

AUPI
CIMO
DIREL
DIRER
DIRP
DIRPUBBLICA
SAUR
SICUS
SIDAS
SINAFI
SNIAS



CONFEDIR

evento realizzato in collaborazione con:

famiglia insieme

onlus

per la promozione ed il sostegno della famiglia e dell'infanzia

www.famigliainsieme.org



FEDERAZIONE
DIRPUBBLICA

Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti
e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie

ADERENTE ALLA CONFEDIR

Vicedirigenza ed Elevate Professionalità nella pubblica amministrazione

Roma 12 aprile 2007

UNIONCAMERE - *Sala Danilo Longhi*; Piazza Sallustio, 21

Atti completi del CONVEGNO – DIBATTITO

- q programma;
- q gli interventi dei relatori;
- q il materiale distribuito in sala.

CONFEDIR: www.confedir.org - info@confedir.org

Largo dell'Amba Aradam, 1 – 00184 Roma; tel: 06.77204826 – fax: 06.77077029

DIRPUBBLICA: www.dirpubblica.it - info@dirpubblica.it

Via Giuseppe Bagnera, 29 – 00146 Roma; tel: 06.5590699 – fax: 06.5590833



Vicedirigenza ed Elevate Professionalità nella pubblica amministrazione

CONVEGNO – DIBATTITO

Roma 12 aprile 2007

UNIONCAMERE - Sala Danilo Longhi; Piazza Sallustio, 21

In un momento in cui i funzionari pubblici sono considerati "fannulloni" ed incapaci e la pubblica amministrazione è accusata di inefficienza, è importante comprendere quale contributo funzionale e sociale forniscano i funzionari direttivi e perché sia necessario restituire loro la giusta considerazione professionale e la corretta collocazione strategica all'interno delle amministrazioni.

La Vicedirigenza definita con l'art.17bis del decreto legislativo 165/2001 è solo la "punta dell'iceberg" di un problema che è sociale ancora prima che sindacale e che deriva dalla mortificazione professionale e dall'emarginazione sindacale di tutte le qualifiche elevate della pubblica amministrazione: funzionari direttivi, professionisti, ricercatori, esperti, eccetera.

Le norme attuali, legislative e contrattuali, non consentono a tali professionalità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti loro affidati, con conseguenze devastanti per l'ordinamento e per la reale efficacia delle amministrazioni, soprattutto in termini di "buon andamento" ed "imparzialità" come esige la nostra Costituzione.

Per questa ragione appare opportuno un momento di riflessione e di confronto per comprendere quali siano gli interessi in gioco e come si possa intervenire sui diversi fronti per restituire dignità ad una categoria professionale fondamentale per la pubblica amministrazione, per i cittadini e per lo sviluppo socio-economico del Paese.

Con il Convegno-Dibattito la CONFEDIR intende fornire un quadro attuale della situazione e stimolare un dibattito che potrà avviarsi al termine delle brevi relazioni e continuare sui giornali, nelle amministrazioni, nei forum telematici ed in successivi incontri pubblici.

PROGRAMMA:

15,45 registrazione partecipanti

16,00 introduzione

STEFANO MORZILLI *Capo Segreteria Tecnica CONFEDIR*

16,15 la situazione contrattuale

ELVIRA GENTILE *Direttore Generale ARAN*

16,30 il ruolo delle elevate professionalità nella pubblica amministrazione

ANTONIO NADDEO *Capo del Dipartimento della Funzione Pubblica*

16,45 la posizione del sindacato confederale

ANTONIO FOCCILLO *Segretario Confederale UIL*

17,00 sintesi ed apertura dibattito

GIANCARLO BARRA *Segretario Generale DIRPUBBLICA*

17,15 dibattito

18,15 conclusioni

CONFEDIR: www.confedir.org - info@confedir.org

Largo dell'Amba Aradam, 1 – 00184 Roma; tel: 06.77204826 – fax: 06.77077029

DIRPUBBLICA: www.dirpubblica.it - info@dirpubblica.it

Via Giuseppe Bagnera, 29 – 00146 Roma; tel: 06.5590699 – fax: 06.5590833

CONFEDIR

*Confederazione dei funzionari direttivi, dirigenti e delle elevate professionalità della
funzione pubblica*

atti del convegno - dibattito

Vicedirigenza ed Elevate Professionalità nella pubblica amministrazione

Roma 12 aprile 2007

UNIONCAMERE - Sala Danilo Longhi; Piazza Sallustio, 21

Nota: *le relazioni sono state riportate intervenendo il meno possibile sul contributo originale ma, nonostante alcune sintesi, il testo potrebbe comunque apparire impreciso a causa del naturale procedere del relatore.*

PRESENTAZIONE ED INTRODUZIONE

Stefano MORZILLI

Capo Segreteria Tecnica CONFEDIR

Desidero, anzitutto, ringraziare *UNIONCAMERE* che oggi ci ospita ed i relatori che tra poco presenterò. Porgo il benvenuto a tutti i presenti, iniziando con il dire che la nostra intenzione, oggi, è di parlare di Vicedirigenza e di Elevate Professionalità in genere nelle amministrazioni pubbliche. E' un tema caldo che non riguarda solo la categoria ma il funzionamento della Pubblica Amministrazione, i cittadini e la Società stessa; parleremo di elevate professionalità in genere, con particolare riferimento alla Vicedirigenza ma non ci limiteremo alla sola Vicedirigenza, cercando di allargare un po' il discorso a tutte le elevate professionalità: ai quadri, ai professionisti, ai ricercatori ed agli esperti che ci sono nelle amministrazioni pubbliche.

Vi presento subito gli ospiti che sicuramente conoscete, non prima di aver partecipato i saluti del *dr. Antonio Naddeo* che non ha potuto essere presente per un improvviso contrattempo personale legato alla salute; abbiamo, ed era comunque prevista la sua presenza al tavolo dei relatori, il *dr. Eugenio Gallozzi*, Direttore Generale delle Relazioni Sindacali del Dipartimento della Funzione Pubblica, la *dott.ssa Elvira Gentile* che è il Direttore Generale che all'ARAN si occupa della contrattazione del Settore statale e dei Ministeri in particolare, *Antonio Focillo* Segretario Confederale della UIL e *Giancarlo Barra* Segretario della nostra federazione DIRPUBBLICA del settore dello Stato e degli Enti nazionali. Io farò soltanto una breve introduzione giusto per capire di che cosa stiamo parlando e che cosa vogliamo ottenere, poi intervorranno i relatori su temi più specifici dopodiché potremo avviare il dibattito con domande ed approfondimenti sugli argomenti che andiamo ad esaminare.

La **CONFEDIR** ritiene che ormai da diversi anni i funzionari direttivi, i professionisti, i ricercatori e le qualifiche elevate della Pubblica Amministrazione soffrano di una situazione di disagio professionale e personale e di conseguenza anche economico.

Abbiamo la sensazione che competenza e capacità professionale non vengano più adeguatamente riconosciute dall'ordinamento pubblico che, giorno dopo giorno, precipita nel mansionismo, nella fungibilità, nell'equivalenza delle funzioni e si stia perdendo quel "**senso dello Stato**" che guidava il pubblico funzionario dei ministeri, degli enti locali, del parastato, della sanità, ecc.

Noi riteniamo che l'abolizione delle carriere di una volta (più di venti anni fa) abbia creato i presupposti per la mortificazione professionale dei funzionari direttivi e che poi la contrattualizzazione del rapporto di lavoro abbia ingessato un sistema ordinamentale nel quale i funzionari direttivi e le elevate professionalità sono soffocati in un contratto di comparto.

Infatti, quando sono state introdotte le Qualifiche Funzionali, probabilmente si è trascurato di ridefinire il sistema delle responsabilità che, nel precedente ordinamento, era perfettamente funzionante in quanto esisteva una corrispondenza diretta collegata a quello che si chiamava il "grado", cioè la qualifica ed il parametro; nel momento in cui sono state istituite le qualifiche funzionali, la nostra impressione è che non ci sia più stata questa corrispondenza tra qualifica e responsabilità del funzionario nell'Amministrazione.

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro, dal canto suo, ha consentito progressioni di carriera che, se da un lato hanno portato sollievo economico a numerosi dipendenti, dall'altro hanno umiliato le categorie apicali dei funzionari direttivi (raggiunti e superati nella qualifica) ed hanno impoverito i livelli più elevati in termini culturali e professionali, incidendo sulla qualità dei servizi resi dalla Pubblica Amministrazione.

Da qui la necessità di recuperare gli spazi perduti, nell'interesse anzitutto della Pubblica Amministrazione e del funzionamento della macchina amministrativa, di restituire, quindi, le qualifiche più elevate ai loro compiti ed alle loro responsabilità.

Questi sono un po' i criteri assolutamente generali di cui vogliamo parlare riferendoci, quindi, ai funzionari direttivi, ai professionisti, ai ricercatori degli Enti pubblici di ricerca e così via.

In questo contesto ed in questo disagio nasce la norma sulla Vicedirigenza (L. 145/2002), che non è proprio come la volevamo noi che oggi parliamo più di **area predirigenziale** piuttosto che di Vicedirigenza (che somiglia ad una semplice funzione), ma è comunque un primo passo verso il riconoscimento di questa importantissima categoria. Tra l'altro, la norma è scritta in modo non chiarissimo e sta incontrando diverse difficoltà di applicazione.

Proprio per cominciare a comprendere qualche aspetto tecnico delle procedure contrattuali e che cosa stia succedendo in ARAN con quella che è l'applicazione del 17/*bis*, pregherei Elvira Gentile di ricordarci qual'è il percorso della norma, quale sia la situazione attuale e quali siano i possibili spazi di intervento.

Elvira GENTILE

Direttore Generale ARAN

Colgo l'occasione per fare chiarezza su quelli che sono gli aspetti procedurali legati alla vicenda delle elevate professionalità e quindi per sgombrare il campo da possibili equivoci su quali siano i passaggi ed i tempi da rispettare per l'attuazione della norma di legge che prevede la Vicedirigenza.

Indubbiamente, la Legge 145 ha dato un ruolo importante alla contrattazione e non poteva fare diversamente perché nel riparto delle competenze tra fonte legislativa e fonte pattizia tutti gli aspetti

relativi al rapporto di lavoro e quindi anche quelli relativi alle figure professionali e agli aspetti della classificazione sono di competenza esclusiva della contrattazione.

Questo lo dico anche un po' per chiarire i dubbi di chi pensava che con la legge fosse automatico il riconoscimento della qualifica di vicedirigente.

In realtà questo non è possibile perché la legge non è attributiva di un diritto soggettivo ma prevede soltanto che la contrattazione istituisca un'area che è un'entità classificatoria, così almeno la legge l'intende. In questo è vero che stabilisce quali sono i requisiti, quindi diciamo che la legge è stata abbastanza circostanziata per quanto riguarda alcuni elementi che devono definire l'area, ma questo non è sufficiente perché per realizzare l'area sono ovviamente indispensabili anche altri elementi: come le modalità di accesso, elementi a regime, l'aspetto delle dotazioni organiche, quello relativo alle mansioni e alle declaratorie; quindi la costruzione di un'area è una operazione ben più complessa che non si esaurisce nei termini definiti dalla legge, ma per la quale ci vuole poi tutto un lavoro che verrà fatto nel momento in cui la contrattazione affronterà questo tema.

La contrattazione deve rispettare quelli che sono i criteri e le regole che presiedono alla attivazione di un contratto e prima di tutto quello dell'invio di un direttiva ed anche il rispetto di alcuni tempi perché dobbiamo rilevare un'altra cosa nel 145 e cioè che la legge stessa ha definito anche una tempistica abbastanza precisa perché all'art. 10 terzo comma stabilisce anche che la disciplina della Vicedirigenza verrà attivata a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in cui è stata emanata la legge.

Quindi noi dobbiamo tener presente che la legge è stata emanata a luglio 2002 quando già la tornata contrattuale 2002/2005 era stata avviata e, quindi, come periodo successivo deve sicuramente considerarsi quello del 2006/2009; anche perché i bienni economici sono espressamente demandati alla attribuzione degli incrementi economici e quindi non possono affrontare una tematica così complessa come quella di un'area negoziale.

E d'altra parte, a conferma di questo aspetto circa i tempi della contrattazione, è anche il fatto che il legislatore ha stanziato le risorse economiche a ridosso del periodo contrattuale di riferimento quindi con la legge 266 del 2005, legge finanziaria per il 2006, ha previsto quelli che sono gli stanziamenti che adesso sono disponibili per la contrattazione relativa alla Vicedirigenza.

Siamo adesso nel periodo contrattuale, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha mandato una prima direttiva che riguarda i comparti poi però ci vorrà un'altra direttiva specifica per il comparto ministeri per poter attivare la contrattazione. Questo per chiarire qual è la situazione attuale.

Quello che volevo far rilevare è che in questo periodo, in effetti, qualcosa nei contratti è stato fatto per quanto riguarda la Vicedirigenza, o non soltanto per questa, mi riferisco al problema delle elevate professionalità; infatti già nel contratto 1998/2001 è stato affrontato il tema dei professionisti; la legge 59 aveva previsto distinte discipline per coloro che svolgevano compiti direttivi o per coloro che erano iscritti agli albi.

La contrattazione ha immediatamente recepito questo tema prevedendo un'area, che poi non è stata attivata per altri motivi, dei professionisti per i quali è stato anche richiesto il requisito della laurea allo scopo di istituire un'area di livello qualitativamente molto elevato.

E, quindi, un primo passaggio è stato fatto: abbiamo realizzato quanto necessario per la costituzione della commissione per l'individuazione dell'area dei professionisti; possiamo quindi dire che a suo tempo, vi parlo di un periodo ormai passato, tutte le iniziative demandate alla contrattazione sono state completate.

Poi è subentrato il tema della Vicedirigenza, sul quale anche il contratto successivo - quello 2002/2005 che è stato sottoscritto il 12 giugno 2003 - ha posato la sua attenzione, come poteva farlo

in quel momento storico, prevedendo una fase istruttoria e di studio per quanto riguardava i temi delle elevate professionalità, della vicedirigenza e dell'area dei professionisti.

