



**Unione Nazionale dei Dirigenti dello Stato  
aderente alla CIDA**

**il sindacato dei dirigenti dello stato**

*Il Segretario Generale*

*Dott. Massimo Fasoli*

Roma, 10 ottobre 2011

## MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

### CONFRONTO DEL 5 OTTOBRE 2011 TRA AMMINISTRAZIONE E SINDACATI SULLA DIRIGENZA

In data 5 ottobre si è tenuta un incontro tra la parte pubblica e le OOSS della Dirigenza, con il seguente Ordine del Giorno:

1. Accordo Risultato 2010
2. Accordo risultato 2011
3. Informativa graduazione uffici dirigenziali
4. Applicazione L. 148/2011

In ordine al primo punto all'OdG, la CIDA-UNADIS – insieme alla UIL-PA e alla DIRSTAT – ha ribadito l'avviso che, alla luce del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, la retribuzione di risultato ai dirigenti deve essere corrisposta secondo criteri meritocratici e di differenziazione, **MA SENZA INTRODURRE FASCE RETRIBUTIVE PREDETERMINATE NEL NUMERO DEGLI APPARTENENTI A CIASCUNA DI ESSE.**

Abbiamo proposto, a tal fine, in sintonia con accordi già sottoscritti e registrati dagli organi di controllo in altre amministrazioni, di adottare anche nel MIT le modalità dell'accordo MEF: l'Amministrazione si è riservata di approfondire e di convocarci a breve sul punto.

In ordine al secondo punto all'OdG, abbiamo contestato la composizione del Fondo 2011, chiedendo, tra l'altro, di **non** far gravare sul Fondo dei Dirigenti, né di Seconda, né di Prima Fascia, la somma che annualmente si eroga per corrispondere gli emolumenti ad un Direttore Generale in esonero, istituto che, per essere assentito dall'Amministrazione, deve prevedere che rimanga una Funzione equivalente non ricoperta. L'Amministrazione si è riservata di approfondire e di convocarci a breve anche su questo punto.

In ordine ai punti 3 e 4 all'OdG, abbiamo appreso con preoccupazione che la riduzione degli Uffici Dirigenziali del 10%, obbligatoria in base alla L. 148/2011, porterà ad un organico inferiore rispetto ai dirigenti di Seconda Fascia oggi in servizio, intendendo per tali tutti quelli per i quali comunque si deve conservare il posto, in quanto, ad esempio, dirigenti di seconda fascia incaricati di Prima, oppure in posizione di comando, aspettativa, etc.

Si è chiesto di avviare con sollecitudine il percorso della emanazione del nuovo DM con riduzione degli Uffici dirigenziali del 10% (entro novembre) e degli atti consequenziali, al fine di addivenire **quanto prima** alla sottoscrizione dei contratti individuali di tutti i dirigenti, e comunque entro i termini di legge, al fine di evitare le sanzioni previste dalla normativa (ossia, la decurtazione del risultato).

Abbiamo eccepito che la bozza di DM di graduazione trasmesso dall'amministrazione non pare rispondere ai criteri di graduazione (pesatura) concertati tra l'amministrazione e le OOSS lo scorso giugno, di talché non tutti gli uffici dirigenziali non generali appaiono correttamente valorizzati.

CIDA-UNADIS ha insistito perché si creino le condizioni per una maggiore *mobilità dirigenziale interna*, in base alle reali esigenze che emergono, di volta in volta, dal territorio e che non sono sempre preventivabili.

Oltre ai punti di cui all'OdG, stabilito dalla parte pubblica, la CIDA-UNADIS ha portato al tavolo anche le seguenti, ulteriori questioni, per trattare le quali era stata inviata – congiuntamente a UIL e DIRSTAT – apposita richiesta il 19 settembre scorso:

- a) **affidamento degli incarichi dirigenziali generali e non (c.d. criteri e trasparenza nomine):** *abbiamo appreso con vivo rammarico che alla nostra richiesta di rivedere il DM n. 6 del gennaio 2009, recante “Criteri per il conferimento, avvicendamento e revoca degli incarichi dirigenziali”, è stato risposto negativamente (nota del 30 agosto 2011) da parte del Capo di gabinetto. Ciò dispiace molto, dato che la richiesta prendeva le mosse sia dalla constatazione di alcuni profili “perfettibili” delle previsioni recate dal DM citato, in base all’esperienza degli anni scorsi, sia dall’esigenza di adeguare la materia all’evoluzione normativa e contrattuale intervenuta successivamente allo stesso, con il decreto legislativo 150/2009 e s.m.i. ed il CCNL del 12 febbraio 2010.*  
*Non ci rassegniamo: vogliamo criteri più rigorosi e stringenti per il conferimento degli incarichi dirigenziali, che siano massimamente correlati alla professionalità e all’attitudine di ciascuno, ed insisteremo nel chiederli.*
- b) **riserva del 50% dei posti di Prima Fascia all’accesso per Concorso:** *abbiamo chiesto di acquisire la programmazione triennale elaborata dal MIT per il triennio 2010-2011- 2012, ai sensi del DPCM 26 ottobre 2010 e della Direttiva 11/2011 della Funzione Pubblica, al fine di verificare il rispetto delle percentuali e delle modalità operative ivi previste, e ci è stato promesso che una copia della stessa ci verrà fornita a breve: vi metteremo immediatamente al corrente del contenuto della nota relativa alla Programmazione delle assunzioni alla Prima fascia per il triennio suddetto, e delle azioni successive;*
- c) **Regolamento che rechi criteri per l’applicazione dell’art. 72, comma 11, della L. 122/2008 (compimento dei 40 anni contributivi):** *abbiamo insistito per l’emanazione dei criteri per l’applicazione del comma 11 dell’art. 72 del decreto-legge n. 112 del 2008 e s.m.i. relativo alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, per la dirigenza di Prima e Seconda Fascia, per far cessare le disparità di trattamento di cui abbiamo avuto notizia;*
- d) **Incarichi ai sensi del comma 6 dell’art. 19 del d.lgvo 165/2001 e s.m.i.:** *abbiamo precisato di non avere alcuna pregiudiziale al conferimento degli stessi, in quanto deve trattarsi di professionalità mancanti nella amministrazione e il cui apporto dall’esterno è necessario e, di norma, qualificato. Ma devono essere individuati nel rispetto delle percentuali di legge e delle procedure previste per l’attribuzione degli incarichi dirigenziali (pubblicazione bando, acquisizione di disponibilità e comparazione curricula). Abbiamo segnalato come l’attuale mancanza di trasparenza nelle nomine dei cd “comma 6 o 5bis” nuoccia ai colleghi di ruolo che si vedono trascurati e persino ai colleghi incaricati: il rispetto dei richiamati principi (trasparenza e selettività) gioverebbe al clima di lavoro della dirigenza tutta, favorendone la produttività.*