Storie di azione e contrattazione collettiva – Un nuovo accordo per i dirigenti pubblici dell'Area delle Funzioni centrali

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 21 ottobre 2019, n. 37

Lo scorso 9 Ottobre, presso la sede dell'A.Ra.N., è stato sottoscritto l'ipotesi di **contratto collettivo nazionale del lavoro** (di seguito, "CCNL") riguardante **i dirigenti pubblici dell'area delle Funzioni centrali**, da parte delle seguenti organizzazioni sindacali rappresentative: CISL FP; ANMI ASSOMED SIVEMP FPM; CIDA FUNZIONI CENTRALI; FLEPAR; UIL PA; DIRSTAT-FIALP; FEMEPA; FP CGIL; UNADIS.

La firma arriva a conclusione di un lungo periodo di stasi durato oltre dieci anni. Si pensi, infatti, che l'ultimo accordo collettivo risaliva al 2010 e atteneva al periodo 2006-2009.

Va, preliminarmente, specificato che il CCNL in esame è il primo "post accorpamento" dei comparti pubblici. Infatti, in seguito all'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) si prospettò l'idea di unire gli allora dodici comparti della pubblica amministrazione in delle macro aree o maxi comparti. Pertanto, con il contratto collettivo nazionale quadro siglato il 13 luglio 2016 si decise di individuare ben quattro comparti, e di conseguenze quattro aree dirigenziali.

Dunque, ad oggi, i dirigenti delle amministrazioni pubbliche, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, sono aggregati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva: area delle funzioni centrali; area delle funzioni locali; area dell'istruzione e della ricerca; area della sanità.

L'area delle funzioni centrali, di cui ci occuperemo in questo articolo, comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Centrali, e quindi: **i dirigenti dei Ministeri; delle Agenzie fiscali (INPS, INAIL…); degli Enti pubblici non economici; nonché quelli**

appartenenti agli Enti individuati in base all'art. 70 del d.lgs. n. 165/2001 (ENAC, CNEL…).

Passando all'esame del CCNL in questione è possibile notare fin da subito una struttura tripartita. Infatti, ad una prima parte comune sia ai **dirigenti** che ai c.d. **"professionisti"**, fa seguito una seconda sezione dedicata esclusivamente ai dirigenti per poi concludersi con una terza ed ultima parte dedicata ai professionisti.

I. Parte comune

Ebbene, per quanto riguarda le principali innovazioni riguardanti la parte comune, va detto che il CCNL ha introdotto all'art. 12 dei **congedi per le donne vittime di violenza**. In sostanza, **la lavoratrice** inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere **ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tale percorso, per un periodo massimo di 90 giorni fruibili nell'arco temporale di tre anni.** La richiesta al datore di lavoro dovrà essere redatta in forma scritta e fatta pervenire con un preavviso di sette giorni. In tal caso, alla donna verrà corrisposto il trattamento economico previsto per il congedo di maternità.

L'altra importante novità ha carattere sperimentale e consiste nella **possibilità da parte dei dirigenti e professionisti di cedere, in tutto o in parte, le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane di cui hanno diritto, ad altra unità di personale che abbia esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessitano di cure costanti.** Nello specifico, tali giornate eccedenti sono quantificate in otto giorni lavorativi a cui possono cumularsi le altre quattro giornate di riposo per le festività soppresse. L'art. 15 del CCNL, inoltre, stabilisce che la richiesta all'amministrazione del godimento di "**ferie e riposi solidali"** può riguardare un periodo massimo di 30 giorni per ciascuna domanda, reiterabile. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione provvederà a renderla nota al personale, garantendo l'anonimato del soggetto interessato. Ad ogni modo, il godimento di un simile trattamento è consentito solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse spettanti al richiedente.

Da ultimo, occorre segnalare che l'art. 30 del CCNL stabilisce chiaramente che laddove si verifichi

l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dipendente della p.a., per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'amministrazione assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento **(c.d. patrocinio legale della pubblica amministrazione).**

II. Sezione dirigenti

Il nuovo CCNL, all'art. 43, co. 1, prevede il **diritto all'incarico per il dirigente:** *"Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo determinato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale".* Ebbene, tale incarico dovrà essere conferito nel rispetto dei principi di trasparenza, in attuazione dei quali le amministrazioni dovranno rendere preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili nonché i criteri di scelta.