In questo caso, l'ARAN e le organizzazioni sindacali hanno affrontato questa tematica nel quadro di uno studio che è stato fatto per tutto il sistema classificatorio, nell'ambito del quale una parte è stata anche dedicata al problema delle elevate professionalità per le quali sono state previste una serie di soluzioni tra cui sicuramente la Vicedirigenza, ma anche altre soluzioni: l'area dei professionisti e le Posizioni Organizzative che è un altro tema introdotto per valorizzare le figure apicali del sistema di classificazione. Vi ricordo anche che, a proposito di Posizioni Organizzative, queste hanno avuto particolare impulso nei contratti delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio in particolar modo, visto che la Vicedirigenza è un'area che valorizza il titolo di studio, volevo evidenziare il fatto che per le P.O. del comparto presidenza è necessaria la laurea.

Sono tutti elementi che non soddisfano le aspettative dei funzionari e non danno una risposta completa ma tutti questi aspetti denotano una sensibilità per questo tema e soprattutto contribuiscono ad evidenziarne l'importanza; su questo tema sono state date diverse soluzioni e possiamo dire che le proposte presentate sono state studiate nel momento in cui sono state messe in campo e che poi devono essere confrontate con altre realtà, altri valori che mano a mano prendono corpo.

Indubbiamente va anche valutato che questa oltre ad essere un'aspettativa del personale, che ritiene indispensabile una qualificazione della propria attività, intende creare strumenti di gestione per l'Amministrazione che, nel suo obiettivo generale di interesse pubblico di garantire la funzionalità degli uffici, ha l'interesse a motivare queste professionalità e a cercare di valorizzare il loro contributo professionale, quindi anche da parte delle amministrazioni è stata segnalata una forte attenzione a questi temi.

Penso di aver chiarito quello che è stato fatto finora non mi posso molto esprimere su quello che faremo in futuro, sicuramente questo è un tema che verrà presto affrontato in quanto sono ormai maturi i tempi e ci potrà essere un approccio organico, più sistematico. Finora sono stati fatti interventi più settoriali ma ritengo che nella prossima fase contrattuale sia possibile dare un quadro generale in una prospettiva più concreta e spero anche risolutiva alle aspettative di tutti coloro che sono interessati a questo aspetto.

Stefano MORZILLI

Grazie per questa prima illustrazione: da qui abbiamo anche capito che non è una situazione così semplice, così banale come magari molti pensano per l'attuazione della vicedirigenza; tra l'altro stiamo parlando, come applicazione di questa norma, non di un'area contrattuale separata come secondo noi dice la Legge, ma di un'area funzionale all'interno del contratto di comparto: cosa che non era assolutamente l'intenzione originale della CONFEDIR.

Noi volevamo realizzare **un'area contrattuale autonoma e separata rispetto al contratto di comparto oppure una sezione separata nell'ambito dei contratti collettivi della dirigenza** in analogia a come hanno oggi i *professionisti* del parastato; questo perché la nostra esigenza è quella di individuare un insieme di diritti e doveri del personale direttivo di questa **area predirigenziale** che sia idonea a definirne il rapporto di lavoro, quindi parliamo di contratto, **in relazione ai compiti che essi svolgono, alla professionalità che esprimono, alle responsabilità che si assumono**; questo insieme di diritti e di doveri, quindi la natura di questo rapporto di lavoro, secondo noi, non è coerente con l'impianto del contratto di comparto, cioè con il contratto che si applica alla generalità del personale, agli impiegati, perché sarebbe anche una forzatura introdurre degli elementi di maggiore responsabilità su un contratto che è fatto in un certo modo.

La nostra idea è quella che deve essere un contratto a margine, **un'area contrattuale distinta** oppure inserita in un'area dirigenziale a *budget* separati, in sezione separata, ma che possa utilizzare

gli stessi strumenti perché sono più coerenti quelli della figura del dirigente che quelli della figura del personale impiegato; ad esempio la struttura retributiva del funzionario direttivo: è assurdo che continui ad essere una struttura retributiva del tipo stipendio tabellare ed indennità di funzione legata al livello; deve essere un qualcosa che è più legata ad un tabellare, una posizione, ed un risultato, quella che è la struttura della retribuzione della qualifica dirigenziale. In alcuni contratti di comparto qualcosa del genere è stato fatto: probabilmente il più evoluto credo sia quello delle Regioni e degli Enti Locali dove ci sono delle Posizioni Organizzative che prevedono un sistema del genere, poi c'è il problema del tempo di lavoro, dell'orario di lavoro insomma la nostra idea è che costruendo la figura dei diritti/doveri del funzionario direttivo che si prende delle responsabilità, non riusciamo a renderla in sintonia con gli attuali contratti di comparto. Quindi: o un contratto a parte o una sezione nei contratti della Dirigenza. Però il 17/bis è stato interpretato come un'area funzionale all'interno del contratto di comparto; noi un anno fa facemmo un tentativo con l'allora Ministro della funzione pubblica, di intervenire sulla Legge per integrare il 17/bis, modificare l'art.40 del 165 per chiarire questo tipo di posizione; c'era, tutto sommato, una certa sintonia con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Ministro Baccini su questo tipo di intervento, poi – essendo agli sgoccioli della legislatura - non siamo riusciti a condurre in porto questa operazione che avrebbe restituito chiarezza ed operatività alla norma iniziale.

Noi abbiamo tentato anche di sostenere che l'interpretazione corretta della norma era questa e che lo si leggeva chiaramente dai **verbali degli atti parlamentari** dove l'allora maggioranza voleva un'area della vicedirigenza in quanto era un'area contrattuale separata e l'allora opposizione diceva di non volere i costi introdotti da nuove aree contrattuali quindi, secondo noi, si parlava di quell'oggetto e non di altri; è naturale che adesso la prima domanda che rivolgiamo al Dipartimento della Funzione Pubblica e cioè al Dott. Gallozzi è per sapere: ma è proprio così che dobbiamo interpretare il 17/bis ? Cioè un'area funzionale dentro al contratto di comparto e quindi in quella direzione predisponiamo gli eventuali atti di indirizzo per l'ARAN, e non ci sono margini di interpretazione diversa ? Oppure, data la sensibilità del Ministro Nicolais che negli ultimi tempi parlando con noi si è dimostrato molto attento alle problematiche non solo della Dirigenza ma delle elevate professionalità in genere, che possibilità ci sono per riaprire da un punto di vista politico questo tipo di discorso, che non riguarda solo i Vicedirigenti C2 C3 con 5 anni, ma riguarda un po' tutta la categoria?

Per questo vorrei che tu ci potessi dire qualcosa, naturalmente integrandolo con quello che ritieni più utile rispetto a quanto ci siamo già detti.

Eugenio GALLOZZI

Direttore Generale Ufficio Relazioni Sindacali Dipartimento Funzione Pubblica

Entriamo subito nel vivo della questione perché mi sembra che la domanda rivoltami sia particolarmente importante. Allo stato dell'arte in relazione a quello che diceva anche la Dott.ssa Gentile, come tutte le volte che dobbiamo aprire una tornata contrattuale quadriennale, ci troviamo nella condizione di dover realizzare, come prima operazione propedeutica alla apertura di tutta la stagione contrattuale, l'individuazione di quelli che sono i comparti di contrattazione collettiva e poi chiaramente anche le aree per la parte dei Dirigenti.

Questa contrattazione, che si tramuterà nel CCNQ relativo all'individuazione dei comparti di contrattazione, è già stata avviata (1); ci sono state addirittura tre direttive per dare lo spazio all'ARAN di portare avanti questo ragionamento e tra queste direttive ce ne è stata anche una nella quale è stata individuata la problematica relativa alla Vicedirigenza. Voi sapete benissimo che il contratto dell'individuazione dei comparti è quella fase propedeutica che però mette in condizione di partire le trattative: senza un contratto nazionale quadro tutta la tornata contrattuale è bloccata,

(1) L'ipotesi di Contratto Quadro è stato poi sottoscritto in data 18 aprile 2007 e pubblicato sul sito www.confedir.org in data 20 aprile 2007.

con ulteriori conseguenze anche da un punto di vista operativo, nel senso che se non abbiamo l'individuazione dei comparti non abbiamo neanche l'individuazione delle organizzazioni rappresentative alle trattative, perché è solo attraverso l'individuazione dei comparti che vengono verificati i numeri delle deleghe e delle elezioni delle RSU per cui è un momento importante.

In considerazione di questo momento importante e di tutto quello che state leggendo sui giornali con particolare riferimento agli accordi tra le parti sociali ed il Governo nei quali si sta cercando con una certa celerità di avviare tutto il meccanismo dei rinnovi contrattuali, si è ulteriormente previsto, e quello che diceva la Dott.ssa Gentile prima ce ne dà atto, di ripartire sulla questione della composizione dei comparti. Il problema più importante, che aveva bloccato in effetti l'individuazione dei comparti, era quello relativo alle Regioni ed Autonomie Locali, perché c'era stata una delibera del Comitato di settore che aveva individuato un ulteriore comparto specifico per le Regioni.

Questo, nell'equilibrio generale di tutta la contrattazione andava sicuramente in una direzione difficile, perché la frammentazione eccessiva crea delle difficoltà dal punto di vista applicativo delle normative generali sul pubblico impiego, difficilmente controllabili da un punto di vista generale; questo ha creato una serie di problemi che fortunatamente, con l'intesa del Venerdì Santo (6 aprile) si sono risolti perché è stato stabilito e chiarito che all'interno del comparto regioni e autonomie locali ci sarà un'apposita area per il personale delle Regioni, per cui in qualche modo anche per una situazione così particolare, si è ritenuto valido lo strumento dell'apposita area all'interno del comparto per dar rilevanza a determinate situazioni particolari e specifiche.

In qualche modo, analogamente, il ragionamento è stato portato anche nei confronti della problematica relativa alla Vicedirigenza, ritenendo che la regolamentazione, la materia all'interno dei comparti, non fosse una *deminutio* rispetto alla valenza della questione che sicuramente è ben nota a tutti; questo perché la rilevanza dei funzionari all'interno dell'amministrazione - chiunque stia in Amministrazione da qualche anno sa bene qual'è e sa bene che se non si riesce a dargli la corretta valenza - rappresenta una difficoltà di gestione per l'intera macchina, quindi nello spirito di questo ragionamento, l'interpretazione della norma in relazione all'individuazione, all'interno nel comparto ministeri, dà una collocazione non riduttiva ma sufficientemente esplicativa della norma stessa. Il problema secondo me è un altro: come la contrattazione riesca a dare sviluppo e concretezza all'attuazione della norma, il fatto di avere la norma individuato un'area senza dare tutta una serie di elementi di configurazione, ha determinato un qualcosa che c'è ma non è realmente configurato, ancora non esiste.

Il fatto di dare rilevanza, come correttamente diceva Stefano Morzilli, anche alla configurazione economica della figura del vicedirigente, è una cosa che io ritengo possa essere veicolata all'interno di una operazione di questo genere perché già le stesse Posizioni Organizzative che sono molto presenti nella Presidenza del Consiglio hanno una configurazione della retribuzione esattamente come quella della Dirigenza: esistono infatti oltre al tabellare, ulteriori elementi quali quelli dell'indennità di posizione e di risultato. Anche l'intesa che è stata siglata il giorno 6 aprile dalle parti sociali con il Governo e con le Autonomie locali assume una rilevanza significativa: c'è una condivisione di tutti i soggetti rispetto a determinate modalità, rispetto ad un comportamento complessivo sul Pubblico Impiego nelle sue articolazioni. E' sicuramente un aspetto importante per rendere efficace ed efficiente questo settore, è un ragionamento complessivo che sicuramente ha la sua valenza. All'interno di questa intesa ci sono una serie di elementi che tendono a valorizzare gli spazi e le necessarie rilevanze che devono essere date alla parte che deve rendere operativo questo aspetto. Ma soprattutto, c'è una parte rilevante nei confronti del ragionamento fatto sulla produttività e sulla verifica dei risultati che in qualche modo evidentemente non può essere attestato solo ed esclusivamente nei confronti della Dirigenza ma che, a cascata, deve andare a toccare anche la parte che coadiuva direttamente la Dirigenza nello svolgimento di determinati compiti; il fatto di avere esplicitamente individuato un punto sostanziale nel privilegiare l'individuazione e la costituzione delle Posizioni Organizzative va esattamente in questa direzione. Si tratta di

comprendere che una struttura non può funzionare correttamente se non articolata nelle varie componenti necessarie ad essa e nei confronti di queste figure professionali, evidentemente, si trovano delle difficoltà nel momento in cui continuano ad avere una retribuzione diversa da coloro che hanno una responsabilità della struttura perché il raggiungimento del risultato diventa un qualcosa di comune, di condiviso per cui è anche corretto avere una retribuzione rispetto a determinati obiettivi da raggiungere; stiamo parlando, cioè, di un passaggio che tende ad aiutare e ad indirizzare verso la strada che dovrebbe essere quella della valorizzazione.

Noi sappiamo benissimo che tutti quei processi che sono stati attuati in un certo modo hanno creato una serie di asintonie nelle amministrazioni stesse perché obiettivamente non sono state calibrate in maniera opportuna e non si è riusciti a creare delle strutture esattamente corrispondenti a quelle che sono le necessità dell'amministrazione. Il fatto di riuscire ad avere una manovra che indirizzi invece nella reale individuazione delle necessità dell'amministrazione rispetto alle professionalità che la stessa amministrazione deve avere, tende a cambiare il quadro della direzione.

Un'ultima cosa, e non vorrei occupare il tempo degli altri, rispetto al famoso decreto di equiparazione previsto dal 17/bis al comma 2, che ha avuto un travagliatissimo percorso ma che finalmente è in dirittura finale dopo il famoso parere del Consiglio di Stato nel quale, oltre ad una serie di osservazioni grosso modo formali, era stata fatta un'osservazione di sostanza che era quella che quel decreto dovesse passare dalla Conferenza Unificata perché in qualche modo c'era una equiparazione nei confronti anche di personale delle Regioni e delle Autonomie locali. Ebbene, questo passaggio in Conferenza Unificata è stato effettuato positivamente, per cui il provvedimento stesso è stato rinviato al Consiglio di Stato e questo consentirà di concludere la procedura e quindi anche questa ennesima vicenda dovrebbe essere arrivata al suo compimento. Questo consentirà di dare attuazione non solo al comparto ministeri ma, attraverso le modalità previste da questo decreto, di essere attuato anche nelle altre realtà.

