

Cisl Funzione Pubblica

Roma, li 11 gennaio 2006
Prot. n° 18/06 PC

Alle FEDERAZIONI REGIONALI E TERRITORIALI
Ai Coordinatori Generali S.A.S. di Ministero e di Ente
L O R O S E D I

Oggetto: Sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL della dirigenza statale Area I.

Alle 22,00 di ieri, martedì 10 gennaio 2006, è stata finalmente sottoscritta l'ipotesi di nuovo CCNL 2002-2005, primo e secondo biennio economico, della dirigenza dell'Area 1 (Ministeri ed Aziende) quale coronamento di un lunga ed impegnativa trattativa durata circa un anno. Resta, quindi, da attendere il perfezionamento della fase di controllo nonché la sottoscrizione del CCNL (definitivo) perché l'accordo entri in vigore.

Tale percorso negoziale ha visto la Cisl Fps impegnata in primissimo piano in particolare in due direzioni: 1) mantenere l'impianto contrattuale precedente e migliorarlo negli istituti che hanno registrato una difficoltà di applicazione o funzionamento; 2) tutelare il rango della dirigenza, secondo quanto previsto dai principi dell'ordinamento e in particolare dalle disposizioni costituzionali in materia, rinforzando ed integrando una serie di garanzie e di facoltà connesse strettamente con i doveri di imparzialità e di continuità nell'attività di gestione che il dirigente deve assicurare al Paese, svincolando il più possibile il dirigente dalle interferenze e condizionamento che, in modo diretto o indiretto, ne sviliscono il ruolo e la dignità.

A noi sembra che tali obiettivi, con grande tenacia e con differenziati livelli, siano stati raggiunti. Il nuovo contratto, infatti, interviene su vari istituti migliorandoli sensibilmente sia sul piano delle garanzie che sui meccanismi di funzionamento. Certo, questo rappresenta solo la metà dell'opera: è necessario che tali norme siano applicate all'interno dei Ministeri. Sarà compito nostro dotarci insieme, più di quanto fatto fino ad oggi, di strumenti idonei a ciò; tuttavia appare anche necessario che la categoria assuma maggiore coscienza dell'importanza del percorso negoziale interno alla propria amministrazione collaborando attivamente con i propri rappresentanti.

In tal senso, pur mettendo in cantiere l'impegno di redigere un documento analitico del contratto, si ritiene di rappresentare sinteticamente i passaggi più importanti dell'articolato:

Incrementi retributivi – Va evidenziato che gli incrementi retributivi, anche se inevitabilmente contenuti in grandissima parte nel recupero del processo inflativo, su richiesta della Cisl Fps e di alcune altre Organizzazioni sindacali, sono stati collocati in grandissima parte sul tabellare e sulla retribuzione di parte fissa. Ciò è di rilevante importanza non solo perché tali voci sono integralmente pensionabili, ma anche perché in tal modo si rendono stabili tale somme (in quanto diventano un gettito pro capite delle spese (obbligatorie) per il personale ed è, altresì, assicurato a ciascun dirigente l'effettivo recupero della perdita di valore della propria retribuzione. E' evidente, infatti, che le risorse destinate al fondo (per finanziare la retribuzione di posizione variabile e di risultato) sono assegnate in misura diversa secondo le fasce di appartenenza e inoltre sono suscettibili di decurtazioni a seguito di nuove assunzioni. Si riportano di seguito le tabelle con gli incrementi per ciascun esercizio finanziario

Incrementi economici mensili per 13 mensilità dirigenti di 2 fascia

2002 2003 Totale

Retribuzione tabellare - Euro 86,00 79,00 165,00

Posizione parte fissa - Euro 28,00 92,00 120,00

114,00 171,00 285,00

2004 2005 Totale

Retribuzione tabellare - Euro 60,00 81,00 141,00

Posizione parte fissa - Euro 40,00 31,00 71,00

Posizione parte variabile - Euro 55,00 55,00

100,00 167,00 267,00

Incrementi economici mensili per 13 mensilità dirigenti di 1 fascia

2002 2003 Totale

Retribuzione tabellare - Euro 102,00 108,00 210,00

Posizione parte fissa - Euro 202,00 288,00 490,00

304,00 396,00 700,00

2004 2005 Totale

Retribuzione tabellare - Euro 69,00 111,00 180,00

Posizione parte fissa - Euro 178,00 100,00 278,00

Posizione parte variabile- Euro 202,00 202,00

247,00 413,00 660,00

Relazioni sindacali - Gli istituti delle ragioni sindacali sono sostanzialmente confermati. In particolare: l'informazione si arricchisce della materia relativa alle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, prima limitata ai soli criteri generali (art. 6, comma 4); in materia di concertazione, si riconosce il diritto anche di un solo soggetto sindacale di attivare la relativa richiesta (art. 7, comma 2); nell'ambito delle forme di partecipazione, viene istituito un Comitato paritetico in materia di formazione (art. 9, comma 2).

