

Regione Autonoma della Sardegna

Presidenza della Giunta

ESTRATTO DEL VERBALE DELLA GIUNTA REGIONALE
DEL 26 GIUGNO 2001.

Presiede: L'On.le Mario FLORIS.

Sono presenti gli Assessori:

Italo MASALA	Affari Generali, Personale e Riforma della Regione
Pietro PITTALIS	Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio
Sergio MILIA	Enti Locali, Finanze ed Urbanistica
Emilio PANI	Difesa dell'Ambiente
Antonello USAI	Agricoltura e Riforma Agro-Pastorale
Roberto FRONGIA	Turismo, Artigianato e Commercio
Silvestro LADU	Lavori Pubblici
Andrea PIRASTU	Industria
Matteo LURIDIANA	Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale
Pasquale ONIDA	Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport
Giorgio OPPI	Igiene e Sanità e Assistenza Sociale
Il Presidente FLORIS Assessore ad interim	Trasporti

ASSISTE: IL DIRETTORE GENERALE, Dott. Pierluigi LEO.

Sono assenti:

L'Assessore OPPI per la deliberazione n. 1.
L'Assessore LURIDIANA dalla deliberazione n. 1 alla deliberazione n. 4.
L'Assessore MASALA dalla deliberazione n. 15 alla deliberazione n. 28.



Oggetto: uffici ausiliari degli organi di direzione politica.

L'Assessore degli affari generali personale e riforma della Regione rappresenta l'opportunità che la Giunta regionale esamini la problematica relativa agli uffici in oggetto per ricercare, in attesa di un riordino legislativo della materia, soluzioni adeguate nei confronti del personale ad essi assegnato, utilizzando le procedure della contrattazione collettiva. Per inquadrare la problematica, l'Assessore svolge le considerazioni che seguono.

1. Uffici di gabinetto e dirigenti in staff

La legge regionale 13.11.1998, n. 31, nel dettare le norme fondamentali per l'organizzazione degli uffici, si occupa solo marginalmente degli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici (nell'intento, emergente dai lavori preparatori, di giungere ad una revisione organica della materia in una fase successiva, collegabile alla riforma delle competenze dei medesimi organi). Si limita infatti:

- a) da un lato, a far salve le norme vigenti in ordine agli uffici di gabinetto: vigono quindi gli articoli 26 (compiti degli uffici di gabinetto), 27 (composizione) e 28 (trattamento economico) della legge regionale n. 32 del 1988, modificata dall'articolo 73, commi da 1 a 7 della legge regionale n. 1 del 1990;
- b) dall'altro, a prevedere che, nel rispetto di quelle norme, il Presidente e gli Assessori possono avvalersi di dirigenti, alle loro dirette dipendenze con compiti di studio, di ricerca, di consulenza (articolo 26), facoltà, questa, poi confermata dalla successiva legge regionale 14.06.2000, n.6.

2. Dirigenti in staff alla direzione politica

Riguardo al punto b), la questione non presenta particolari difficoltà (salvo quelle derivanti dalle insufficienze dell'organico) nella ricerca delle soluzioni di ordine organizzativo e applicativo e del trattamento retributivo del personale. In merito, l'Amministrazione è intervenuta con tre provvedimenti. E precisamente:

- con decreto del Presidente n. 13.01.2000, n. 4, sono stati fissati i limiti numerici per l'assegnazione dei dirigenti in staff, sei al Presidente e due a ciascun Assessore;
- con deliberazione della Giunta regionale in data 24.02.2000, si è provveduto stabilire il numero e le qualificazioni dei collaboratori assegnabili ai dirigenti in questione (unitariamente considerati): sino a sei unità;
- con decreto del Presidente 12.12.2000, n. 191, si è provveduto a "graduare" le funzioni dirigenziali, per quanto concerne il trattamento retributivo connesso alle diverse funzioni, inserendo il dirigente assegnato al Presidente o all'Assessore per compiti di "studio, ricerca e consulenza" in un livello retributivo inferiore a quello del direttore generale ma superiore a quello del dirigente di servizio.

Naturalmente, sarà il contratto collettivo dei dirigenti a stabilire l'entità del trattamento retributivo accessorio dei dirigenti in staff all'organo politico, che comprenderà la retribuzione di posizione (secondo la graduazione stabilita con il decreto n°191/00) e la retribuzione di risultato.

