

Ai responsabili Sas di Ministero

Ai responsabili della dirigenza

Oggetto: Stato della trattativa per il rinnovo del CCNL della dirigenza dell'Area 1 (Amministrazioni statali)

Nella riunione di mercoledì 3 dicembre c.a. la trattativa per il rinnovo del contratto della dirigenza delle Amministrazioni statali ha assunto una piega decisamente più concreta rispetto alle prime riunioni, nelle quali è stato esposto da parte dell'Aran l'atto di indirizzo adottato dal Governo per il rinnovo del predetto CCNL e, da parte delle Organizzazioni sindacali, sono state esposte le rispettive piattaforme e linee di rinnovo dello stesso atto negoziale. I punti essenziali della trattativa appaiono in sintesi i seguenti:

PARTE ECONOMICA: Incremento del 4,85% per il biennio 2006-2007

POSIZIONE ARAN Destinazione del 30% delle risorse disponibili al risultato; introduzione delle sanzioni disciplinari; rimaneggiamento del sistema di valutazione; presumibile attenuazione di alcuni meccanismi di garanzia

POSIZIONE CISL FP Destinazione del solo 0,5% dell'incremento del 4,85% sul risultato; manutenzione del CCNL vigente con correzione di alcuni meccanismi che non hanno funzionato bene; introduzione di alcune misure di garanzia, quali la reintegra del dirigente illegittimamente licenziato (così come previsto dalla recente autorevole giurisprudenza)

Si riportano, in ogni caso, informazioni maggiormente dettagliate in merito a tale primo confronto nonché le linee indicative di rinnovo del CCNL della Cisl Fp Dirigenza.

1. Prime indicazioni sull'adeguamento della retribuzione

Il criterio seguito dall'Aran per valutare l'incremento delle retribuzioni per adeguarlo al tasso di inflazione è lo stesso del precedente rinnovo contrattuale (CCNL 2002-2005). L'Aran è partito dalle medie retributive dell'Area 1 prese in considerazione per il precedente rinnovo, le ha incrementate degli aumenti contrattuali previsti ed è così pervenuta al dato ufficiale delle seguenti retribuzioni medie complessive al 31.12.2005:

Dirigenza II Fascia € 72.776,00 *

Dirigenza I Fascia € 178.000,00 *

* La somma include 13 mensilità

Su tali somme si dovrebbe, quindi, applicare la percentuale di incremento prevista, per il settore pubblico, per il biennio 2006-2007, che è pari al 4,85%.

Le somme così accertate dovranno essere poi ripartite fra la parte fissa della retribuzione e quella variabile collegata alla verifica delle performance professionali (retribuzione di risultato). Su tale aspetto le posizioni solo le seguenti: l'atto di indirizzo del Governo prevede che venga destinato al fondo (che alimenta la retribuzione di risultato) una percentuale non inferiore allo 0,5 % della somma disponibile; su tale importo si è attestata la Cisl Fp Dirigenza ed altre sigle; l'Aran ha tuttavia avanzato l'ipotesi di destinare il 30% delle risorse compressive alla retribuzione di risultato, sulla scorta di quanto previsto dal disegno di legge di riforma della dirigenza statale attualmente in esame al parlamento.

Quest'ultima ipotesi è stata rigettata da tutte le OO.SS. non solo per la percentuale eccessiva di risorse che si aggiungono a quelle già destinate al risultato ma, anche, perché tale misura è idonea a modificare l'attuale livello retributivo che consiste in un equilibrio fra le quattro componenti della retribuzione (Tabellare, retribuzione posizione parte fissa, retribuzione posizione parte variabile, retribuzione di risultato) con conseguente possibile diminuzione della retribuzione di posizione variabile in atto attribuita.

