



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

## Piattaforma CCNL 2017

### ROMA

Nelle more della emanazione dell'atto di indirizzo specifico sulla dirigenza, per la apertura dei tavoli contrattuali dedicati, e tenuto conto della cd "Direttiva madre" per il rinnovo contrattuale dei comparti e della aree del pubblico impiego dello scorso luglio, UNADIS evidenzia i seguenti punti quali base e piattaforma dell'Unione dirigenti per la riapertura della discussione:

- a) mantenimento del fondamentale **diritto all'incarico**, come più volte ribadito da UNADIS in tutte le sedi. E' 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, oramai previste esclusivamente per la dirigenza. Espressa previsione che i cd "*commi 5bis e 6*" sono temporanei e solo in ipotesi di carenze "organiche", ma fino a copertura dell'intero fabbisogno e che il 5bis non necessita di nulla osta alla scadenza del contratto;
- b) **interpelli trasparenti**, che valorizzino le competenze di ciascuno, secondo procedure *comparative* e che delineino un *percorso di carriera*;
- c) valutazione della **performance**, basata su elementi oggettivi e non discrezionali;
- d) espressa creazione di un **unico Fondo per la Dirigenza** (previsione della unificazione dei Fondi di I e II Fascia per la Dirigenza, da distribuire secondo criteri generali dettati dal CCNL e meglio definiti nella contrattazione integrativa); tra i criteri, la riduzione della forbice retributiva tra aree differenti, anche nell'ottica della rotazione e dell'avvicendamento tra gli incarichi;
- e) attribuzione delle **risorse** destinate al rinnovo contrattuale – che peraltro al momento non sono note e paiono molto scarse – prevalentemente alle voci aventi carattere di certezza e stabilità;
- f) **relazioni sindacali con istituti specifici per la Dirigenza**, dato che, preposti con funzioni apicali ad uffici pubblici, siamo attenti, nell'interesse generale, al miglior andamento della macchina pubblica, di cui siamo responsabili anche degli aspetti organizzativi. In tale ottica, valorizziamo 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



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

implementazione delle politiche pubbliche, a tutela dell'interesse generale che siamo chiamati a ricercare;

- g) riconduzione **nell'alveo della giurisdizione del giudice amministrativo l'atto di conferimento dell'incarico**, in quanto momento di specificazione della funzione pubblica che si è chiamati ad esercitare, dato che i dirigenti sono funzionari pubblici di carriera, organicamente immedesimati nella funzione.
- h) precisazione che la fase di conferimento dell'incarico è un **atto di organizzazione** pubblicistico;
- i) maggiore **formazione**, con un sistema analogo a quello previsto obbligatoriamente per altre categorie professionali e presso alcuni Ministeri e nel SSN: la formazione è un investimento, e non un costo. Occorre prevedere tre settimane obbligatorie l'anno di formazione e con la previsione di una specifica programmazione della formazione dei dirigenti, relativa non solo alle competenze manageriali (che un buon dirigente dovrebbe avere di base), ma anche soprattutto, alle competenze tecniche. Nell'ambito della programmazione della formazione dirigenziale, inoltre, andrebbe distinta la formazione iniziale, da erogare ai dirigenti nel momento dell'ingresso nell'amministrazione (un corso di qualche settimana che abbia l'obiettivo di spiegare in linea piuttosto generale quali sono gli ambiti di azione dell'amministrazione) alla quale potrebbe seguire il primo incarico, e una formazione di aggiornamento, da erogare nel corso della vita lavorativa del dirigente; la certificazione delle competenze, anche dando rilevanza alla formazione interna svolta attraverso i sindacati.
- j) istituti di **welfare aziendale**: occorre potenziare quelli esistenti, prevedendone espressamente la fruizione da parte anche della dirigenza, e aggiungerne altri (assicurazione sanitaria, ad esempio)
- k) previsione della possibilità di **destinare una parte delle tariffe**, ovvero di altre entrate di natura analoga, corrisposte dall'utenza per determinati servizi offerti da alcune pubbliche amministrazioni, al fondo della dirigenza e del personale del Ministero e/o Ente di riferimento, per incentivare la produttività;
- l) **omnicomprensività**: siamo favorevoli, ma vanno precisate le modalità. Oggi è applicata dalle amministrazioni ad ogni incarico. Ciò risulta anticostituzionale, in contrasto con l'art. 36 della costituzione e in contrasto con lo stesso art. 24 comma 3 del DLGS 165, che prevede che rientrino nell'omnicomprensività gli incarichi di sole tre fattispecie: attinenti all'ufficio, conferiti dall'amministrazione o su designazione della stessa.



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

Pertanto gli incarichi conferiti da altri soggetti ed autorizzati non rientrano nell'ambito dell'omnicomprensività, ma questo va specificato nel CCNL.

- m) **2,5%: Fondo pensione integrativa** per il colleghi entrati dopo il 2001 (sistema contributivo) . Il CCNL potrebbe affrontare la questione, anche in chiave deflattiva di contenzioso (pende questione innanzi Suprema Corte) e al fine di evitare di restituire tanti denari (che lo Stato non ha);
- n) chiara esplicitazione che l'utilizzo dell'**outsourcing** deve essere limitato, nella prospettiva che la dirigenza interna sia la più idonea a ricoprire un ruolo nell'organizzazione interna delle singole istituzioni, in un'ottica di imparzialità ed efficienza della funzione;
- o) **effettività del principio di rotazione** degli incarichi, evitando che l'onere del trasferimento sia posto interamente a carico del dirigente, ciò soprattutto in quelle amministrazioni dove il passaggio avviene tra uffici di diverse regioni (indennità di trasferta, di prima sistemazione; di trasloco; di masserizie ...);
- p) **elezione di un Comitato dei Garanti**: re-introduzione di un Comitato già presente nel primo Contratto collettivo, a tutela dei dirigenti ed eletto, da consultare nelle ipotesi di revoca dell'incarico dirigenziale o in altri casi espressamente e tassativamente previsti (procedimenti disciplinari e contenziosi);
- q) **eliminazione delle RSU della dirigenza** e individuazione di una modalità differente per acquisire il dato elettorale, da sommare a quello associativo per la rilevazione della rappresentatività (tramite elezione del Comitato dei Garanti);
- r) reale valorizzazione dello **smart working**. Detto strumento è importante e valutato con positività: pertanto, la sua introduzione non deve ridursi a mero adempimento. E' necessario renderlo effettivo, prevedendo l' dall'introduzione di idonei strumenti di condivisione del lavoro anche "da remoto". E occorre espressamente collegarlo alle risorse assegnate al dirigente per il conseguimento dell'obiettivo, senza rischiare di svuotare gli uffici, in un momento storico già caratterizzato da una notevole carenza di risorse umane a causa del blocco del *turn-over*, con l'effetto di lasciare il dirigente da solo nella gestione dei compiti istituzionali, se non adeguatamente supportato.