Sarà invece il contratto collettivo dei dipendenti a stabilire la retribuzione accessoriosa di coloro che saranno posti a collaborare con i dirigenti medesimi.





L'indirizzo da osservare, in sede di contrattazione, in analogia con i principi enunciati dalla legislazione nazionale (art. 14 D.lgs. 29/93), dovrà essere quello dell'onnicomprendività della retribuzione accessoria che dovrà remunerare il grado della responsabilità connessa ai compiti assegnati ai dirigenti (secondo la graduazioni delle funzioni di cui al D.P.R. 191/00), gli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati; essa dovrà consistere in un unico emolumento da intendersi sostitutivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, eventualmente previsti nei contratti collettivi, emolumento che, in relazione ai dipendenti addetti agli uffici di staff, sarà da diversificare in considerazione della differente qualità della prestazione correlata anche alla categoria e al livello retributivo rivestito.

Le risorse finanziarie, ritenute utilizzabili per far fronte alla maggiore spesa per la retribuzione accessoria dei dipendenti assegnati al dirigente in staff (quantificata, nella misura massima, in lire 616.000.000 per i restanti mesi del 2001), potranno essere individuate nei risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri contrattuali per la costituzione del fondo unico per la retribuzione di rendimento e di posizione. Infatti, tale fondo, costituito in attuazione di quanto disposto dall'art. 102 del CCL dei dipendenti, risulta inferiore di una somma pari a circa lire 900.000.000, per il 2001, e a lire 300.000.000, per il 2000, rispetto a quanto destinato dal Bilancio regionale dei rispettivi esercizi finanziari per la corresponsione delle indennità di posizione.

Appare quindi opportuno che nella contrattazione si tenga, inoltre, conto della somma residua a disposizione per assegnarla al fondo unico di cui all'art. 102 citato.

3. Uffici di gabinetto

Riguardo al punto a) invece la materia si presenta con regole diverse: la legge regionale n. 31/98, si è detto, fa salve le norme sugli uffici di gabinetto.

Ne consegue che la composizione degli uffici, numerica e qualitativa, non può essere definita in via amministrativa, così come, con provvedimento amministrativo, non possono essere modificati i compiti degli uffici di gabinetto, che restano fondamentalmente quelli di "assistere" i componenti della Giunta regionale nei rapporti esterni e in quelli con gli apparati politici e amministrativi.

Questi essendo i presupposti normativi, correttamente gli uffici di gabinetto non sono stati compresi nel recente processo di riorganizzazione degli uffici regionali (DPG. N. 4/2000).

Per quanto concerne il personale, evidentemente la riserva legislativa sugli uffici ha condizionato l'adozione di una disciplina contrattuale.

Si era inteso, in altri termini, che, per un verso, la modifica della struttura retributiva dei componenti degli uffici di gabinetto richiedesse un intervento legislativo e che, per altro verso, comunque la correlazione stabilita dalla legge tra le voci retributive che compongono il trattamento economico di questo personale e quelle di particolari categorie del personale consentisse di corrispondere anche al primo i miglioramenti retributivi contrattuali.

Il che è puntualmente avvenuto, e risulta chiaro se si tiene presente il seguente schema:

Funzione	Trattamento
- capo gabinetto	- stipendio iniziale del dirigente e contingenza - retribuzione di anzianità del dirigente con 20 anni di servizio - indennità di gabinetto commisurata a 60 ore mensili di straordinario -
- consulente	- 80% del trattamento del capo di gabinetto
- segretario particolare	- stipendio iniziale dell'8 ^a qualifica e contingenza - retribuzione di anzianità dell'impiegato con 20 anni di servizio - indennità di gabinetto commisurata a 60 ore di straordinario
- addetti	- retribuzione inerente alla qualifica posseduta





- indennità di gabinetto commisurata a 60 ore di lavoro straordinario

Quando dunque si discute della retribuzione dei componenti degli Uffici di gabinetto, non si pone, evidentemente, la questione di estendere ad essi i miglioramenti contrattuali previsti per il personale regionale - questi infatti sono stati corrisposti; si pone invece una questione ulteriore e più incisiva: quella di valutare l'opportunità di una revisione della struttura retributiva di tre figure dell'ufficio - capo di gabinetto, consulente e segretario particolare - stabilita dalle norme di legge sopra citate al punto I.

