



Sindacato

**FEDIR** (già Fedir Sanità)

Federazione Dirigenti e Direttivi Pubblici  
Segreteria Nazionale

Prot. 453

Roma, 26 Ottobre 2017

Al Presidente Comitato Settore Autonomie Locali  
Dott. Umberto Di Primio  
E mail: [info@anci.it](mailto:info@anci.it)

Al Presidente Comitato Settore Regioni/Sanità  
Dott. Massimo Garavaglia  
E mail: [massimo\\_garavaglia@regione.lombardia.it](mailto:massimo_garavaglia@regione.lombardia.it)

**CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2016/2018  
TEMI DA DISCIPLINARE - PROPOSTE FEDIR**

Due premesse fondamentali sono:

- 1) con riguardo al passaggio del personale dirigente dei ruoli PTA del SSN e dei segretari comunali e provinciali da differenti aree rispetto a quella tradizionale dei dirigenti Regionali e degli EELL, che ciò rappresenta un'opportunità unica per sviluppare maggiori sinergie tra la dirigenza pubblica tecnico/amministrativa proveniente da Enti diversi e peculiari ma con affinità di ruoli, compiti e status giuridico.
- 2) Fedir è fermamente convinta che per la **dirigenza territoriale** (SSN, Regioni ed Autonomie Locali) il rapporto tra organi politici e dirigenza non possa trovare allineamento in termini di condivisione dell'indirizzo politico, come per i massimi vertici dello Stato. Gli enti locali, che non hanno certamente la stessa libertà di fini perseguibili e di forme utilizzabili dai ministeri, devono muoversi entro perimetri normativi ben definiti dalle leggi dello Stato e della Regione. Il legame che unisce organo politico ed apparato burocratico **non può essere fondato sulla fiduciarità dell'incarico**. Tale legame deve essere basato sulla sola **competenza ed effettiva professionalità del dirigente**, che deve garantire al cittadino - ma anche al politico - l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art.97 della Costituzione. La precarizzazione e lo spoils system selvaggio a cui tutta la dirigenza è di fatto soggetta (con particolare durezza per i segretari comunali e provinciali) la rende fortemente ricattabile, vanificando tutti gli sforzi del legislatore del 2012 di mettere in sicurezza il sistema delle PPA con controlli interni e misure anticorruzione. ANCHE IL CCNL NON PUO' NON FARSI CARICO, SFORZANDOSI AL MASSIMO, DI QUESTE NECESSITA' VITALI PER LA DIRIGENZA.

Nel confermare il modello contrattuale basato sui due livelli di contrattazione collettiva (nazionale e decentrato/integrativo di Ente/Azienda ), il CCNL deve altresì farsi carico della sua certezza attuativa. Le norme dei precedenti CCNL sono troppo spesso eluse, inapplicate o distorte.

Va quindi potenziato il ruolo di indirizzo e garanzia del CCNL anche attraverso la semplificazione delle norme stratificatesi nel tempo.

Occorre, pur valorizzando il ruolo della contrattazione integrativa, ridurre drasticamente lo spazio interpretativo delle clausole contrattuali nazionali da parte del livello aziendale (da qualche Ente rivendicato addirittura quale, inesistente, ruolo di "interpretazione adeguatrice" delle norme nazionali) ed attivare un sistema efficace (paritetico) di monitoraggio delle criticità (a livello ARAN ma anche di coordinamento regionale).

Occorrono strumenti di maggior tutela dell'indipendenza del dirigente che, per la sua posizione nell'Ente, subisce di fatto anche una condizione di minor tutela sindacale. Uno strumento può essere la definizione di schemi tipo di contratti individuali di lavoro che diano garanzie di durata e tutela della posizione economico/giuridica del dirigente nonché strumenti di tutela specifica in sede riorganizzativa, dell'affidamento e valutazione degli obiettivi, disciplinare. Ciò soprattutto per le posizioni di *line* (esposte a maggiori responsabilità) a preferenza delle posizioni di *staff*.

Nello specifico risulta necessario intervenire su e nella:

#### **TUTELA DELLO STATUS PROFESSIONALE**

*Regole volte al recupero delle effettive finalità delle norme anche al fine di impedire lo strisciante e mascherato spoil system. La separazione dei poteri tra politica e gestione, disposta dalle norme e più volte auspicata, inizia infatti da condizioni di certezza e stabilità degli incarichi conferiti alla dirigenza strutturata a seguito di efficaci procedure di selezione basate sulla possibilità di effettiva comparazione dei curricula.*

*Pur nell'autonomia organizzativa propria del datore di lavoro non possono infatti essere trascurate le pesanti ricadute sullo status del dirigente derivanti da continue e non chiare (nelle vere finalità) revisioni degli assetti organizzativi.*

**DURATA E MODALITA' DELLE RIORGANIZZAZIONI** al fine di evitare quelle prive di effettive necessità e di non corretta strutturazione dell'Ente. E' diffusa infatti l'abitudine di procedere a riorganizzazioni in realtà finalizzate ad eludere e rendere vani i già precari principi posti a tutela delle regole per il conferimento, la revoca e la durata dell'incarico dirigenziale. E' necessario quindi fissare:

- 1) Durata delle riorganizzazioni svincolata dalla durata del mandato dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e stabilita in un minimo (almeno quattro anni) in modo da garantire la continuità dell'esercizio dell'attività amministrativa e la sostanziale omogeneità dei processi amministrativi delle varie Aziende. La realtà dimostra un eccesso di modifiche riorganizzative che interessano anche singole e minute posizioni svincolate da un complessivo ed effettivo riordino degli assetti. Non si comprende infatti come organizzazioni continuamente rimaneggiate possano esplicare i propri effetti. Da questo punto di vista, con l'obiettivo di portare ordine dentro le organizzazioni, va posta particolare attenzione a creare le condizioni per far coincidere durata e decorrenza di tutti gli incarichi, cosa che peraltro agevolerebbe l'applicazione della rotazione.