Nell'ambito della discussione sulla parte economica, è stata posta da parte sindacale la problematica della perequazione dei diversi livelli retributivi nell'ambito delle amministrazioni dell'Area 1. Tale problematica si pone, in particolare, sui seguenti aspetti: 1) differenze della retribuzione di posizione variabile fra dirigenti di una stessa amministrazione (tale situazione è presente nei Ministeri che hanno accorpato distinte preesistenti amministrazioni); 2) differenze retributive fra amministrazioni di area; 3) eccessiva *forbice* retributiva fra la dirigenza di I e di II fascia (la retribuzione della II fascia è il 40,89 % della retribuzione della I). Naturalmente, tali problematiche devono essere poste nel rispetto del divieto, presente nel nostro ordinamento giuridico, di *reformatio in peius* delle retribuzioni.

Alcune sigle sindacali hanno posto in particolare, *anche come pregiudiziale*, il problema della parificazione della retribuzione di posizione variabile dei dirigenti delle professionalità sanitarie (in servizio all'ex Ministero della salute, presenti nel CCNL della dirigenza dell'Area 1 e disciplinati in una sezione speciale) a quella dei dirigenti di II fascia. L'Aran ha già riferito che non vi sono risorse aggiuntive per colmare il divario e che, qualora il tavolo adotti tale determinazione, le relative risorse andranno a diminuire lo stanziamento previsto per tutti i dirigenti.

Tale problematica - che implica comunque conseguenze importanti di natura economica, giuridica ed organizzativa che richiedono un'attenta valutazione - potrebbe comportare, come onere finanziario sulle somme disponibili nel rinnovo contrattuale (riferite alla sola retribuzione di posizione di parte fissa), *una probabile diminuzione della somma destinata a tutti i dirigenti dell'Area 1 di circa il 20%*, intaccando così l'incremento retributivo che, com'è noto, discende dall'inflazione programmata e non quella reale.

Dati tali profili di delicatezza e complessità, l'Aran ha già annunciato di voler dedicare una specifica riunione a tale aspetto.

2. ATTO DI INDIRIZZO DEL GOVERNO (COSÌ COME ILLUSTRATO DAL PRESIDENTE DELL'ARAN NELLA RIUNIONE DEL 27.10.2008)

RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili, per i due bienni economici, che sono individuate dalle disposizioni delle leggi finanziarie per gli anni 2006-2007 e 2008 per il biennio economico 2006-2007, consistono in un aumento totale che a regime sarà del 4,85%.

Tale incremento si articola in relazione ai seguenti tassi di incremento: 0,4% nell'anno 2006; 4,46% nell'anno 2007 e 4,85% a regime dal 31 dicembre 2007.

Tali tassi si applicano al valore medio di retribuzione di riferimento, diversificato tra i dirigenti di prima e seconda fascia. Bisognerà poi stabilire quanto di questi incrementi sarà destinato allo stipendio tabellare e quanto sarà destinato alla parte variabile, in particolare alla retribuzione di risultato.

Riguardo alle risorse economiche, è stato ricordato l'impegno assunto dal Ministro della Funzione Pubblica di riportare nei fondi di amministrazione la quota del 10% che era stata decurtata.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Nell'ambito delle predette risorse la quota destinata alla retribuzione accessoria non può essere inferiore allo 0,5%. L'Aran auspica che tale percentuale possa essere incrementata, considerato che il predetto documento richiede di destinare una quota rilevante delle risorse al salario accessorio.

L'atto di indirizzo richiede, infatti, un forte incremento, rispetto ai limiti attuali, della parte della retribuzione variabile destinata al risultato della prestazione, ribadendo che la stessa deve essere ancorata a verifiche effettive circa il conseguimento degli obiettivi programmati. A tale fine è necessario che il contratto preveda una graduazione della quota di retribuzione di risultato, non inferiore a tre fasce retributive, attribuibile in relazione ai diversi gradi di raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto attiene alla retribuzione di posizione, questa dovrà essere commisurata alla posizione effettivamente ricoperta ampliando, ove possibile, la differenziazione tra la retribuzione delle posizioni meno impegnative rispetto a quelle di maggior rilievo.

