



IL RINNOVO CONTRATTUALE CCNL 2019-2021 – Area Dirigenti e Professionisti. Relazione del Presidente CIDAfp.

L'avvio in data odierna della contrattazione collettiva per i dirigenti e i professionisti dell'area Funzioni Centrali testimonia da solo l'enorme ritardo con il quale viene posta in discussione la posizione giuridica ed economica dei destinatari nel triennio 2019-2021. Ci troviamo a triennio scaduto, quasi alla metà del successivo triennio 2022-2024; nel migliore dei casi, era necessario definire la contrattazione per tale ultimo triennio più di un anno fa.

Questa situazione, se reiterata, rischia di ingenerare nei lavoratori e nell'opinione pubblica un'impressione di "inutilità" e di "rituale cerimonialità" della contrattazione collettiva pubblica, che screditerebbe tutti gli attori oggi al tavolo.

La CIDA ritiene, pertanto, necessario condurre a definizione le trattative con la dovuta serietà, ma con la più grande urgenza. Sarà necessario fra le parti uno sforzo reciproco di ascolto e di comprensione dei reciproci argomenti e interessi, che si traduca nelle clausole ritenute necessarie.

In ordine ai contenuti del contratto in discussione, CIDA si predispone a favorire un accordo che scorra su tre direttrici d'intervento:

- La prima relativa all'estensione ai dirigenti e ai professionisti di fondamentali tutele alla persona, già previste dal CCNL di comparto 2019-2021;
- la seconda riguardante alcune necessarie integrazioni migliorative su clausole dei precedenti CCNL;
- Una terza, infine, proiettata sul futuro e mirata a un deciso salto della qualità della contrattazione collettiva del rapporto di lavoro dei dirigenti e dei professionisti.

1. Estensione delle tutele ai lavoratori previste dal CCNL di comparto

Nel CCNL di comparto 2019/2021 delle Funzioni centrali sono state lodevolmente previste alcune clausole di tutela dei diritti del lavoratore che, regolando i diritti delle persone, è giusto riguardino, non solo i lavoratori delle

aree professionali, ma anche quelli dell'area dirigenza e professionalità delle funzioni centrali. Ci si riferisce in particolare alle clausole sul welfare integrativo (art. 55), ai congedi per i genitori (art. 28), alle assenze per malattia in caso di gravi patologie con terapie salvavita (art. 30) e alla copertura assicurativa per i dipendenti autorizzati a servirsi del mezzo proprio, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio (art. 34).

Sono fondamentali regole di tutela della persona che pare scontato estendere a tutti i lavoratori pubblici, quindi anche ai dirigenti e ai professionisti in occasione della presente contrattazione. La buona fattura tecnica dei contenuti di tali clausole ne consiglia la riproposizione integrale del testo sul CCNL di area.

2. Integrazioni migliorative su clausole dei precedenti CCNL

Auspichiamo alcune integrazioni a clausole contrattuali che hanno preceduto la contrattazione che si apre oggi. Ci si riferisce agli istituti delle relazioni sindacali, al finanziamento e alle scadenze temporali della contrattazione integrativa, agli incarichi ad interim e, *dulcis in fundo*, ad ulteriori regole sul lavoro agile necessarie per tutelare ruolo e funzioni dei dirigenti pubblici.

In ordine alle clausole sulle relazioni sindacali, licenziate col precedente contratto si avverte l'esigenza di non lasciare allo stato potenziale l'istituto degli "Organismi paritetici dell'Innovazione" che sono stati "dimenticati" dalla maggioranza delle amministrazioni. Vista l'importanza di questo luogo di riflessione e di discussione, soprattutto per i dirigenti titolari delle responsabilità di gestione, appare necessario rendere **obbligatorio** tale istituto.

In ordine agli incrementi al finanziamento della contrattazione integrativa (disposti con il comma 604 dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2022), spetta al contratto nazionale fissare modalità e criteri di attribuzione. Si ritiene che tali incrementi debbano essere indirizzati al finanziamento delle fondamentali tutele di welfare integrativo a cui prima si è fatto cenno. Vanno inoltre dettate regole opportune, in caso di mancata sottoscrizione degli accordi, che preservino i dirigenti da perdite economiche o da vuoti regolatori di natura giuridica.

In ordine agli incarichi ad interim devono essere prescritte regole tali da confermare il concetto cardine secondo cui tale istituto ha natura temporanea e non può essere rinnovato oltre l'anno. Deve essere altresì valorizzato l'apporto straordinario del dirigente responsabile di due (o -a volte- più) uffici attraverso un significativo riconoscimento economico.

In ordine al **lavoro agile e al lavoro da remoto**, ferme restando le tutele individuali presenti in disposizioni regolative e contrattuali precedenti, la CIDA ritiene necessario che siano specificati alcuni principi già presenti nell'ordinamento generale in ordine alle funzioni e responsabilità dirigenziali, tuttavia ancora poco chiariti in relazione a queste tematiche. Spetta al dirigente, nell'ambito generale della titolarità della gestione organizzativa dell'attività degli uffici a lui affidata, il compito di organizzare e valutare le prestazioni lavorative da gestire in lavoro agile o da remoto, pur nel contesto di una necessaria trasparenza da conseguire attraverso gli istituti di relazione sindacale. Né il ruolo e l'attività del dirigente possono essere distorti quanto alla configurazione prioritaria del regime di servizio, incentrato su una serie di obbligazioni di risultato e non sulla presenza. Da decenni - ben prima del sorgere del lavoro agile - è pacifica l'esclusione dei dirigenti dal lavoro straordinario, proprio in base a tale principio; si ritiene che tale esclusione debba valere anche per gli istituti del lavoro agile e da remoto. Ciò non significa, per altro verso, che si possa rendere obbligatoria la sua presenza in servizio, che va declinata sul punto, sia escludendo esplicitamente inesistenti "obblighi" (o diritti) di usufruire del lavoro agile, sia in relazione ad altrettanto inesistenti obblighi di presenza, circostanza quest'ultima che da sempre è gestita dai singoli in relazione alle proprie specifiche responsabilità manageriali.

