

CCNL 2016-2018
Area dirigenti e professionisti delle funzioni centrali
LINEE GUIDA UNITARIE

PREMESSA E LINEE DI FONDO

In vista dell'imminente apertura delle trattative dell'area delle funzioni centrali, prevista per il 9 maggio 2018, le Confederazioni CIDA, COSMED, CONFEDIR e CODIRP si sono confrontate e, pur consapevoli dei limiti e dei vincoli che gravano sul rinnovo contrattuale - che arriva ad anni di distanza dall'ultimo CCNL -, con il presente documento intendono portare all'attenzione dell'Aran e degli altri soggetti sindacali alcune **linee guida** ritenute essenziali per un positivo svolgimento delle trattative ed una conclusione delle stesse in tempi ragionevoli.

STRUTTURAZIONE DEL CONTRATTO

Pur nell'ottica di una necessaria progressiva omogeneizzazione di principi comuni ed istituti economici fra categorie di dipendenti prima articolate in due diverse aree di contrattazione, vanno salvaguardate le diversità legate alle specificità professionali, riproponendo il criterio - già presente nel CCNL per l'istruzione e ricerca - di inserimento di parti specifiche del contratto collettivo per dirigenti e professionisti.

PARTE NORMATIVA

- ❖ **Strumenti di partecipazione sindacale.** In relazione alle novità previste dal decreto legislativo n. 75/2017, è necessario ridefinire con apposite clausole - sostitutive di quelle previste dai precedenti CCNL delle aree confluite nell'Area funzioni centrali - il sistema delle relazioni sindacali e le forme di partecipazione. In particolare il "**Confronto**" fra amministrazione e Rappresentanze sindacali a livello nazionale dovrà riguardare tra l'altro le seguenti materie: linee e indirizzi organizzativi e gestionali; criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; criteri generali dei sistemi di valutazione della performance; l'individuazione e definizione delle funzioni dirigenziali e delle relative posizioni; i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi; criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, anche ai fini dell'attribuzione delle relative indennità. In relazione alla "**Contrattazione nazionale integrativa**", è necessario sancire il principio secondo cui per la validità dei contratti integrativi aziendali è necessaria la sottoscrizione di almeno il 51% delle sigle rappresentative ammesse alla contrattazione integrativa. Tale soglia minima va calcolata sulla base della rilevazione delle deleghe in sede aziendale al 31 dicembre dell'anno precedente utile per la ripartizione del monte ore annuale dei permessi sindacali aziendali. Anche per quanto riguarda il **contenuto dei contratti integrativi** in sede nazionale vanno definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo; i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo

svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute; i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità; i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; la definizione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato; i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

- ❖ **Autonomia e stabilità della funzione dirigenziale.** I principi sanciti dagli artt. 97 e 98 Cost. implicano garanzie di stabilità e di competenza delle funzioni del dipendente pubblico e dei dirigenti, decisive per l'imparzialità e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni. In questo contesto, coerente con il dettato costituzionale e con lo spirito delle riforme, l'attribuzione di incarichi dirigenziali deve essere disciplinata in modo da garantire trasparenza, imparzialità e oggettività delle comparazioni che conducano all'individuazione del dirigente destinatario dell'incarico. Va peraltro evidenziato - in chiave di prevenzione della corruzione - che l'ANAC ha precisato che *"la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico"* (Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015).
- ❖ **Assegnazione degli incarichi.** Oltre al principio generale dell'interpello su posti vacanti esteso a tutte le Amministrazioni dell'Area - già evocato nell'atto d'indirizzo - è necessario fare obbligo a ciascuna amministrazione di dettare specifiche linee guida condivise in applicazione dell'articolo 19, comma 1, del d. lgs. 165/2001 che tengano conto delle competenze manageriali e professionali acquisite e documentate. L'estensione a tutta l'area delle funzioni centrali della procedura d'interpello deve avere l'obiettivo dichiarato di limitare allo stretto indispensabile il ricorso all'*outsourcing*.
- ❖ **Revoca degli incarichi.** E' necessario dettare principi che colleghino strettamente la conferma o rotazione degli incarichi ai risultati conseguiti e certificati dai procedimenti di valutazione della performance individuale. Va salvaguardata la durata minima dell'incarico vietando la revoca dell'incarico - in caso di provvedimenti di macro-organizzazione - nei confronti dei titolari di Strutture non riviste dal provvedimento di riorganizzazione o la cui modificazione delle competenze sia di lieve entità.
- ❖ **Diritto all'incarico e incarichi equivalenti.** La vigente disciplina legislativa non contempla possibilità nelle quali il dirigente sia "privo d'incarico", come prefigurato nell'atto d'indirizzo per l'area di pertinenza: il conferimento di incarico dirigenziale costituisce un diritto per tutti i dirigenti collocati nei ruoli e un obbligo a carico dell'Amministrazione. Gli incarichi possono, solo, essere graduati quanto alla loro specifica rilevanza funzionale: tuttavia vanno previste, nel contesto della normativa demandata alla contrattazione, forme di tutela per il dirigente rimosso in seguito a riorganizzazioni o per naturale scadenza dell'incarico individuale senza valutazione negativa, basate sul principio dell'equivalenza della natura e rilevanza e del livello retributivo del nuovo incarico rispetto all'incarico precedente. Prevedere un principio di salvaguardia delle funzioni dirigenziali che non permetta la trasformazione di uffici dirigenziali in posizioni organizzative assegnate al personale delle aree professionali e favorisca il conferimento a nuovi dirigenti.

