



Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

Prot. 16

Roma, 17 Aprile 2018

## PROPOSTE CCNL AREA FUNZIONI LOCALI

### PREMESSA

Il CCNL 2016-2018, in applicazione del CCNQ 13.7.2016 unanimemente condiviso, sarà il primo CCNL dell'Area Funzioni Locali. Nasce in tal modo l'Area omogenea della **dirigenza tecnico-amministrativa dei territori, che conta circa 15.000 dirigenti gestionali** di Regioni, Enti locali, Sanità e i segretari comunali e provinciali. **La dirigenza gestionale territoriale è il triplo della dirigenza statale** e – al di là di vissuti e specificità – rappresenta un mondo affine per compiti, funzioni, professionalità e status giuridico, **del tutto assenti invece nella diversa e peculiare dirigenza medica e sanitaria del SSN, connotata da circa 120.000 profili dirigenziali prevalentemente professionali e correttamente ricompresi quindi in una loro specifica Area di contrattazione.** Si tratta quindi, a nostro avviso, di una grande opportunità di “fare sistema” nella P.A. e di riaffermare il ruolo e l'identità di una classe dirigente **a cui va restituito interamente il suo delicato ruolo gestionale che ha assoluto bisogno di pieno riconoscimento della sua autonomia e delle sue competenze specifiche ed irrinunciabili.**

Il nuovo CCNL pertanto non può non costituire un primo passo importante verso l'unificazione della dirigenza territoriale, iniziando un percorso di armonizzazione che faccia emergere questo nuovo soggetto unitario, dotato di analoghe prerogative e trattamenti sovrapponibili, anche per favorire processi di mobilità e rotazione tra Enti e Amministrazioni appartenenti alla medesima Area Contrattuale.

### CONTESTO

Da quasi 10 anni la **contrattazione collettiva è bloccata**: ciò ha generato, oltre ad un evidente danno al potere d'acquisto, una impropria legificazione del rapporto di lavoro con interventi continui e invasivi delle norme su molteplici aspetti di natura contrattuale. Il nuovo CCNL deve ripristinare la corretta ripartizione delle materie riappropriandosi dei temi giuridici ed economici propri del tavolo negoziale.

Tutte le Amministrazioni dell'Area Funzioni locali stanno vivendo innumerevoli profondi **processi di riorganizzazione** con l'obiettivo dichiarato di rendere più efficienti modelli e servizi, di ottimizzare l'impiego delle risorse ed eliminare costi inappropriati. Sta sempre più emergendo con chiarezza, però, che tali processi sono gestiti senza criteri oggettivi e trasparenti, secondo logiche “politiche” che creano strutture elefantache ingestibili e con destabilizzanti revisioni annuali o infrannuali

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

della macrostruttura. Se a ciò si aggiungono gli effetti collaterali e cioè il calo costante del numero dei dirigenti, la soppressione di posizioni apicali e dequalificazione delle relative funzioni tramite attribuzione al personale di comparto nonché la sistematica revoca anticipata degli incarichi, è facilmente immaginabile il livello dei conflitti e del malessere organizzativo generato, che rischia seriamente di compromettere la continuità amministrativa e la qualità del lavoro.

**L'autonomia e la responsabilità** dei dirigenti vengono costantemente ridimensionate, su iniziativa dell'organo di indirizzo politico o del top management aziendale, e già si paventa la possibilità che le prerogative della qualifica dirigenziale vengano estese al personale del comparto con ulteriore rischio di svendita della qualità della funzione dirigenziale.

**L'indipendenza** dei dirigenti è fortemente messa in discussione dalle continue riorganizzazioni e dalle rotazioni selvagge che provocano instabilità, logiche da spoil system, come se l'incarico dirigenziale trovasse i suoi presupposti nella "fiduciarità" e nella consonanza con l'organo politico e non nelle competenze e nella professionalità con cui viene svolto. Tale fenomeno è particolarmente pesante negli Enti con dimensioni minori e nei confronti dei dirigenti in posizione apicale: emblematico in tal senso il caso dei segretari comunali e provinciali.

## PROPOSTE

### **RELAZIONI SINDACALI**

Occorre superare la logica delle "controparti" e far evolvere la qualità delle relazioni sindacali verso il modello del "**dialogo sociale**" adottato nei Paesi più avanzati dell'Unione Europea. La partecipazione costruttiva delle rappresentanze sindacali è un valore aggiunto e non un ostacolo ai processi di cambiamento in atto.

