dirigenza delle amministrazioni locali passa da una fase rigidamente predeterminata a livello centrale (classificazione degli enti, determinazione delle risorse economiche, etc.) ad una nuova nella quale l'espressione delle potenzialità manageriali della categoria, ed il relativo riconoscimento economico, si giocheranno a livello decentrato con un coefficiente altissimo di autonomia.

Le amministrazioni avranno ampi margini di flessibilità e di autonomia per la definizione degli incarichi e per la loro retribuzione, anche per ciò che attiene alla parte maggiormente variabile relativa alla valutazione del risultato.

Alcuni esempi per meglio comprendere il valore delle innovazioni: la nuova retribuzione di posizione (variabile e legata agli incarichi) si svilupperà tra i 17 e gli 82 milioni annui (10 e 70 nel contratto precedente); gli enti di maggiore dimensione potranno superare la soglia massima.

Non vi sono aumenti garantiti "a pioggia" (in due anni l'incremento tabellare lordo è di sole 136 mila lire mensili) ma solo possibili investimenti sulla funzione manageriale che le amministrazioni potranno effettuare sulla base delle proprie risorse autonome, anche in concorrenza con le spese per consulenze esterne e per assunzioni di dirigenti a termine.

In modo graduale (nell'arco di 2 o 3 anni) la retribuzione di risultato, legata unicamente alla verifica individuale dell'attività del dirigente, aumenta sensibilmen-



L'accordo

Il nuovo contratto di categoria: forte l'autonomia degli Enti riguardo incarichi, retribuzione e valutazione dei risultati. Introdotta la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Pubblico come privato E la dirigenza si fa flessibile

SILVANO FRANZONI - Coordinatore nazionale dirigenti Enti locali Funzione Pubblica Cgil

MILANO Relazioni sindacali Siglato il protocollo

Alla vigilia della contrattazione decentrata integrativa, che si aprirà a gennaio, l'Amministrazione municipale, le organizzazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil e le Rsu hanno siglato il «Protocollo delle relazioni sindacali» che costituisce il primo punto di quello che sarà il nuovo contratto per i dipendenti del Comune di Milano. Lo ha reso noto l'assessore al Personale, Carlo Magri. Il nuovo protocollo sostituisce quello del 1996, introducendo, secondo l'assessore Magri, importanti novità destinate a incidere sullo svolgimento della vertenza rendendola più efficace e più snella. Fra gli obiettivi del protocollo, come riportato nell'art.2, le parti dichiarano di «accompagnare e sostenere il processo di sviluppo e di cambiamento in atto nell'Amministrazione comunale, contemperando l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati».

in percentuale rispetto a quella di posizione, passando dall'8% al 15% o anche più.

Per la prima volta nei settori pubblici si introduce l'istituto, tipico della contrattualistica privata della dirigenza, della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Esso aiuterà i processi di mobilità e di reimpiego delle professionalità dirigenziali, oltre che consentire una "gestione regolata", contrattualizzata e trasparente della necessaria riduzione del numero dei dirigenti negli Enti locali, molto elevato specialmente in alcune amministrazioni regionali.

Le organizzazioni sindacali ottengono per la dirigenza un sistema di tutele non corporative molto più ricco di quello precedente anche se semplificato e sempre rispettoso dell'autonomia organizzativa e di indirizzo delle amministrazioni. Il modello delle rela-

zioni sindacali sarà applicabile a tutti gli enti a prescindere dalla loro dimensione.

È doveroso ricordare che la trattativa ha avuto punti di vera difficoltà proprio su questo ultimo tema. Le organizzazioni sindacali rivendicavano un sistema di contrattazione integrativa per la dirigenza degli Enti locali che lasciasse piena autonomia decisionale alle amministrazioni ma che, nel contempo, impedisse degenerazioni per le quali dalla discrezionalità si passasse all'arbitrio nelle decisioni relative all'attribuzione degli incarichi dirigenziali e alla valutazione dell'attività.

La mediazione raggiunta accetta questa impostazione e, da parte nostra, vi sarà ogni sforzo perché la stessa sia pienamente rispettata in sede di applicazione.

Le tutele si esprimono sul versante delle regole e della traspa-

INFO

Internet col testo del Ccnl

Il testo del contratto nazionale dei dirigenti degli Enti locali (la cui prima parte viene pubblicata a pagina 2 di Autonomie e il seguito sul prossimo numero), è disponibile anche sul sito Internet della FP-Cgil. Per una valutazione generale, in particolare, per definire strumenti e indicazioni per la contrattazione decentrata, il Coordinamento nazionale della dirigenza Enti locali della Cgil, è stato convocato per il 13 gennaio alle 10 presso la sede della Funzione pubblica - Cgil nazionale, in via L. Serra, 31, a Roma.

con chiarezza chi sta dalla parte dell'innovazione e chi da quella della conservazione.

Le innovazioni apportate sono ancora più rilevanti, per ciò che ci riguarda, perché garantite in un contesto nel quale sono state chiaramente sconfitte le posizioni di chi pensava ad uno svuotamento del contratto nazionale sostituendolo con un modello nemmeno decentrato ma del tutto individualizzato.

L'equilibrio fra le diverse esigenze trovate nell'ipotesi di accordo dimostra quanto sbagliati siano gli approcci puramente ideologici alle questioni contrattuali della dirigenza. Le organizzazioni sindacali hanno dimostrato molto coraggio nell'accettare il confronto in campo completamente aperto; dalle amministrazioni ci attendiamo ora comportamenti di coerenza sul versante del rispetto delle regole e della trasparenza delle scelte in tutte le fasi di applicazione del contratto.