- 2) Predisposizione (a livello regionale) di organigrammi minimi standard per tipologia di Ente che siano chiari ed esaustivi in ordine alla denominazione tipica delle strutture ed alla allocazione delle funzioni, anche per rendere trasparente ai cittadini chi fa cosa. Basta infatti un rapido giro sui siti degli Enti per accorgersi che identiche funzioni sono allocate e/o denominate in maniera del tutto difforme ed incomprensibile non solo ai cittadini ma agli stessi operatori.

**ORGANIZZAZIONE STANDARD IN RAPPORTO ALLA COMPLESSITA' DELL'ENTE E INDIVIDUAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' DI ACCESSO ALLE STRUTTURE** in modo tale da dare certezza alla **tipologia ed al livello** delle funzioni dirigenziali anche per permetterne la comparazione (cosa che peraltro agevolerebbe la mobilità fra Enti) e la individuazione delle professionalità corrette per il loro svolgimento con superamento, per le strutture tecnico/amministrative del SSN, degli **incongruenti** (con riferimento alla peculiarità della funzione amministrativa) **parametri standard del Comitato LEA** (che pretendono di misurare con i criteri delle strutture sanitarie le ben diverse funzioni amministrative). La realtà denuncia diseguglianze nella tipologia e valenza delle strutture pur presenti in enti di equivalente complessità.

Alcuni esempi tra molti: la Regione Lazio gestisce 4.500 dipendenti con un Direttore Generale del Personale che ha nel suo staff 12 dirigenti di Area. La ASL Roma 1 gestisce 7.500 dipendenti con soli 3 dirigenti. Anche all'interno dello stesso SSN funzioni di gestione del personale, ad es, del tutto analoghe (4.000 dipendenti circa) vengono svolte o da una sola figura dirigenziale (ASL Frosinone, ASL Latina) o invece con 2 dirigenti (AO S. Camillo).

Pertanto, in coerenza con quanto sopra esposto al paragrafo precedente, è urgente individuare regole che introducano – in analogia ai LEA sanitari - una sorta di livelli essenziali di organizzazione (**L.E.O.**) che garantiscano non solo omogeneità e standardizzazione nella pesatura e nella copertura di analoghe funzioni e che:

- 1) Stabiliscano (per quantità e qualità) le unità di personale del comparto e dirigenziale MINIME necessarie, per funzioni analoghe, per il corretto svolgimento delle attività tecnico/amministrative. Specialmente in Sanità è ormai dilagante il fenomeno di riempire gli uffici amministrativi di infermieri (anziché il più qualificato personale direttivo tecnico/amm.vo) che non possono o non vogliono svolgere il loro lavoro. Non da meno è il fenomeno delle funzioni tecnico amm/ve devolute a medici (come si dirà meglio al successivo punto 3). Ciò produce un significativo abbassamento della qualità del lavoro amministrativo ed un taglio indiscriminato delle figure dirigenziali e di comparto tecnico/amministrativo quando in realtà tali funzioni non solo non diminuiscono ma anzi aumentano sempre di più sia in quantità che qualità (processi di informatizzazione sempre più complessi piuttosto che normative ginepraio in materia di anticorruzione, trasparenza, appalti ovvero procedimenti di altissima complessità tecnica come valutazioni e fondi contrattuali sono solo alcuni piccoli esempi);



- 2) riconducano il numero, la tipologia e la valenza delle strutture tecnico/amministrative a **criteri oggettivi e confrontabili** (numero dipendenti, entità del bilancio, articolazione in rapporto all'organizzazione sul territorio, dimensioni e stato del patrimonio ecc ecc), criteri - specialmente per le strutture tecnico/amministrative del SSN – certamente più adeguati rispetto ai parametri del Comitato LEA 26/3/2012, che nulla hanno a che vedere con la natura delle funzioni svolte dalla dirigenza PTA;
- 3) stabiliscano con chiarezza le professionalità di accesso alle funzioni tecnico/amministrative. Specialmente nel SSN, infatti, è sempre più dilagante il fenomeno del conferimento di funzioni gestionali sostanzialmente amministrative (controllo di gestione, formazione, accreditamento, URP, comunicazione, ecc.) a dirigenti del ruolo sanitario e medico, che illegittimamente da pediatri, patologi clinici, psichiatri, psicologi e senza mai aver cambiato la disciplina di assunzione, sulla sola base di corsi di formazione di tipo amministrativo, smettono le funzioni per i quali sono stati assunti e firmano provvedimenti amministrativi (con evidente danno erariale in quanto mantengono il trattamento del ruolo di appartenenza, ad es ISM).