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

Occorre definire regole chiare e certe che consentano **l'applicazione omogenea ed uniforme dei CCNL in tutto il territorio nazionale**, prevedendo, se necessario, sanzioni per le parti inadempienti. E' auspicabile in tal senso l'attribuzione di effettivi ed efficaci poteri di vigilanza e intervento all'Osservatorio paritetico già previsto a livello nazionale sulla contrattazione integrativa.

Occorre, pur valorizzando il ruolo della **contrattazione integrativa**, ridurre drasticamente lo spazio **interpretativo** delle clausole contrattuali nazionali da parte del livello integrativo (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

### SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

### SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITÀ  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

ma anche di coordinamento regionale).

Occorre stabilire nel nuovo CCNL che le regole definite per la validità dei CCNL stessi dall'art. 43, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 si applichino anche a livello di contrattazione integrativa e che, pertanto, anche per la validità dei contratti integrativi aziendali è necessaria la sottoscrizione di organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione integrativa che rappresentino almeno il 51% dei dirigenti dell'ente che hanno conferito delega sindacale, precisando che tale percentuale è calcolata sulla base delle rilevazioni delle deleghe in sede aziendale del solo personale con qualifica dirigenziale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente utile per la ripartizione del monte ore annuale dei permessi sindacali, onde evitare contratti decentrati che soddisfino solo una minoranza, talvolta politicamente condizionata.

Va favorita la **trasparenza** e la **correttezza** delle relazioni, a fronte di Amministrazioni che non forniscono alle rappresentanze sindacali le informazioni ed i dati analitici richieste dalle stesse, rendendo difficile se non impossibile lo svolgimento dell'attività sindacale, o che non attuano le decisioni emerse ai tavoli negoziali.

Va **confermato integralmente anche per la dirigenza quantomeno il modello di relazioni sindacali già sancito** dai CCNL dei comparti finora sottoscritti, e tuttavia, si ritiene indispensabile prevedere **relazioni sindacali con istituti specifici per la Dirigenza**, considerato che, in quanto preposti a funzioni apicali ad uffici pubblici, i dirigenti sono attenti, nell'interesse generale, al miglior andamento della pubblica amministrazione, di cui gli stessi sono responsabili anche degli aspetti organizzativi. In tale quadro, appare quanto mai opportuno valorizzare il ruolo e la funzione di chi è alla guida della macchina burocratica. È, pertanto, necessario che le organizzazioni sindacali della dirigenza siano pienamente coinvolte lungo tutto il processo di elaborazione e implementazione delle politiche pubbliche, a tutela dell'interesse generale che siamo chiamati a ricercare. In questo quadro, inoltre sarà opportuno escludere la rappresentanza della dirigenza dalle norme in materia di RSU.

Di particolare rilievo è la prevista istituzione dell'**Organismo paritetico per l'innovazione** che deve consentire la partecipazione effettiva soprattutto delle rappresentanze della dirigenza, che l'innovazione devono attuare più di tutti, nelle fasi di riordino dei sistemi, senza nulla togliere al potere organizzativo del datore di lavoro ma favorendo condivisione, consenso e contributo dei lavoratori nel merito delle scelte di organizzazione per l'impatto che esse hanno sulle concrete modalità di svolgimento delle attività.

La modalità del confronto vero ed efficace è poi particolarmente necessaria in materia di **graduazione delle funzioni** e di **conferimento, durata e revoca degli incarichi** dirigenziali.

Va recepito nel livello di coordinamento regionale e nella contrattazione integrativa di 2° livello, quanto definito dal combinato disposto dell'art. 27 del d. lgs. 150/2009 e dai commi 4 e 5 dell'art. 16 della legge 111/2011, in merito all'individuazione di **criteri e modalità di utilizzo delle**

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITÀ  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

**eventuali economie aggiuntive** derivanti dall'adozione di piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Va infine confermato nella contrattazione integrativa, estendendolo a tutta l'Area, quanto disposto dall'art. 24 co. 12 del CCNL 3.11.2005 Area III SPTA del SSN, in merito alla **verifica delle implicazioni dei processi di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti** ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata. A tutela della funzione di rappresentanza svolta dai dirigenti in posizione di distacco sindacale va confermato ed esteso ai dirigenti di tutta l'Area Funzioni locali, quanto previsto dall'art. 14 co. 1 lett. e) del CCNL 12.2.2002 ex Area II.

