



## RIUNIONE DEL 19 FEBBRAIO 2020 CON IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SUL MEMORANDUM D'INTESA SUL LAVORO PUBBLICO

Questa Confederazione ha inviato nei mesi scorsi alla Ministra on. Fabiana Dadone un documento nel quale si delineava il proprio punto di vista in ordine allo stato e alle necessità di modifica di alcune disposizioni legislative vigenti per le pubbliche amministrazioni italiane; tale documento, illustrato nel corso della riunione del 15 ottobre 2019, intendeva rispondere al suo invito esplicito di istaurare un *“confronto ...per determinare quella convinta e concreta semplificazione normativa capace di rispondere alle primarie necessità dei cittadini e delle imprese di interloquire con una amministrazione pubblica snella ed efficace, vicina agli utenti e al passo con le innovazioni tecnologiche e organizzative”*. In relazione a tale antefatto, riteniamo che questo secondo incontro possa diventare il seguito necessario del primo e rappresentare l'occasione per ricevere un riscontro sulle idee in quella sede rappresentate. Riteniamo, pertanto, di fare cosa utile, confermando i contenuti del documento citato (che si rimette in copia) ed esponendo alcune proposte concrete collegate ai contesti di riferimento lì declinati.

### 1. INNOVAZIONI NORMATIVE

a) In ordine a: **Tutela della stabilità delle funzioni** della dirigenza e delle alte professionalità.

#### Proposte:

- Abolizione dei seguenti tre articoli di legge, non compresi nel decreto legislativo n. 165/2001, che hanno fortemente leso la stabilità delle funzioni dirigenziali: **1) L'articolo 9, comma 32, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 (convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122)** che consente alle pubbliche amministrazioni di destinare un dirigente ad altro incarico **“anche in assenza di valutazione negativa”**; **2) L'articolo 1, comma 18, del D.L. 1 agosto 2011, n. 138 (convertito in Legge 14 settembre 2011, n. 148)**, che prevede in caso di riorganizzazione, il passaggio ad altro incarico anche di rilevanza inferiore; **3) l'articolo 11, comma 1, lett. a) del D. L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114**, che ha fissato per le amministrazioni comunali e provinciali la facoltà di conferire a **soggetti esterni “incarichi a tempo determinato”** per qualunque funzione dirigenziale (anche di “core business”) fino ad un numero di **dirigenti non di carriera pari al 30% della relativa dotazione organica**.
- Istituzione di un'Autorità indipendente a presidio del Sistema nazionale di valutazione: è giusto e condivisibile il principio di coordinamento e coerenza generale dei sistemi di valutazione adottati dalle varie amministrazioni italiane (attualmente è previsto che tale sistema sia *“coordinato dal Dipartimento della*

*funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri”);* tuttavia, i criteri generali per i sistemi di valutazione - nonché una funzione di riscontro di quanto contenuto nelle direttive – rientrano fra le funzioni con natura di **neutralità politica e di interesse generale** che non possono essere poste in capo ad un organo di parte politica, anche se governativo. Esse vanno presidiate da soggetti indipendenti, nel senso della stabilità nel tempo della loro carica e della non rimuovibilità dei componenti, se non per motivi disciplinari, negligenza dei doveri o buona causa. Attualmente l’indispensabile posizione di terzietà del giudizio risulta compromessa.

- **Introduzione della categoria dei quadri**, in coerenza con la disciplina generale del lavoro privato: nella disciplina pubblica tale categoria non è contemplata. Come noto **l’articolo 2095 c.c.** distingue i “*prestatori di lavoro subordinato*” in **dirigenti, quadri, impiegati e operai**. Il “quadro”, nel mondo produttivo privato, dà rilievo normativo ad una figura professionale – parimenti esistente nell’impiego pubblico - dotata di alta professionalità e/o specializzazione, che ha funzione di collaborazione diretta alla funzione gestionale e professionale dei dirigenti. Si ritiene che la scomparsa (o appiattimento) delle funzioni professionali nella pubblica amministrazione (una volta comprese nei “ruoli direttivi”) sia uno dei motivi fondamentali dello scadimento di valore della qualità dei servizi delle pubbliche amministrazioni, intervenuto negli ultimi 25 anni. Tale necessità si presenta come indifferibile nel mondo dell’istruzione nel quale ogni dirigente scolastico gestisce quotidianamente in media 125 dipendenti (docenti e a.t.a.) distribuiti su molteplici plessi scolastici e questo senza potersi avvalere di figure stabili di adeguata professionalità.