La nuova intesa misurerà i suoi effetti in un lasso di tempo abbastanza lungo. Non ci troviamo, infatti, di fronte ad un semplice aggiustamento dell'accordo precedente; la struttura è completamente nuova ed ha la pretesa di confrontarsi con i processi di riforma legislativa dei servizi locali che sono in corso e che subiranno, presumibilmente, una nuova forte accelerazione nei prossimi mesi.

In questo contesto il ruolo della dirigenza è centrale e il sindacato nel rappresentarla (le organizzazioni sindacali confederali sono maggioranza nella categoria) se da una parte offre le tutele tipiche della contrattazione collettiva, dall'altra gestisce un terreno di confronto privilegiato nel quale i processi di trasformazione delle amministrazioni locali sono visibili e misurabili.

Il radicamento del sindacato confederale fra i dirigenti rende, fra l'altro, governabile quella contraddizione (determinata dalla privatizzazione del rapporto di lavoro di pubblico impiego) che vede necessariamente gli stessi essere controparte degli altri lavoratori. La comune impostazione delle politiche contrattuali per la dirigenza e per gli altri dirigenti non si basa più sull'omogeneità degli istituti e delle norme, che anzi sono sempre più diversificate, ma su una comune filosofia di sostegno e di impulso alla riorganizzazione della rete dei servizi pubblici locali.

TERMINI

Comuni, i primi due adempimenti entro il 24 gennaio



Il contratto dei dirigenti del settore degli Enti locali e delle Regioni è applicabile a partire dal giorno successivo alla sigla, e cioè dal 24 dicembre. I primi due adempimenti a cui sono chiamati i Comuni hanno come termine il 24 gennaio:

1) corrispondenza degli incrementi automatici allo stipendio tabellare, come da specifica quantificazione contenuta nel contratto;
2) nomina della delegazione trattante di parte pubblica. Occorre evidenziare che il contratto ripropone la stessa formula già utilizzata da quello dei dipendenti. Quindi sembra indicare una "preferenza" per la presenza in delegazione trattante di dirigenti, ma non "vietare" la eventuale presenza di componenti gli organi politici.

Si ricorda che per la corrispondenza degli aumenti non occorre alcuna specifica deliberazione di organi politici, salvo che sia necessario prevedere la co-

pertura in bilancio dei relativi oneri. La competenza alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica appartiene alla giunta; per la parte sindacale, invece, è il contratto a dettare le regole di individuazione.

Il contratto si occupa soprattutto dei seguenti temi: relazioni e soggetti sindacali; conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali; trattamento accessorio e relativo fondo; risoluzione consensuale; comitato dei garanti e collegio di conciliazione; aspettativa; formazione; mensa e buono pasto; trattamento di trasferta e di trasferimento.

Una prima consistente novità è data dalla esclusione dall'ambito della contrattazione decentrata degli enti in cui vi siano meno di 5 dirigenti, salvo che si dia vita ad una contrattazione territoriale. Per il conferimento degli incarichi si pone il limite minimo, di norma, di due anni, come peraltro previ-

sto per le amministrazioni dello Stato. Tutti gli enti sono impegnati a ridefinire i relativi criteri sulla base dei principi contenuti nel Digs n. 29/93.

Un elemento di particolare rilievo è dato dalla scelta di limitare la possibilità di revoca a due sole ragioni: "motive ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione". Il che porta alla non riproposizione della possibilità di revoca dell'incarico per la inosservanza delle direttive dell'assessore di riferimento. Sottolineiamo che, comunque, la dizione delle "motive ragioni" costituisce un ambito notevolmente ampio, in cui possono essere ricomprese tanto le differenti scelte organizzative effettuate dalla giunta che ragioni attinenti al singolo dirigente.

Il contratto dedica inoltre una particolare attenzione alla necessità che gli enti si diano meccanismi di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti;

in tale ambito sono compresi anche la disciplina delle sanzioni ed i criteri generali di valutazione delle "prestazioni e delle competenze organizzative".

Il contratto, mutuandolo dal settore privato, introduce l'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. In tal modo si rende più agevole il ricorso a strumenti di flessibilità, visto che l'ente potrà corrispondere, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, una specifica indennità compresa nel limite massimo di 24 mensilità.

Il contratto dispone la possibilità di ampliare il fondo per il trattamento accessorio dei dirigenti in caso di attivazione di nuovi servizi, di riorganizzazioni, di istituzione di nuovi posti di dirigente o di riduzione stabile dei posti. In questo modo si rende possibile il finanziamento degli aumenti, considerevoli, alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Il minimo della retribuzione di posizione sale da 10 a 17 milioni annui lordi per 13 mensilità; il massimo è fissato in 82 milioni. I più grandi Comuni, le Province e le Regioni possono superare tale importo massimo per i dirigenti collocati al vertice di strutture organizzative complesse; per le Province e le Regioni tale possibilità è subordinata alla non utilizzazione della possibilità di conferire incarichi dirigenziali a termine. La revoca dall'incarico determina la cessazione della indennità di posizione.

La retribuzione di risultato deve essere almeno pari al 15% della retribuzione di posizione: non è indicato dal contratto un tetto massimo, ma lo stesso evidenzia la necessità di definire specificamente dei criteri generali di attribuzione e delle regole di valutazione.

A.B.
(nota: Il testo integrale è disponibile sulla home page di Ancitel)