RELAZIONI SINDACALI

Riguardo alle relazioni sindacali si prevede una sostanziale riconferma di tutto il sistema vigente e si segnala la necessità che venga attivato l'Osservatorio sulla contrattazione integrativa, di cui all'art. 46 comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001.

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

In merito alle tematiche degli incarichi dirigenziali e della valutazione, si ribadisce la rilevanza e la stretta correlazione tra le medesime, in considerazione dell'esigenza di ancorare saldamente gli incarichi (conferimento, revoca, conferma) ai risultati della valutazione delle *performance* dei dirigenti. La determinazione dei criteri di valutazione deriverà, inoltre, da un confronto con le organizzazioni sindacali.

INTRODUZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

E' stata segnalata, inoltre, la necessità di regolare, anche per la dirigenza, un sistema di sanzioni disciplinari, alla luce della più recente ed autorevole giurisprudenza, che dovrà prevedere sia uno specifico procedimento disciplinare, sia il relativo apparato sanzionatorio, garantendo la certezza dei tempi e delle forme e la salvaguardia delle esigenze di difesa del dirigente. Peraltro, nei casi di recesso per giusta causa o giustificato motivo, si prevede la possibilità di richiedere un parere, anche se non vincolante, al Comitato dei Garanti, quale ulteriore forma di garanzia.

FORMAZIONE CONTINUA E ADEGUAMENTO DEL CCNL ALLA LEGGE N. 133/2008

Nell'ambito del rapporto di lavoro, si sottolinea l'importanza della formazione continua per il dirigente e si prevede l'effettuazione di una ricognizione che possa consentire di adeguare le disposizioni vigenti alle modifiche introdotte dalla legge n. 133 del 2008.

3. LINEE GUIDA Cisl Fp PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLA DIRIGENZA DELL'AREA 1

Si riportano di seguito, in modo schematico al fine di facilitarne la lettura, le linee guida che la Cisl Fp Dirigenza sta osservando ai fini del rinnovo del CCNL della Dirigenza dell'Area 1 – quadriennio normativo 2006-2009 (in gran parte condivise da altre Organizzazioni sindacali).

CONFERMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE VIGENTE, ANALOGAMENTE ALL'ORIENTAMENTO MANIFESTATO DALL'ARAN, CON ALCUNE MODIFICHE MIGLIORATIVE

MOTIVAZIONE: Al fine di migliorare non il testo formale dell'accordo ma la possibilità della sua applicazione effettiva (in particolare nelle materie della valutazione e del conferimento degli incarichi dirigenziali)

REINTRODUZIONE DEI CRITERI DI CONFERIMENTO FRA LE MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE

MOTIVAZIONE: E' una materia delicata ed importante, in quanto deputata a garantire l'imparzialità del conferimento degli incarichi dirigenziali e, quindi, dell'Amministrazione. Inoltre, nelle varie Amministrazioni statali è già stata definita in concertazione (da vari Ministeri ma anche dal Consiglio di Stato), quindi si tratta di fotografare ciò che già accade. Infine, tale previsione è già presente in altri CCNL della dirigenza e del comparto, fra le materie oggetto di concertazione.

ESPLICITAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA COMPARAZIONE E DELLA MOTIVAZIONE ESPLICITA E SPECIFICA NEL CONFERIMENTO, REVOCA ED AVVICENDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

MOTIVAZIONE: La pratica degli ultimi anni dimostra che il conferimento degli incarichi dirigenziali

non è avvenuto, nella prevalenza dei casi, nel rispetto delle regole previste dalle norme di legge e contrattuali e, in particolare, quelle che prevedono che la scelta del conferimento avvenga solo sulla base della professionalità posseduta. Conseguentemente, al fine di innescare dinamiche maggiormente rispettose dell'ordinamento giuridico vigente appare necessario rendere più stringente il confronto fra i curricula dei dirigenti tramite l'esplicitazione del metodo della comparazione (pur evitando di scivolare in un vero e proprio concorso) e la conseguente rendicontazione di tali adempimenti che può essere espressa, nel pieno rispetto della legge n. 241 del 1990, con la dichiarazione dell'obbligatorietà della motivazione, articolata e specifica anche in casi di diniego, e non con motivazione esplicitata con espressioni sintetiche o per *relationem*.

