

APPUNTO

1. Ricostruzione situazione attuale busta paga professionisti

Art. 101 del CCNL Area VI 1/8/2006

Per finalità di semplificazione della struttura retributiva, la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 può stabilire criteri e modalità per la corresponsione ai professionisti – in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2, b3 del CCNL 11/10/1996 - di un'unica indennità di funzione professionale, connessa con l'esercizio delle funzioni di professionista, finalizzata a remunerarne le responsabilità, i rischi, gli oneri, le esigenze di autoaggiornamento, l'arricchimento professionale conseguente ai percorsi formativi indetti dagli enti.

Art. 90 comma 1, lett. b) CCNL 11/10/1996

Utilizzo del Fondo

a) indennità di coordinamento (limite 10% stipendio tabellare in godimento)

b) sistema indennitario

b1) indennità arricchimento professionale

b2) particolari tipologie di prestazioni professionali o incarichi comportanti, nell'ambito del normale esercizio della professione, particolari responsabilità, rischi o oneri

b3) spese professionali e di autoaggiornamento

b4) indennità professionale (professionisti di area legale) (questa è quella che abbiamo rivalutato nel tempo con i contratti)

c) performance

d) mobilità territoriale

Art. 19 del CCNL 10/7/1997

Indennità di coordinamento: 10% di stipendio tabellare secondo livello di appartenenza e RIA

Indennità professionale lett. b4) dei professionisti di area legale:

- livello base 929,62
- primo diff 1652,66
- secondo diff 2478,99

Introduce una indennità professionale anche per i professionisti diversi da area legale simile alla b4) con i seguenti valori:

- livello base 619,75
- primo diff 774,69
- secondo diff 1032,91

L'indennità b3) viene fissata in misura uguale per ciascun ente con valore di riferimento a Euro 774,68 e proporzionale riduzione in caso di capienza o aumento nel caso inverso fino a 1549,37

Livelli differenziati di professionalità

In origine 3 livelli con 3 contingenti (art. 17, comma 1 del CCNL 10/7/1997): 40-40-20

L'art. 13 del CCNL 1/8/2006 ridetermina i contingenti: 40-50-10

L'art. 12 del CCNL 21/7/2010 li porta a 2 eliminando il livello base: 60-40

1. Gli enti istituiscono, per il personale dell'Area professionisti, con decorrenza dal 31 dicembre 2009, due livelli differenziati di professionalità, con accesso dall'esterno al primo livello e sviluppo nel secondo livello, per un contingente pari rispettivamente al 60% ed al 40% dotazione organica di ciascuna delle diverse professionalità previste dall'ordinamento degli stessi.

2. Ipotesi di clausola contrattuale per trasformare i contingenti in Fondo

1. A decorrere dal (anno successivo a quello di sottoscrizione), i passaggi al secondo livello differenziato dei professionisti di cui ... sono finanziati con risorse stanziare annualmente, da ciascuna amministrazione, calcolate sulla base di un importo pro-capite pari al 40% della differenza di stipendio annuale comprensivo di tredicesima mensilità tra secondo e primo livello da moltiplicare per la dotazione organica dei suddetti professionisti al 31/12 dell'anno immediatamente precedente.
2. Le risorse utilizzabili per nuovi passaggi di livello differenziato in ciascun anno sono pari alle risorse di cui al comma 1 al netto di quelle già utilizzate. Le risorse già utilizzate sono computate a base al numero di professionisti a cui è attribuito il secondo livello differenziato al 31/12 dell'anno immediatamente precedente da moltiplicare per la differenza di stipendio annuale comprensivo di tredicesima mensilità tra secondo e primo livello alla medesima data.
3. Il limite finanziario definito ai sensi del presente articolo sostituisce i contingenti di cui all'art. ... Sono abrogati, conseguentemente, gli artt. ...

3. Ipotesi di clausola contrattuale per trasformare in retribuzione di posizione il sistema indennitario e i livelli differenziati

La presente Ipotesi di clausola è alternativa rispetto a quella precedente in quanto sostituisce anche i livelli differenziati.

La struttura della retribuzione viene così modificata:

1. stipendio tabellare
2. tredicesima
3. RIA
4. retribuzione di posizione
5. retribuzione di risultato
6. onorari

~~La retribuzione di posizione accorpa e sostituisce i seguenti emolumenti:~~

- indennità di cui ai punti a) e b) dell'art. 90 (vedi sopra)
- livelli differenziati.

Il livello differenziato più elevato viene mantenuto ad personam a chi ce l'ha. Viene mantenuta ad personam anche la differenza tra le indennità professionali lett. b4) (in quanto le misure di tale indennità sono maggiori per il secondo livello) e, conseguentemente, si fissa un nuovo valore dell'indennità professionale b4) unico per tutti, corrispondente al valore di uscita di detta indennità per il primo livello. In caso di cessazione, si recuperano nel Fondo gli ad personam.

La retribuzione di risultato accorpa e sostituisce tutti gli attuali emolumenti che remunerano produttività e risultato, compresi progetti speciali legge 88/1989.

Al risultato va destinato non meno del% della somma delle risorse di cui ai punti 4 e 5 (retribuzione di posizione e di risultato). *5,137,16 del 19%*

La retribuzione di posizione va da un minimo ad un massimo.

Il minimo è pari al valore dell'attuale indennità professionale fissa (art. 101, comma 5, CCNL del 01/08/2006 Area VI quadriennio normativo 2002-2005), eventualmente rivalutato in base a quanto sarà previsto dal nuovo CCNL:

per i professionisti di area legale: 5.137,16

per gli altri: 4.259,19

Il massimo è pari a 25.000 Euro annui lordi.

Bisogna prevedere un sistema di graduazione degli incarichi basato su responsabilità amministrative connesse al ruolo professionale ed agli affari trattati nonché all'esigenza di aggiornamento professionale.

Il coordinamento dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di posizione, anche in deroga al limite massimo di cui sopra, fino al ...% della retribuzione di posizione attribuita, che viene dimensionata in base alle ulteriori responsabilità derivanti dal ruolo di coordinamento, pesate attraverso il sistema di graduazione degli incarichi.

La nuova disciplina va in vigore dopo un congruo periodo che dia agli enti il tempo di definire il nuovo sistema di graduazione e di effettuare le pesature in base agli incarichi affidati ad una certa data (previo confronto sindacale).