



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Ministeri – Enti Pubblici – Università – E. P. Ricerca – Aziende Autonome – Comparto Sicurezza
Agenzie fiscali – Presidenza del consiglio
COORDINAMENTO NAZIONALE DIRIGENTI MINISTERIALI

Comunicato n. 15

Roma 16/11/2005

Trattative rinnovo CCNL-Area 1 (Ministeri e Aziende): avanti a singhiozzo

A TUTTI I COLLEGHI DIRIGENTI

Nell'incontro del 14 c.m. sono stati affrontati altri argomenti, supportati da bozze di articolato, di seguito esplicitati:

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti.

Al testo presentato che recepisce gli articoli sull'argomento dei contratti precedenti sono state suggerite dalla UIL integrazioni riguardanti l'introduzione tra i principi dell'**autovalutazione da parte del dirigente sotto forma di relazione scritta** e durante le previste verifiche intermedie **l'evidenziazione di sopravvenuto mutamento degli obiettivi e delle risorse assegnate.**

Svolgimento di funzioni aggiuntive.

E' stata introdotta la disposizione di attribuzione delle retribuzione di posizione più elevata tra quella in godimento e quella relativa all'incarico ad interim.

La Uil ha proposto di raddoppiare l'importo della retribuzione di risultato rapportata alla retribuzione di posizione più elevata e di riscrivere in tal senso il relativo comma di riferimento.

L'Aran si è riservato di riproporre un nuovo testo tenendo conto delle richieste avanzate.

Aspettativa per motivi personali o di famiglia ed altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge.

Non abbiamo in generale sollevato questioni, salvo approfondimento dell'argomento, trattandosi per lo più di norme già esistenti o previste da disposizioni di legge.

Conferimento di incarichi dirigenziali.

E qui casca l'asino!

Uno dei punti nodali per la conclusione delle trattative contrattuali, il conferimento degli incarichi dirigenziali, è stato svuotato, nella bozza di articolato presentata, di quelle tutele e garanzie contenute nel ccnl ancora vigente.

- 1) **Non viene garantito il rinnovo automatico dell'incarico** in caso di espressa valutazione positiva!
- 2) **Non viene, comunque, garantito un trattamento economico equivalente**, per noi della UIL di eguale importo retributivo, nel ccnl vigente, comunque, inferiore del 10% alla retribuzione di posizione in godimento.
- 3) La proposta clausola di salvaguardia, introdotta, sarebbe un'arma a disposizione dell'amministrazione per avallare ed autorizzare le operazioni di cui ai precedenti punti 1 e 2.

Infatti definire in fase concertativa (dove è prevalente e non vincolata la decisione dell'amministrazione) i criteri ed i termini per regolare l'abbassamento ingiustificato ed arbitrario della retribuzione in godimento, conseguente all'affidamento di un nuovo incarico

di minore valenza professionale ed economica , **in presenza di una espressa valutazione positiva**, costituisce l'affermazione palese ed evidente dell'introduzione del precariato all'interno della dirigenza pubblica.

Come vedete ,cari colleghi, sui punti essenziali : la salvaguardia delle tutele e delle garanzie già patrimonio della dirigenza pubblica e conquistate con i precedenti contratti ,le posizioni sono molto distanti.

E non abbiamo ancora affrontato l'argomento del reintegro in servizio in caso di recesso per "ingiusta" causa!

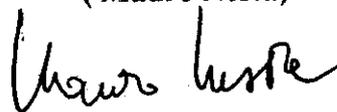
La direttiva per il rinnovo del II° biennio economico **non è arrivata e sembra non arriverà** perché la volontà governativa è quella di chiudere solo il primo biennio e la parte normativa alle condizioni capestro rese note con calma e **facendo slittare i tempi di approvazione del CCNL all'anno nuovo.**

Per circa 150 euro netti a regime(che rappresentano solo il parziale recupero della svalutazione) **non si sventa la professionalità,la dignità e l'autonomia della funzione dirigenziale,il futuro economico e professionale di tutti ma in particolare dei giovani dirigenti, già pesantemente colpiti dalla riforma pensionistica in atto.**

L'Aran ha riconvocato per il giorno 22 c.m.