- ❖ **Responsabilità manageriale.** Non sono sufficientemente normati e consolidati idonei principi che differenzino la responsabilità manageriale dalla responsabilità disciplinare: ciò provoca confusione e genera possibilità di ascrivere a responsabilità disciplinare atti dirigenziali che vanno invece qualificati come responsabilità manageriale, cioè inosservanza delle direttive, mancato conseguimento degli obiettivi o qualità della performance, fattispecie queste da rivedere in sede esclusiva di valutazioni annuali della performance dirigenziale e professionale. E' necessario sancire il principio secondo cui la responsabilità disciplinare si determina solo in relazione a fattispecie esplicitamente previste dalla normativa specifica ad essa riguardante.

- ❖ **Valutazione dirigenziale.** Nell'ottica dell'omogeneizzazione evocata nell'atto d'indirizzo di area ("*costruzione di un'identità comune della dirigenza, che favorisca l'emersione dell'unico dirigente della Repubblica, in luogo delle tante dirigenze parcellizzate appartenenti a diverse amministrazioni*") è decisivo dettare criteri generali predefiniti di valutazione individuale validi per tutta la dirigenza, demandando i criteri specifici alle singole amministrazioni. In particolare, sono tre i principi generali da rispettare a cura delle Amministrazioni: a) Il processo congiunto di fissazione degli obiettivi o dei criteri della performance deve essere effettuato prima dell'inizio dell'esercizio finanziario e non hanno valore agli effetti giuridici ed economici le valutazioni di fine anno non basate su criteri predefiniti prima dell'inizio dell'esercizio medesimo; b) la valutazione finale deve essere effettuata dal medesimo ufficio che ha conferito l'incarico dirigenziale al valutato; c) le valutazioni annuali devono essere finalizzate, non solo alla definizione dell'incentivo economico, ma soprattutto alla valutazione finale di fine incarico, con riferimento specifico alla decisione di revoca o di conferma dello stesso;

- ❖ **Valutazione del professionista** Il processo congiunto di individuazione dei criteri di scelta e della performance deve essere effettuato prima dell'inizio delle procedure e non hanno valore agli effetti giuridici ed economici le variazioni successivamente introdotte, in quanto non basate su criteri predefiniti inizialmente. La valutazione deve essere disciplinata secondo criteri oggettivi che valorizzino in primo luogo l'attività professionale di competenza svolta al servizio dell'Ente, nel rispetto prioritario delle norme ordinarie e professionali di riferimento, nonché sulla base di criteri predeterminati (titoli professionali e di servizio con attribuzione di punteggi), oltre che di parametri fondati sulla collegialità delle scelte e delle valutazioni, da attribuire in parte all'espressione della categoria dei professionisti in un ambito omogeneo di riferimento e provenienza.

- ❖ **Tempo di lavoro.** Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente e il professionista assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, correlandoli in modo flessibile alle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico e/o delle funzioni affidate alla sua responsabilità e competenza in relazione alle attività, agli obiettivi e programmi da realizzare".

- ❖ **Welfare contrattuale:** a) estendere ai dirigenti e ai professionisti le tutele previste in altri contratti nazionali e dalla direttiva generale del luglio 2017 relativamente alle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (chemioterapia, radioterapia, emodialisi); b) prevedere, anche sulla base di quanto previsto dall'articolo 14 della legge 124/2015, il ricorso a modalità di lavoro agile, anche nell'ottica della cura parentale, e all'utilizzo, con finanziamento a carico del bilancio delle amministrazioni, di asili nido e mense interni nella sede di lavoro o di amministrazioni con sede vicinore o esterni a convenzione; c) costituzione di un fondo sanitario integrativo per tutti i dirigenti e i professionisti dell'area.

- ❖ **Formazione e aggiornamento.** La formazione in settori di nuova conoscenza e cultura e l'aggiornamento continuo nelle materie professionali legate alle funzioni svolte costituiscono modalità ordinarie di svolgimento del rapporto di lavoro dirigenziale e professionale. Ne deve conseguire un obbligo reciproco di implementazione. Tale obbligo va reso cogente per l'amministrazione in occasione di innovazioni tecniche e organizzative e di significativi avvicendamenti negli incarichi. Va specificato per le pubbliche amministrazioni un tempo minimo annuo di erogazione di formazione/aggiornamento e una contemporanea facoltà dei dirigenti e professionisti di ricorrere a forme esterne di gestione di quest'istituto organizzate da soggetti esterni all'amministrazione, con qualificazione di "servizio esterno" per la partecipazione ai corsi, anche ai fini della massima semplificazione e facilitazione della fruizione. Vanno fatte salve tutte le disposizioni di legge attinenti ad obblighi di formazione e aggiornamento a beneficio delle categorie dirigenziali e/o professionali previste nel contratto di lavoro.
- ❖ **Previdenza complementare.** Introdurre forme d'incentivazione all'adesione alla previdenza complementare contrattuale attraverso l'incremento del contributo datoriale. Sono necessarie iniziative di formazione sulla materia, di interesse sensibile per le giovani generazioni.