**PROCEDURE CONFERIMENTO INCARICHI** chiare, trasparenti, pubbliche (come peraltro previsto dall'art. 19 comma 1 bis, dec leg.vo 165/2015) e basate – in ossequio al vigente ordinamento – su **valutazione comparativa e motivazione della scelta**, che deve riferirsi alla preparazione tecnico-specialistica e/o gestionale documentata dal curriculum formativo-professionale del dirigente. Da questo punto di vista, potrebbe essere senz'altro utile uniformare i modelli di CV per tutti i dirigenti della P.A., in modo da renderli facilmente ed effettivamente confrontabili. Occorre cioè introdurre una sorta di "bilancio delle competenze" che valorizzi veramente la storia professionale del dirigente, la cui valutazione costituisca il solo fondamento per l'affidamento degli incarichi.

Il CCNL si dovrà far carico di richiamare tali principi e renderli cogenti nonché di predisporre strumenti effettivi per limitare gli incarichi provvisori e quelli a soggetti esterni all'amministrazione alle sole ed effettive e non diversamente ovviabili esigenze temporanee ed eccezionali. Il conferimento di incarichi di responsabilità a soggetti esterni troppo spesso non risponde né ai requisiti di elevata professionalità richiesti dalle norme e, lungi dal portare all'acquisizione di figure di elevata professionalità, si traduce sempre più spesso nell'affidamento di posizioni secondo criteri diversi da quelli strettamente professionali.

Pur nella nuova disciplina degli incarichi ex T.U. del pubblico impiego occorre una chiara declaratoria delle tipologie di incarico e dei requisiti stringenti per il conferimento degli incarichi apicali **che preveda quale requisito un congruo periodo di anzianità dirigenziale (da un minimo di tre ad almeno cinque anni) modulato in base alle dimensioni dell'Ente ed alla complessità delle competenze esercitate – anche e particolarmente per i soggetti esterni –** e più elastici invece per quelli non apicali impiegando prioritariamente le professionalità presenti all'interno dei contesti organizzativi aziendali. Dal punto di vista della tipologia di incarichi, va considerato che per la dirigenza amministrativa del SSN risulta prevalente se non esclusivo il profilo gestionale, mentre per i ruoli tecnico e professionale possono coesistere profili gestionali e professionali.



**REVOCA DELL'INCARICO** solo a seguito delle ipotesi "patologiche" del rapporto di lavoro già contrattualmente codificate e sempre in relazione alla valutazione negativa dei risultati (ad es. reiterata valutazione negativa come peraltro ormai sancito anche dal dec leg.vo 75/2017) e richiamo chiaro nel CCNL alle garanzie economiche per il caso di revoca anticipata, laddove si renda assolutamente necessaria la riorganizzazione, nel rispetto delle clausole contenute nei contratti individuali di lavoro, che devono essere resi obbligatori e vincolanti per entrambe le parti che li sottoscrivono. A questo proposito va evidenziato, nel regime privatistico del pubblico impiego contrattualizzato, che il contratto individuale ha caratteristiche di esaustività che impegnano le parti fino alla sua naturale scadenza. Va chiarito in maniera inequivocabile che la riorganizzazione (anche per accorpamenti e successioni di Enti) non rientra nelle ipotesi di scadenza naturale del contratto individuale e pertanto il trattamento economico da quest'ultimo previsto va garantito anche in caso di variazioni di incarico, **introducendo anche, nel caso di revoche anticipate, quote di "risarcimento" quale deterrente alle riorganizzazioni selvagge.** Si ritiene opportuno introdurre a livello contrattuale la mediazione obbligatoria di un organismo paritetico regionale per dirimere le problematiche relative alle ricadute delle riorganizzazioni definite in ambito regionale o nazionale, con carattere di vincolatività per le direzioni degli enti.

**DURATA MINIMA DELL'INCARICO (5 anni per incarichi apicali e 3 per incarichi sub apicali)** da assicurare integralmente sia per la continuità amministrativa che per evitare condizionamenti e debolezza di status del Dirigente. In casi sempre più frequenti, a prescindere dai casi di decadenza "inevitabile" per cessazione del rapporto di lavoro (ad es. pensionamento), si assiste alla proposta/imposizione di incarichi con durata inferiore a quelle previste dalle norme e dai vigenti contratti, che i dirigenti difficilmente possono rifiutare trovandosi in una condizione di "subordinazione" nei confronti del datore di lavoro.

**DIVIETO DELLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI** prive degli effettivi requisiti di prevenzione della corruzione. Con il pretesto della rotazione si mortificano le competenze possedute dai dirigenti e si impoveriscono le organizzazioni, in quanto la professionalità acquisita con lunghi anni di esperienza sul campo non è fungibile con chi quella esperienza non ha vissuto né tantomeno con chi ha acquisito solo mere nozioni teoriche in ambiti universitari o simili. La rotazione ha senso se va veramente nell'interesse delle organizzazioni e non può in ogni caso diventare una modalità per spostare o retrocedere i titolari delle posizioni dirigenziali: non può essere definita "rotazione" la proposta di attribuzione di incarichi diversi con un valore di posizione inferiore, in quanto si tratta in questi casi di evidente demansionamento. Occorre pertanto definire, in coerenza peraltro con le linee del PNA, criteri standard per l'applicazione della rotazione che non possono essere legati alla mera permanenza già maturata nella copertura dell'incarico e, nel caso di motivate rotazioni di incarichi, vanno comunque garantiti percorsi di formazione/riqualificazione per l'acquisizione delle nuove competenze.