In allegato bozza consegnata dall'Aran.

**Il Coordinatore Generale
(Mauro Nesta)**



plurima

14/11/05

BOZZA

14 NOVEMBRE 2005

VALUTAZIONE

Art.

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti (art. 35 CCNL 1998/2001)

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. Le amministrazioni, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1 del d. lgs. n. 286 del 1999, definiscono - privilegiando nella misura massima possibile, ~~soprattutto relativamente agli uffici periferici~~, l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
3. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti delle amministrazioni per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.
4. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Le amministrazioni tengono conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto ovvero dell'affidamento di un diverso incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art., comma 1 (effetti della valutazione).

5. Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con i soggetti di cui all'art...

6. La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:

- obbligo della motivazione in caso di valutazione negativa, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza;
- partecipazione al procedimento del valutato, attraverso la comunicazione dell'attività svolta e della corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati, anche mediante un sintetico rapporto fornito dallo stesso dirigente;
relazione sintetica di conclusione
- contraddittorio, da realizzarsi in tempi certi e congrui;
- previsione della prima e della seconda istanza ai sensi del d. lgs. 286 del 1999.

7. Nel valutare l'operato del dirigente, le amministrazioni dovranno, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi assegnati. *ed all'attuale stato di avanzamento in relazione agli obiettivi assegnati.*

8. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

9. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

10. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art.

Svolgimento di funzioni aggiuntive

(Nuovo)

1. Nelle ipotesi di vacanza di posto in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente con un incarico ad interim.
2. Nei casi di cui al comma 1, al dirigente viene corrisposta la retribuzione di posizione più elevata tra quelle corrispondenti agli incarichi attribuiti e *quella*
in fatto
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, di cui al comma 1, per i periodi di sostituzione, verrà integrato, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, con la retribuzione di risultato che sarebbe spettata al dirigente sostituito.
quella in base al grado di raggiungimento
maggiore delle due!

Art.

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. (assenze per malattia) comma 1.
3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt.(assenze per malattia – infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.
6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Art.

Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

- 1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dagli contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002.**
- 2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.**
- 3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.**
- 4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.**
- 5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151 del 2001.**

Art.

**Conferimento incarichi dirigenziali
(art. 13 CCNL 1998/2001)**

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:

- natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;
- attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro;
- rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

2. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 19 del d. lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico, e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

3. Il conferimento dell'incarico avviene **previo confronto** con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24 del d. lgs. 165 del 2001 e di quanto previsto dal presente CCNL, viene definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e, in caso di incarichi dirigenziali di cui all'art. 19, del d.lgs. n. 165 del 2001, non può essere inferiore a **tre anni né eccedere il termine di cinque anni.**

6. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi l'incarico, la cui durata viene correlata al raggiungimento del predetto limite, cessa automaticamente, anche nelle ipotesi previste dall'art. 16 del d. lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni.

7. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all' art.....

8. Le amministrazioni che, in presenza di una espressa valutazione positiva, alla scadenza dell'incarico non intendano riconfermare lo stesso, conferiscono al dirigente un altro incarico di pari valore economico. Ove ciò non sia possibile perché non vi sono posizioni dirigenziali vacanti di pari fascia ovvero qualora le stesse richiedano il possesso di specifici titoli di studio, al dirigente viene conferito un incarico di valore economico immediatamente inferiore.

9. La medesima disciplina di cui al precedente comma (..... conferimento di incarichi di fascia economica inferiore), si applica anche nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa valutazione.

10. Ciascuna Amministrazione deve, altresì, assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati **l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.**

Art.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Nei casi previsti dall'art.(conferimento degli incarichi), comma 8, II periodo e comma 9, qualora l'incarico attribuito corrisponda una retribuzione di posizione di importo inferiore rispetto a quello ricoperto in precedenza, l'amministrazione regola gli effetti economici sulla base di criteri e termini definiti previa concertazione con le OO.SS., secondo le modalità di cui all' art.....(concertazione).