La **delega sindacale** deve obbligatoriamente seguire il trasferimento dell'iscritto ad altra Azienda, salvo diversa espressione di volontà da parte dell'interessato. È 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 quinto, prestiti, ecc) obbligando di fatto, e contro legge, il dirigente a doversi riesprimere sulla adesione sindacale.

## **TUTELA DELLO STATUS PROFESSIONALE**

***E' necessario fissare 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.**

Le riorganizzazioni della macrostruttura devono rispondere ad esigenze specifiche di efficientamento dell'Amministrazione ed adeguamento della stessa alle progettualità espresse dalla Parte Pubblica con un atto di indirizzo approvato dal massimo Organo politico decisionale dell'Ente.

**VANNO FISSATI LIMITI CERTI SU DURATA E MODALITÀ DELLE RIORGANIZZAZIONI** al fine di evitare quelle prive di effettiva necessità e che danno luogo a organizzazioni incoerenti e non effettivamente funzionali. 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.

## SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

## SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

E' necessario quindi prevedere:

- 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 dei vari Enti. 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 produrre validi 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 ove fosse necessaria. Nel caso in cui un nuovo assetto organizzativo comporti il cumulo, su un'unica struttura e per tutta la durata dell'incarico, di funzioni aggiuntive precedentemente distribuite su più strutture, dovrà necessariamente essere prevista la rigradiazione della posizione con il conseguente incremento della corrispondente retribuzione.
- 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.

**VA PREVISTA UN'ORGANIZZAZIONE STANDARD IN RAPPORTO ALLA COMPLESSITÀ DELL'ENTE E VANNO INDIVIDUATE CON CHIAREZZA LE PROFESSIONALITÀ 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 parametri standard del Comitato LEA** (che pretendono di misurare con gli stessi criteri delle strutture sanitarie le ben diverse funzioni amministrative). La realtà denuncia profonde disegualianze nella tipologia e valenza delle strutture in enti di equivalente complessità.

Alcuni esempi tra molti: la Regione Lazio ha 4.500 dipendenti e la gestione del personale avviene attraverso un Direttore Generale che ha nella sua struttura 12 dirigenti di Area. La ASL Roma 1 ha quasi il doppio dei dipendenti (7.500) ma la gestione del personale avviene con soli 3 dirigenti. Eppure temi e procedimenti non cambiano (stato giuridico, buste paga, pensioni ecc.ecc.) ed anzi è difficilmente negabile che lo status del personale del SSN ha una complessità di gran lunga superiore a qualsiasi altra categoria di dipendente pubblico.

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

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 omogeneità e standardizzazione nella pesatura e nella copertura di funzioni analoghe e che:

- 1) stabiliscano (per quantità e qualità) le unità di personale del comparto e dirigenziale MINIME necessari per il corretto svolgimento delle attività tecnico/amministrative. Specialmente in Sanità è ormai dilagante il fenomeno di riempire gli uffici amministrativi di infermieri (anziché del 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 gli adempimenti 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), 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 dei ruoli 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 lo specifico e peculiare trattamento economico riservato ai sanitari del SSN quale l' Indennità Specificità Medica ed l'Indennità Rapporto Esclusivo).

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITÀ  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

**VA ESPRESSAMENTE PREVISTO IL FONDAMENTALE DIRITTO ALL'INCARICO**, come da sempre è chiaramente indicato nel CCNL della separata area della dirigenza della I area (Ministeri). È inoltre importante rafforzare, anche nel nuovo contratto, la netta separazione, prevista dalla vigente normativa, tra attività politica e attività gestionale, individuando sistemi che consentano di evitare che la politica continui a interferire sulla gestione senza, peraltro, avere dirette responsabilità, o ramai previste esclusivamente per la dirigenza. In questo quadro, dunque, è necessario introdurre una espressa previsione che gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19, "commi 5bis e 6" del D.Lgs. n. 165/2001 o secondo discipline analoghe (art. 11 TUEL; art. 15-septies D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.) sono temporanei, non rinnovabili e conferibili solo in ipotesi di effettive carenze "organiche", fino a copertura dell'intero fabbisogno con incarichi a ruolo, come peraltro impone la novellata disciplina per la determinazione dei fabbisogni di personale.

**VANNO PREVISTE PROCEDURE DI CONFERIMENTO INCARICHI** chiare, trasparenti, pubbliche (come peraltro previsto dall'art. 19 comma 1 bis, D.Lgs. n. 165/2001) 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 dell'Area, 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 di accesso 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.**

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

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.

**VA PREVISTA CON CHIAREZZA CHE LA REVOCA DELL'INCARICO** è possibile 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 D.Lgs. n. 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, in favore del dirigente 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.