**MOBILITA' NELL'AREA** l'appartenenza ad un'unica area contrattuale deve rappresentare, tra l'altro, un'occasione importante per favorire mobilità del personale dirigente tra le Amministrazioni, gli Enti e le Aziende presso cui lavorano e ciò anche con particolare riferimento al comparto dei segretari comunali e provinciali. In tal senso va assolutamente ripristinata la procedura semplificata per i trasferimenti su richiesta con la previsione, nel caso di accordo da parte dell'Amministrazione



di destinazione, di un periodo di preavviso (3 o 4 mesi) in sostituzione del preventivo parere favorevole dell'Amministrazione di provenienza. Tale disposizione, oltre a consentire, nei fatti e in coerenza con la nuova area contrattuale, un impiego dei dirigenti in un'ottica di "sistema allargato della P.A.", potrebbe anche, nel caso di rotazioni, contribuire alla salvaguardia delle competenze professionali possedute mediante un loro reimpiego in altre Amministrazioni.

Con particolare riferimento ai segretari comunali e provinciali, occorre scongiurare la reformatio in peius che secondo il Ministero dell'Interno è applicabile, sempre in forza di infausta circolare ministeriale, ai passaggi tra diverse amministrazioni comunali o provinciali. Detti passaggi trovano però la loro disciplina specifica nel dpr 465/1997 e non sono certamente assimilabili alla ordinaria mobilità di cui all'art.30 del TUIP.

**INCARICHI AGGIUNTIVI:** in tutte le realtà dell'Area, e in particolare nei piccoli Comuni, si verifica la situazione di attribuzione di incarichi "ad interim" allo stesso dirigente senza regole per l'affidamento e senza adeguamento della retribuzione. Per garantire la qualità e la sostenibilità dell'esercizio delle funzioni dirigenziali, è necessario porre un freno a questo processo anomalo, fissando numero (non più di uno), durata (6/12 mesi nelle more delle regolari procedure di copertura) e retribuzione (posizione e/o risultato) corrispondenti agli incarichi aggiuntivi conferiti.

**VALUTAZIONE** corretta nelle procedure, nei tempi e nella partecipazione del valutato in tutte le sue fasi. Vanno ribadite (ed estese a tutta la dirigenza dell'Area Funzioni locali) sia la doppia valutazione (annuale sugli obiettivi qualitativi ed economici negoziati in sede di budget e pluriennale sugli obiettivi professionali legati all'incarico) che i due livelli di valutazione (in prima e seconda istanza, rispettivamente per il rispetto dei requisiti di conoscenza diretta del valutato e per la regolarità delle procedure) già patrimonio acquisito nei CCNL della Sanità. Ciò anche in coerenza con la riforma della valutazione di cui al dec leg.vo 74/2017 che lega alla valutazione importanti e definitivi effetti sullo status dirigenziale (licenziamento per reiterata valutazione negativa). La valutazione pluriennale degli incarichi e quella annuale degli obiettivi di budget sono, pertanto, processi che andranno maggiormente semplificati e integrati tra loro, in modo che possano esercitare una reciproca positiva influenza: oggi si tende a non considerare adeguatamente gli esiti delle valutazioni annuali al fine della valutazione professionale di fine incarico, che non di rado risulta del tutto svincolata dalle valutazioni annuali. Il processo di valutazione deve in ogni caso essere disciplinato nelle sue distinte fasi, che comprendono almeno tre momenti formali:

- assegnazione effettiva e coerente degli obiettivi a inizio periodo (anno e/o inizio incarico), da realizzare attraverso un passaggio condiviso (sottoscrizione scheda o contratto individuale);
- una valutazione formale intermedia, da realizzare a metà del periodo oggetto di valutazione, a esito della quale considerare la possibilità di eventuali correttivi nella definizione degli obiettivi;
- la consuntivazione degli esiti, attraverso il colloquio finale o una relazione di valutazione delle attività e del periodo di riferimento.

**RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE E REPONSABILITA' DISCIPLINARE** è opportuno ribadire la distinzione tra i due ambiti di responsabilità, uno relativo a obiettivi e risultati e l'altro riferito agli obblighi di comportamento, e le conseguenti distinte procedure.



La necessità di risolvere tutte le questioni come sopra poste nasce dalla non più rinviabile esigenza di dare stabilità, certezza e trasparenza all'organizzazione delle strutture ed uffici pubblici non tanto e non solo a tutela del dirigente ma soprattutto quale principale strumento di PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

*Inoltre il prossimo CCNL dovrà necessariamente farsi carico anche delle seguenti questioni:*

**LAVORO AGILE E WELFARE** per favorire, in ossequio alle recenti norme e in analogia con quanto già succede positivamente nel settore privato, la creazione di spazi e strumenti all'interno e all'esterno delle strutture lavorative che consentano di conciliare gli impegni familiari e personali e in generale della vita extralavorativa con l'esigenza della presenza fisica sul posto di lavoro. Ciò potrà consentire di migliorare il clima lavorativo, permettendo di curare i propri interessi personali e familiari e favorendo una flessibilità nell'articolazione della presenza in servizio con evidenti benefici anche sulla produttività dei dirigenti. E' evidente tuttavia che essi non potranno essere adeguatamente realizzati nell'ambito delle già esigue risorse contrattuali.