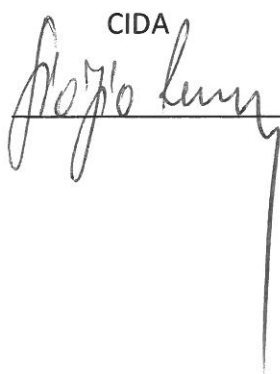
PARTE ECONOMICA

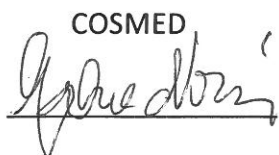
- ❖ **Fondi di ente.** E' necessario salvaguardare le posizioni e il trattamento complessivo da ciascuno acquisiti fino ad oggi, incrementando e valorizzando con gradualità – in un'ottica di omogeneità della dirigenza e dei professionisti dell'Area - le posizioni economiche non adeguatamente remunerate.
- ❖ **Utilizzazione della Retribuzione Individuale di Anzianità dei cessati.** In connessione a quanto previsto dalla "direttiva madre" a proposito dell'alimentazione dei fondi di ente con le "*risorse della retribuzione individuale di anzianità, laddove presente, del personale cessato dal servizio*", va fissato un principio generale per la contrattazione integrativa, secondo il quale, per situazioni lavorative fra loro comparabili, gli importi recuperati dalla RIA dei cessati vadano ad omogeneizzare i relativi trattamenti economici riallineando le posizioni retributive non adeguate.
- ❖ **Fondi di ente dei Professionisti.** Prevedere che le somme necessarie per gli avanzamenti di carriera (relativi ai passaggi di livello economico) incidano sul CCNI solo per la parte di competenza del Fondo (differenze di indennità), mentre il differenziale di retribuzione tabellare gravi sui capitoli della spesa del personale. In considerazione del fatto che l'ultimo quinquennio ha visto dismettere dal servizio un gran numero di dipendenti "apicali", la possibilità di determinare passaggi di livello più agevoli.
- ❖ **Tetto massimo di retribuzione.** Convogliare nella disponibilità dei fondi di risultato e posizione di ente la somma degli importi retributivi eccedenti il tetto massimo di legge liquidati e non erogati ai dirigenti e ai professionisti che tale massimo abbiano superato.
- ❖ **Retribuzione individuale.** Prevedere il divieto per le Amministrazioni datrici di lavoro di porre nei contratti individuali tetti retributivi inferiori a quelli previsti per legge e garantire il mantenimento dei livelli retributivi complessivi annui individualmente percepiti.

- ❖ **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato dei dirigenti.** Fissare adeguati principi generali che colleghino la remunerazione dei dirigenti delle diverse amministrazioni pubbliche, oltre che all'effettivo peso – in termini di rilevanza delle funzioni svolte, del budget finanziario e del personale gestito – della posizione lavorativa assegnata con incarico e alla performance individuale, anche alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, come previsto dall'articolo 45 del d. lgs. 165/2001.
- ❖ **Remunerazione degli incarichi ad interim.** Prevedere il principio secondo cui non possono essere assegnati incarichi ad interim oltre il tempo necessario per esperire il relativo interpelllo.
- ❖ **Onnicomprensività della retribuzione.** Considerato che tra le tipologie d'incarico da assoggettarsi ad "onnicomprensività" nell'accezione attuale rientrano alcune categorie d'incarico (segnatamente la partecipazione a commissioni d'appalto, di collaudo o di concorso, revisorati) che, pur assegnati in considerazione della funzione svolta e della professionalità specifica del dirigente o del professionista, non possono essere considerati come "afferenti all'ufficio" perché non rientrano nel novero dei normali compiti di servizio anche a motivo dell'ingente mole d'impegno e di tempo aggiuntivo che essi richiedono per il loro svolgimento, è necessario prevedere un limite di compenso annuo al di sotto del quale il principio della onnicomprensività non si applica. In alternativa per tali forme d'incarico è necessario sancire l'esclusione dalla disciplina dell'onnicomprensività. E' opportuno poi applicare il medesimo principio anche agli incarichi autorizzati e al gettone di presenza.
- ❖ **Quota individuale del compenso per incarico esterno.** La proporzione fra quota del compenso da destinare al finanziamento del fondo integrativo di ente e quota individuale va ridefinita per il complesso delle possibili situazioni, anche con riferimento all'incremento percentuale della quota individuale e all'entità del compenso previsto. E' opportuno prevedere il medesimo limite di cui sopra quale franchigia per la quota da versarsi al fondo.

Il presente documento verrà integrato da articolazioni tematiche unitarie, relative ai differenti profili, a cura delle Organizzazioni aderenti.

Lì 3 maggio 2018

CIDA


COSMED


CONFEDIR


CODIRP