**VA PREVISTA LA DURATA MINIMA DELL'INCARICO (5 anni per incarichi apicali e 3 per incarichi sub apicali)** tale da assicurare integralmente la continuità amministrativa e tale da 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.

**VA PREVISTO IL DIVIETO DELLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI** effettuate in carenza dei requisiti previsti dalle norme in materia 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.

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355







Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITÀ  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

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.

## VA PREVISTA LA MOBILITÀ 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.

In questo contesto, pertanto, il CCNL dovrà specificare una volta per tutte che anche la mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 è una procedura che deve obbligatoriamente essere esperita con riferimento a tutti i posti vacanti che l'amministrazione intende ricoprire, a pena di nullità dei concorsi e delle selezioni banditi in violazione di questa previsione del CCNL e del richiamato art. 30 del T.U.P.I.

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 D.P.R. n. 465/1997 e non sono certamente assimilabili alla ordinaria mobilità di cui all'art.30 del TUPI.

**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 regole chiare quali il numero (non più di uno), la

## SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

## SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

durata (6/12 mesi nelle more delle regolari procedure di copertura con applicazione del principio di rotazione al termine del periodo massimo) e retribuzione (posizione e/o risultato) corrispondenti agli incarichi aggiuntivi conferiti. Diversamente opinando, l'attribuzione di un incarico *ad interim* è comunque riconducibile alla disciplina dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali in generale, pertanto necessita di interpello e delle ordinarie procedure di valutazione comparativa dei candidati.

**LA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE deve** essere 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 D.Lgs. n. 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.

Uno degli effetti della valutazione è la liquidazione della retribuzione di risultato, per la quale dovranno essere individuati tempi certi, contestuali con quelli dell'erogazione dell'incentivazione alla produttività per il personale dei livelli e comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di competenza, in quanto spesso tale voce stipendiale viene erogata con forti ritardi con la tendenza a generare residui di fondi contrattuali non distribuiti che si trascinano anche per più esercizi.

## SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

## SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelippec.it](mailto:fedirets@kelippec.it)

Nel caso di ritardi rispetto a tale scadenza, ai dirigenti va erogata la retribuzione di risultato nella percentuale massima, salvo conguaglio, e vanno previste misure sanzionatorie correlate alla fattispecie della responsabilità amministrativo-contabile.

**RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE E REONSABILITÀ 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, per lo più derivanti dall'applicazione di norme succedutesi nel tempo:*

**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 delle presenze in servizio con evidenti benefici anche sulla produttività dei dirigenti. È 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).

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

**FORMAZIONE** in un contesto di complessità tecnico-specialistica e di continua evoluzione del quadro normativo, è necessaria un'adeguata programmazione di corsi 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.

Al fine di evitare disparità di trattamento rispetto al personale dei livelli, si ritiene necessario chiarire che le decurtazioni introdotte dall'art. 71 co.1 della l. 133/2008 per i primi dieci giorni di assenza per malattia, si riferiscono esclusivamente al salario di risultato e ai relativi indicatori di produttività collegabili alla presenza in servizio.

**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", occorre 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.

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITÀ  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

**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.

## Situazioni specifiche

### SEGRETERARI 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

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

degli stessi fino a diversa soluzione contrattuale. In questo quadro, inoltre, sarebbe opportuno istituire una figura di "ufficiale rogante" in tutti gli Enti dell'Area e quindi anche per Regioni ed Enti ed Aziende del SSN.

- **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.

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

- **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:**
  - **"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;
  - **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 SEGRETARIO 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 immemorabile, 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

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

inquadramento contrattuale al personale addetto alla Comunicazione. Si propone l'istituzione di due figure dirigenziali (del ruolo PROFESSIONALE 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.** È 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 occorre omogeneizzare in tutta l'Area la disciplina della 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.

### SEZIONE POLIZIA LOCALE

Per le specifiche condizioni di lavoro e in analogia a quanto già previsto dal CCNL del personale del comparto Funzioni locali, vanno introdotte regole particolari per la disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti che garantiscono i servizi di Polizia locale.

