

COMUNICATO

IL NOSTRO IMPEGNO DECISIVO PER IL CONTRATTO INNOVATIVO FIRMATO IERI

La grande soddisfazione per la firma in ARAN del CCNL Area Funzioni Centrali dopo più di nove anni di attesa induce la nostra Federazione CIDA funzione pubblica e Associazione CIDA funzioni centrali - rappresentative dei dirigenti e dei professionisti con significativa e consistente presenza al tavolo nazionale – a partecipare ai suoi iscritti e simpatizzanti un “quadro del giorno dopo” sviluppando una serie di riflessioni concrete sul valore che la presenza delle Organizzazioni ha fornito per la qualità delle clausole firmate alla fine di una lunga e poi serrata trattativa. Ciò era dovuto anche al fatto che per la prima volta si andava a sottoscrivere un contratto che racchiude più amministrazioni che prima appartenevano a diverse aree di contrattazione e diverse figure professionali: dirigenti, professionisti e medici, oggi ricompresi in tale area.

Possiamo oggi osservare con giustificato orgoglio che una parte preponderante delle nostre richieste ha trovato posto nell’articolo finale che alleghiamo.

Il decorso lungo, ma alla fine coronato da successo, è il frutto di un’opera impegnativa e costante in cui la CIDA, che se ne fece promotrice dall’inizio, si è spesa con assoluta convinzione insieme a CODIRP, CONFEDIR e COSMED, in un “cartello” maggioritario al tavolo di contrattazione. La nostra compagine così allargata ha saputo “sparigliare” al momento giusto (ottobre 2018) - in opposizione a un atteggiamento contrattuale col quale si davano per definite e concluse una serie di questioni fondamentali e decisive (tre per tutte: la stabilità della posizione dirigenziale, lo status giuridico ed economico dei professionisti e lo status economico dei dirigenti sanitari del Ministero della Salute) – e minacciare la rottura delle trattative, ove non si fossero affrontati i temi da noi posti.

La nostra compagine, affatto “originale” in un panorama consolidato di relazioni sindacali del pubblico impiego, ha saputo “tenere botta” e imporre all’attenzione del tavolo tutte le questioni che avevamo sviluppato per iscritto in una piattaforma contrattuale consegnata all’ARAN, per primi, all’inizio delle trattative. Discende oggi da quella presa di posizione un capovolgimento completo del valore minimale che all’inizio si era dato a questo contratto, a causa della scarsa consistenza delle risorse economiche disponibili. Sono state “portate a casa”: **a)** l’omogeneizzazione nell’impianto di base del CCNL di una serie preponderante di regole comuni a dirigenti amministrativi, medici, avvocati, ingegneri, statistici e professionisti tutti, salvaguardando nel contempo in apposite sezioni le diverse specificità; **b)** la scrittura o riscrittura di una serie di clausole giuridiche, attinenti al rapporto di lavoro, che avvantaggiano/consolidano i diritti dei dirigenti e dei professionisti; **c)** la rivalutazione economica, pure nel contesto di una base incrementale eguale per tutti, delle posizioni di partenza maggiormente sacrificate.

La rilettura delle richieste iniziali del nostro cartello sindacale – a voi già note - consente oggi di concludere che la parte preponderante di quelle richieste siano oggi norme giuridiche di tutela della dirigenza e dei professionisti pubblici. Ne tracciamo una breve rassegna.

- L'istituzione presso tutte le amministrazioni con almeno 30 unità di personale dirigenziale e professionale di un **“Organismo paritetico per l'innovazione”** nel quale Amministrazione e sindacati della dirigenza e dei professionisti potranno discutere e possibilmente condividere qualunque questione abbia *“dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo”* (art. 5bis);
- l'istituzione di **tavoli di “confronto” sindacale** – già previsti nella contrattazione di comparto – ma nei quali, nello specifico della dirigenza e dei professionisti, le nostre richieste hanno portato all'inclusione di materie fondamentali quali: criteri della valutazione delle performance individuale; criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali; criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali; linee generali per la pianificazione della formazione e aggiornamento professionale; criteri per la definizione delle procedure selettive per i livelli differenziati dell'area professionisti; criteri per l'affidamento degli incarichi di coordinamento dell'area professionisti (artt. 42 e 81). Superfluo ricordare che tali materie hanno costituito oggetto fino ad oggi di semplici informative, rese spessissimo a ridosso delle decisioni adottate dalle amministrazioni;
- netta separazione e specificazione dei rispettivi ambiti fra **responsabilità disciplinare e responsabilità manageriale** (art. 31), ambito questo in cui spesso le amministrazioni giocavano “a rimpiattino”, pattinando a piacimento fra l'una e l'altra fattispecie;
- obbligo per le amministrazioni di prevedere un **“obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno”** (articoli vari), affinché la materia della formazione esca finalmente dall'area della pura declamazione e diventi realtà concreta per tutti;
- **diritto di assemblea** per dirigenti e professionisti (art. 10);
- istituzione di un **fascicolo personale**, finalizzato a costituire il luogo privilegiato per esaminare i percorsi professionali e di carriera svolti e i risultati da ciascuno conseguiti (art. 24);
- **clausola di salvaguardia economica** (art. 52) di cui parleremo meglio più avanti;
- **salvaguardia integrale dei fondi di amministrazione** per la contrattazione integrativa, così come previsti fino ad oggi dalle norme legislative e contrattuali (artt. 46, 49, 77, 85, 91 e 98);
- misure economiche tabellari a favore dei **dirigenti sanitari del ministero della Salute (artt. 59-64)**;
- **contrazione della forbice tabellare retributiva fra i professionisti degli enti pubblici non economici (art. 86)** e previsione di un obbligo per le Amministrazioni di procedere entro sei mesi alle selezioni per il passaggio dal I al II livello (Tabelle alla pag. 97);
- meccanismi di rotazione periodica delle **responsabilità di coordinamento dei professionisti (art. 86bis)**;
- istituzione di una Commissione Paritetica per le modalità e i tempi di progressione di carriera dei professionisti (dichiarazione congiunta n. 7).