RICERCA DI MISURE DIRETTE A RENDERE EFFETTIVA L'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI IN MATERIA DI CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI SISTEMA DI VALUTAZIONE

MOTIVAZIONE: La pratica amministrativa di questi anni evidenzia che non tutte le Amministrazioni statali hanno predisposto i provvedimenti recanti le procedure di conferimento degli incarichi ed i sistemi di valutazioni. Quasi tutti non li hanno adottati (in particolare il sistema di valutazione) ovvero li hanno impiegati senza assicurare, in concreto, tutte le garanzie previste per legge e per contratto. Conseguentemente, al fine di evitare forme di demagogia in tali materie, si propone di introdurre misure specifiche (eventualmente ponendo il mancato conseguimento di tali obiettivi in rapporto alla riduzione della retribuzione di risultato dei rispettivi dirigenti responsabili).

MONITORAGGIO DELLE PROCEDURE DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

MOTIVAZIONE: Al fine di rendere conoscibili i criteri adottati in relazione alle scelte effettuate, secondo principi di trasparenza e pubblicità, si ritiene opportuno introdurre un'ipotesi di informazione preventiva speciale, resa periodicamente dall'Amministrazione alle OO.SS. della Dirigenza, comunque almeno ogni 6 mesi nonché a richiesta delle OO.SS. medesime, in merito all'applicazione del sistema di valutazione nonché alle procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali di I e di II fascia, alle relative procedure di interpello e di comparazione della professionalità posseduta, delle rispettive specifiche motivazioni di scelta, ciò anche per gli incarichi soggetti a *spoils system*. Tale norma si rende necessaria, innanzitutto, per predisporre un presidio di verifica della disciplina di interpello (art. 20, comma 10, CCNL 2002-2005) per la copertura dei posti vacanti, al fine di assicurare pari opportunità nell'accesso agli incarichi. Inoltre, appare essenziale anche per rendere compatibile la materia agli indirizzi della recente giurisprudenza costituzionale.

Fonti: Già con la sentenza costituzionale n. 103 del 19 marzo 2007, la Corte ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 7, della legge 15 luglio 2002, n. 145, il quale prevedeva la cessazione automatica, ex lege e generalizzata, degli incarichi dirigenziali interni di livello generale al momento dello spirare del termine di sessanta giorni dall'entrata in vigore della stessa legge n. 145 del 2002. La stessa sentenza evidenziava che l'incarico dirigenziale debba essere connotato da specifiche garanzie, le quali presuppongono che esso sia regolato in modo tale da assicurare la tendenziale continuità dell'azione amministrativa e una chiara distinzione funzionale tra i compiti di indirizzo politico-amministrativo e quelli di gestione.

FONTI: Con la sentenza n. 161 del 7 - 20 maggio 2008 che ha evidenziato la necessità di garantire la presenza di un momento procedimentale di confronto dialettico tra le parti, nell'ambito del quale, da un lato, l'amministrazione esterni le ragioni – connesse alle pregresse modalità di svolgimento del rapporto anche in relazione agli obiettivi programmati dalla

nuova compagine governativa - per le quali ritenga di non consentirne la prosecuzione sino alla scadenza contrattualmente prevista; dall'altro, al dirigente sia assicurata la possibilità di far valere il diritto di difesa, prospettando i risultati delle proprie prestazioni e delle competenze organizzative esercitate per il raggiungimento degli obiettivi posti dall'organo politico e individuati, appunto, nel contratto a suo tempo stipulato.

INTRODUZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI – PERPLESSITÀ ORDINAMENTALI

MOTIVAZIONE: L'introduzione delle sanzioni disciplinari, posta come pregiudiziale dal Governo e dall'Aran alla conclusione del CCNL, appare non facilmente armonizzabile con l'ordinamento della dirigenza pubblica contrattualizzata che non è inserita in uno schema di relazioni di tipo gerarchico. L'autonomia e responsabilità attuale della dirigenza pubblica fonda, infatti, le sue ragioni nell'autonomia funzionale che è estrinsecazione del principio di separazione fra organi di indirizzo politico e titolari dell'attività di gestione amministrativa. Inoltre, le sanzioni disciplinari, oltre a ripristinare il principio gerarchico, possono peggiorare lo status di sudditanza dagli organi politici nel quale versa attualmente la categoria della dirigenza pubblica. Conseguentemente, al fine di contenere i predetti effetti negativi, si ravvisa l'eventuale introduzione di sanzioni deve essere accompagnata dalla previsione dei seguenti principi: gradualità delle sanzioni; adeguatezza delle sanzioni all'ordinamento della dirigenza pubblica, previsione di un organo paritetico competente all'istruttoria ed all'irrogazione delle sanzioni; reintegrazione del dirigente in caso di licenziamento illegittimo.

REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO ED ESPLICITAZIONE APPLICAZIONE DELL'ART. 18 DELLA LEGGE N. 300 DEL 1970, IN APPLICAZIONE E DELLA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE 1 FEBBRAIO 2007, N. 2233

MOTIVAZIONE: Nel CCNL della Dirigenza dell'Area I, quadriennio 2002-2005, era stata apposta la dichiarazione congiunta n. 5 con la quale sostanzialmente si rinviava la trattazione della materia in attesa della sua risoluzione in sede giurisprudenziale. Tale arresto è intervenuto con la **sentenza della Corte di Cassazione, sezione Lavoro, 1 febbraio 2007, n. 2233, (che, in virtù della funzione di nomofilachia di cui è investita la Corte di Cassazione, fa stato fra le controparti)** che ha affermato che *la illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro di una P.A. con un dirigente comporta l'applicazione, al rapporto fondamentale sottostante, della disciplina dell'art. 18 della legge n.300 del 1970, con conseguenze reintegratorie, a norma dell'art. 51, secondo comma, del d.lgs.n.165 del 2001, mentre all'incarico dirigenziale si applica la disciplina del rapporto a termine sua propria*. La stessa sentenza precisa, inoltre, che la disciplina della dirigenza privata non è sovrapponibile a quella della dirigenza pubblica. La diversità di disciplina del recesso nel rapporto dirigenziale privato e pubblico è confermata dalla giurisprudenza costituzionale. La Corte (sent. 25 luglio 1996 n. 313) - nel dichiarare infondata la questione proposta dal Tar Lazio, che aveva sospettato di illegittimità costituzionale le norme in esame per violazione dell'articolo 97 Cost., perchè la libera recedibilità dal rapporto dirigenziale avrebbe inciso sulla sfera di autonomia e di responsabilità dei dirigenti, presidio del buon andamento e imparzialità dell'amministrazione - ha rilevato che l'applicabilità al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti delle disposizioni previste dal codice civile comporta non già che la pubblica amministrazione possa liberamente recedere dal rapporto stesso ma semplicemente che la valutazione dell'idoneità professionale del dirigente è affidata a criteri e procedure di carattere oggettivo assistite da un'ampia pubblicità e dalla garanzia del contraddittorio a conclusione delle quali soltanto può essere esercitato il recesso (cfr. **Allegato 2**).