Ciò detto, per quanto concerne i capi di gabinetto e i consulenti, dato che né gli indirizzi formulati dalla Giunta in data 10.6.1999 né il contratto collettivo dei dirigenti fanno cenno alla ridefinizione del loro trattamento economico, e dato quindi che nessuna disciplina contrattuale è stata definita nella materia - ne consegue che la normativa da applicare è senz'altro quella della legge n. 32/1988, modificata dalla legge n. 1/1990.

Infatti, accedendo alla tesi che il trattamento economico delle predette figure professionali è contrattualmente disciplinabile (si presume nel contratto dei dirigenti, in virtù del collegamento esistente tra la retribuzione fondamentale di questi e quella dei capi di gabinetto, ancorché dette figure non siano definite "dirigenti" dalla legge), non possono farsi derivare, allo stato, dalla totale assenza di disciplina nel contratto collettivo vigente, gli effetti abrogativi di cui all'articolo 48 lettera b) del contratto stesso (automatica soppressione di tutti gli "istituti" retributivi non specificamente ridisciplinati dal contratto medesimo).

Tale conseguenza, infatti, che trae origine dall'articolo 70, comma 2, della legge n. 31/98, è riferibile alla volontà del legislatore di contrattualizzare la disciplina del rapporto di lavoro, riconducendola interamente al contratto collettivo privatistico, e di evitare, in relazione ad ambiti organici di disciplina contrattuale, la coesistenza di preesistente normativa. E' evidente invece che la riscontrata assenza di normativa, relativamente ad un intero ambito di disciplina da parte del contratto non consente, allo stato, di ritenere sopresse le norme vigenti (L.R.32/88) che pertanto continuano a regolare, fino a diversa disciplina contrattuale, il trattamento economico dei capi di gabinetto e dei consulenti.

Passando poi agli addetti di gabinetto e ai segretari particolari, il contratto collettivo si limita a stabilire la conferma dell'indennità di gabinetto, mentre nulla dispone in ordine al trattamento stipendiale del segretario particolare. In sede di contrattazione, dunque, le parti, pur non definendo organicamente la materia, hanno tuttavia avvertito l'esigenza, disciplinando il regime della retribuzione c.d. "accessoria" dei dipendenti, di porre una disposizione sull'indennità di gabinetto.

In conclusione, relativamente al segretario particolare valgono le considerazioni, sopra esposte circa il capo di gabinetto e il consulente: permane, in assenza di norme contrattuali, la disciplina della legge n. 32. Nei confronti degli addetti di gabinetto, invece (cui è corrisposto il normale trattamento economico inerente alla qualifica rivestita) correttamente il contratto collettivo si è occupato della parte accessoria della loro retribuzione, vista in coerenza con tutto il sistema retributivo regionale.

4. Disciplina contrattuale

Possono trarsi le seguenti conclusioni. Se è sicuramente ricondotto alla disciplina del contratto collettivo il trattamento dei dirigenti assegnati alle dirette dipendenze dell'organo politico e dei dipendenti posti a collaborare con essi nonché il trattamento accessorio degli addetti di gabinetto, deve convenirsi che anche la retribuzione dei capi di gabinetto, dei consulenti e dei segretari particolari può risultare da un medesimo percorso (contrattazione collettiva). E ciò non solo per ragioni di coerenza dell'insieme organizzativo e dell'equilibrio che deve esistere tra retribuzioni collegate a compiti di una medesima struttura, ma anche perché in assenza di specifiche riserve legislative, la contrattazione collettiva comprende tutti "i dipendenti" dell'Amministrazione escluse solo le categorie di personale i cui rapporti siano già regolati da contratti collettivi.

Resta ora da dire sugli indirizzi che devono essere seguiti nella contrattazione e per i quali possono richiamarsi i criteri sopra indicati al punto 2.





Sarà il contratto dei dirigenti a definire il trattamento giuridico dei capi di gabinetto e dei consulenti, prevedendo norme se possibile corrispondenti a quelle dei dirigenti a tempo indeterminato ovvero disposizioni specifiche se dette norme non siano compatibili coi rapporti di lavoro a termine e con la speciale dipendenza gerarchica diretta dall'organo politico.

Il trattamento economico dei capi di gabinetto sarà coordinato con quello dei dirigenti nella parte c.d. "fondamentale".