**TETTO CONTRATTI TEMPO DETERMINATO** (in tutte le sue forme istitutive) per limitare i ricorsi a tale tipologie di rapporto di lavoro a casi veramente eccezionali e temporanei (sostanzialmente per la dirigenza per la sola sostituzione di personale assente con diritto a conservazione posto) in coerenza con la normativa vigente. Il fenomeno del precariato interessa in maniera ancora pesante le realtà organizzative della P.A., nonostante le norme che sono state introdotte anche di recente per scongiurare tali patologie del sistema e si risolve prevalentemente, nella dirigenza, nell'assunzione di personale fiduciario esterno che si sovrappone con quello interno (con inevitabile riflessi sull'organizzazione e duplicazione dei costi)

**FORMAZIONE** in un contesto di complessità tecnico-specialistica e di continua evoluzione del quadro normativo, adeguata programmazione di corsi per la dirigenza tecnico-amministrativa e stanziamento di risorse in linea con la normativa e i CCNL (tendenziale 1% del Monte salari) al fine di invertire l'attuale tendenza all'azzeramento della formazione obbligatoria per la dirigenza tecnico amministrativa e con conseguente aggiornamento "fai da te". Occorre ipotizzare l'introduzione di casi di **formazione obbligatoria** anche per la dirigenza tecnico/amministrativa.

**REVISIONE ED OMOGENEIZZAZIONE ISTITUTI ASSENZE DAL SERVIZIO** con l'obiettivo di adeguare contrattualmente i permessi già previsti dalla normativa alle fattispecie di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici e, con particolare riferimento alle terapie salvavita, la previsione di considerare anche le assenze nei giorni immediatamente successivi alla somministrazione delle terapie, senza un tetto annuale nei casi di effettiva necessità attestata dal medico o dalla struttura sanitaria competente.

**OMOGEIZZAZIONE REGOLE ORARIO DI LAVORO** con fissazione chiara di fasce del tempo di non lavoro finalizzato al recupero psico-fisico anche per la dirigenza tecnico amministrativa:



- 1) omogeneizzazione della disciplina della presenza in servizio con superamento dell'obbligo delle 38 ore settimanali per il personale PTA del SSN non apicale, in modo da rendere l'orario funzionale alle esigenze della struttura cui è preposto il dirigente ed all'espletamento dell'incarico affidatogli in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare; il superamento delle 38 ore realizzerebbe peraltro economie di gestione in quanto il personale che oggi vi è soggetto tende maggiormente a compensare eventuali eccedenze di orario rispetto al personale che non ha le 38 ore.
- 2) fermo restando, ai fini medico-legali e assicurativi, l'obbligo di attestare la presenza in lavoro con metodi obiettivi di rilevazione, divieto di pretendere la disponibilità (anche per mail e telefono) nelle fasce orarie serali e notturne e nei festivi.

**ASSICURAZIONE RISCHI PROFESSIONALI** in relazione all'ormai evidente fenomeno dell'"amministrazione difensiva", prevedere, in analogia alle recenti modifiche legislative introdotte per la classe medico/sanitaria, un ampliamento di forme di tutela assicurativa per le fattispecie di responsabilità amministrativo-contabile.

**COORDINAMENTO DELLE NORME DI CCNL CON LA DISCIPLINA DELL'ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA** sancendo con chiarezza nel CCNL l'obbligo di procedure pubbliche e comparative nell'attribuzione degli incarichi.

#### **SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

Lo strumento contrattuale dovrà dare certezza e stabilità alla disciplina del rapporto di lavoro di tale categoria di dirigenti, ponendo fine ai continui tentativi di delegittimazione (se non di abolizione) di una figura che si dimostra utile e necessaria nell'amministrazione degli Enti locali. In assenza di riferimenti contrattuali chiari e analoghi agli altri settori della dirigenza pubblica, si è assistito in questi ultimi anni ad una serie di circolari che sono entrate anche nel merito di trattamenti economici di competenza dei CCNL ed all'abnorme affidamento di incarichi aggiuntivi (scavalco) a prescindere da criteri trasparenti e oggettivi, che andranno invece trovati in sede contrattuale.

Alcuni punti di attenzione sono particolarmente:

- **CONVENZIONI DI SEGRETERIA:** partendo dal presupposto che dovrebbe essere assicurato un segretario comunale ad ogni Comune, laddove ciò non fosse possibile, si dovrà prevedere che le convenzioni di segreteria sganciate da gestioni associate possano essere sottoscritte tra un numero massimo di Comuni che rispondano ad alcuni parametri (per es. numero massimo di abitanti o distanza). Di particolare rilievo è la possibilità di coniugare le convenzioni di segreteria con le gestioni associate, avvalendosi delle competenze dei segretari. Essenziale sarà poi ripristinare il criterio storico di classificazione delle sedi di segreteria, con dei paletti volti ad escludere il convenzionamento selvaggio ed elevando nel contempo la soglia di accesso alla categoria almeno ai 5.000 abitanti, posto che quella dei 3.000 abitanti è assolutamente anacronistica.



