



Sindacato

FEDIR (già Fedir Sanità)

Federazione Dirigenti e Direttivi Pubblici
Segreteria Nazionale

Prot. n. 300

Roma 19 Luglio 2017

AUDIZIONE FEDIR AL COMITATO DI SETTORE REGIONI-SANITA'

Credo non sfugga a nessuno dei presenti il particolare momento storico che stiamo vivendo dal punto di vista della contrattazione del pubblico impiego, sia per l'auspicata occasione di riprendere a trattare dopo quasi 10 anni di blocco dei CCNL, sia per il nuovo assetto delle Aree di contrattazione (CCNQ 13 luglio 2016) che ha per la nuova Area Funzioni Locali, nella quale Fedir è stata censita quale primo sindacato autonomo rappresentativo, introdotto rilevanti novità rispetto al passato con la convergenza in un'unica Area contrattuale della dirigenza delle Regioni e degli Enti locali, della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa del SSN, e dei segretari comunali e provinciali. Per entrambe tali ultime categorie si realizza l'opportunità di avere per la prima volta un proprio contratto distinto, per la prima, dall'area sanitaria e medica e per la seconda dal personale dei livelli. Particolarmente significativa per la dirigenza dei ruoli PTA del SSN la possibilità di tracciare le nette differenze rispetto allo status giuridico della dirigenza del ruolo sanitario sancito dall'art. 15 del d.lgs. 502/1992 e dagli inconfidenti – per la dirigenza PTA - “parametri LEA”.

Non più, per i dirigenti PTA del SSN, un **innaturale** contratto “fotocopia” dei medici ma un accordo che, **pur considerando le specificità di una classe dirigente profondamente immanente al SSN**, le consenta di affacciarsi con la propria identità e le proprie specificità in una nuova Area, assieme alla dirigenza delle Regioni e delle Autonomie locali, **con la quale condivide invece identità di ruoli e compiti**. E' una scelta che può aiutare il processo di formazione di una nuova classe dirigente pubblica più sinergica e più aperta a concepirsi al servizio della Nazione.

Non possiamo perdere questa opportunità unica e quindi ci auguriamo fortemente che il nuovo CCNL possa sancire i nuovi ingressi **valorizzando le potenzialità dei precedenti CCNL**.

Non sarà un percorso facile, ma è necessario fare tutto il possibile per avvicinare la dirigenza PTA del SSN e quella di Regioni/Autonomie locali, armonizzando i trattamenti giuridici ed economici senza strappi ma neanche senza tentennamenti. E' d'altra parte un'occasione unica **per dare corpo al principio di armonizzazione** fortemente voluto dalle riforme “Madia”.

La dirigenza del SSN ha, crediamo senza tema di essere smentiti, una storia e un peso che certamente meritano pari dignità rispetto ai colleghi dell'ex Area II, **con i quali condividiamo sicuramente le profonde preoccupazioni relative al nostro status normativo e contrattuale**.

Parimenti i segretari comunali e provinciali hanno vissuto in questi anni con enorme apprensione una proposta di abolizione che è stata letta dalla categoria come una mortificazione ed un disconoscimento della loro professionalità a servizio delle autonomie locali. E intendono anch'essi confrontare ed allineare il proprio status normativo e contrattuale con quello della restante dirigenza dell'area Funzioni locali, a fianco della quale sono collocati e con la quale hanno diritto di condividere status giuridico e percorsi di carriera e mobilità.



Alcune, sintetiche e prevalenti, di queste **preoccupazioni** in vista della predisposizione degli Atti di indirizzo e dell'apertura dei tavoli negoziali sono certamente:

1. Innanzitutto che sia un CCNL pensato e scritto non per la difesa di interessi particolari (molti di noi qui presenti saremmo altrimenti in palese conflitto di interessi!) **ma per il bene comune della P.A. e dei dirigenti che vi lavorano**, contrastando efficacemente tutti quelli che, dall'interno o dall'esterno, ne stanno distruggendo la reputazione e l'affidabilità. In un clima di denigrazione, di sospetti e di controlli ossessivi che ne compromettono la credibilità, **i dirigenti sono infatti sempre più indotti a "difendersi" e a non agire** e l'attività della PA perde capacità di proporre innovazione e di fare.
2. Il recupero di fiducia nei confronti della dirigenza pubblica si sostanzia in strumenti contrattuali in grado di sanzionare chi non lavora o lavora male ma anche di riconoscere la responsabilità e premiare il merito. Ma per raggiungere tale risultato è **prioritario attivare regole e procedure chiare che obblighino le parti a portare a termine una efficace contrattazione integrativa di 2° livello**.
3. L'introduzione di **sistemi di misurazione e valorizzazione** delle competenze professionali, **di cui sono ricche soprattutto le Aziende del SSN** (e non solo sul versante clinico) che, come noto, hanno sviluppato in materia un know how superiore che in altri ambiti della PA da cui attingere a piene mani quale ulteriore strumento in grado di riconoscere la professionalità e l'impegno che la stragrande maggioranza dei dirigenti (a dispetto delle poche mele marce che si tende ad ergere ad esempio negativo di tutta la PA) dimostrano nell'esercizio della propria responsabilità.
4. **La assoluta necessità di conferire CERTEZZA ATTUATIVA del CCNL in sede decentrata e concreta applicazione agli istituti, a partire dalle modalità di individuazione, pesatura e conferimento degli incarichi, della loro durata e del contenuto degli stessi**. Stiamo vivendo una stagione di riorganizzazioni infinite, cruenti e continue che **sopprimono con troppa facilità e disinvoltura posizioni e revocano incarichi prima della loro scadenza naturale contrattualmente definita troppo spesso senza effettive necessità organizzative** alimentando contenziosi e sottraendo risorse all'operatività dei dirigenti; **di assenza di criteri o di presenza di criteri "opportunistici"** nella graduazione delle funzioni; **di scarsa trasparenza nelle procedure di affidamento degli incarichi** senza l'adeguata pubblicizzazione delle posizioni vacanti e **senza vere valutazioni comparative** dei CV; **di rotazioni inventate ad hoc** per spostare e retrocedere dirigenti "scomodi" **estremamente dannose per l'efficienza e continuità amministrativa**. Uno strumento per aiutare a dare regole certe e condivise dovrà certamente essere il CCNL, ma anche i Contratti Integrativi e la loro declinazione nel **contratto individuale, da rendere assolutamente obbligatorio, puntuale e chiaro in tutti i suoi aspetti nonché conforme a norme** e che, **in un'ottica privatistica**, disciplini **correttamente** le condizioni oggettive e soggettive del rapporto di lavoro, a tutela di entrambe le parti che lo sottoscrivono.