Con riferimento agli aumenti retributivi, invece, va detto che lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di prima fascia passa da € 55.397,39 a € 57.892,87, mentre il valore della retribuzione di posizione ammonta ad € 37.593,20. Diversamente, per i dirigenti di seconda fascia il trattamento economico fisso è rideterminato in € 45.260,77 rispetto agli originari 43.310,90 € annui, con una retribuzione di posizione in parte fissa pari ad € 12.565,11. Resta salva la possibilità di ciascun ente di incrementare, con risorse proprie, i fondi della retribuzione di risultato che resta oggetto della contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 42 del CCNL.

La vera novità è rappresentata, senza dubbio, dalla reintroduzione della **c.d. "clausola di salvaguardia"** sulla base della quale sono previste maggiori garanzie economiche per il dirigente a cui sia stato conferito un nuovo incarico con retribuzione di importo inferiore. A tal proposito, l'art. 52 del CCNL stabilisce che qualora al dirigente venga revocato l'incarico in corso a favore di uno nuovo con retribuzione di posizione inferiore, allo stesso dovrà essere riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, inizialmente, in una percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico, ma che si riduce progressivamente. Infatti, nei due anni successivi alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, il valore originariamente attribuito si riduce di

un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto l'anno successivo.

Finora, quando un dirigente perdeva l'incarico gli veniva tagliata anche una parte della retribuzione. **Adesso, invece, in caso di riorganizzazioni che portino a una decadenza anticipata dell'incarico, si mantiene lo stesso salario fino alla scadenza "naturale" dell'incarico.** Inoltre, per i tre anni successivi è previsto una sorta di ammortizzatore economico che finito il periodo cessa di essere erogato. Viceversa, qualora alla scadenza dell'incarico, in assenza di una valutazione negativa, sia conferito al dirigente un incarico con retribuzione di posizione inferiore al 90% di quella prevista per il precedente, scatterà una "clausola di salvaguardia" che non permetterà alla retribuzione di scendere sotto al 90% rispetto alla retribuzione iniziale, salvo diminuire progressivamente fino ad esaurirsi nei tre anni successivi.

Tale clausola non trova applicazione nei confronti dei dirigenti con incarichi di segretario generale di ministeri o con incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali, non ancora transitati in prima fascia. Stessa esclusione è prevista nei confronti dei dirigenti di seconda fascia con incarichi di funzioni dirigenziali generali.

Per quanto riguarda **i medici degli enti pubblici non economici,** invece, viene confermato l'impianto che ne assimila le figure professionali a quelle del Sistema sanitario nazionale (di seguito, "SSN"). In particolare, per i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'Agenzia italiana del farmaco, il CCNL in esame ha sostanzialmente recepito quanto già stabilito dall'art. 17 della legge n. 3 del 2018, meglio nota come "legge Lorenzin", laddove prevedeva **l'equiparazione del trattamento economico e giuridico dei suddetti dirigenti rispetto alla dirigenza sanitaria del SSN.**

Da ultimo, occorre segnalare come sul versante delle relazioni sindacali, l'art. 41 del CCNL stabilisce che ***"le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali"*** **devono scaturire da un confronto con le sigle sindacali e non a seguito di una semplice informativa.** A ciò si aggiungano anche altre materie quali: l'individuazione dei criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i sistemi di valutazione della performance.

III. Sezione professionisti

L'ultima sezione è dedicata ai **"professionisti"**, vale al dire al personale dipendente della pubblica amministrazione chiamato ad esplicare un ruolo delicato con forte senso di responsabilità ed elevato grado di autonomia. Trattasi dei professionisti degli enti pubblici non economici (già ricompresi nell'Area dirigenziale VI); quelli degli enti previdenziali collocati nell'area medica; e i professionisti ENAC. Per tutti questi, il CCNL in esame prevede degli appositi titoli (artt. 82-100) dedicati alla struttura retributiva, ai nuovi stipendi, e ai fondi delle specifiche aree di riferimento.

Ciò che più rileva, ad ogni modo, è la previsione di un **sistema di relazioni sindacali strutturato sulla falsariga della dirigenza** e in virtù della quale dovranno essere oggetto di *confronto*: i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi; i criteri dei sistemi di valutazione della performance; le linee generali per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale.

Infine, è compito della **contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 81 del CCNL, individuare: i criteri per la ripartizione del fondo di ciascuna area; la determinazione della retribuzione di risultato; l'attivazione dei piani di welfare integrativo nei limiti delle risorse già destinate a tale finalità.

Andrea Carbone

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@AndreCarbons