3. Proposte innovative.

Si ritiene prioritario e ineludibile regolare in maniera diversa e migliore la disciplina del trattamento economico del **dirigente o professionista in distacco sindacale**. Su questo argomento la CIDA ritiene siano in discussione aspetti strettamente connessi al tema dei diritti sindacali tutelati in Costituzione: infatti, l'orientamento assunto nel precedente CCNL 2016/2018 appare come lesivo della dignità sindacale, a motivo di regole che tendono a scoraggiare e a dissuadere fortemente il personale con retribuzioni elevate dallo svolgere attività sindacale a tempo pieno in distacco, depotenziando gravemente la funzione di tutela della dirigenza e dei professionisti. Si ritiene urgente e necessario correggere il testo del precedente articolo 32 del CCNL citato, mantenendo l'attuale struttura retributiva del dirigente in distacco (costituita dallo stipendio tabellare e da un elemento di garanzia della retribuzione) e definendola annualmente in sede di contrattazione integrativa in misura pari all'importo medio delle voci retributive conseguite nell'anno precedente.

Su ulteriori proposte innovative che la CIDA offre all'attenzione della controparte e del tavolo è necessario premettere l'ovvia consapevolezza che alcune di tali proposte fuoriescono dall'ambito delle facoltà regolative di un

CCNL. Pur con questo, alcuni snodi regolativi fondamentali, ove non correttamente affrontati, rimarranno sempre gravi impedimenti al migliore e corretto svolgimento del rapporto d'impiego di dirigenti e professionisti.

Riteniamo sia ineludibile intervenire su questo contratto collettivo o sui futuri (il triennio 2022/2024 è già in corso) sulle seguenti questioni: la detassazione della retribuzione di risultato, la fissazione di trattamenti minimi di garanzia (come previsto nei CCNL dei manager privati), la valorizzazione dell'esperienza attraverso la previsione di un'indennità ad hoc per dirigenti e professionisti che abbiano maturato almeno 15 anni di attività senza demerito, l'introduzione di forme di *mentoring* che attribuiscono al personale di maggiore anzianità, dotato di lunga esperienza e professionalità riconosciute e vicino al pensionamento, la funzione di addestrare e formare i colleghi più giovani nelle procedure interne delle amministrazioni d'appartenenza.

Auspichiamo, infine, riservandoci di farne oggetto di osservazioni conclusive a margine del testo contrattuale, che la parte politica della nostra amministrazione pubblica prenda coscienza delle seguenti due circostanze fondamentali.

- **La valutazione delle pubbliche amministrazioni** a cura di autorità indipendenti. In tutte le burocrazie dei paesi avanzati la valutazione delle amministrazioni nel loro complesso precede la valutazione dei singoli, ponendo al centro del sistema i servizi resi alla collettività. La valutazione dei **risultati generali di amministrazione** costituisce l'unica solida e oggettiva base di riferimento per le conseguenti valutazioni della dirigenza. La valutazione delle amministrazioni è ovunque affidata fuori dal nostro Paese ad autorità di valutazione esterne e indipendenti dal potere esecutivo, a diretto riporto del Parlamento. Questo – e non gli attuali oo.ii.vv. designati e retribuiti dalle stesse amministrazioni che dovrebbero valutare – dovrà costituire il prerequisito legislativo ove si vogliano rendere realmente efficaci le altre forme di valutazione.

- **Il sistema di conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato** in applicazione dell'articolo 19, comma 6, del d. lgs. 165/2001 ha completamente travalicato il limite della costituzionalità, consentendo oggi che alcune amministrazioni possano reclutare senza concorso tali figure nella misura del 60% dei posti in organico. Come noto, la regolazione normativa del regime della dirigenza è esclusa dalle materie proprie della contrattazione collettiva. Ciò non ha impedito che – *ad adiuvandum* – fossero inserite in CCNL precedenti alcune clausole collegate alle “Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali” (si veda l'articolo 45 del precedente CCNL di area). La CIDA ritiene imprescindibile dare voce a una necessità di ripristino delle regole

costituzionali inserendo “clausole di cornice”, con le quali le amministrazioni pubbliche siano invitate a “preferire” (solo la legge può sancire l’obbligo) una procedura che contempli, prima degli atti di reclutamento, una **prova selettiva** attivabile su tutti i manager pubblici e privati in possesso dei requisiti minimi previsti dalla disposizione da ultimo citata.

Con le linee direttrici sopra esposte la CIDA si dispone a una sollecita discussione e definizione delle questioni urgenti e fattibili, già all’interno del presente CCNL.

Roma, 7 febbraio 2023