Stefano MORZILLI

Farei subito una domanda al volo per completezza di informazione. La conferenza unificata ha licenziato la bozza del decreto interministeriale ma con un'osservazione finale sulla equiparazione nel comparto regioni enti locali. Rispetto - se la memoria non m'inganna - alla versione originale, che ipotizzava l'equiparazione di C2 e C3 ministeriali con i D3, D4 e D5, la Conferenza Unificata ha indicato che questa equiparazione dev'essere riferita al solo D3 giuridico, il che significa che può essere un D3, D4, D5 in posizione economica ma giuridica in D3; questa modifica presuppone un nuovo passaggio per la firma del decreto da parte dei 2 ministri o no?

Eugenio GALLOZZI

Trovo difficoltà a non far firmare il decreto ai Ministri, sono state apportate una serie di modifiche sostanziali che esigono nuove formali sottoscrizioni.

Stefano MORZILLI

Quindi il passaggio della firma va fatto comunque; anche dal tuo intervento si è capito come sia centrale e rilevante in ogni caso il ruolo della contrattazione, sia che parliamo della Vicedirigenza come la stiamo costruendo oggi, sia se si parla in generale delle elevate professionalità o di qualunque altra cosa nel contratto dei ministeri, delle agenzie o degli altri comparti, comunque il ruolo centrale è quello della contrattazione; quindi è fondamentale la posizione del sindacato confederale cioè di CGIL CISL e UIL perché non solo stiamo parlando di contratti di comparto nei quali la rappresentatività di CGIL CISL e UIL è maggioritaria, ma in generale, da un punto di vista storico e sociale, noi non possiamo pensare d'inventarci un qualcosa facendolo di nascosto o facendolo per forza, ignorando che ci sono delle forze di rappresentanza dei

lavoratori del pubblico impiego e noi insieme a loro ci dobbiamo intendere, e questa è la ragione per cui abbiamo invitato e ringraziamo il Dott. Antonio Focillo, Segretario Confederale della UIL - che sul Pubblico Impiego ha un'esperienza notevolissima - proprio per confrontarci per vedere i diversi nostri punti di vista come categoria rispetto a quelle che sono le responsabilità della rappresentanza del personale pubblico di carattere generale. La tua idea e posizione su questi argomenti.

Antonio FOCCILLO
Segretario Confederale UIL

Ho un'esperienza, come diceva Morzilli, della Pubblica Amministrazione ormai lunga, tant'è vero che ho cambiato mestiere e adesso seguo l'economia e la finanza; però sono uno studioso, insegno Diritto del Lavoro Pubblico all'Università di Foggia, quindi qualcosa ancora ne riesco a capire e credo debba partire da una piccola premessa: io non parlo a nome della CGIL e CISL, parlo a nome della mia organizzazione perché interpretare gli altri è sempre difficile, specialmente in momenti come questi perché dirò che su alcune questioni c'è una sorta di conservatorismo, anche all'interno del Sindacato, che a volte non ti fa fare passi avanti mentre io credo di aver dimostrato, e Morzilli e Barra possono confermarlo, una concreta disponibilità come quando ci siamo trovati in momenti di difficoltà sulla rappresentatività e sulla possibilità di avere la rappresentanza, perché una legge un bel giorno, forse per far piacere a qualcuno, ha deciso di far diventare tutti i presidi dirigenti; in quel frangente non ci siamo opposti alla legge ma abbiamo cercato di organizzarci, abbiamo fatto un accordo con la CONFEDIR, abbiamo cercato di marciare insieme proprio perché davanti ad un fatto nuovo piuttosto che conservare il passato che non serviva a niente, abbiamo pensato di far qualcosa per il futuro.

Allora io parto da una considerazione; noi abbiamo sentito la Gentile che ci ha spiegato quali sono i problemi ed ha spiegato anche che se alcune cose non si faranno, difficilmente daremo una risposta; lo stesso ha fatto il rappresentante della funzione pubblica che ha spiegato quali siano i limiti ed i problemi, ma noi siamo un sindacato e bisogna vedere come li risolviamo; loro giustamente hanno una funzione, devono stare entro direttive, regole, noi siamo un sindacato e dobbiamo fare dei passi in avanti.

Primo problema: Vicedirigenza, io mi sono sempre esposto, a differenza di altri, secondo l'ottica che penso sia di ogni cittadino di questo Stato: se c'è una legge bisogna applicarla. Non ci sono margini per fare cose diverse: la legge ha istituito questa figura e bisogna applicarla. Il problema, qual'è secondo me, e non lo si risolverà facilmente, è che come sempre in Italia si vogliono fare "matrimoni senza soldi"; il primo periodo è passato perché non c'erano le risorse adeguate; il secondo problema ed è l'effetto della frustrazione dell'impiegato direttivo, che mentre prima era, pur senza grande soddisfazione economica, il punto iniziale della dirigenza, aveva un'aspettativa. Fare oggi una Vicedirigenza senza dare la possibilità di superare questa barriera è una presa in giro; questa è stata sempre la mia posizione in tutte le realtà, e questa è la conseguenza di un ragionamento che facciamo in questa occasione.

Se noi continuiamo a tenere il direttivo nell'ambito contrattuale del comparto automaticamente, tutti coloro i quali dall'altra parte non vogliono far fare un salto di qualità a questa figura controbatteranno che è l'apice della carriera del comparto e non sarà mai collocato come inizio della Dirigenza. Dobbiamo applicare la legge, dobbiamo dare la possibilità al direttivo di svolgere una funzione di carattere direttiva: il problema è che il processo di privatizzazione o di piena contrattualizzazione non ha fatto passi in avanti ma ha lasciato in questo ibrido l'Amministrazione Pubblica; se si continua a dire che l'accesso è riserva di legge e di conseguenza non è materia contrattuale non abbiamo spazio se non attraverso quello che è un concorso e quindi viene meno quella che era la caratteristica della Vicedirigenza vista in un'ottica diversa, di conseguenza essendo accesso c'è il giudice amministrativo e non c'è il giudice del lavoro questa è

la prima questione. Quindi bisogna delegificare l'accesso prevedendo che per l'entrata nell'Amministrazione Pubblica ci sia il concorso perché si deve dare pari opportunità a tutti i cittadini italiani ma la variazione di *status* non può essere una variazione giuridica e quindi ancora riserva di legge, perché se diamo la possibilità alla contrattazione di stabilire gli ambiti contrattuali e le figure professionali, gli dobbiamo dare anche la possibilità, attraverso forme di verifica, di regolare il percorso di carriera.

La seconda questione: il processo di piena contrattualizzazione aveva il significato di escludere tutta la normativa legislativa e dare diritti e doveri, così come prevede l'art. 1 del decreto 29/93 e successive modifiche, per tutta la materia nell'ambito contrattuale; così com'è oggi si mantiene un ibrido: si conserva la riserva di legge, si mantiene il testo unico perché ormai si è arrivati ad un testo unico contestato anche da molti di noi perché dicevano che si rimetteva alla legge e sarebbe giusto andarlo a guardare nella prima stesura, quando addirittura i contratti ritornavano ad essere sotto D.P.R., ed infine c'è la contrattazione.

Allora se i limiti me l'impongono l'uno e l'altro, la contrattazione, di conseguenza, ha margini limitati mentre se vogliamo andare verso l'ottica della contrattazione piena dobbiamo fare il passaggio successivo: tutta quella che è normativa legislativa va messa in soffitta ed è la contrattazione che stabilisce diritti e doveri.

E a me non meraviglia che, pur con questi limiti, la Presidenza del Consiglio, le Agenzie Fiscali e le Autonomie abbiano fatto cose diverse: perché nei comparti in questione sono state fatte delle cose per una libertà di contrattazione e di autonomia senza regole né controlli; perché non dirlo: quello che è ammesso in quei contratti non è ammesso in altri ed esiste una libertà di contrattazione e autonomia senza regole e controlli; quello che lì è ammesso non è ammesso negli altri contratti. Anche qui nella Pubblica Amministrazione, nonostante i processi di modernizzazione, ci sono figli e figliastri; anche le autonomie locali stanno cercando di separarsi ma questi hanno una differenza rispetto agli altri perché il sesto livello negli enti locali, che era un impiegato di concetto, purtroppo doveva gestire uffici ed assumersi responsabilità perché avevano problemi di organico, quindi è chiaro che queste persone rivendicavano un incremento economico e, se possibile, uno *status* giuridico.

Terza questione è che la Pubblica Amministrazione deve essere vista in maniera diversa da come si intende negli ultimi periodi. Mentre è accettabile che ci sia un'idea di Stato in cui ci sia meno Stato più mercato, non è accettabile che qualcuno ci faccia carriera e venda i suoi libri, perché è facile dire che l'Amministrazione Pubblica non funziona, ma per vincere l'immagine negativa ci vuole una volontà politica che faccia una scelta: di puntare di nuovo sulla Pubblica Amministrazione come valore aggiunto dell'intero Sistema Italia. Se lo si vuol fare bisogna semplificare le procedure, se ci sono le volontà politiche per renderla efficiente come qualsiasi azienda sul mercato alla quale se gli togli le risorse e gli investimenti, se gli togli la ricerca e l'innovazione e se infine dequalifichi il personale considerandolo tutto scarso, è un'azienda che non sta più sul mercato. Questo si è fatto negli ultimi almeno 12 - 13 anni in questo Paese: si è tagliato nella Pubblica Amministrazione considerandola un ramo secco; anche questo *memorandum* che non ho sottoscritto io, almeno in una parte di questo c'è l'ottica di penalizzare la gente. Se il problema è rilanciare l'Amministrazione Pubblica bisogna metterci capacità, intelligenza e soprattutto soldi perché senza investimenti non si crea un prodotto migliore.

Inoltre, bisogna valorizzare il merito e la professionalità. Se vogliamo rendere efficiente la Pubblica Amministrazione, bisogna motivare le persone e soprattutto puntare sul livello dirigenziale in grado di sostenere questa innovazione che deve essere di qualità e quindi in grado di verificare responsabilità, merito, capacità. Purtroppo, negli ultimi tempi ci siamo inventati lo *spoils system* perché l'Italia se aveva un modello da esportare era quello di una un'amministrazione, come scritto nella Costituzione, che doveva essere al di sopra di tutto e non doveva rispondere a nessuno ma solo alla Nazione e ai cittadini. Regola fondamentale del vivere civile. Ma che cos'è lo *spoils system* se

non la possibilità di scegliere a seconda del Governo, dell'Assessore, del Sindaco; caso mai il dirigente lo puoi valutare e, se non risponde, si pongono le condizioni che erano previste dal contratto per il cambio di incarico, per la perdita della possibilità di avere un nuovo incarico dopo una valutazione negativa.

Siccome si è accettata la norma neolibera che l'economia prevale su tutto, si è detto la Pubblica Amministrazione è un ramo secco; allora come tagliare? Attraverso il blocco delle assunzioni, del taglio degli investimenti ed alla fine esternalizzando. A dieci anni da questa esperienza io vorrei che il sindacato italiano facesse un ragionamento sui dieci anni di privatizzazione ed esternalizzazione che ci sono stati in Italia in termini neutrali; ha prodotto per i cittadini un risultato migliore, o come penso io, un risultato peggiore? E aver distrutto l'industria pubblica che ha formato *management*, tecnologia che ha costruito prodotti mandandoli in tutto il mondo; anche perché aver svenduto un patrimonio che era dell'Italia e in più ha fatto danni ai cittadini ed inoltre ha garantito un "sistema" di tangenti. Se questa però è l'idea non risolveremo mai la strategia perché ci sarà sempre qualcuno che ci dirà che c'è un problema legislativo un problema di regola contrattuale. Noi dobbiamo ritornare a considerare l'Amministrazione Pubblica un valore aggiunto per questo Paese. Non accetto la critica di Ichino, se questo Paese ha raggiunto un livello di benessere elevato, se ha un livello di età avanzato è grazie al servizio pubblico che ha garantito a tutti i cittadini di poter usufruire di servizi a prezzi contenuti. Ci vuole rispetto per la dignità delle persone che lavorano.

Stefano MORZILLI

Focillo ci ha proposto un quadro di ampio respiro dove inserire la problematica che stiamo studiando oggi ed è certamente opportuno non limitare la nostra analisi alla categoria ed ai singoli articoli di legge. Nei diversi aspetti che sono stati evidenziati abbiamo notato quante sfaccettature abbia il problema dei funzionari direttivi ed è positiva la disponibilità della UIL ad approfondire le problematiche dei funzionari e delle elevate professionalità condividendo almeno alcune delle nostre preoccupazioni.

Forse Giancarlo Barra, nel tentare una sintesi di quanto abbiamo sentito sino ad ora, potrà fornirci ulteriori elementi per avviare un dibattito che inizia adesso ma che non si esaurisce questa sera perché invitiamo i colleghi, le istituzioni e le organizzazioni di rappresentanza a proseguire l'approfondimento con tutti gli strumenti possibili; CONFEDIR e DIRPUBBLICA saranno, naturalmente, in prima linea.

Giancarlo BARRA

Segretario Generale DIRPUBBLICA

Quanto abbiamo ascoltato questa sera è positivo in termini di sensibilità verso le problematiche dei funzionari e dei professionisti pubblici; anche gli obiettivi finali dichiarati da Focillo e la necessità di un sistema che funzioni mi trova in sintonia. In merito alla privatizzazione della Pubblica Amministrazione, al contrario, esprimo i miei dubbi: noi abbiamo una costituzione che si fonda sul lavoro; e siccome c'è, occorre tenerne conto.

Il Pubblico Impiego è al servizio esclusivo della Nazione, ha delle funzioni e non può utilizzare gli strumenti del lavoro privato. Non è vero che la Pubblica Amministrazione può essere gestita come una azienda, perché l'azienda vive sul mercato, dal quale trae le sue regole; una azienda che tratta male le proprie maestranze esce dal mercato, per cui se un imprenditore è saggio considera i suoi dipendenti e i suoi dirigenti come una risorsa, come una grande risorsa. La struttura pubblica, che non deve stare sul mercato, deve invece proteggerlo dal di fuori non nel senso di rendere servizi in senso stretto ma di svolgere funzioni per il mercato stesso, quale per esempio la funzione fiscale, tramite la quale si deve garantire il mercato da quella forma di concorrenza sleale che è l'evasione fiscale.