- **DIRITTI DI ROGITO:** un intervento legislativo dall'intento punitivo ed il conseguente caos interpretativo generato, hanno provocato enormi contenziosi sfociati nella condanna dei comuni al pagamento dei diritti di rogito ai segretari che hanno giustamente reagito. È assolutamente necessario ristabilire la parità di trattamento tra i segretari comunali, individuati dal TUEL quali ufficiali roganti dell'Ente, riconoscendo a tutti i diritti di segreteria, che sono una voce stipendiale (art. 37 co. 1 lett. g) CCNL 2001), nella forma che il tavolo contrattuale troverà quale soluzione più opportuna, e comunque riconoscendo il diritto alla percezione degli stessi fino a diversa soluzione contrattuale.
- **UNIONI DI COMUNI:** non è accettabile che l'aumento di responsabilità collegato all'affidamento di incarichi per Unioni di Comuni (peraltro in assenza di criteri trasparenti) non abbia un corrispondente riconoscimento economico, come peraltro accade per il personale del comparto titolare di incarichi di posizione organizzativa, sia per quanto riguarda la retribuzione che per i rimborsi spese. Affermare che lo stipendio percepito dal Segretario Comunale sia omnicomprensivo, come ogni volta avviene quando il legislatore gli attribuisce una nuova funzione e una nuova responsabilità, non può trovare applicazione in questa fattispecie, che appare fortemente contrastante con il principio costituzionale della giusta retribuzione (art. 36 Cost). Si ribadisce la diversa disciplina prevista per le posizioni organizzative che, qualora utilizzate in convenzione presso l'Unione, hanno diritto, per CCNL, ad una maggiorazione dell'indennità di posizione e della retribuzione di risultato. Accanto alla valorizzazione economica del lavoro che il Segretario svolge presso l'Unione, sarà necessario definire anche le modalità di rimborso della spesa da parte dell'Unione utilizzatrice al Comune di titolarità;
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** esiste uno specifico problema a proposito dei segretari neo-iscritti in fascia B, ai quali non viene riconosciuto, in palese violazione delle disposizioni contrattuali, il corrispondente trattamento economico fintantochè non entrino effettivamente in servizio in un Comune di fascia B: tale previsione non può valere per l'intero trattamento economico ma solo per la retribuzione di posizione, come da previsioni contrattuali (art. 31 co. 1 CCNL 2001).
- **ADESIONE AL FONDO PERSEO:** il fondo per la previdenza complementare costituisce un'opportunità integrativa della previdenza per tutti i dirigenti pubblici ed è incomprensibile l'attuale esclusione da tale possibilità per i segretari comunali e provinciali.
- **SPESE DI VIAGGIO:** Se pure è vero che le norme del CCNL si sono prestate ad abusi e ad interpretazioni distorte, non c'è dubbio che un segretario che ricopre una sede convenzionata tra due o più enti sostiene delle spese per gli spostamenti da un comune all'altro che devono essere rimborsate. Occorre individuare una corretta riformulazione della norma che consenta un equilibrato ristoro degli oneri sostenuti.



- **RIMBORSO SPESE LEGALI** derivanti da procedimenti penali, civili o amministrativi: estendere ai segretari comunali e provinciali la norma contrattuale ex art. 12 del CCNL Regioni/Autonomie locali biennio economico 2000-2001 che prevede l'assunzione a carico dell'Ente degli oneri a difesa del dirigente con l'assistenza di un legale di comune gradimento;
- **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE:**
  - o **"galleggiamento"**: al fine di garantire un'equiparazione di trattamento con le corrispondenti posizioni dirigenziali, i CCNL hanno introdotto il meccanismo del cosiddetto "galleggiamento", per il quale si propone una semplificazione e un adeguamento dei valori di riferimento per consentire che l'equiparazione sia effettiva;
  - o **maggiorazione**: la possibilità di incrementare la posizione in funzione della complessità degli incarichi va ancorata a parametri oggettivi che tolgano l'eccessiva discrezionalità in capo all'Amministrazione che spesso dà luogo a inopportune "trattative" individuali sulla quantificazione del compenso aggiuntivo.
- **RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DEL SGRETARIO TITOLARE DI SEDE:** è necessario disciplinare contrattualmente la risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro con la messa in disponibilità per altro incarico mediante la previsione di casistiche/presupposti oggettivi e con una procedura che preveda la presenza dei rappresentanti sindacali;
- **INCARICHI "A SCAVALCO"**: i sistemi di affidamento degli incarichi a scavalco nelle numerose sedi vacanti, non pubblicizzate da tempo memorabile, prescindono da qualsiasi criterio trasparente ed oggettivo. Si chiede la definizione di procedure trasparenti e rispettose della normativa anticorruzione che tengano conto di tipologia, distanza, omogeneità di fascia e numero di incarichi.

## **INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA COMUNICAZIONE**

### **Ufficio Stampa e Settore della comunicazione istituzionale /urp/marketing**

La funzione comunicazione risulta essere sempre più strategica in un contesto in cui aumentano le aspettative dell'utenza, si moltiplicano le occasioni e le azioni da parte delle Amministrazioni volte a garantire trasparenza e rendicontazione del proprio operato, in tempi sempre più ravvicinati e con strumenti sempre più sofisticati e partecipativi.

Per rispondere a queste necessità e per dare piena attuazione alla legge 150/2000 sulla comunicazione pubblica e alla direttiva Frattini del 2002, è pertanto necessario - come peraltro espressamente previsto dal Ministro Madia nella sua direttiva all'ARAN - dare adeguato inquadramento contrattuale al personale addetto alla Comunicazione. Si propone l'istituzione di due figure dirigenziali (del ruolo tecnico per il SSN): Dirigente Comunicazione e Dirigente Ufficio stampa, il primo in corrispondenza con le funzioni di Urp, comunicazione istituzionale e/o marketing dei



servizi o assimilati e il secondo in Enti che abbiano nella struttura in organico almeno 5 persone (al di sotto di questi numeri dev'essere prevista una posizione organizzativa). Ai sensi della direttiva Frattini, occorre prevedere le funzioni di coordinamento (e la relativa indennità) delle due strutture di ufficio stampa e di comunicazione per assicurare programmazione, indirizzo e controllo delle attività da realizzare e per garantire qualità, integrazione ed efficienza nello svolgimento dei compiti attribuiti dalla legge, ivi compresa la predisposizione del Piano annuale di Comunicazione.

