Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

Atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale 2016-2018 relativo alla dirigenza dell'Area delle Funzioni Centrali.

1. Premessa

Con l'atto di indirizzo per la riapertura dei tavoli della contrattazione (d'ora in poi Direttiva madre), inviato all'Aran il 6 luglio 2017, si sono poste le basi per il riavvio delle ordinarie relazioni sindacali e per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale delle pubbliche amministrazioni relativi al triennio 2016-2018.

Il presente atto di indirizzo, emanato ai sensi degli art. 41, commi 1 e 3, e 47, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, intende fornire all'Aran le indicazioni alle quali la stessa dovrà attenersi nell'ambito delle trattative per il rinnovo contrattuale della dirigenza dell'autonoma Area delle Funzioni Centrali, come la stessa è stata definita dall'art. 7, comma 2, del CCNQ del 13 luglio 2016.

In relazione all'andamento delle trattative, l'Aran potrà richiedere che gli indirizzi vengano ulteriormente precisati.

2. Armonizzazione delle discipline comuni all'interno del comparto.

Con il CCNQ stipulato in data 13 luglio 2016, i dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs n.165 del 2001, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale ove previsti dai relativi ordinamenti, sono stati accorpati in quattro aree autonome di contrattazione collettiva.

L'Area delle Funzioni Centrali – cui il presente atto di indirizzo si riferisce - comprende i dirigenti delle amministrazioni elencate all'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, ivi inclusi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art.2 della legge 3 agosto 2007 n.120 ed i professionisti già precedentemente ricompresi nelle aree dirigenziali.

In particolare, con riferimento ai dirigenti delle professionalità sanitarie ed alla restante dirigenza sanitaria del Ministero della Salute, la legge 11 gennaio 2018 (attualmente in corso di pubblicazione), recante: "*Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali, nonché disposizioni per l'aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute*", ha eliminato ogni differenziazione tra i dirigenti dei profili professionali sanitari e i dirigenti sanitari del Ministero della Salute, stabilendo anche che: "*la contrattazione collettiva nazionale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 estende ai dirigenti sanitari del*

Ministero della salute prioritariamente e nei limiti delle risorse disponibili per i rinnovi contrattuali, gli istituti previsti dal d.lgs 30 dicembre 1992, n. 502, per le corrispondenti qualifiche del Servizio sanitario nazionale e recepiti nei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro" (articolo 17). Pertanto l'Aran dovrà tener conto della suddetta previsione.

Sarà cura dell'Aran individuare la disciplina comune alle varie figure dirigenziali, superando le diversificazioni e verificando la possibilità di ricondurre le diverse discipline contrattuali, tuttora vigenti, a regole il più possibile unitarie, nella prospettiva della semplificazione, della mobilità e dell'interscambio, ferma restando la disciplina di origine legale sui ruoli e sugli incarichi dirigenziali.

A tal proposito, la disciplina contrattuale dovrà prevedere quali siano i contenuti necessari dei contratti individuali che le singole Amministrazioni sottoscrivono con il personale dirigenziale nel rispetto delle fonti legislative che incidono sul rapporto di lavoro.

Occorre in ogni caso disciplinare in un'apposita sezione contrattuale i professionisti ed i medici (dell'ex comparto degli enti pubblici non economici) nonché i professionisti di prima qualifica dell'ENAC, ANSF e ANSV, chiarendo la non applicabilità agli stessi delle norme dei CCNL relativi al Servizio Sanitario Nazionale.

L'idea che deve informare il contratto collettivo è quella della costruzione di un'identità comune della dirigenza pubblica, che favorisca l'emersione dell'"unico" dirigente della Repubblica, in luogo delle tante dirigenze parcellizzate appartenenti a diverse amministrazioni.

3. Quadro finanziario.

L'Aran dovrà adeguarsi al quadro di carattere finanziario contenuto nella "*Premessa*" e nella "*Parte generale comune a tutti i comparti ed alle aree dirigenziali di contrattazione*" della Direttiva madre con le specificazioni ed integrazioni che seguono.

A tale riguardo va rammentato che la legge di bilancio per l'anno 2018 ha integrato le risorse disponibili per la contrattazione collettiva del personale appartenente alle amministrazioni statali relativa al triennio 2016-2018 e per i miglioramenti economici del restante personale statale in regime di diritto pubblico, dando seguito all'impegno assunto nell'ambito dell'Accordo Governo-Sindacati del 30 novembre 2016, riguardante il riconoscimento, a decorrere dall'anno 2018, di benefici medi mensili di 85 euro. Quanto sopra in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del d.lgs n. 165 del 2001, secondo il quale con il predetto provvedimento legislativo vengono definiti gli oneri in parola per le sole amministrazioni statali.