Se gestiamo, per esempio, il Tribunale o l'Ufficio del Lavoro come una azienda, avremo dei datori di lavoro che non sono più controllati dalla legge ma neanche dal mercato perché non ci stanno sul mercato. Ecco quindi che si aprono le porte alle dimostrazioni del personale soprattutto a carico della dirigenza, il settore più esposto, delicato e colpito: infatti un dirigente privato passa da una azienda ad un'altra per sua scelta, per avere una sistemazione migliore; il dirigente pubblico viene invece messo a disposizione, indipendentemente dalla sua volontà.

Abbiamo sentito dai colleghi dell'ARAN e della Presidenza del Consiglio delle grandi difficoltà, in termini anche di tempo, che ci sono per portare avanti il discorso della Vicedirigenza; ma per portare avanti che cosa? Per ottenere cosa? Per ottenere l'area separata dentro il comparto della Vicedirigenza attraverso la contrattazione, nella quale però mancano i paletti, necessari e precisi, che dovevano essere posti dal legislatore. E' necessario, per me, che ci sia una rivisitazione della legge in tal senso: la contrattazione non può e non deve superare la legge e trasformarsi da sola in fonte primaria.

Noi vogliamo la Vicedirigenza non come un ruolo ad esaurimento ma occorre comunque prendere questo momento come punto di partenza per rimettere in funzione il sistema generale, che attualmente è al collasso: stiamo tutti male dirigenti, funzionari ed impiegati. La Vicedirigenza dovrebbe rimettere in moto questo sistema malato per restituire un astratto sistema di progressione di carriera per tutti.

Il vicedirigente deve essere il dirigente *in pectore*. Dal bacino dei vicedirigenti si deve poi estrarre il dirigente, come avviene nelle forze armate: non esiste un concorso per generale, ma generale diventa il vicedirigente – colonnello che ha fatto la scuola di guerra.

Non si può fare un concorso per il passaggio di ogni livello; la costituzione del resto prevede il concorso per l'ingresso nella Pubblica Amministrazione ma non per la progressione di carriera. Occorre tuttavia cercare di coinvolgere la politica perché la politica non ha interesse ad avere una Pubblica Amministrazione efficiente: non vuole avere una Corte dei Conti, non ha interesse ad avere una Corte dei Conti; meno che mai ha interesse ad avere giudici. Occorre fare uscire determinate questioni dall'alveo del sindacato per rimetterle sul tavolo della politica.

Se il Direttore Generale apicale deve essere scelto dal potere politico, ciò non significa che tutto il sistema della dirigenza debba essere legato alla politica nello stesso modo.

DIBATTITO

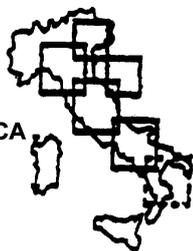
Nel corso del dibattito – protrattosi per circa 2 ore - sono state formulate domande e proposti interventi specifici; da tutto questo, anche grazie ai successivi interventi dei relatori, sono stati chiariti alcuni aspetti specifici e sono emerse diverse considerazioni, tra le quali:

- 1) in occasione del negoziato attualmente in corso per la definizione del Contratto Quadro sulla composizione dei comparti di contrattazione, CGIL, CISL e UIL hanno manifestato la loro opposizione all'inserimento della Vicedirigenza nel testo dell'accordo; tale posizione è probabilmente dovuta al fatto che l'attuazione della Vicedirigenza è ritenuta materia estranea rispetto al Contratto Quadro in quanto oggetto del successivo Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto ministeri. L'inserimento della Vicedirigenza nel Contratto Quadro, comunque, è ininfluenza sulla reale attuazione della norma di legge perché per realizzare l'area funzionale separata nel contratto di comparto occorre che l'iniziativa sia prevista formalmente nell'atto di indirizzo che il Ministro della Funzione Pubblica invierà all'ARAN per realizzare il contratto del comparto ministeri. (domande e chiarimenti da parte dell'ARAN e dei relatori)

- 2) La Vicedirigenza non può essere considerata semplicemente un'area funzionale interna al Contratto di comparto in quanto tale iniziativa poteva essere realizzata anche senza alcun supporto legislativo in quanto ricompresa nelle capacità della contrattazione nazionale che è già in grado di definire la strutture dei contratti. (osservazioni dei partecipanti)
- 3) Vi è un rapporto strettissimo tra Dirigenza e Vicedirigenza, non solo come rapporto vicario, ma in termini di collaborazione generale e di contiguità dei ruoli che, in alcuni casi possono sovrapporsi. (osservazioni dei partecipanti)
- 4) Nel comparto delle Regioni ed Autonomie locali è possibile utilizzare Posizioni Organizzative strutturate in modo simile alla dirigenza ma non esistono strumenti di controllo e di garanzia per il conferimento e la revoca degli incarichi come quelli presenti nei contratti dirigenziali. (osservazioni dei partecipanti)
- 5) Nel comparto della Sanità il personale medico e sanitario (chimici, biologi, farmacisti, ecc) vengono assunti dall'esterno con una qualifica immediatamente ricompresa nei contratti dirigenziali; non esistono, cioè, queste professionalità nel comparto non dirigenziale. Questo determina una contraddizione con altre professionalità, soprattutto amministrative, che hanno i medesimi requisiti culturali e la stessa preparazione professionale ma sono inserite nel comparto al livello D e, poi, eventualmente nel successivo DS, con possibilità sempre più rare di accedere alla dirigenza. (osservazioni dei partecipanti)
- 6) E' sconcertante che a quasi 5 anni dalla legge 145/02 la Vicedirigenza non sia ancora stata realizzata, ma questo è dovuto al fatto che il testo di legge lascia spazi interpretativi che non aiutano una chiara applicazione: è stato deciso che si tratta di un'area funzionale e non di un'area contrattuale, si è individuato solo nella tornata contrattuale 2006-2009 il periodo di applicazione, si sta realizzando un decreto di equiparazione per le posizioni equivalenti alle C2 e C3 ministeriali che si basa solo sugli aspetti economici e, quindi, penalizza molti funzionari e coinvolge figure probabilmente estranee alla norma quali gli infermieri della Sanità ed i periti tecnici degli Enti di ricerca. Per queste ragioni appare opportuno un intervento legislativo di definitiva interpretazione ed applicazione. (osservazioni dei partecipanti e chiarimenti da parte dei relatori)

*Si ringrazia UNIONCAMERE ed il suo personale per la preziosa collaborazione,
i relatori per la loro disponibilità,
gli ospiti per la pazienza e la partecipazione spesso attiva e propositiva.*

AUPI
CIMO
DIREL
DIRER
DIRP
DIRPUBBLICA
SAUR
SICUS
SIDAS
SINAFO
SNIAS



CONFEDIR



DIRPUBBLICA

Vicedirigenza ed Elevate Professionalità

nella pubblica amministrazione

convegno – dibattito

Roma 12 aprile 2007

UNIONCAMERE - Sala *Danilo Longhi*
Piazza Sallustio, 21

materiali distribuiti:

- scheda presentazione CONFEDIR;
- scheda presentazione DIRPUBBLICA;
- documento di sintesi su vicedirigenza ed elevate professionalità;
- decreto interministeriale di equivalenza alle posizioni C2 e C3;
- atti di indirizzo per il Contratto quadro sulla composizione dei comparti;
- comunicato CONFEDIR – sottoscrizione nuovo *Memorandum*;
- intervista *Guida Monaci* Segretario Generale Prof. Confalonieri.

Confederazione dei sindacati dei funzionari direttivi, dirigenti
e delle elevate professionalità della funzione pubblica.

CONFEDIR

Sede legale: 00184 Roma, Largo dell'Amba Aradam, 1 – tel: 06.77204826 – fax: 06.77077029

La CONFEDIR è una Confederazione indipendente di Federazioni e di Organizzazioni Sindacali operanti nel pubblico impiego. Nata nel 1980 dall'unione delle organizzazioni sindacali di direttivi e dirigenti di Stato, Parastato, Regioni ed Enti Locali, la CONFEDIR è stata successivamente integrata a pieno titolo da organizzazioni di direttivi, dirigenti e dirigenti professionisti del settore sanitario e di docenti universitari. La Confedir rappresenta oggi i funzionari della carriera direttiva, i dirigenti e le elevate professionalità operanti nell'ambito di tutto il pubblico impiego, nonché di enti ed aziende nate da processi di trasformazione o privatizzazione di settori pubblici. E' in fase di consolidamento, inoltre, un'ampia rete di rappresentanza di manager operanti nel lavoro privato a partire dal settore dei servizi e del commercio.

Nell'ambito della dirigenza pubblica, in particolare, la CONFEDIR è riconosciuta come maggiore organizzazione sindacale e, per tale ragione, il posto di consigliere che la legge riserva presso il CNEL ai rappresentanti della dirigenza pubblica, è assegnato ad essa.

La CONFEDIR partecipa a tutte le trattative relative ad accordi quadro del pubblico impiego, nonché a trattative, accordi, sistemi di concertazione, ecc. attinenti le problematiche sociali del Paese, come il *patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione* del 22 dicembre 1998. Come parte sociale riconosciuta è presente, inoltre, in tutti gli incontri con il Governo e partecipa a tutte le audizioni parlamentari sui temi di interesse economico e sociale.

La CONFEDIR si è sempre caratterizzata per una spiccata indipendenza di giudizio in merito a fatti politici e sociali di rilievo, per merito di una cultura sindacale e sociale imperniata sul perseguimento di una pubblica amministrazione efficiente, efficace e, soprattutto, al servizio del cittadino. Obiettivo della CONFEDIR è contribuire al sano funzionamento della pubblica amministrazione italiana, evidenziando il ruolo di responsabilità e professionalità del personale apicale su cui gravano gli oneri della gestione e della direzione.

La Confedir si propone come sindacato di categoria, che si impegna nella tutela della dignità e degli interessi del personale rappresentato, ma che nei momenti di confronto sindacale sui maggiori temi sociali, ha sempre dato il proprio contributo per affrontare con capacità e professionalità i problemi del mondo del lavoro e di tutti i lavoratori.

L'attuale Segretario Generale della Confedir, eletto nel 1991, è Roberto Confalonieri, già Dirigente Generale della Regione Lombardia, parlamentare nella VIII e IX Legislatura, oggi componente del Comitato di Presidenza del CNEL e componente del CESE (Comitato Economico e Sociale dell'Unione Europea).

La CONFEDIR, inoltre, dopo alcune esperienze isolate di interessarsi anche del mondo del lavoro privato, ha avviato nel 2002 un programma di ristrutturazione ed espansione al fine di poter legittimamente rappresentare oltre ai dirigenti, ai funzionari direttivi ed ai professionisti del pubblico impiego, anche i dirigenti ed i quadri del settore privato con particolare riferimento al mondo del terziario e dei servizi.

L'iniziativa non nasce da un semplice desiderio di espansione ma dalla consapevolezza che il mondo del lavoro pubblico si interseca e si sovrappone in modo sempre più deciso con il mondo del lavoro privato e l'unificazione della rappresentanza sindacale dell'intero management italiano appare sempre più necessaria

Tale impostazione è già stata condivisa da organizzazioni importanti di dirigenti e quadri dei servizi e del terziario con le quali è in corso di perfezionamento la procedura di unificazione delle sigle e della rappresentanza che sarà portata a termine entro l'anno 2007.

CONFEDIR

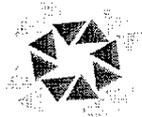
Confederazione dei sindacati dei funzionari direttivi, dirigenti e delle elevate professionalità della funzione pubblica

Federazione o Organizzazione sindacale		personale rappresentato	Attuale responsabile e indirizzo dell'organizzazione
SIGLA	Settore		
AUPI	Servizio Sanitario Nazionale	dirigenti psicologi	Dr. Mario Sellini Via Arenula, 16 – Roma 00186 Tel: 06.6893191 - fax: 06.68803822 www.aupi.it
CIMO-ASMD	Servizio Sanitario Nazionale	dirigenti medici	Dr. Stefano Biasioli Via Nazionale, 172 - Roma 00184 Tel: 06.6788404 - fax: 06.6780101 www.cimo.it
DIREL	Enti locali	direttivi e dirigenti di Province, Comuni, Camere di Commercio, Comunità Montane, ecc	Dr. Roberto Melli Largo dell'Amba Aradam, 1– Roma 00184 Tel/fax: 06.77204826 www.direl.info
DIRER	Regioni ed enti regionali	direttivi e dirigenti delle Amministrazioni Regionali	Dr.ssa Silvana De Paolis Largo dell'Amba Aradam, 1– Roma 00184 Tel/fax: 06.77204826 www.direr.org
DIRP	Enti pubblici non economici	direttivi, dirigenti e professionisti del parastato	Avv. Davide Galli Via Ciro il Grande, 21 - Roma 00144 Tel: 06.59054554 - fax: 06.5914669 www.dirp.it
DIRPUBBLICA	Ministeri, Agenzie Fiscali ed altri enti statali	direttivi, dirigenti ed elevate professionalità dei diversi settori	Dr. Giancarlo Barra Via Giuseppe Bagnera, 29 – Roma 00146 Tel: 06.5590699 - fax: 06.5590833 www.dirpubblica.it
SAUR	Università ed Enti pubblici di ricerca	professori, ricercatori, tecnologi, dirigenti ed elevate professionalità	Prof. Dario Sacchi Via De Amicis, 4 - Milano 20123 Tel: 02.89404158 – fax: 02.72342740 www.saur.it
SICUS	Servizio Sanitario Nazionale	dirigenti chimici sanità ed ambiente	Dr. Giampaolo Fiorio Via Gallenga, 1 - Perugia 06100 Tel: 075.5016532 – fax: 075.5052530 www.sicusconfedir.org
SIDAS	Servizio Sanitario Nazionale	direttivi e dirigenti amministrativi	Dr. Giuseppe Forlenza Via Statilia, 7 - Roma 00185 Tel: 06.77206355 – fax: 06.70476419 www.confedirsanita.it
SINAFO	Servizio Sanitario Nazionale	dirigenti farmacisti	Dr. Giangiuseppe Console Largo Arenula, 11 – Roma 00186 Tel: 06.6876408 - fax: 06.6865479 www.sinafo.it
SNIAS	Servizio Sanitario Nazionale	dirigenti ingegneri ed architetti	Ing. Giuseppe Antonio Scirtò Via Silvestro Gherardi, 60 - Roma 00146 Tel: 06.5583654 – fax: 06.5590345

composizione attuale limitata al pubblico impiego

www.confedir.org
info@confedir.org - convegni@confedir.org

Largo dell'Amba Aradam, 1 – 00184 Roma; tel 06.77204826 – fax: 06.77077029



FEDERAZIONE
DIRPUBBLICA

Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti
e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie

ADERENTE ALLA CONFEDIR

La genesi dell'idea predirigenziale.