Ci fa piacere evidenziare i tre momenti fondamentali di novità introdotti da questo contratto (che potrà diventare punto di riferimento dei CCNL di altre aree di contrattazione della dirigenza pubblica).

1. Uno schema di azione nella **contrattazione integrativa aziendale** che consentirà alle rappresentanze della dirigenza di accompagnare, attraverso consultazioni preventive e

confronto, tutte le decisioni fondamentali di Ministeri e Amministrazioni pubbliche, ANCHE nelle materie organizzative. Ci pare questa una vittoria decisiva per il sindacalismo pubblico, a vantaggio della grande maggioranza dei dirigenti e professionisti degli ambiti organizzativi, da sempre marginalizzati nei momenti topici delle decisioni strategiche.

2. Un criterio di **salvaguardia e armonizzazione dei trattamenti economici** che, confermando e incrementando per ciascuna categoria le posizioni di partenza, elevi progressivamente le posizioni economiche più svantaggiate.

3. *Dulcis in fundo*, una misura che non esitiamo a definire “storica” per lo status giuridico della dirigenza pubblica, che consiste nella **salvaguardia del dirigente cui venga attribuito un nuovo incarico di minore rilevanza economica**. La misura prevista all’art. 52 del CCNL consente a tutta la dirigenza delle funzioni centrali di uscire dall’ inaccettabile strettoia, determinatasi a partire dalla legge “Brunetta”, di essere alla mercé (dal punto di vista non solo retributivo ma anche previdenziale per i dirigenti più vicini alla pensione) delle decisioni - organizzative e non - delle amministrazioni di appartenenza. La lettura un po’ maliziosa che danno oggi alcuni organi di stampa di questa norma (“salvastipendi”) è fuorviante: salvaguardare economicamente il dirigente a fine incarico significa sottrarlo alle possibili pressioni (quando non ricatti) che i vertici politici possono essere tentati di porre in essere **nel corso** dell’incarico stesso. Il conferimento di una posizione dirigenziale inferiore è senz’altro una possibilità prevedibile e legittima, ma solo in presenza di sistemi di valutazione individuale degni di tal nome: altrimenti è altro. Salvaguardare economicamente il dirigente a fine incarico significa porlo in condizione di rispettare i principi di imparzialità e legittimità delle decisioni adottate, previsti dalla Carta costituzionale e di preservarne la **stabilità** (principio pure previsto in Costituzione); significa salvaguardarlo da una posizione di debolezza, precarietà e instabilità continua: questo è il punto vero. Quanto ai “diritti di primogenitura” di questa grande vittoria di tutti, lasciamo ad altri il gusto di enfatizzarla: chi era lì presente (ne farà prova il contenuto dei verbali delle sedute predisposti dall’ ARAN) sa bene che la CIDA si è esposta per prima, l’ha sostenuta fino al limite della rottura e ha poi saputo mediare sul testo finale dell’articolo in questione.

La Federazione Funzione Pubblica CIDA e l’Associazione CIDA Funzioni Centrali, che rappresentano e tutelano dirigenti e professionisti di Ministeri, EPNE, Agenzie ed Enti come ICE ed ENAC, proseguiranno in futuro nell’impegno di consolidare i risultati ottenuti e di migliorare il quadro di integrità, di prestigio e di stabilità dello status giuridico ed economico della dirigenza e dei professionisti pubblici, che questo contratto fortemente innovativo ha ben delineato.

FP CIDA

Giorgio Rembado



CIDA FC

Roberto Caruso