5. L'adeguamento delle risorse economiche che necessitano di un finanziamento specifico nella prossima legge di stabilità per garantire i livelli percentuali di incremento contenuti nei documenti governativi di programmazione economica e finanziaria e negli Accordi quadro.
6. **La certezza delle posizioni economiche a fronte di un'eccessiva differenziazione dei trattamenti individuali, pur a parità di ruoli e responsabilità**, e del non corretto utilizzo del fondo contrattuale di posizione con la conseguenza di ridurre le possibilità di un concreto riconoscimento delle responsabilità ricoperte. A tale proposito ci sembrano necessarie una **semplificazione dei fondi (con il corollario di non poco conto per la dirigenza PTA del SSN della corretta separazione delle risorse in comune con la dirigenza sanitaria non medica rispetto ai fondi di risultato e del trattamento accessorio)**, della struttura del salario che consenta di **allineare la retribuzione della posizione – ed i suoi effetti - a quelle in atto per Regioni/EE.LL**, così come la costruzione di un fondo unico che sostituisca l'attuale tripartizione.
7. Per i segretari comunali e provinciali sono diversi gli ambiti su cui la contrattazione collettiva dovrà intervenire , anche a causa di recenti interventi normativi ed interpretativi che hanno messo a soqquadro lo status giuridico . Se probabilmente solo un intervento normativo potrà porre rimedio allo squilibrio costituzionale, esploso con evidenza dal 2012, tra il rafforzamento dei poteri di controllo dei segretari (in assenza di qualsiasi altro controllo esterno) ed il regime fiduciario di nomina e decadenza, sul piano più squisitamente contrattuale si pone la necessità di porre un correttivo alle interpretazioni restrittive del Mef, recepite dall'Albo nazionale, rispetto ai **criteri di convenzionamento** delle sedi di segreteria, che hanno messo in ginocchio le amministrazioni del nord Italia, per passare poi ad affrontare il caos interpretativo generato dall'intervento del legislatore e dalla Corte dei Conti sulla materia dei **diritti di rogito**, che sta generando numerosissimi contenziosi. Ed ancora sarà necessario porre rimedio alla incomprensibile esclusione dei Segretari comunale dal **Fondo Perseo Sirio**, ad una uniforme (rispetto alla restante dirigenza) disciplina della **reformatio in peius** in caso di transito da sedi diverse, alla corretta attribuzione del trattamento economico ai **segretari transitati nella fascia B** a seguito del prescritto percorso professionale. Una riflessione si imporrà poi per la situazione dei segretari che operano nelle **Unioni di comuni**, che a norma di legge non possono percepire alcun compenso, ma il cui carico maggiore di responsabilità ed oneri deve trovare in qualche modo adeguata tutela, anche alla luce dei principi espressi e tutelati dall'art.36 Cost.
8. La disciplina di **nuove modalità di riconoscimento del merito** già contemplate dal d. lgs. 150/09 e mai attuate per il successivo blocco dei CCNL e mi riferisco in particolare al **bonus delle eccellenze, ai programmi di innovazione, all'alta formazione quale strumento incentivante e al premio di efficienza, ulteriormente ripreso e disciplinato dall'art. 16 della legge 111/11**.



9. Lo sviluppo di forme di **welfare aziendale e di lavoro agile** che favoriscano l'incontro tra le esigenze organizzative e lavorative e gli impegni familiari e della vita extralavorativa, in forte sofferenza per la stragrande maggioranza della dirigenza gestionale.
10. **Le coperture assicurative**, con l'ampliamento della sfera di responsabilità diretta dell'Amministrazione, per aiutare a superare atteggiamenti ormai generalmente riconosciuti di "amministrazione difensiva" (non c'è infatti solo la medicina difensiva) generati dal clima di sospetto e dal groviglio di norme che rallentano e spesso ostacolano uno svolgimento sereno e positivo della propria attività.
11. **La formazione**, che ha visto nell'ultimo decennio in ragione della contrazione delle risorse, l'azzeramento della formazione obbligatoria nei confronti della dirigenza tecnico/amministrativa, costretta ad un aggiornamento "fai da te".

In conclusione, nello spirito di lealtà e collaborazione e nel rispetto dei ruoli e dei reciproci interessi, auspichiamo l'avvio di un proficuo confronto per la conclusione in tempi rapidi del processo negoziale.

Stiamo terminando l'elaborazione di un documento più articolato, che sviluppi e integri i punti sinteticamente oggi esposti, che vi faremo avere nei prossimi giorni.

F.to
IL SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO
Elisa Petrone