DIRPUBBLICA è la "Federazione dei funzionari, delle elevate professionalità, dei professionisti e dei dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie" aderente alla CONFEDIR; essa è la trasformazione, senza soluzione di continuità, di "Dirstat-Finanze"¹, "Sindacato Unitario dei Funzionari direttivi e dei Dirigenti del Ministero delle Finanze", costituita il **9 febbraio 1982**. Il Sindacato nasce, quindi, all'indomani dell'abolizione delle carriere del 1980² e dopo la frattura in due tronconi del segmento "consigliere - ispettore generale", avvenuta con la creazione, nel 1972, della dirigenza pubblica³. Queste antiche ferite, che poi condurranno alla cosiddetta "privatizzazione del rapporto di pubblico impiego"⁴, costituiscono un elemento genetico di Dirstat-Finanze (ora DIRPUBBLICA). In altre parole l'ansia di ricostruire un percorso astratto di carriera per i funzionari del pubblico impiego ed il desiderio di riallacciare un collegamento con la dirigenza costituiscono gli elementi di base del sindacato. In questo particolare contesto viene formulato, per la prima volta, il vocabolo "vicedirigenza". Ma è dopo il II Congresso Nazionale, quello di Rimini dell'**aprile 1994**, che i concetti di "carriera" e "vicedirigenza" prendono forma, si sviluppano, si estendono a tutto il Personale (non solo per i funzionari), attuandosi in proposte specifiche. È in tale periodo che Eleuterio LANCIA, socio fondatore del Sindacato, al termine di una storica riunione di Segreteria Generale, dirà: "La Vicedirigenza, questa sarà la nostra bandiera". La parola, invece, viene presto sostituita e, dal 1996, "Dirstat-Finanze" parla di "Area predirigenziale" e pubblica il suo progetto il 26 ottobre di quell'anno, su una pagina speciale di ITALIA OGGI (pag. 34). Il **27 febbraio 2001**, DIRPUBBLICA (oramai è il nuovo nome della

¹ Il IV Congresso Nazionale "Dirstat-Finanze", svoltosi in Assisi (PG) dal **15 al 16 dicembre 2000**, presso il Grand'Hotel Assisi, ha deliberato il recesso dalla Federazione DIRSTAT e l'ampliamento della base sindacale dall'ex Ministero delle Finanze a tutte le pubbliche amministrazioni. In data **20 dicembre 2000**, anche ai fini della rappresentatività nei comparti e nelle aree di contrattazione, **DIRPUBBLICA** si associò a **F.L.P. (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)**, che allora era confederata con **U.S.A.E. (Unione Sinducati Autonomi Europei)**, rimanendovi fino al **18 dicembre 2002**, quando esercitò il diritto di recesso. Da tale data fino al **20 giugno 2005** non ha aderito ad alcuna federazione e/o confederazione, senza per questo interrompere o affievolire la propria attività. In tale periodo, infatti, ha conseguito una sentenza favorevole dalla Corte Costituzionale, è stata protagonista nell'elaborazione legislativa della vicedirigenza, è stata ascoltata dalla Camera dei Deputati in numerose audizioni, ha partecipato alle elezioni europee del giugno 2004 presentando, con la lista IL PATTO di Segni e Scognamiglio, tre candidature femminili per i collegi del Nord-Est e del Centro; ha concorso con propria lista autonoma, alle elezioni per le R.S.U. del 2004, conseguendo 27 seggi, distribuiti su tutto il territorio nazionale. Il **20 giugno 2005**, la **CONFEDIR (Confederazione dei sindacati dei funzionari direttivi, dirigenti e delle elevate professionalità della funzione pubblica)** ha accolto la domanda di partecipazione della **DIRPUBBLICA** riconoscendole un completo ambito di competenza in seno ai Ministeri, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, alle Agenzie Fiscali, alle Università e agli altri Enti Nazionali

² L. 11-7-1980 n. 312 - Nuovo assetto retributivo-funzionale del personale civile e militare dello Stato. Pubblicata nel Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 12 luglio 1980, n. 190.

³ D.P.R. 30-6-1972 n. 748 - Disciplina delle funzioni dirigenziali nelle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 11 dicembre 1972, n. 320.

⁴ D.Lgs. 03-02-1993, n. 29 - Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della L. 23 ottobre 1992, n. 421. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 6 febbraio 1993, n. 30, S.O.-

DIRPUBBLICA

(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: www.dirpubblica.it - E-Mail: info@dirpubblica.it

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004



FEDERAZIONE DIRPUBBLICA

Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti
e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie
ADERENTE ALLA CONFEDIR

“Dirstat-Finanze”), presenta alle forze politiche in lizza per le elezioni della primavera successiva, il progetto: “*NUOVA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - una proposta per chi governerà l'Italia dal 2001 al 2006*”. Con tale atto, seguendo lo schema “*carriere - vicedirigenza*”, DIRPUBBLICA pone una seconda fascia predirigenziale, di collegamento con la dirigenza, nell’area direttiva, aperta alle precedenti aree di collaborazione ed esecuzione. Il **19 aprile 2001**, a ridosso delle elezioni politiche, DIRPUBBLICA organizza un convegno, nella prestigiosa sala Bernini della “*Residenza di Ripetta*”, al centro storico di Roma, dal titolo “*...al servizio esclusivo della nazione...*” (*Conferenza sui cittadini che lavorano nelle pubbliche amministrazioni*). I temi saranno: **1-carriere e concorsi; 2-predirigenza & vicedirigenza; 3-rappresentatività sindacale; 4-informatica; 5-spoils system; 5-mobbing & bossing**. Durante il convegno, dove parteciperanno personaggi destinati a diventare ministri, nel successivo Governo Berlusconi II, Vincenzo Ciappina (l’attuale componente della Segreteria Generale, Responsabile per i Rapporti con il Parlamento) presenterà il progetto “*vicedirigenza, vivaio naturale della nuova dirigenza pubblica*”. D’ora in poi “*vicedirigenza-predirigenza*” non sarà più soltanto un canale di collegamento fra aree funzionali e dirigenza ma il luogo stesso dove va a formarsi la personalità dirigenziale. Il **27 novembre 2002**, la vicedirigenza legislativa è già nata⁵ ma è senza vitalità e futuro. Per questo DIRPUBBLICA organizza, in una sala dell’Associazione Nazionale “*Giuseppe Kirner*” di Roma, un seminario dal titolo: “*La Vicedirigenza nelle Pubbliche Amministrazioni (Professionalità al servizio esclusivo della Nazione)*”. Il **7 aprile 2003**, nella medesima sala, viene convocata una “*Assemblea generale del Personale e dei Dirigenti della P.A.*” in cui si presenta di nuovo il progetto predirigenziale. Ma è il **12 novembre 2003** (il giorno, purtroppo, di Nassiria) che DIRPUBBLICA, durante il Convegno “*Pubblica Amministrazione? Parliamone seriamente*”, elabora un progetto scientifico sull’area predirigenziale che poi riproporrà, durante il V Congresso Nazionale di Pescara (15 dicembre 2005) con la bozza del disegno di legge: “*Statuto delle pubbliche funzioni*”. Con esso DIRPUBBLICA fissa dei punti fermi che servono a proteggere le funzioni pubbliche dal vento demolitore della privatizzazione e della contrattualizzazione, contemplando “*...l’esercizio effettivo delle funzioni di vicedirigente...*” come il passaggio obbligato per l’accesso alla dirigenza di seconda fascia. Il cerchio, a questo punto, si chiude: la vicedirigenza è un’area predirigenziale posta al centro di un sistema dinamico di progressione in carriera, fra le aree esecutive e di collaborazione e la dirigenza, dove chi entra (il vicedirigente) è un dirigente embrionale che attende, per essere completo, la maturazione di esperienze concrete e l’acquisizione di una formazione professionale, specifica per l’attività dirigenziale. Ma DIRPUBBLICA non si ferma qui, guarda in avanti e contempla una dirigenza autonoma, indipendente dal potere politico, stabile, per la quale concepisce un organo di autocontrollo (il Consiglio Nazionale della Dirigenza Pubblica) che sovrintenda sulla valutazione dell’attività dirigenziale, gestisca la disciplina e, soprattutto, sia di contrasto al potere di scelta dell’Autorità politica. Oramai DIRPUBBLICA è una federazione di CONFEDIR e nell’ambito di questa realtà Confederale, ove si confronta costantemente con le realtà del parastato, degli enti

⁵ L’articolo 7, comma 3, della legge 15 luglio 2002, n. 145 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 24 luglio 2002, n. 172), aggiunge l’articolo 17/bis (vicedirigenza) al D.Lgs. 30-3-2001 n. 165.

DIRPUBBLICA

(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: www.dirpubblica.it - E-Mail: info@dirpubblica.it

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004



FEDERAZIONE DIRPUBBLICA

Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti
e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie

ADERENTE ALLA CONFEDIR

locali, della dirigenza medica, scientifica e della ricerca, riprende, perfeziona e sviluppa l'idea predirigenziale. Così, il **1° dicembre 2005** viene celebrato l'ultimo convegno sull'argomento, questa volta al CNEL, dal titolo: *"La Vicedirigenza nelle Amministrazioni Pubbliche"* durante il quale l'idea predirigenziale viene affrontata e discussa in un raggio di azione ampissimo, non più limitata alla realtà dello Stato. Ciò farà acquisire a DIRPUBBLICA una sensibilità nuova ed universale sull'argomento, grazie alla quale parteciperà, nell'ambito CONFEDIR, all'elaborazione del concetto di vicedirigenza non come area separata di comparto ma quale area autonoma di contrattazione. E l'articolo 17/bis del d.lgs 165/2001? Ma quello è l'**ombra della vicedirigenza**.

DIRPUBBLICA

(Federazione dei Funzionari, delle Elevate Professionalità, dei Professionisti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni e delle Agenzie)

Via Giuseppe Bagnera, 29 - 00146 Roma

Tel.: 06/5590699; Fax: 06/5590833 - Web Site: www.dirpubblica.it - E-Mail: info@dirpubblica.it

C.F.: 97017710589 - Partita I.V.A.: 04919551004

*La Vicedirigenza e le elevate professionalità
nella pubblica amministrazione*

Roma, 12 aprile 2007
UNIONCAMERE
sala Danilo Longhi

CONVEGNO - DIBATTITO

I dipendenti pubblici di elevata qualifica si trovano, ormai da diversi anni, in una situazione di estremo disagio personale e professionale a causa di un sistema ordinamentale che non consente loro di assolvere ai propri compiti istituzionali con la tutta la loro professionalità, con l'autonomia necessaria ed assumendosi le corrispondenti responsabilità.

E' una situazione che riguarda tutti: i funzionari direttivi dei ministeri, degli enti locali, della sanità, eccetera.

Funzionari amministrativi, funzionari tecnici, professionisti e ricercatori debbono fare i conti con un sistema normativo e, soprattutto, contrattuale, che gli sottrae competenze, li considera semplici impiegati, non gli riconosce titoli culturali e professionali, ne soffoca le aspettative di carriera.

La CONFEDIR denuncia questa situazione sin dall'abolizione delle "carriere" effettuata con la legge 312 del 1980 e poi dal decreto legislativo 29 del 1993 quando, rivedendo il sistema ordinamentale del pubblico impiego, ci si è dimenticati di ricostruire il sistema delle "responsabilità" - che una volta erano direttamente legate al "grado" ed alla "qualifica" - lasciando il personale pubblico in balia del mansionismo, della fungibilità ed oggi di "riqualificazioni" spesso censurate dalla magistratura.

Alcuni interventi legislativi hanno tentato di porre rimedio a tale situazione ma, da un lato l'opposizione dei sindacati generalisti e dall'altro alcune pressioni corporative di sindacati di categoria, hanno impedito l'emanazione di norme coerenti, efficaci e di reale recupero delle categorie di elevata qualifica.

Esempio eclatante è l'introduzione della Vicedirigenza disposta con la legge 145/2002, ma esempi simili sono stati la legge 150/2000 per gli uffici stampa delle pubbliche amministrazioni ed i reiterati interventi sulla collocazione contrattuale dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca (CNR, ISTAT, ecc.) e dei professionisti del parastato (INPS, INPDAP, INAIL, ecc.).

LA VICEDIRIGENZA

La norma introdotta dalla legge 145/2002 ed inserita nel d.lgs 165/2001 all'articolo 17bis è purtroppo risultata ambigua e di difficile applicazione. In essa si parla di *area separata* ma non è specificata la natura di questa "area": area contrattuale o area funzionale all'interno del contratto di comparto; inoltre la dizione "*la contrattazione collettiva del comparto ministeri disciplina l'istituzione*" rimanda di fatto alla volontà delle parti l'intera iniziativa.

L'argomento è stato ampiamente dibattuto in diverse sedi ed una buona sintesi degli aspetti politici e giuridici venne realizzata in occasione del convegno organizzato dalla CONFEDIR al CNEL nel dicembre del 2005 al quale intervennero con chiarissime relazioni l'allora Presidente dell'ARAN, Avv. Guido Fantoni, il Prof. Franco Carinci (uno dei "padri" del decreto 29/93) e lo stesso Ministro Mario Baccini (gli atti completi sono ancora disponibili nelle *news* di gennaio 2006 sul sito della CONFEDIR).