In particolare, la citata legge di bilancio ha rideterminato le risorse disponibili per la contrattazione del personale delle amministrazioni statali, al lordo degli oneri per contributi ed Irap, nei seguenti importi:

- 300 milioni per l'anno 2016;
- 900 milioni per l'anno 2017;
- 2.850 milioni dall'anno 2018.

Tali risorse, assumendo come termine di raffronto il monte salari utile a fini contrattuali determinato sulla base dei dati di conto annuale 2015, costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale ed accessorio, al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010, corrisponderebbero ad incrementi retributivi rispettivamente pari a:

- 0,36 per cento per l'anno 2016;
- 1,09 per cento per l'anno 2017;
- 3,48 per cento a decorrere dall'anno 2018.

Nella successiva tabella si riporta il quadro riepilogativo sia delle risorse previste dalla legislazione vigente per il rinnovo contrattuale del personale appartenente alle predette amministrazioni statali relativo al triennio 2016-2018 e per i miglioramenti economici del restante personale statale in regime di diritto pubblico, sia degli incrementi retributivi in valori percentuali.

Oneri complessivi annui lordi amministrazioni – milioni di euro	**2016**	**2017**	**A decorrere dal 2018**
Art. 1, comma 466, legge 208/2015	300	300	300
Art. 1, comma 365, lett.a) legge n. 232/2016 e DPCM 27 febbraio 2017		600	900
Legge di bilancio 2018			1.650
Totale Stato	**300**	**900**	**2850**
	0,36 %	*1,09 %*	*3,48%*

Per il personale delle amministrazioni ed enti di cui all'articolo 48, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, le risorse occorrenti per il riconoscimento dei suddetti incrementi contrattuali, da determinarsi secondo i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni statali, sono, invece, a carico dei rispettivi bilanci ai sensi e per gli effetti del medesimo articolo 48, comma 2.

La quantificazione delle le risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2016-2018, sia per

quanto riguarda il personale delle amministrazioni statali, sia per quello delle amministrazioni non statali, fermo restando per quest'ultimo quanto sopra precisato circa il finanziamento dei relativi importi a carico dei bilanci degli enti interessati, risulta composta come segue:

Area Funzioni centrali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2016-2018

	Unità di personale al 31.12.2015[1]	Monte salari 2015 netto IVC[2] (mln di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
			2016	2017	2018
			0,36%	1,09%	3,48%
Totale a carico del bilancio dello Stato	3.624	486	1,75	5,30	16,93
Totale a carico del bilancio degli enti	3.070	454	1,63	4,94	15,78
Totale Area Funzioni centrali	**6.694**	**940**	**3,38**	**10,25**	**32,71**

[1] Dati da Conto Annuale 2015

[2] Le percentuali utilizzate per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2015 sono: 38,38% per le Aree dirigenziali ex Ministeri e Agenzie Fiscali e 37% per tutte le altre.

I predetti incrementi si aggiungono a quelli già determinati per il pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010, i quali comunque dovranno essere riassorbiti nello stipendio tabellare.

4. Applicabilità della Direttiva madre del 6 luglio del 2017.

L'Aran dovrà dare applicazione, in quanto compatibili, alle previsioni contenute nella Direttiva madre a cui si fa espresso rinvio.

In particolare, si rammenta la particolare forza del contratto collettivo nei confronti della legge, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001. La capacità del contratto collettivo di disapplicare disposizioni di rango legale dovrà esercitarsi nel rispetto di quanto definito dallo stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che costituisce *apertis verbis* norma inderogabile per la fonte collettiva (art. 2, comma 2), ed analogamente non potrà estendersi a regolare aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro, la micro o la macrorganizzazione amministrativa nonché le misure inerenti la gestione del rapporto di lavoro (art. 40, comma 1, e 5, comma 2). La contrattazione collettiva, inoltre, si dovrà svolgere nei limiti di quanto previsto dalle stesse disposizioni di legge in materia di valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle sanzioni disciplinari.

Si fa espresso rinvio, in tema di **partecipazione sindacale**, a quanto previsto dal *paragrafo* 2.3 della Direttiva madre, con l'espressa indicazione di evitare fenomeni di "confusione", in cui la delegazione trattante in sede decentrata sia costituita da dirigenti a cui vanno applicati i medesimi trattamenti normo-retribuitivi.

Sono inoltre recepiti gli indirizzi afferenti il **welfare contrattuale** (*paragrafo* 2.4), ivi compresi quelli relativi alla **previdenza complementare** (*paragrafo* 2.6).

Di particolare rilievo appare inoltre l'applicazione, ferme restando le caratteristiche peculiari delle figure dirigenziali, delle discipline contrattuali che consentano la **conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro** (*paragrafo* 2.5), anche attraverso l'armonizzazione tra le discipline in tema di congedi di maternità, paternità e parentali e delle indicazioni in materia di **permessi, assenze e malattia** (*paragrafo* 2.10). Per tali aspetti si rinvia pienamente a quanto disposto dalla Direttiva madre.