**SEZIONE AVVOCATI.** E' necessario istituire una specifica sezione per gli avvocati in cui far confluire tutto il personale con qualifica di avvocato considerata l'equivalenza di funzioni fra avvocati dirigenti e direttivi.

Per ciò che concerne gli enti dotati di Avvocatura interna essi disciplinano la corresponsione dei compensi professionali dovuti ai professionisti del ruolo legale a seguito di sentenza favorevole per l'Ente, sia con liquidazione delle spese a carico della parte soccombente che nell'ipotesi di compensazione e transazione e ciò conformemente ai principi sanciti dalla Legge n. 247 del 30/12/2012 (Legge professionale forense) e dall'art. 9 del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Restano comunque salvi gli effetti di quei regolamenti interni delle avvocature degli enti, che sono stati approvati prima della stipulazione del presente CCNL.

**SEZIONE INGEGNERI ED ARCHITETTI.** Parimenti per tali figure professionali e' necessario, analogamente agli avvocati, prevedere una specifica sezione in cui far confluire dirigenti e Direttivi Ingegneri ed Architetti anche al fine di omogeneizzarne i compensi accessori.

**QUESTIONE ARPA.** E' necessario affrontare lo spinoso problema di figure dirigenziali che svolgono il medesimo lavoro con remunerazioni del tutto differenti. Occorre quindi trovare forme di compensazione retributiva che complessivamente conducano a retribuzione uguale per lavoro uguale.

### **TUTELA DELLO STATUS ECONOMICO**

***Regole volte all'armonizzazione di istituti fra le varie dirigenze dell'Area***

**OMOGENEIZZAZIONE DEI MINIMI E MASSIMI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE** vanno allineati i valori minimi e massimi delle retribuzioni di posizione dei dirigenti che appartengono alla medesima area contrattuale, prendendo come riferimento gli attuali importi riconosciuti ai dirigenti di struttura complessa del SSN per i dirigenti con anzianità di servizio > di 5 anni e l'importo del dirigente equiparato del SSN per i dirigenti con anzianità di servizio < di 5 anni. Così articolati i minimi di posizione sarebbero autofinanziati all'interno delle attuali disponibilità contrattuali e non comporterebbero né drenaggio e spostamento di risorse fra le varie tipologie di incarico né nuovi o maggiori oneri a carico del CCNL considerato che la misura media del trattamento di posizione (fissa e variabile) attualmente in godimento dei dirigenti PTA del SSN è sostanzialmente corrispondente al minimo di posizione di Struttura Complessa mentre la misura media della retribuzione di posizione degli altri dirigenti (ad eccezione fatta dei segretari comunali e provinciali) dell'Area è ben superiore (vedi tabella sottostante tratta da dati ufficiali ARAN):



## Retribuzioni medie nella pubblica amministrazione - Personale dirigente<sup>1</sup>

Anno 2015

Categorie di personale	Stipendio + IIS	Altro fisso	Totale voci stipendiali	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Altro	Totale voci accessorie
Dirigenti Ruolo Amministrativo	39.793	5.993	45.786	19.003	8.615	7.537	35.154
Dirigenti Ruolo Professionale	40.035	5.345	45.380	16.432	8.834	6.427	31.693
Dirigenti Ruolo Tecnico	39.856	5.102	44.958	13.804	5.551	3.141	22.496
<i>Servizio Sanitario Nazionale</i>	39.888	5.480	45.374	16.413	7.666	5.702	29.781
Segretari comunali e provinciali	38.262	5.303	43.565	18.598	3.786	10.038	32.423
Dirigenti	38.372	6.317	44.690	34.526	7.834	2.559	44.918
<i>Regioni ed Autonomie locali</i>	38.333	5.958	44.292	28.889	6.401	5.206	40.496

### SEMPLIFICAZIONE STRUTTURA RETRIBUTIVA

Voce stipendiale unica per la retribuzione di posizione, che deve superare in Sanità la "indebita" frammentazione in più sottovoci e i differenti effetti alle stesse collegate. Occorre semplificare la struttura del salario della dirigenza PTA del SSN, armonizzandola con quella della dirigenza di Regioni/EE.LL., in modo tale che a precisi ed equivalenti incarichi corrispondano analoghi trattamenti economici e pensionistico/previdenziali e che la convergenza nell'unica Area non determini reformatio in peius dei complessivi trattamenti economici in godimento. La semplificazione della retribuzione di posizione in un'unica voce dovrà consentire dunque la piena valorizzazione della stessa ai fini previdenziali (TFS/TFR). Eventuali trattamenti legati ai pregressi livelli di inquadramento di provenienza andranno salvaguardati "ad esaurimento".

### SEMPLIFICAZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI



- 1) Costituzione unico fondo del trattamento accessorio (che remunererà posizione, risultato ed eventuale disagio)
- 2) Incremento per progressioni economiche (ad es RIA e Assegni ad personam) del personale cessato
- 3) Incremento del fondo di posizione con i risparmi derivanti dalla soppressione di strutture determinata dalle riorganizzazioni considerata la notevole perdita di posizioni gestionali (nel SSN delle 2.000 SC perdute la maggior parte, in termini proporzionali, appartengono alla tecnostruttura amministrativa)
- 4) Nessuna permeabilità con i fondi del comparto
- 5) Imputazione a bilancio delle retribuzioni relative a funzioni di coordinamento di strutture apicali
- 6) Sottrazione dai fondi delle voci retributive di spesa legate agli incarichi fiduciari agli esterni (così come già disposto art. 63 comma 5 CCNL 8/6/2000 Area III).