Da qui la necessità, da sempre rilevata dalla CONFEDIR, di integrare la norma iniziale aggiornando anche l'art.40 del d.lgs 165/2001 (che individua contratti di comparto e contratti di area della dirigenza) prevedendo anche i contratti di "*area della vicedirigenza*". Purtroppo, l'iniziativa assunta lo scorso anno e condivisa dall'allora ministro Baccini non venne portata a termine. Al momento, quindi, l'art. 17bis viene interpretato nel senso che all'interno del contratto del personale del comparto ministeri si possa inserire un'area funzionale separata per la vicedirigenza.

La posizione della CONFEDIR e delle proprie Federazioni è chiara: si tratta di un piccolo passo avanti ma non è certo l'obiettivo finale.

Questa posizione deriva dalla convinzione che sia indispensabile, per i funzionari direttivi e le elevate qualifiche, individuare una serie di diritti e di doveri (cioè il contratto collettivo) aderente alla loro reale funzione all'interno della pubblica amministrazione. In altre parole: per svolgere compiti di elevata professionalità e competenza, con la necessaria autonomia ed indipendenza ed assumendosi concretamente le relative responsabilità, devono costruirsi norme contrattuali adeguate che somiglino molto di più a quelle realizzate nei contratti di area dirigenziale che a quelle contenute nei contratti di comparto. Rappresenta, quindi, una forzatura inserire in contratti di comparto delle norme di elevato profilo professionale e di riconoscimento di responsabilità che sono sostanzialmente estranee ad un contesto contrattuale di minore rilievo. E' ciò che in effetti sta accadendo, anche se in modo attenuato, nel contratto del comparto Regioni ed Autonomie locali.

L'obiettivo, quindi, è realizzare un'area contrattuale separata oppure una sezione distinta nelle aree contrattuali della dirigenza come già avviene per i Professionisti degli Enti pubblici non economici.

Solo in tal modo potranno costruirsi nelle norme contrattuali (diritti e doveri) aderenti alla realtà dei compiti affidati alla categoria; solo così potrà restituirsi dignità professionale alla categoria; solo così la Pubblica Amministrazione potrà utilizzare al meglio i propri funzionari garantendo al cittadino un servizio efficace, efficiente e, soprattutto, corretto ed imparziale.

Per ottenere tutto ciò non basta, probabilmente, una Vicedirigenza come definita dall'art.17/*bis* che coinvolge solo parte dei funzionari, ne ipotizza competenze limitate alla semplice funzione vicaria e non consente di affrontare seriamente il problema della natura del rapporto di lavoro. E' vero, infatti, che il termine Vicedirigenza nacque in ambito CONFEDIR e, in particolare, nelle associazioni del Ministero delle Finanze, circa 20 anni or sono ma poi, con l'evoluzione istituzionale e normativa si è preferito individuare la categoria dei funzionari come "*area predirigenziale*", non limitandola alle funzioni di vice e non riferendola alla sola categoria ministeriale. L'art. 17/*bis*, in effetti, è stato realizzato sul modello statale con un grezzo tentativo di esportarlo così com'è nelle altre amministrazioni pubbliche.

Per quanto riguarda la situazione attuale – sulla base della norma vigente - esiste un *atto di indirizzo* emanato dal ministro della Funzione Pubblica che prevede di inserire la Vicedirigenza nell'ambito del *Contratto quadro* sulla definizione della composizione dei comparti di contrattazione per la tornata 2006-2009 ed un *decreto interministeriale* necessario ad individuare, nelle pubbliche amministrazioni non ministeriali, le figure equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto ministeri.

E' necessario precisare, tuttavia, che per consentire l'attuazione della Vicedirigenza nel comparto ministeri, l'istituzione della relativa area dovrà essere prevista da un altro atto di indirizzo: quello che sarà inviato all'ARAN per poter avviare la trattativa sul *contratto collettivo nazionale di lavoro* del personale del comparto ministeri, in tale direttiva dovranno anche indicarsi i contenuti ed i limiti di tale area separata.

Per quanto riguarda le amministrazioni non ministeriali, l'inserimento della Vicedirigenza nei contratti di comparto è subordinata alla formale emanazione del decreto interministeriale ed alla disponibilità dei rispettivi Comitati di Settore ad inserirla nel proprio atto di indirizzo che sarà inviato all'ARAN per la realizzazione dello specifico contratto collettivo nazionale di lavoro.

LE ALTRE ELEVATE PROFESSIONALITA'

L'area della PREDIRIGENZA

Come accennato in premessa, la Vicedirigenza è solo l'esempio più eclatante e più discusso del disagio delle categorie di elevata qualifica che operano nella pubblica amministrazione. La stessa norma del 17/bis ignora tutti i funzionari direttivi più giovani ma che spesso svolgono compiti di reale responsabilità; inoltre, in diverse amministrazioni ci sono funzionari *congelati* nella ex VII qualifica (oggi C1) da moltissimi anni solo perché non hanno avuto possibilità di accedere alla qualifica superiore o per errori di inquadramento solo successivamente sanati.

Oltre alla Vicedirigenza, quindi, deve affrontarsi il problema dell'**area predirigenziale**, dove si inseriscono funzionari che non possiedono formalmente i requisiti previsti per l'inquadramento nella Vicedirigenza ma svolgono compiti di elevata professionalità anche in sostituzione del dirigente o in assenza organica di questo, come nei comuni piccoli e negli uffici periferici delle amministrazioni centrali.

I RICERCATORI degli Enti pubblici di ricerca

Anche questa è un'annosa questione che vede protagonisti dei professionisti assunti con laurea e dottorato di ricerca, che nella loro carriera possono dirigere unità organiche, laboratori, strutture periferiche e centrali ma che oggi non hanno un contratto da professionisti o da dirigenti perché sono inseriti nel contratto di comparto del personale impiegato degli Enti di ricerca. Appare evidente la contraddizione che un Direttore di Dipartimento del CNR, ad esempio, non abbia un contratto dirigenziale pur assumendosi responsabilità enormi di gestione strategica della ricerca, del personale e delle risorse economiche.

Si tratta di figure ripartite su tre livelli funzionali che una volta erano direttamente equiparate al primo dirigente, dirigente superiore e dirigente generale e che poi, con la contrattualizzazione del rapporto di lavoro si sono trovate in un "limbo contrattuale", hanno avuto una tornata contrattuale (1994-1998) in area dirigenziale e poi, tramite un accordo quadro del 1998 sono stati dequalificati a semplici "impiegati".

I GIORNALISTI degli uffici stampa della PA

La legge 150/2000 prevede che i profili del personale che opera presso gli uffici stampa delle pubbliche amministrazioni sia destinatario di una "speciale"

contrattazione alla quale partecipano anche le organizzazioni di categoria dei giornalisti, sostanzialmente la Federazione Nazionale della Stampa Italiana (FNSI). Anche questa norma, essendo non completamente coerente con l'impianto del d.lgs 165/2001 per quanto riguarda la rappresentatività delle organizzazioni sindacali che accedono ai tavoli di contratto, è rimasta inapplicata, nonostante le decisioni del Giudice del Lavoro al quale si è rivolta la FNSI.

I PROFESSIONISTI della PA

Il problema dei professionisti che operano nella pubblica amministrazione è ancora più complesso dei casi precedenti. Nessuna norma è stata mai realizzata per rendere uniformi le attività professionali e riconoscerne pari dignità. Un unico riferimento, attualmente, si trova nel d.lgs 165/2001 all'articolo 40 dove si prevede, per tali categorie, una *distinta disciplina nell'ambito dei comparti*. La norma è stata rimaneggiata in diverse occasioni ma è sostanzialmente inapplicata persino in occasione delle elezioni delle RSU dove dovrebbero realizzarsi dei collegi separati. D'altro canto, lo stesso accesso alla pubblica amministrazione è regolato da norme diverse da comparto a comparto e, spesso da ente ad ente: nella sola amministrazione statale ci sono ministeri che hanno previsto il diploma di laurea e l'abilitazione professionale, altre che hanno richiesto anche l'iscrizione al proprio ordine professionale, altre ancora che lo hanno richiesto come requisito ma ne hanno preteso la cancellazione al momento dell'assunzione !

SINTESI: il riordino delle carriere

La sintetica esposizione dei problemi inerenti il ruolo sociale e funzionale di chi, nella pubblica amministrazione, svolge compiti che prevedono elevata professionalità, ampia autonomia ed assunzione di responsabilità dirette, lascia comprendere come mai la CONFEDIR chieda un ***riordino delle carriere professionali*** che restituisca a ciascuno la propria dignità di lavoro.

Non è comprensibile, infatti, che nel *Servizio sanitario nazionale* i professionisti abbiano un *contratto collettivo* da dirigenti fin dalla prima assunzione (non solo i medici ma anche i chimici, i biologi, i farmacisti, ecc.) mentre nelle altre amministrazioni siano relegati nel contratto di comparto pur svolgendo anch'essi attività professionali.

I professionisti del parastato sono oggi destinatari di un contratto dirigenziale realizzato in separata sezione rispetto ai dirigenti "gestionali" dei loro enti.

Non è comprensibile perché, nella stessa sanità, il funzionario amministrativo non possa anch'egli accedere fin da subito ad un contratto collettivo specifico (da vicedirigente ad esempio).

E' contraddittorio, inoltre, che in un piccolo comune dove non è prevista la figura del dirigente ci sia un funzionario direttivo che, con il contratto e lo stipendio da funzionario direttivo, svolge praticamente gli stessi compiti che assolve il dirigente in servizio in un comune poco più grande.

Ed altri esempi potremmo evidenziarli negli Enti pubblici di ricerca, nelle università, e così via.

Per queste ragioni la CONFEDIR sta chiedendo di compiere un **monitoraggio completo sugli effetti delle ultime riforme sul pubblico impiego** verificando soprattutto gli "*effetti collaterali*" della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, al fine di realizzare in modo razionale eventuali interventi legislativi e contrattuali che rendano coerente ed efficace il lavoro dei funzionari e dei professionisti, nell'interesse dei cittadini e nel rispetto della Costituzione.





*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

Parere sullo schema di decreto del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, recante "Equiparazione alle posizioni economiche C2 e C3 del Comparto Ministeri del personale dipendente dalle amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Parere ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Repertorio atti n. *1510* del 15 marzo 2007.

LA CONFERENZA UNIFICATA

nell'odierna seduta del 15 marzo 2007:

VISTO l'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il quale prevede che il Presidente del Consiglio dei Ministri può sottoporre alla Conferenza Unificata, anche su richiesta delle autonomie regionali e locali, ogni altro oggetto di preminente interesse comune delle Regioni, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane;

VISTO l'articolo 17-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 3, comma 7, della legge n. 145 del 2002, il quale dispone che la contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di una separata area di vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento;

VISTO il secondo comma del medesimo articolo 17-bis, il quale prevede che la vicedirigenza possa essere istituita anche negli altri comparti di amministrazioni con riferimento alle posizioni C2 e C3 e stabilisce che l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, restando salve le competenze delle Regioni e degli Enti locali;

VISTO lo schema di decreto in argomento, pervenuto in data 8 gennaio 2007, dall'Ufficio legislativo del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e diramato alle Regioni ed agli Enti locali il successivo 10 gennaio;

CONSIDERATO che, in sede di riunione tecnica del 31 gennaio 2007, le Regioni hanno espresso le loro osservazioni formalizzate in una nota condivisa a livello tecnico da un gruppo ristretto di rappresentanti, costituito in seno alla Conferenza delle Regioni, riferite ad un richiamo più corretto dell'equiparazione delle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri, alla posizione giuridica D3 del comparto Regioni-Autonomie locali





*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

(essendo le posizioni D4, D5 e D6 esclusivamente di sviluppo economico) ed, inoltre, hanno osservato che, detta equiparazione, è valida solo ai fini della mobilità intercompartimentale e non attiene quindi, in alcun modo, ad una definizione automatica dell'area della vicedirigenza per il comparto Regioni-Autonomie locali;

CONSIDERATO che, tali osservazioni sono state ritenute accoglibili dai rappresentanti delle Amministrazioni statali interessate, che si sono riservati di trasmettere la riformulazione dello schema di decreto interministeriale, a seguito delle modifiche richieste in sede tecnica;

VISTO lo schema di decreto interministeriale, trasmesso con nota del 2 febbraio 2007, dall'Ufficio legislativo del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, corredato della relazione illustrativa e delle Tabelle di equiparazione allegate allo schema, contenente le richieste avanzate dalle Regioni nella riunione tecnica del 31 gennaio 2007 e diramato con nota del 5 febbraio 2007 (All. 1);

RILEVATO che, il Ministero dell'economia e delle finanze ha comunicato con nota del 13 febbraio 2007, di non avere osservazioni in ordine alla riformulazione dello schema di decreto, trasmesso dall'Ufficio legislativo del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione;

RILEVATO che, l'ANCI, non presente alla citata riunione del 31 gennaio 2007, ha trasmesso in data 7 febbraio 2007, un documento di osservazioni in ordine al provvedimento ed è stata quindi convocata una ulteriore riunione tecnica per il giorno 19 febbraio 2007;

CONSIDERATO che, nella citata riunione del 19 febbraio 2007, i rappresentanti delle Regioni hanno espresso il loro assenso tecnico favorevole in ordine alla riformulazione dello schema di decreto, diramato con nota del 5 febbraio 2007;

CONSIDERATO che, nella medesima sede, l'ANCI ha comunicato di non condividere la disposizione contenuta nell'articolo 2, (Tabella B) dello schema, che equipara le posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri del personale alla posizione D3 del comparto Regioni-autonomie locali, chiedendo quindi che, al fine della mobilità intercompartimentale, l'equiparazione delle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri, vada fatta con riferimento alla sola categoria D;

CONSIDERATO che, i rappresentanti delle Amministrazioni statali hanno ritenuto di non poter accogliere la richiesta dell'ANCI, in ragione del fatto che lo schema di decreto in esame è stato predisposto in adempimento dell'articolo 17-bis, secondo comma, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e che, quindi, tale richiesta sarebbe illegittima perché in contrasto con la citata normativa;

U





*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

RILEVATO che, l'ANCI e l'UPI rispettivamente con note del 27 febbraio e del 1° marzo 2007, hanno comunicato il proprio parere positivo in merito al provvedimento;

CONSIDERATO che, nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza, le Regioni, l'ANCI e l'UPI hanno espresso parere favorevole sullo schema di decreto in argomento;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sullo schema di decreto del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, recante "Equiparazione alle posizioni economiche C2 e C3 del Comparto Ministeri del personale dipendente dalle amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", nella riformulazione del testo diramato con nota del 5 febbraio 2007.