## b) Valorizzazione delle **risorse umane delle PP.AA:**

### **Proposte:**

- Adozione di una strategia generale volta ad individuare i **nuovi fabbisogni organizzativi e professionali** profondamente diversi dal passato, a motivo delle straordinarie evoluzioni tecnologiche degli ultimi decenni. Ciò impone di dismettere alcuni profili professionali ormai superati nel mondo digitale ed introdurne di nuovi in linea con le nuove tecniche organizzative e di gestione.
- Realizzazione di una riflessione urgente sullo stato delle **procedure di assunzione di personale nelle varie amministrazioni**, procedendo a un monitoraggio che consenta una valutazione comune sulla corrispondenza dell’andamento delle attività in atto rispetto agli obiettivi di sollecito accrescimento del patrimonio di risorse umane delle pubbliche amministrazioni.

### c) Riforma dei **sistemi di valutazione**.

#### Proposte:

- Quale conseguenza di quanto proposto al precedente punto a), si ritiene opportuno rimettere all'auspicata Autorità nazionale della valutazione la competenza della nomina ed erogazione dei compensi ai membri degli **Organismi Indipendenti di Valutazione**, istituiti dal decreto legislativo n. 150/2009. La posizione di **autonomia e terzietà** degli attuali OO.II.VV. è fortemente condizionata dalla previsione legislativa che rimette alle stesse amministrazioni vigilate la nomina dei componenti e l'erogazione dei loro compensi. I componenti dell'OIV devono essere in possesso di specifici requisiti professionali a seconda dei settori da sottoporre a valutazione (a volte, ad esempio, tra i componenti OIV negli ospedali ci sono i segretari comunali).
- Spostare il *focus* principale dell'interesse generale dei cittadini e delle imprese sulla **valutazione finale** dei risultati conseguiti dalle **pubbliche amministrazioni** considerate come un **tutto** (cosiddetto *outcome*), **anche sulla base del giudizio degli utenti di tali amministrazioni**. La previsione di questo tipo di valutazione è completamente assente nella legislazione italiana, mentre è presente la valutazione della "performance organizzativa" (cioè dei risultati produttivi conseguiti dai vari uffici di una pubblica amministrazione) che interessa poco o niente ai cittadini.

### d) **Sistemi informativi** delle pubbliche amministrazioni.

#### Proposta:

- Confronto con il sindacato in ordine al piano generale per l'attuazione del **collegamento fra le banche dati delle amministrazioni pubbliche**, con le relative risorse finanziarie da impegnare in tale direzione.

## 2. CONFRONTO SINDACALE

Su un piano più squisitamente sindacale e al fine di valorizzare il **ruolo dei sindacati della dirigenza e dei professionisti nel pubblico impiego**, la nostra Confederazione ritiene non più rinviabile la soluzione dei problemi che si espongono di seguito.

- a) Confermare in sede di Contratto Collettivo Nazionale Quadro l'attuale definizione dei comparti e delle aree di contrattazione, così come definite dall'accordo siglato nel luglio 2016.
- b) Procedere alla sottoscrizione definitiva dei contratti collettivi per gli anni 2016/2018 relativamente alle aree "funzioni centrali" e "funzioni locali", nonché dei contratti di comparto e di area della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

- c) Dare avvio immediato all'apertura dei tavoli per la contrattazione collettiva delle quattro aree dirigenziali per il triennio 2019/2021, ripristinando, nei limiti del possibile, quella correttezza indispensabile nella tempistica della contrattazione pubblica, che é mancata nelle precedenti occasioni contrattuali.
  
- d) Reperire le risorse necessarie per perseguire gli obiettivi più volte enunciati di armonizzazione e di perequazione retributiva fra le diverse categorie dirigenziali e professionali. In tal senso si valutano come insufficienti le risorse previste dalla legge di bilancio per i prossimi contratti collettivi nazionali.
  
- e) Introdurre in sede di contrattazione collettiva nazionale alcuni temi relativi a obiettivi non raggiunti nella precedente tornata contrattuale, quali: i requisiti minimi per la sottoscrizione dei contratti integrativi di ente, la garanzia di un minimo annuale individuale di ore/formazione, le regole di trasparenza delle procedure di valutazione individuale, la limitazione degli incarichi *ad interim*, la regolazione dello *smartworking*.
  
- f) Avviare nei prossimi contratti di area ipotesi concrete e conseguenti clausole regolatorie in ordine al welfare aziendale dei dirigenti e professionisti: si vuole qui significare che urge ormai anche nel settore pubblico l'introduzione di idonee coperture assicurative di carattere sanitario, nonché di fondi previdenziali integrativi per la dirigenza e per i professionisti, come altrove regolato da decenni a tutela dei dirigenti e professionisti delle imprese private.

19 febbraio 2020