### **SUDDIVISIONE FONDI COMUNI EX AREA III**

Suddivisione fondo di risultato (laddove unico) e trattamento accessorio fra dirigenza PTA e dirigenza sanitaria non medica ex Area III secondo le quote medie *procapite calcolate per tipologia di incarico*.

**REMUNERAZIONE CONTRIBUTO ALLO SVOLGIMENTO LP DA PARTE DI MEDICI E SANITARI** va reso effettivo economicamente il lavoro svolto dalla dirigenza amministrativa negli Enti ed Aziende del SSN a supporto dell'attività libero-professionale che è una prerogativa della dirigenza dei ruoli sanitario e medico (considerando peraltro che la dirigenza PTA non gode di istituti effettivamente analoghi all'indennità di esclusività riservata a dirigenti medici e sanitari); è evidente infatti che senza tale lavoro, che comprende molteplici attività quali l'organizzazione delle agende e degli spazi all'interno delle strutture, il reperimento e le forme di convenzionamento per spazi al di fuori delle strutture, l'elaborazione e l'approvazione dei regolamenti per l'ALPI, il calcolo delle quote da riservare ai titolari dell'ALPI e la loro liquidazione in busta paga, il calcolo e la destinazione delle quote del fondo comune, le rendicontazioni dell'ALPI nei bilanci aziendali e nei flussi a livello regionale e nazionale, ecc. non ci sarebbero le condizioni per l'esercizio dell'attività libero-professionale da parte dei professionisti che beneficiano di tale esclusiva possibilità.

**ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE** oltre alla conferma della possibilità di stanziare risorse aggiuntive regionali nella misura dell'1% nel caso di pareggio di bilancio, occorre dare applicazione a quanto previsto dal Titolo III del d. lgs. 150/2009 in ordine a strumenti per il riconoscimento del merito, quali il bonus delle eccellenze, i programmi di innovazione, l'alta formazione quale strumento incentivante ed il premio di efficienza, peraltro ripreso e disciplinato dall'art. 16 della legge 111/11.

### **DECONTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO**

Al fine di armonizzare i trattamenti tra il settore pubblico e privato e di consentire al pubblico impiego un recupero su gap storici di competitività e una reale valorizzazione della componente variabile del salario finalizzata a riconoscere il merito e incentivare il raggiungimento dei risultati, si ritiene necessario individuare, per il salario accessorio dei dirigenti pubblici, sgravi contributivi



analoghi a quanto già introdotto da alcuni anni per le imprese private. Tanto più tale necessità è fondata per il SSN, che – secondo quanto recentemente statuito dalla Corte Costituzionale – è non solo in una situazione di effettiva competitività con la Sanità Privata Convenzionata ma anche sostanzialmente in una situazione di **competitività svantaggiata**.

### **RELAZIONI SINDACALI**

***Regole volte al recupero del confronto reale, effettivo e corretto fra le parti***

**PARTECIPAZIONE EFFETTIVA DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI NELLE FASI DI RIORDINO DEI SISTEMI** al fine di favorire la condivisione ed il consenso nonchè il **contributo** dei lavoratori (e dei loro rappresentanti) che il riordino devono poi materialmente attuare. Al riguardo è particolarmente sensibile per la dirigenza il tema dell'organizzazione e delle modalità di affidamento e revoca degli incarichi. Oltre che la necessità di condivisione di tali aspetti con chi (in particolare la dirigenza) dovrà poi attuare in concreto le scelte direzionali, entrambi possono produrre sullo status giuridico ed economico dirigenziale pesanti ripercussioni. Pertanto su di essi è da attuare un sistema di relazioni sindacali profondo ed efficace che necessita nel minimo di un confronto concertativo.

**DEFINIZIONE DEL TERMINE DI APERTURA E DURATA MASSIMA NEGOZIAZIONI DECENTRATE ED IPOTESI TASSATIVE IN CUI L'ENTE PUO' PROCEDERE IN VIA AUTONOMA**, al fine di rendere obbligatoria ed effettiva la contrattazione di 2° livello, con fissazione di termini minimi di convocazione (almeno 7 gg lavorativi), trasmissione degli elementi e documenti necessari alla discussione (almeno 5 gg lavorativi prima del confronto), obbligo cogente di tempestiva e costante trasmissione dei dati analitici di costituzione e spesa (per le singole posizioni dirigenziali) dei fondi nonchè delle assunzioni/cessazioni/conferimento incarichi, **obbligo di verbalizzazione incontri**.

**OBBLIGO TRASFERIMENTO DELEGA SINDACALE IN CASO DI MOBILITA'** la delega sindacale deve obbligatoriamente seguire il trasferimento dell'iscritto ad altra Azienda, salvo diversa espressione di volontà da parte dell'interessato. E' d'uso infatti negli enti non riprendere la trattenuta sindacale nel caso di mobilità pur vigendo l'obbligo di continuità delle trattenute conto terzi (al pari di cessioni del V, prestiti ecc ecc) obbligando di fatto, e contro legge, il dirigente a doversi riesprimere sulla adesione sindacale.

IL SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO

Elisa Petrone