Diritto all'incarico dirigenziale – Viene confermato il diritto del dirigente ad avere un incarico dirigenziale (art. 20, comma 1) con l'impianto che lo caratterizzava. Tuttavia si rinforzano notevolmente le facoltà riconosciute quale contenuto di tale diritto: ad esempio, si prevede che il conferimento debba essere preceduto da una fase prenegoziale nella quale il dirigente possa rappresentare le proprie idee e necessità riguardo alla definizione degli obiettivi e delle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie a realizzarli (art. 20, comma 3); inoltre, si consacra con chiarezza il principio della possibilità di rinnovo dello stesso incarico in caso di efficace svolgimento delle funzioni (art. 20, comma 5). In tale contesto, particolare importanza assume il comma 9 dell'art. 20, di nuova scrittura, che ancorché sia un'affermazione di principio assume anche la portata pratica sia di ribadire il rango costituzionale della dirigenza statale (richiamando i principi costituzionali cui è correlata) che anche di inquadrare il ritardo dell'amministrazione nel conferimento come una forma di inerzia che pone una lesione di interessi costituzionalmente garantiti, quindi perseguibili con i mezzi che l'ordinamento prevede. Tale norma è però un tutt'uno con la disposizione che l'Aran ha ritenuto singolarmente di inserire all'art. 59, comma 5, che prevede che "in caso di differimento o ritardo dell'Amministrazione nel rinnovo dell'incarico" il dirigente ha diritto a mantenere il trattamento economico in godimento. Tale norma assume notevole importanza in quanto si pone come un meccanismo indiretto di recupero dell'inerzia dell'amministrazione e di contenimento del danno economico e professionale del dirigente.

Diritto all'incarico di pari valore economico – Altra conquista di rilevante importanza consiste nella mutazione genetica del diritto all'incarico equivalente, previsto dall'art. 13, comma 4, del CCNL vigente, che consiste nell'incarico di pari retribuzione ovvero di incarico (anche di fascia inferiore) ma di valore non inferiore al 10%. Tale norma, alquanto macchinosa nell'applicazione, è stata superata prevedendo una nuova disciplina in un articolo autonomo (art. 62) che conferisce alla materia il rango di istituto autonomo, pomposamente (ma non immotivatamente) rubricato come

“clausola di salvaguardia”. La nuova disposizione, in sostanza, sancisce che, qualora non vi sia un’espressa valutazione negativa e l’Amministrazione intenda applicare il criterio della rotazione, il dirigente interessato ha diritto ad un incarico “di pari valore economico”, cioè di pari fascia (art. 62, comma 1). Solo in forma residuale (art. 62, comma 2), si prevede che, qualora non siano disponibili posti vacanti di pari fascia, il dirigente possa essere assegnato ad un incarico inferiore mantenendo però lo stesso livello retributivo. In tal caso, rispunta la possibilità di diminuzione retributiva al massimo del 10% ma tale possibilità va decisa in contrattazione integrativa, mentre prima era una decisione assunta unilateralmente dall’Amministrazione.

Sistemi di valutazione della dirigenza – Novità anche in tale materia, che mantenendo tutte le garanzie prima previste, migliorano l’impianto della disposizione (art. 21) introducendo fra l’altro il concetto dell’autovalutazione, della obbligatorietà della motivazione, della piena partecipazione del valutato al procedimento, dell’obbligo del contraddittorio, di due istanze di valutazione.

Garanzie in materia di recesso dell’amministrazione - Importante è il comma 10 dell’art. 21 che prevede che le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, si applicano a tutti i tipi di responsabilità previsti dal decreto legislativo n. 165 del 2001. Se si considera, infatti, che l’art. 2, comma 2, del citato decreto prevede che si applichino ai rapporti di lavoro presso pubbliche amministrazioni le disposizioni “del capo I, titolo II, del libro V del codice civile”, ove è contenuto anche l’art. 2119 (recesso per giusta causa), è evidente che al licenziamento per giusta causa (previsto dall’art. 41 del CCNL) si applicano le procedure e le garanzie del sistema di valutazione. Se si collega poi tale norma con: l’art. 41, comma 5, che prevede che “l’annullamento delle procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso”; l’art. 43, comma 2, che prevede, a seguito di recesso dell’amministrazione, la possibilità di riassunzione del dirigente interessato nell’ambito della conciliazione preventiva; infine, la dichiarazione congiunta n. 5 dalla quale traspare l’ammissione anche dell’Aran che la materia del recesso dell’amministrazione necessita di “ulteriori approfondimento”; si deve convenire e concludere che, nell’ordinamento della dirigenza statale, vi sia una norma, sia pure composta dal coordinamento di più disposizioni, che costituisce il diritto del dirigente alla reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo illecito dell’amministrazione. Ciò assume importanza a fronte di tutti i proclami affermati da più parti del diritto del dirigente licenziato, ancorché ingiustamente, al solo indennizzo economico.

Incarichi aggiuntivi - L’art. 60 del CCNL rimaneggia la materia degli incarichi aggiuntivi elevando, innanzitutto, il compenso in una misura compresa tra il 50% ed il 66% dell’importo al netto delle ritenute previdenziali a carico dell’Amministrazione, da decidere in contrattazione integrativa. Tale modifica è stata introdotta, su direttiva vincolante del Comitato di settore, al fine di trovare il giusto equilibrio e contemperare l’interesse alla giusta retribuzione con quello relativo alla integrazione del fondo della dirigenza. Si introducono, inoltre, i seguenti principi: rotazione negli incarichi; previa determinazione dei criteri di conferimento; obbligo delle Amministrazioni di conferire alle Organizzazioni sindacali l’elenco degli incarichi conferiti.

Interim del dirigente - Si razionalizza l’istituto dell’interim, che consiste nel conferimento ad un dirigente già titolare di un incarico di una reggenza di un ufficio temporaneamente vacante, prevedendo forme e criteri di retribuzione di tale maggiore impegno da definire, entro limiti prestabiliti, in contrattazione integrativa.

Dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute - E’ stata definita, infine, con una serie di articoli, la piena integrazione dei dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute nell’ambito della dirigenza dell’Area 1. Tale regolamentazione, che conclude definitivamente un processo che si trascinava da oltre 9 anni, comporta l’applicazione, ai dirigenti delle professionalità sanitarie, delle disposizioni contrattuali della dirigenza statale pur salvaguardando alcuni istituti tipici di tali professionalità.

Cordiali saluti
Il Segretario Generale
(Rino Tarelli)