



Port.36/2020/SG/AM

Roma, 10 marzo 2020

Ai Segretari generali regionali
Ai Segretari generali territoriali
Ai Segretari regionali con delega alle funzioni centrali
Ai coordinatori nazionali S.A.S. funzioni centrali
Al coordinamento nazionale dirigenza
Alla consulta dei dirigenti

Oggetto: sottoscrizione in via definitiva del CCNL dell'Area delle funzioni centrali

Care amiche e cari amici,

E' stato sottoscritto in via definitiva, nella giornata di ieri, il CCNL dell'area delle funzioni centrali – sostanzialmente con meri rilievi formali effettuati dagli organi certificatori - che vi inviamo in allegato.

Il CCNL prevede che, con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL (già con il mese di aprile, quindi), lo stipendio tabellare annuo lordo (valore a regime annuo lordo comprensivo della tredicesima mensilità) venga rideterminato e l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 venga conglobata nello stipendio tabellare, cessando così di essere corrisposta.

Ai professionisti Epne è stato attribuito un incremento maggiore al livello differenziato di professionalità più basso ed un incremento minore al livello di professionalità più elevato, riducendo il divario esistente fra i due livelli ed avviando il processo di graduale superamento dei due contingenti in essere associati ai livelli differenziati. Con la dichiarazione congiunta n° 7 Aran e OO.SS. firmatarie hanno concordato *“sulla necessità di affrontare e risolvere le problematiche concernenti l'applicazione delle discipline relative ai livelli economici di professionalità, in ottica di evoluzione ed eventuale superamento delle stesse”*. La definizione delle proposte utili alla realizzazione di tale obiettivo è demandata ad una *“commissione paritetica composta da rappresentanti dell'Aran e degli enti interessati nonché da rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie”* del CCNL.

Il trattamento economico e giuridico dei dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'Agenzia italiana del farmaco è stato sostanzialmente equiparato a quello della dirigenza sanitaria del SSN – nei limiti delle risorse disponibili messe a disposizione con la legge finanziaria per il 2019 - in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 3 del 2018 (c.d.: “legge Lorenzin”).

Viene confermata la disciplina giuridica dei professionisti dell'area medica (medici degli enti pubblici non economici) e quella relativa al fondo, nonché gli altri interventi ed incentivi economici per valorizzare le prestazioni professionali contenute nei precedenti CCNL, sostenendo attraverso le linee guida generali in materia di formazione l'aggiornamento continuo necessario alla

valorizzazione delle capacità e delle attitudini personali. Viene, inoltre, ed estesa la disciplina relativa alle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici prevista per la dirigenza e per i lavoratori del comparto.

Si tratta di un contratto nuovo nella struttura e nell'ambito di applicazione, considerando che gli ultimi contratti dei dirigenti pubblici delle amministrazioni centrali sottoscritti, riguardanti il periodo 2006 -2009, furono rispettivamente il CCNL dell'area dei Ministeri (che si applicava anche ai dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute), quello dell'area delle Agenzie fiscali e degli Enti pubblici non economici (che comprendeva anche la disciplina dei professionisti EPNE) ed il CCNL relativo agli enti individuati dall'Art. 70 del D. lgs 165/2001 (Enac e Cnel).

Il nuovo CCNL accorpa l'ambito di applicazione dei precedenti tre CCNL e presenta una struttura che – oltre ad una parte comune - si articola in due sezioni rivolte, rispettivamente, ai Dirigenti (con all'interno una specifica disciplina rivolta ai dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA e ai dirigenti dell'ENAC) e ai professionisti (all'interno di questa sezione sono ricompresi sia i professionisti che il personale medico degli Epne, sia i professionisti dell'Enac).

Fra le principali novità contenute nel nuovo CCNL vi è la previsione del diritto all'incarico dirigenziale, contenuta nell'art. 43, comma 1, sostenuta da un insieme di norme volte a tutelare la trasparenza in materia di attribuzione degli incarichi e forme di relazioni sindacali rivolte a tale scopo, sia attraverso il nuovo istituto del confronto, sia mediante la previsione dell'istituzione di un Organismo paritetico per l'innovazione (art. 5 bis) che consentirà di realizzare, nelle amministrazioni con almeno 30 unità di personale destinatario del contratto (dirigenti o professionisti) un modalità relazionale con le OO.SS. titolari della contrattazione integrativa su *“tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale di carattere organizzativo”*.