FONTI: Dichiarazione congiunta n. 5 - L'Aran e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, tenuto conto che la disciplina del recesso di cui all'art. 41 (Recesso dell'amministrazione) richiede ulteriori approfondimenti, prendono atto della necessità di riesaminare la materia nella prossima tornata contrattuale (2006-2009) al fine di verificare l'esistenza di nuovi orientamenti giurisprudenziali eventualmente consolidatisi al riguardo e di rinvenire una soluzione concordata che sia rispettosa della tutela e delle garanzie dei dirigenti pubblici, nonché della funzionalità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

FONTI: Cass., Sez. L, Sentenza n. 2233 del 01/02/2007 (Rv. 594694) – Massima ufficiale: La illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro di una P.A. con un dirigente comporta l'applicazione, al rapporto fondamentale sottostante, della disciplina dell'art. 18 della legge n.300 del 1970, con conseguenze reintegratorie, a norma dell'art. 51, secondo comma, del d.lgs.n.165 del 2001, mentre all'incarico dirigenziale si applica la disciplina del rapporto a termine sua propria.

REINTRODUZIONE DELLA NORMA CHE PREVEDE LA POSSIBILITÀ DI COSTITUIRE GRUPPI DI LAVORO PARITETICI

MOTIVAZIONE: Tale disposizione (art. 9, comma 2), presente nel CCNL 1998-2001, di fatto ha continuato ad essere applicata nelle varie Amministrazioni che hanno creato tavoli tecnici che hanno prodotto ottimi lavori poi assunti dai rispettivi Ministeri ovvero valorizzati in sede di contrattazione integrativa e di concertazione.

ESPLICAZIONE DI TUTTI I DESTINATARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

MOTIVAZIONE: Appare necessario specificare che la contrattazione integrativa riguarda la dirigenza sia di I che di II fascia, in modo da evitare sottrazioni indebite di materie dal tavolo contrattuale, così com'era nella stesura di alcune norme del CCNL quadriennio 1998-2001. Un esempio di tale problematica si ha nel caso degli accordi integrativi sulla determinazione della percentuale del compenso degli incarichi aggiuntivi da corrispondere ai dirigenti interessati e quella di spettanza del fondo per i quali, in taluni casi, si è sostenuto essere tale disposizione applicabile solo alla dirigenza di II fascia.

PARTE ECONOMICA: DESTINAZIONE AL FONDO PER LA RETRIBUZIONE VARIABILE DELLO 0,5% DELLA PERCENTUALE DI INCREMENTO DELLE RISORSE (PREVISTA, QUALE SOGLIA MINIMA, DALL'ATTO DI INDIRIZZO)

DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE DA ARTICOLARE IN MODO MAGGIORMENTE DETTAGLIATO

MOTIVAZIONE: L'art. 40 del vigente CCNL disciplina la materia relativa alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tale norma è stata pressoché non attuata dalla quasi totalità delle amministrazioni. Appare, pertanto, necessario articolare meglio la norma in modo da renderla immediatamente applicabile, rimuovendo gli elementi che hanno ingenerato difficoltà applicative.

MIGLIORE DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DELLA MOBILITÀ EX ART. 34 DEL VIGENTE CCNL

Motivazione: L'art. 34, comma 2, del vigente CCNL prevede che, ove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito della propria amministrazione e l'amministrazione stessa l'abbia negato, decorsi due anni dal conferimento dell'incarico ricoperto il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza

organica, nei ruoli di un'altra amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi. La predetta norma, però, per la macchinosità ed i tempi ivi previsti ha annullato la possibilità di effettivo utilizzo della norma stessa in quanto eventuali enti o amministrazioni di destinazione difficilmente mantengono un'offerta di conferimento di incarico per un tempo così lungo. Va conseguentemente sviluppata una riflessione un testo della disposizione maggiormente efficace.

Si prega di voler diffondere il comunicato fra i dirigenti iscritti e simpatizzanti e di inviare, all'e-mail in calce indicato, eventuali osservazioni e contributi.

Cari saluti

Il Responsabile sindacale
(Eugenio Minici)