Il Segretario
Avv. Giuseppe Busia



Il Presidente
On.le Prof. Linda Lanzillotta



*Il Ministro per le Riforme
e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione*

di concerto con

il Ministro dell'economia e delle finanze

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modificazioni;

VISTO in particolare l'articolo 17-*bis*, introdotto dall'art. 7, comma 3, della legge 15 luglio 2002, n. 145 e, in particolare, il comma 1, che ha stabilito che la contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza, nella quale viene ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento;

VISTO, altresì, il secondo comma del medesimo articolo 17-*bis*, che ha previsto la possibilità di applicare, ove compatibile, quanto recato nel predetto comma 1 anche al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri;

RILEVATO che, ai sensi del secondo comma dell'articolo 17-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'equivalenza delle posizioni viene definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;



*Il Ministro per le Riforme
e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione*

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che hanno disciplinato nei vari comparti i passaggi dai precedenti ordinamenti professionali all'attuale sistema di classificazione;

PRESO ATTO che il citato articolo 17-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 fa in ogni caso salve le competenze delle Regioni e degli Enti Locali secondo il disposto dell'articolo 27 del medesimo decreto legislativo, il quale stabilisce che le Regioni a statuto ordinario e le altre pubbliche amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ai principi dell'art. 4 e del Capo II dello stesso decreto, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare;

RAVVISATA l'esigenza di prevedere, ai soli fini delle procedure di mobilità intercompartimentali, l'equiparazione delle posizioni del personale per il quale sono fatte salve le competenze delle regioni e degli enti locali nonché del personale della scuola e degli istituti di alta formazione e specializzazione artistica e musicale alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri inserite nelle apposite aree della vicedirigenza;

UDITO il parere del Consiglio di Stato n. 4239/2006, reso dalla Sezione Consultiva per gli Atti Normativi nell'Adunanza del 6 novembre 2006;

SENTITA la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281

UDITO il parere del Consiglio di Stato





*Il Ministro per le Riforme
e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione*

DECRETA

Articolo 1

1. Nella tabella A, che fa parte integrante del presente decreto, sono individuate le posizioni del personale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, corrispondenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri confluite nella vicedirigenza

Articolo 2

1. Ai soli fini delle procedure di mobilità intercompartimentale, l'allegata tabella B, che fa parte integrante del presente decreto, individua le corrispondenze con le posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri del personale proveniente dai comparti per i quali sono fatte salve le competenze delle Regioni e degli Enti Locali, secondo il disposto dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché del personale della Scuola e degli Istituti di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.

Roma,

Il Ministro
dell'Economia e delle
Finanze

Il Ministro
per le Riforme e le
Innovazioni nella Pubblica
Amministrazione

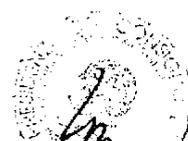


TABELLE DI EQUIPARAZIONE

TABELLA A			
	Comparto	Qualifiche Funzionali di provenienza*	Corrispondenza nel sistema di classificazione CCNL 1998/2001**
1	Enti pubblici nazionali non economici *****	VIII	C3
		IX	C4***
2	Aziende Amministrazioni dello Stato	VIII	C2
		IX	C3-C3super
3	Universita'	VIII	D2***
		IX	EP2***
4	Agenzie Fiscali	VIII	C2****
		IX	C3****
5	Presidenza del Consiglio dei Ministri	VIII	C2****
		IX	C3****
6	Enti di ricerca	VIII - IX	IV - V livello
7	ENAC art.70 d.lgs n.165/2001	liv. 1	C2
		liv. 2	C3***
8	ENEA art.70 d.lgs n.165/2001	8	8
		9	9
9	CNEL	VIII	C2
		IX	C3***
10	Unioncamere art.70 d.lgs n.165/2001	2 livello	Quadro intermedio
		1 livello	
11	ASI art.70 d.lgs n.165/2001	VIII - IX	V - IV livello

* Qualifiche di provenienza indicate dalla legge n. 145 del 2002 ai fini dell'equiparazione del personale appartenente ad amministrazioni non ricomprese nel comparto Ministeri destinatario delle disposizioni relative alla vicedirigenza.

** Sono indicate le posizioni economiche contrattuali di equiparazione al momento dell'inquadramento del personale appartenente alle qualifiche funzionali nel nuovo sistema di classificazione professionale definito dai CCNL

*** e successivi sviluppi economici.

**** nell'attuale sistema di classificazione corrispondono alle posizioni F3- F4- F5 istituite con il CCNL 2002-2005.



TABELLA B		
Comparto	Qualifica di provenienza*	Posizione nel vigente sistema di classificazione**
Regioni ed autonomie locali	VIII	D3 ***
Sanita'	VIII - VIII bis	D livello super
Scuola	D	D
Istituti di Alta Formazione e specializzazione Artistica e Musicale	D	EP1 - EP2

*Qualifiche di provenienza indicate dalla legge n. 145 del 2002 ai fini dell'equiparazione del personale appartenente ad amministrazioni non ricomprese nel Comparto Ministeri destinatario delle disposizioni relative alla vicedirigenza.

** Sono indicate le posizioni economiche contrattuali di equiparazione al momento dell'inquadramento del personale appartenente alle qualifiche funzionali nel nuovo sistema di classificazione

*** e successivi sviluppi economici





*Il Ministro per le Riforme
e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Schema di decreto recante: "Equiparazione alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

1. L'articolo 17-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 3, comma 7, della legge 15 luglio 2002, n. 145, ha stabilito che la contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita area della vice dirigenza nella quale viene ricompreso il personale laureato, appartenente alle posizioni C2 e C3 in base al vigente ordinamento del personale, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione, la disposizione viene estesa anche al personale privo di laurea ma in possesso degli altri requisiti richiesti (anzianità nella posizione e/o qualifica) purché lo stesso sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale.

Il secondo comma del medesimo articolo 17-*bis* ha altresì previsto la possibilità di costituire la predetta area della vice dirigenza anche negli altri comparti di contrattazione con riferimento al personale appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del Comparto Ministeri.

Circa le modalità di costituzione dell'area della vice dirigenza per i comparti diversi da quello dei Ministeri è richiesto un adempimento propedeutico, costituito dall'emanazione di un decreto interministeriale di equiparazione fra le categorie omologhe ai C2 e C3 del Comparto Ministeri (di iniziativa del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze):

In adempimento dell'articolo 17-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, è stata predisposta l'allegata ipotesi di decreto, recante una "griglia" di equiparazioni, secondo l'indicazione della legge.

2. Lo schema di decreto si compone di due articoli, cui corrispondono le due Tabelle allegate al decreto medesimo.

Attraverso l'**articolo 1** viene fornito supporto alla Tabella A che individua nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le posizioni corrispondenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri secondo l'attuale sistema di classificazione definito dai contratti collettivi dei comparti di contrattazione.

In particolare, la metodologia adottata per definire il sistema di equiparazioni è costituita dall'identificazione delle ex qualifiche funzionali di provenienza delle varie amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, corrispondenti alle qualifiche VIII e IX del



comparto Ministeri, e dalla correlativa individuazione delle posizioni in cui le stesse sono confluite nell'attuale sistema di classificazione definito dai contratti collettivi per i quadrienni 1998-2001 e 2002-2005. Si è ritenuto opportuno fare riferimento alla posizione di primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione professionale definito dai contratti collettivi senza contemplare espressamente, comparto per comparto, i successivi sviluppi economici.

Con l'**articolo 2** dello schema di decreto, viene fornito il supporto alla Tabella B, allegata allo schema di decreto, con la quale viene definita, nella salvaguardia delle competenze di Regioni ed autonomie locali – secondo quanto previsto dall'articolo 27 del decreto legislativo n.165 del 2001, richiamato dal comma 2, secondo alinea, dell'articolo 17-*bis* del medesimo decreto legislativo – l'equiparazione alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri del personale dei comparti delle Regioni-autonomie locali e della Sanità ai soli fini della mobilità intercompartimentale.

Analogamente si è proceduto per il personale della Scuola e degli Istituti di Alta Formazione e specializzazione Artistica e Musicale (AFAM). Considerato che il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario (A.T.A.) non può svolgere, ai sensi dell'articolo 25, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le funzioni che l'articolo 17-*bis* del medesimo decreto legislativo attribuisce ai vicedirigenti, ma che risulta in ogni caso opportuno, per il personale dei predetti comparti, prevedere equiparazioni alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri ai fini della mobilità intercompartimentale, si è disposto con un inciso nell'apposito articolo 2, che individua nell'Area D il



personale ATA omologo alle qualifiche VIII e IX del comparto Ministeri confluito nelle posizioni C2 e C3. Tale equiparazione ha, analogamente, trovato rappresentazione nella Tabella B allegata allo schema di decreto.

3. Nello schema di decreto viene affrontato con soluzioni diverse un doppio problema interpretativo relativo al campo di applicazione dello stesso decreto, con riferimento: a) alle amministrazioni, ricomprese nei "mono comparti" di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (*sub* art. 1 dello schema di decreto); b) alle amministrazioni ricomprese nei comparti delle Regioni - enti locali e della Sanità (*sub* art. 2 dello schema di decreto).

3.1. Con riferimento al primo gruppo di amministrazioni, nominativamente individuate dal comma 4, dell'articolo 70 del decreto legislativo n.165 del 2001 attraverso il richiamo alla relativa legge istitutiva (*Legge 4 giugno 2003 n. 128 - Agenzia spaziale italiana; Legge 3 settembre 2003 n. 257 - Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente; Legge 30 dicembre 1986 n. 936 - Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro; Decreto legislativo 25 luglio 1997 n. 250 - Ente nazionale per l'aviazione civile; Decreto legislativo 3 luglio 2003 n. 196 - Centro nazionale per l'informatica nelle pubbliche amministrazioni; Legge 29 dicembre 1993 n. 350 - Unione italiana delle camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura*), si è ritenuto che le stesse amministrazioni, per le quali la legge disegna un procedimento di contrattazione "speciale", parzialmente derogatorio rispetto alla contrattazione dei comparti di contrattazione, **possano**



essere incluse nel decreto pur non essendo espressamente contemplate dall'articolo 17-*bis*, comma 2, del d.lgs n. 165 del 2001, che prevede l'applicabilità della disposizione sulla vice dirigenza, di cui al comma 1 del medesimo articolo 17-*bis*, solo con riferimento **"al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2"**.

Tale soluzione può essere sostenuta nell'ambito di una valutazione delle norme sul piano sistematico. La mancata previsione nella definizione del comma 2 dell'articolo 17-*bis* degli enti ex articolo 70, comma 4, non sembra infatti consentire la non applicazione della disposizione medesima a tali enti, poiché secondo tale linea interpretativa non si applicherebbero agli stessi tutti gli istituti del decreto legislativo n. 165 del 2001, ove non recepiti nei rispettivi ordinamenti.

Al riguardo, nell'individuazione del campo di applicazione delle ipotesi di cui al decreto, si è ritenuto possibile effettuare un generico riferimento al personale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n.165 del 2001, attraverso un'espressione che trova concreto sviluppo nell'elencazione contenuta nelle allegate tabelle sulle equiparazioni, le quali contemplano anche gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del medesimo decreto legislativo.

3.2. Il problema dell'inclusione delle Regioni e degli Enti locali nel decreto di equiparazione ha invece trovato (come già si può evincere in questa relazione *sub 2*) diversa soluzione.



Com'è noto, nel disporre l'applicabilità della norma sulla vicedirigenza, anche con riferimento alla necessità del previo decreto interministeriale sull'equiparazione ai fini della definizione delle corrispondenze, la norma di cui al citato articolo 17-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, fa in ogni caso salvi gli effetti dell'articolo 27 dello stesso decreto. L'articolo per ultimo citato detta i criteri generali di adeguamento nelle pubbliche amministrazioni non statali alle norme organizzative in materia di dirigenza pubblica, stabilendo che le Regioni a statuto ordinario "nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare" e le altre pubbliche amministrazioni "nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare", adeguano i propri ordinamenti alle norme in materia di dirigenza del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto delle rispettive peculiarità.

Fermo restando, quindi, che la norma di legge, attraverso il rinvio all'articolo 27 del decreto legislativo n.165 del 2001, fa salva l'autonoma scelta di regioni ed enti locali per lo stesso riconoscimento della categoria vicedirigenziale, lo schema di decreto ha previsto delle mere **equiparazioni ai fini della mobilità in entrata**, in modo da chiarire quali siano, allo stato, le posizioni nel sistema di classificazione di Regioni e negli enti locali che corrispondono alle categorie C2 e C3 del comparto Ministeri che, nei diversi comparti di contrattazione, all'esito di una procedura di mobilità, assumerebbero presso questi ultimi la qualifica di vicedirigente.



In modo analogo si è ritenuto opportuno procedere per il comparto Sanità che, pure non espressamente individuato nell'eccezione del secondo comma dell'articolo 17-bis fra le amministrazioni cui si applica la salvaguardia dell'articolo 27, nell'attuale sistema dipende dalla competenza delle regioni.

4. Non si è ritenuto, invece, rientrante nell'oggetto del decreto, così come individuato dalla norma di legge, la definizione di **tempi e modalità di costituzione della predetta area pre-dirigenziale**, e quindi la data di effettivo inquadramento che incide sulla platea dei destinatari.

Tale problematica risulta, infatti, estranea alle finalità proprie del decreto interministeriale, che dovrà limitarsi ad individuare le equivalenze di qualifica nei diversi comparti e che è propedeutico rispetto all'attuazione della vice-dirigenza nei comparti diversi dal comparto Ministeri.

Al riguardo si specifica che un'indicazione in ordine alla decorrenza dell'inquadramento nella suddetta area pre-dirigenziale si ricava direttamente dall'articolo 10, comma 3, della legge n. 145 del 2002, il quale stabilisce che le disposizioni in oggetto si applicano a decorrere "*dal periodo contrattuale successivo a quello in corso*", alla data di entrata in vigore della legge stessa, sulla base di contratti collettivi stipulati a seguito dell'emanazione di appositi atti di indirizzo all'ARAN "anche per la parte relativa all'importo massimo delle risorse finanziarie da destinarvi".