Ad ulteriore rafforzamento della distinzione fra la funzione di indirizzo amministrativo e la funzione gestionale, sempre più necessaria per arginare il tentativo della politica di “creare” una dirigenza il più possibile “fiduciaria”, viene reintrodotta una “clausola di salvaguardia”, una sorta di “paracadute economico” per il dirigente a cui sia stato conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione a cui corrisponda un trattamento economico inferiore (art. 52) rispetto a quello percepito nel precedente incarico. La norma stabilisce due differenti tutele importanti, purtroppo a carico dei fondi (per evitare che la quantificazione degli oneri delle tutele stesse ricadessero sulle risorse destinate agli aumenti tabellari) che si applicano a tutti i dirigenti, ad esclusione di quelli con incarico di segretario generale di ministeri e di quelli di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali, non ancora transitati in prima fascia, a cui venga riassegnato un incarico dirigenziale di livello non generale.

Con la prima tutela si intende intervenire nel caso di revoca dell'incarico in corso a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato il conferimento di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico. La contrattazione collettiva integrativa può stabilire un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un valore complessivo di retribuzione di posizione fino al 100% di quella erogata nel precedente incarico durante il primo anno e che poi si riduce gradualmente nei due anni successivi (di 1/3 nel secondo anno e di un ulteriore 1/3 nel terzo anno), fino ad azzerarsi nell'anno successivo (tutela pari al 100% della retribuzione di posizione nel primo anno del nuovo incarico, 2/3 del differenziale attribuito nel secondo anno, 1/3 del differenziale attribuito nel terzo anno).

Con la seconda tutela si prevede che, quando alla scadenza dell'incarico sia conferito al dirigente un incarico con retribuzione di posizione inferiore al 90% di quella prevista per il precedente incarico (in assenza di una valutazione negativa), si applichi una "clausola di salvaguardia" che permetterà alla contrattazione collettiva integrativa di attribuire nel primo anno del nuovo incarico un trattamento economico volto a consentire un valore della retribuzione di posizione fino al 90% di quella connessa al precedente incarico (in base alle risorse disponibili) e nei due anni successivi un valore ridotto che si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore 1/3 nel secondo anno, cessando di essere corrisposto nell'anno successivo.

Per quanto riguarda la dirigenza, il nuovo istituto del confronto (art. 41) si svilupperà fra gli attori della contrattazione integrativa, fra le altre materie anche sulle procedure e sui criteri di conferimento degli incarichi, sulla individuazione dei criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali e sui sistemi di valutazione della performance.

Per quanto attiene al personale dell'area dei professionisti, fra le materie di confronto (art. 80) rientreranno i criteri per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità, nonché i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento e i criteri dei sistemi di valutazione della performance. Per i professionisti dell'area medica degli Epne il confronto verterà, oltre che sui sistemi di valutazione del personale e sui criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi anche sulla graduazione delle posizioni dello stesso personale. Sono materie di confronto anche le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Si tratta di novità importanti, che invertono la tendenza determinatasi in questi anni di graduale depauperamento delle funzioni attribuite alla contrattazione collettiva integrativa, effettuato ad opera del D.lgs 150/2009, su istituti e materie relativi alla gestione del rapporto di lavoro, rientranti nei poteri di organizzazione del lavoro e degli uffici. Un depauperamento ora arginato, per effetto delle novità contenute nei decreti legislativi 74/2017 e 75/2017 che determinano un primo, sia pure ancora timido ed inadeguato, riequilibrio di competenze normative fra legge e contrattazione. Un processo che ora toccherà alla contrattazione integrativa governare, per contrastare e limitare tutte quelle situazioni nelle quali, tramite le riorganizzazioni o tramite l'attribuzione di incarichi secondo criteri e procedure che non assicurino una valutazione comparativa dei curricula e delle esperienze e competenze maturate, si determina un indebolimento degli strumenti di autonomia in materia gestionale ed organizzativa della dirigenza, col risultato che le scelte decisionali finiscono sempre di più per essere influenzate dalla lunga mano della politica.

Cordiali saluti

Il Segretario nazionale
Angelo Marinelli