**QUESTIONE ARPA.** È 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.

### SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

### SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355







Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

## **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 della retribuzione 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 almeno 5 anni e l'importo del dirigente equiparato del SSN per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni di servizio. 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	<b>45.786</b>	<b>19.003</b>	8.615	7.537	<b>35.154</b>
Dirigenti Ruolo Professionale	40.035	5.345	<b>45.380</b>	<b>16.432</b>	8.834	6.427	<b>31.693</b>
Dirigenti Ruolo Tecnico	39.856	5.102	<b>44.958</b>	<b>13.804</b>	5.551	3.141	<b>22.496</b>
<b>Servizio Sanitario Nazionale</b>	<b>39.888</b>	<b>5.480</b>	<b>45.374</b>	<b>16.413</b>	<b>7.666</b>	<b>5.702</b>	<b>29.781</b>
<b>Segretari comunali e provinciali</b>	<b>38.262</b>	<b>5.303</b>	<b>43.565</b>	<b>18.598</b>	<b>3.786</b>	<b>10.038</b>	<b>32.423</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>38.372</b>	<b>6.317</b>	<b>44.690</b>	<b>34.526</b>	<b>7.834</b>	<b>2.559</b>	<b>44.918</b>
<b>Regioni ed Autonomie locali</b>	<b>38.333</b>	<b>5.958</b>	<b>44.292</b>	<b>28.889</b>	<b>6.401</b>	<b>5.206</b>	<b>40.496</b>

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipecc.it](mailto:fedirets@kelipecc.it)

## NUOVO TABELLARE UNICO

In coerenza con l'esigenza espressa dall'Atto di indirizzo della Funzione pubblica per l'Area Funzioni centrali e ferma restando l'esigenza del tabellare unico per le dirigenze delle varie aree, va individuato, in coerenza con quanto sopra rappresentato in ordine all'omogeneizzazione dei valori minimi di retribuzione di tutti i dirigenti dell'Area, il valore comune e le modalità per lo spostamento nel tabellare della parte fissa della retribuzione di posizione.

## SEMPLIFICAZIONE STRUTTURA RETRIBUTIVA

Va prevista una sola voce stipendiale per la retribuzione di posizione, che deve superare in Sanità la "indebita" frammentazione in più sottovoci e indennità 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 ante 1995 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) e in ogni caso divieto di decurtazione dei fondi in proporzione alla riduzione delle posizioni;
- 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).

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITÀ  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

## 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 L.P. 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.

**REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI INCARICHI AFFIDATI AI DIRIGENTI** con inserimento nel nuovo CCNL una norma analoga all'art. 60 CCNL del 21/04/2006 – quadriennio 2002/2005 dell'area separata della dirigenza dei Ministeri, in modo da uniformare la disciplina ed estenderla anche ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali, eventualmente integrando tale previsione anche con la disciplina di un *intra moenia* professionale – tecnico - amministrativo.

Va considerato infatti che, al pari dei medici, anche i dirigenti tecnico-amministrativi dell'Area Funzioni locali che hanno titolo all'iscrizione in un albo professionale ben possono apportare un valore aggiunto all'Ente di appartenenza, e pertanto va prevista la conseguente possibilità per tali soggetti di iscrizione all'albo anche nei casi in cui fino ad oggi è prevista l'incompatibilità con la contestuale iscrizione ad un albo professionale, e l'estensione in via sperimentale delle norme che regolano le prestazioni rese *intra moenia* per i medici a coloro i quali abbiano titolo ad esercitare tale attività per professioni diverse, con individuazione di tariffe stabilite di concerto tra l'amministrazione e i sindacati della dirigenza in sede decentrata. Questo consentirebbe di porre fine alla disparità di trattamento esistente tra diverse professionalità dirigenziali pubbliche (Medici da un lato; Amministrativi, Tecnici e Professionisti, dall'altro lato) dai più percepita come un ingiusto privilegio di alcuni consentito nonostante la legge preveda essenzialmente l'esclusività del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.

## SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

## SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355





Sindacato Autonomo

# FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI - ENTI TERRITORIALI E SANITA'  
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 Roma

Email : [info@fedirets.it](mailto:info@fedirets.it) PEC : [fedirets@kelipec.it](mailto:fedirets@kelipec.it)

**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.

Il Segretario Generale

**Dott. Mario Sette**

Il Segretario Generale Aggiunto

**Dott.ssa Elisa Petrone**

SEZIONE



Tel.06/77591048 Fax 06/57289116

SEZIONE



Tel.06/7005287 Fax 06/77206355

Area  
**DIREL**  
Dirigenti Enti Locali

Area  
**DIRER SIDirSS**  
Dirigenti, Quadri, Direttivi e Professionisti  
delle Regioni e del Servizio Sanitario  
Nazionale

Area  
**FALS**

Area  
**CSA**  
Area  
Dirigenza

**FEDIR** dipartimento  
**SECRETARI**