Il trattamento economico accessorio - da corrispondere in un unico emolumento secondo la regola dell'onnicomprendività già enunciata nel precedente punto 2) - per la parte concernente la retribuzione di posizione - da attribuire con le decorrenze già stabilite nel contratto - sarà definito, secondo la graduazione delle posizioni stabilita con il Decreto Presidenziale n°191/2000 e non potrà essere inferiore a quello stabilito per i dirigenti in staff all'organo politico, in considerazione della diretta dipendenza dall'organo stesso.

Per la restante parte "accessoria" (attualmente denominata indennità di gabinetto) il compenso, da corrispondere mensilmente, retribuirà gli obblighi di reperibilità e la disponibilità ad orari disagiati, e dovrà intendersi sostitutivo dei compensi per lavoro straordinario e di quelli previsti per la produttività collettiva e per la qualità delle prestazioni individuali.

La spesa relativa al trattamento economico accessorio del capo di gabinetto, che complessivamente non potrà superare quella massima prevista per il Direttore generale diminuita del 10%, fino a diversa formulazione della legge di bilancio, graverà sull'apposito capitolo relativo alle indennità di Gabinetto.

Per il segretario particolare sarà il contratto dei dipendenti a definire il trattamento giuridico ed economico con disposizioni ispirate a criteri analoghi a quelli detti per il capo di gabinetto. Il trattamento retributivo sarà quello della categoria D con il livello retributivo riconosciuto all'ottava qualifica (D3), oltre ad un assegno ad personam, non riassorbibile, di cui all' articolo 80, comma 4 del CCL dei dipendenti, sostitutivo del salario di anzianità pari a venti anni di servizio, già previsto dalla L.R. 32/88. La parte accessoria della retribuzione sarà regolata secondo la onnicomprensività, così come per tutti gli addetti agli uffici di diretta collaborazione, diversificata in considerazione della differente qualità della prestazione connessa anche alla categoria professionale e al livello retributivo rivestito; la relativa spesa, fino a diversa formulazione della legge di bilancio, graverà sull'apposito capitolo concernente le indennità di Gabinetto.

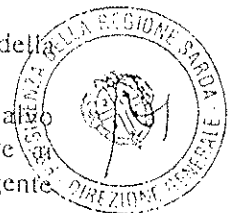
Esaurita la sua relazione l'Assessore chiede che la Giunta regionale si pronunci in merito non senza far presente che una disciplina più puntuale della materia potrà derivare da una revisione legislativa.

La Giunta regionale

Sentita la relazione dell'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione in merito alla problematica relativa agli uffici di gabinetto e ai dirigenti alle dirette dipendenze dei componenti del Presidente e degli Assessori;

DELIBERA

- A) Di approvare le conclusioni interpretative esposte nella su estesa relazione in ordine alle norme della legge regionale n. 32/1988, modificata dalla legge regionale n. 1/1990, concernenti il personale degli uffici di gabinetto del Presidente della Giunta e degli Assessori, in coordinazione con le norme della legge regionale n. 31/98, concernenti la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'amministrazione sulla base della contrattazione collettiva;
- B) Di approvare gli indirizzi per la contrattazione collettiva formulati ai punti 2 e 4 della relazione medesima.
- C) Di definire, nelle more della relativa disciplina contrattuale, forfaitariamente e salvo conguaglio, l'entità del trattamento economico accessorio da attribuire mensilmente ai dirigenti in staff all'organo politico, in misura pari a quella massima stabilita per il dirigente





Regione Autonoma della Sardegna

5

di Servizio maggiorata del 20%, ed al restante personale assegnato agli uffici di staff, in misura pari all'indennita' di gabinetto.

- E) Di autorizzare, nelle more delle apposite previsioni contrattuali, l'utilizzo delle risorse finanziarie ancora disponibili nel bilancio 2001, secondo quanto gia' chiarito nelle premesse, ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria dei dipendenti assegnati ai dirigenti in staff all'organo politico.

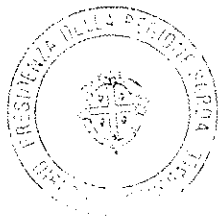
Letto, confermato e sottoscritto.

IL DIRETTORE GENERALE

F.to: Leo

IL PRESIDENTE

F.to: Floris



per copia conforme
ad uso amministrativo

A. Spanu