5. Altri istituti da regolare.

Procedimento Disciplinare.
Si ribadisce il carattere inderogabile della disciplina contenuta nella legge e si richiama quanto definito al *paragrafo* 2.13 della Direttiva madre.

Si ritiene opportuno che il contratto collettivo isoli le ipotesi di responsabilità disciplinare (da inadempimento) da quella di responsabilità dirigenziale (per il mancato raggungimento degli obiettivi).

L'Aran valuterà l'allargamento del ruolo del Comitato dei Garanti a tutta la dirigenza del comparto, prevedendo che lo stesso possa esprimersi, data l'autorevolezza e la competenza del collegio, in via facoltativa e non vincolante, nell'ambito dei procedimenti disciplinari.

Formazione.
La trasformazione tecnologica delle amministrazioni pubbliche richiede la gestione di processi di innovazione complessi ed evidenzia il ruolo strategico del dirigente per il governo delle pubbliche amministrazioni.

A tale riguardo il CCNL dovrà prevedere la formazione permanente dei dirigenti con la definizione di un debito (obbligo) formativo annuale espresso in ore, non solo con riferimento alle competenze tecniche (aggiornamento) ma anche a quelle organizzative e manageriali, chiarendo anche le modalità del relativo adempimento.

Modalità di conferimento degli incarichi.
Il CCNL deve incentivare, nel conferimento degli incarichi, l'attuazione di procedure che limitino il ricorso all'*outsourcing,* in un'ottica di imparzialità ed efficienza della funzione.

Occorre, nei limiti della legge, favorire la più ampia trasparenza nelle procedure di interpello su posti vacanti e regolarlo nelle linee generali, estendendolo a tutte le amministrazioni dell'Area, in modo da far trasparire le modalità comparative di selezione.

Nei casi di riorganizzazioni che comportino la revoca dell'incarico in corso, l'Aran potrà definire le forme di tutela, con specifico riguardo al conferimento dell'incarico equivalente, alla retribuzione dovuta, periodo della salvaguardia ecc... A tale riguardo è opportuno prevedere in modo semplificato la situazione normativa (obblighi di *facere*) e retributiva del dirigente privo di incarico, stabilendo l'onere di partecipazione ad un numero determinato di interpelli.

Infine, con riferimento alla mobilità della dirigenza occorre favorire la semplificazione e l'ampliamento delle ipotesi di mobilità tra le amministrazioni pubbliche.

Omnicomprensività della retribuzione.
Rientrano nella omnicomprensività della retribuzione tutti gli incarichi afferenti l'ufficio, conferiti dall'Amminisrazione di appartenenza o su designazione della stessa (art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001).

Il CCNL prevederà apposita disciplina in merito, anche ai fini di definire la quota-parte di risorse che il dirigente può percepire a titolo di "conto terzi individuale" o di "conto terzi collettivo", risolvendo i profili applicativi.

Saranno comunque esclusi dalla disciplina dell'omnicomprensività gli incarichi conferiti da soggetti terzi ed autorizzati.

Valutazione.
Con riferimento al sistema di valutazione della *performance,* ferme restando le competenze legislative inderogabili, il CCNL dovrà valorizzare gli esiti delle valutazioni non solo ai fini della retribuzione connessa ai risultato della prestazione, ma anche ai fini della costruzione del percorso di carriera, che dovrà essere strettamente dipendente dagli esiti della valutazione in ottica meritocratica e premiale.

Struttura della retribuzione.
La retribuzione di posizione di parte fissa dovrà essere assorbita nella voce stipendiale, in modo da costituire un'unica voce retributiva. Sarà conseguentemente eliminata la distinzione della retribuzione di posizione in parte fissa e parte variabile, prevedendosi, quindi, un'unica voce di retribuzione di posizione coincidente con l'attuale posizione di parte variabile. Conseguentemente, considerato che attualmente la predetta componente fissa della retribuzione è finanziata a carico del fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato, il medesimo fondo dovrà essere corrispondentemente adeguato.

Costituisce obiettivo prioritario del contratto la semplificazione dell'alimentazione e gestione dei fondi cui confluiscono le risorse accessorie nei limiti della disciplina di rango legislativo.

L'Aran applicherà quanto previsto dall'art. 24, commi 1-*bis* ed 1-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001, in modo progressivo e graduale, come d'altra parte previsto dalle disposizioni di legge.

Responsabile della prevenzione della corruzione
Qualora non venga costituto un apposito ufficio, il contratto potrà prevedere, quale corrispettivo per le notevoli funzioni e le responsabilità assunte e connesse all'incarico aggiuntivo, che al Responsabile per la prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190 del 2012, sia corrisposta, previa valutazione, la quota massima della retribuzione di risultato.

IL MINISTRO