6. Tutto ciò premesso ed in considerazione della necessità di acquisire il parere della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28



agosto 1997, n. 281 (punto n. 2 del parere n. 4239/06, reso dalla Sezione Consultiva per gli Atti Normativi del Consiglio di stato), si trasmette la bozza di decreto interministeriale nonché la tabella da allegare allo stesso, ove sono individuate, per ogni singolo comparto, tutte le posizioni equiparabili a quelle previste nel comma 1 dell'articolo 17-*bis* in questione e le equivalenze professionali ai fini delle procedure di mobilità intercompartimentale relative ai comparti Regioni-Enti locali e Sanità.



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

ALLEGATO

All'esito dell'organismo di coordinamento del comitato di settore in data 18 ottobre c.a., ed acquisito il parere del Ministero dell'economia e delle finanze, viene deliberato atto di indirizzo all'ARAN recante: *"Integrazione all'atto di indirizzo per il contratto collettivo nazionale quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva per il periodo 2006-2009"*.

1) Com'è noto, l'articolo 21, comma 1, del d. lgs n. 257 del 2003, ha stabilito che "in deroga a quanto previsto dall'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la contrattazione collettiva definisce il comparto di contrattazione del personale dell'ENEA".

Pertanto, considerate le finalità istituzionali e le attività esercitate dall'Enea, e visto l'intendimento palesato dallo stesso Ente attraverso l'atto di indirizzo propedeutico al rinnovo contrattuale per il quadriennio 2002-05 ed i relativi bienni economici 2002-03 e 2004-05 del 19 ottobre 2005 (su cui il Governo ha reso l'intesa il successivo 7 febbraio), si invita l'ARAN a prevedere l'inserimento organico dell'Enea nel comparto delle Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione a partire dalla tornata contrattuale 2006-09.

Si fa peraltro presente che, con riferimento a tale collocazione, si è già previamente positivamente espresso il Comitato di settore del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca (a tale fine interpellato dal Dipartimento della funzione pubblica) con la propria deliberazione del 23 marzo 2005.

2) Voglia, inoltre, l'ARAN disporre l'inclusione del personale del Centro Vallauri (Mariteleradar), istituito con la legge 1 ottobre 1984, n.637, nell'ambito del comparto Ministeri, in relazione ai tempi di costituzione del Centro di supporto e sperimentazione navale (CSSN) ai sensi del d.m. 20-1-1998 ed al relativo inquadramento del suddetto personale, considerato quanto richiesto dal Ministero della Difesa ed avuto riguardo sia alle attribuzioni del nuovo ente che a quanto previsto dall'art.1, comma 2, del vigente CCNL del comparto Ricerca.



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

3) In relazione a quanto emerso nell'ambito dell'organismo di coordinamento dei comitati di settore, che ha deliberato queste indicazioni in data 18 ottobre c.a.:

- a) l'Agenzia delle ONLUS verrà inserita nel comparto degli Enti pubblici non economici;
- b) il comparto di contrattazione collettiva, di cui all'art.2, comma 1, lett. h), del vigente contratto collettivo nazionale quadro sui comparti di contrattazione del 18-12-2002 (*Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali*), dovrà essere articolato dall'ARAN in due distinti comparti di contrattazione, in modo da comprendere nel primo il personale delle Regioni e degli enti da essi dipendenti e nell'altro il restante personale delle autonomie locali ed enti dipendenti ivi compresi segretari comunali e provinciali.

CONFEDIR

Riunione con il Governo per le problematiche del Pubblico Impiego

Roma, 10 aprile 2007

La riunione convocata a Palazzo Chigi per **venerdì 6 aprile** ha condotto alla sottoscrizione del *Memorandum sul lavoro pubblico* alle quali hanno partecipato le Confederazioni rappresentative del Pubblico Impiego.

Nel documento **sono state inserite le richieste di integrazione** presentate lo scorso mese di marzo dalle Regioni e dalle Confederazioni della dirigenza pubblica (CONFEDIR, CIDA e COSMED) che hanno sottoscritto sull'argomento uno specifico protocollo (vedi News del 23 marzo sul sito internet www.confedir.org).

Il documento attuale esprime valori politici condivisibili, ancorché alcuni concetti possano sembrare ancora imprecisi o generici; non è stato possibile intervenire ulteriormente sui dettagli del testo anche in relazione ai tempi di lavoro ed ai numerosi soggetti partecipanti alla riunione.

La CONFEDIR, tuttavia, ha precisato che il corretto funzionamento della Pubblica Amministrazione è un elemento strategico per la categoria e per la Confederazione, tanto da rappresentarne una delle finalità statutarie. Per tale ragione, si è precisato, il MEMORANDUM rappresenta l'inizio di un nuovo percorso che deve essere avviato **“con”** il Pubblico Impiego e non **“contro”** il Pubblico Impiego.

Nel suo intervento, la CONFEDIR, ha sottolineato la necessità di condurre a buon fine l'applicazione della norma sulla **Vicedirigenza** senza dimenticare la **tutela di tutti i funzionari direttivi e delle elevate professionalità**; si è rammentato, inoltre, il problema della **previdenza complementare** con particolare riferimento alle categorie che devono ancora avviare le procedure di attivazione dei fondi.

Per quanto riguarda i contratti, la CONFEDIR ha **confermato lo sciopero proclamato per il 4 maggio** da tutte le proprie organizzazioni della dirigenza medica, sanitaria, professionale ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale, ritenendo assolutamente insufficienti i fondi attualmente previsti, anche alla luce del fatto che i benefici economici del contratto 2002/05, chiuso con quasi 5 anni di ritardo, sono stati in gran parte erosi dagli aumenti dell'IRPEF e delle tasse regionali e comunali.

In ogni caso, il Governo ha assicurato che entro pochi giorni dovrebbe essere emanata la direttiva generale sulla contrattazione del pubblico impiego e, entro le successive due settimane, l'atto di indirizzo per il contratto collettivo del comparto ministeri.

La Segreteria Tecnica

ALLA RICERCA DI RISORSE UMANE DI PREGIO

"Focus" sulla dirigenza pubblica

Quattro domande a **Roberto Confalonieri** - *Segretario Generale della CONFEDIR - Confederazione dei sindacati dei funzionari direttivi, dirigenti e delle elevate professionalità della funzione pubblica*

Il rinnovo della classe dirigente, per il quale si è operato negli anni in vario modo, non ha mai prodotto dei risultati apprezzabili. Risorse umane "di pregio" se ne sono trovate raramente e i tentativi di rinnovare il "core" amministrativo dello Stato non è quindi riuscito. "La macchina - scrive De Rita - invece di rinnovarsi si è imbolsita, con tutte le conseguenze di prestigio e di immagine che si possono immaginare". Ne abbiamo discusso con Roberto Confalonieri, Segretario Generale della CONFEDIR, la Confederazione dei sindacati dei funzionari direttivi, dirigenti e delle elevate professionalità della funzione pubblica.

Quali sono gli strumenti con cui, negli anni, si è tentato di rinnovare la classe dirigente italiana? E cosa hanno prodotto?

La necessità di rinnovare la classe dirigente della P.A. è sostanzialmente emersa quando ci si è resi conto che, oltre ai nuovi strumenti tecnologici e giuridici, occorreva disporre di una dirigenza maggiormente disponibile all'utilizzo di tali strumenti. Purtroppo, l'inserimento di strumenti tecnologici ed informatici, nonché organizzativi (carichi di lavoro ed assegnazione di funzioni, ecc.) e persino giuridici (semplificazione delle procedure, uffici di relazioni con il pubblico, ecc.) non è stato accompagnato, a suo tempo, dall'indispensabile sensibilizzazione e formazione dei dirigenti pubblici e nemmeno dei funzionari che, successivamente, diventavano dirigenti. Ciò ha determinato uno scollamento tra classe dirigente e strumenti disponibili che si è tentato di rimuovere tramite la privatizzazione del rapporto di lavoro e l'immissione di soggetti estranei alla P.A. in posti dirigenziali. In sostanza, si è pensato che contrattualiz-

zando il rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici, questi fossero più controllabili e rimovibili nel caso in cui non fossero risultati idonei ai compiti loro affidati; si è determinata, invece, una fidelizzazione del dirigente nei confronti del politico o del dirigente di vertice che ha il potere di rinnovare o revocare l'incarico dirigenziale e, persino, di licenziare.

Questo è accaduto perché non si è ancora riusciti a costruire un sistema di regole e garanzie che, pur sottoponendo il dirigente ad una valutazione professionale, gli consenta di essere realmente indipendente ed imparziale come previsto dalla Costituzione della Repubblica.

È molto difficile trovare l'equilibrio tra indipendenza e corretta valutazione, soprattutto con strumenti contrattuali; sarebbe auspicabile, in proposito, un intervento legislativo chiarificatore.

Il dibattito politico, comunque, negli ultimi anni si è orientato proprio in questa direzione, prendendo atto di un eccessivo *spoils system* e di un sistema ordinamentale scadente.

Giuseppe De Rita punta il dito sull'incapacità di reperire "Risorse umane di pregio per i moltiplicati bisogni dell'amministrazione". Cosa pensa in proposito?

Non c'è alcun dubbio che la P.A. necessiti di risorse umane di pregio, è per questo che il sistema principale per acquisire tali risorse è il concorso pubblico per partecipare al quale deve possedersi uno specifico titolo di studio. Per assumere i funzionari direttivi, in particolare, la Pubblica Amministrazione sottopone ai candidati laureati ad un concorso che prevede minimo due prove scritte ed una orale; l'amministrazione, quindi, assume non solo i migliori (vincitori dei concorsi) ma i migliori tra i migliori (tutti i candidati dispongono di un adeguato titolo di studio). È comprensibile che quando funzionari assunti con tale procedura, dopo aver svolto importanti funzioni pubbliche per diversi anni e realizzato un percorso formativo adeguato superano anche un ulteriore concorso per accedere alla dirigenza, la Pubblica Amministrazione ha posto in essere tutte le misure necessarie per garantirsi "risorse umane di pregio".

Purtroppo, anziché migliorare questi meccanismi e renderli più efficaci, si è pensato che la Pubblica Amministrazione avesse bisogno di manager esterni, privatistici, preparati ed efficienti. Anziché sensibilizzare e formare i propri dirigenti - che per anni sono stati abbandonati a se stessi - e, soprattutto, coltivare i propri giovani funzionari direttivi, sono state realizzate delle norme che consentono alle amministrazioni pubbliche di affidare incarichi dirigenziali a soggetti esterni con requisiti professionali troppo spesso inconsistenti.

Certamente vi possono essere delle situazioni per le quali le amministrazioni non dispongono – al momento – di professionalità idonee, soprattutto in relazione alla programmazione ed allo sviluppo di nuove tecnologie o di nuove procedure (ad esempio di adeguamento all'Unione europea), ma una corretta strategia imporrebbe che tali professionalità venissero comunque coltivate all'interno della P.A. al fine di rendersi al più presto indipendenti da consulenti, esperti o tecnici esterni all'amministrazione che potrebbero anche risultare legati, in modo assolutamente legittimo ma poco opportuno per le finalità pubbliche, a soggetti commerciali, economici o politici.

In quali settori della Pubblica Amministrazione questo fenomeno è più marcato?

Tutti i settori della P.A. dove è intervenuta la contrattualizzazione del rapporto di lavoro risentono dei problemi descritti sopra anche se le conseguenze possono essere diverse. Nello Stato e nelle amministrazioni centrali vi è forse un maggiore stato confusionale ed una maggiore carenza di efficienza ed efficacia del funzionamento degli uffici. Questo è determinato anche dalla concreta impossibilità, da parte del dirigente, di poter gestire il personale formalmente assegnatogli: non esistono strumenti di premialità e, tanto meno, di costrizione e gli stessi provvedimenti disciplinari sono di fatto vanificati. I contratti collettivi del personale dirigenziale, infatti, hanno realizzato un completo appiattimento di mansioni, funzioni e retribuzioni demotivando i più meritevoli ed incoraggiando il lassismo.

Nel territorio e, in particolare, negli enti locali, il potere politico è più vicino all'amministrazione (una cattiva gestione amministrativa del comune incide sostanzialmente sulla rielezione del sindaco mentre la cattiva gestione amministrativa di un ministero non è altrettanto determinante per la rielezione del ministro) e questo determina una maggiore attenzione per il corretto funzionamento degli uffici. Tuttavia, in queste amministrazioni è consuetudine gestire in modo ancora più "privatistico" il rapporto con la dirigenza, in termini di rimozione o licenziamento dei dirigenti di ruolo e di assunzione di soggetti esterni ai quali vengono spesso riconosciute retribuzioni maggiori di quelle dei dirigenti di ruolo e ciò senza alcuna giustificazione.

Nella sanità il problema è duplice: da un lato la dirigenza amministrativa soffre delle medesime pressioni che troviamo nelle re-



gioni o nello stato, dall'altro la dirigenza medica, sanitaria e professionale non dispone di organi di autogoverno e la discrezionalità di nomina dei Direttori Generali (nomina politica) è ancora eccessiva.

Come è possibile incentivare il giusto turn over nella dirigenza pubblica? E come è possibile trovare poi quelle professionalità utili e capaci a "svecchiare" e rinnovare l'amministrazione dello Stato?

Appare indispensabile comprendere se un dirigente di una certa età possa ancora svolgere il proprio ruolo con dignità, fornendo all'amministrazione e, quindi, alla collettività un contributo prezioso determinato dalla sua esperienza oppure se non fosse più adeguato al ruolo che gli viene proposto rendendo opportuna una sua uscita dal lavoro. Sino ad oggi questo problema non è stato affrontato: ci sono stati dirigenti rimasti in servizio sino a 67 anni che poi hanno mantenuto persino un rapporto di consulenza con l'amministrazione senza che ve ne fosse alcuna necessità; ci sono dirigenti validi che si sono dimessi non appena raggiunto il minimo di contributi previdenziali perché non più motivati a trattenersi in servizio.

Occorre fornire gli strumenti di formazione ed aggiornamento ai dirigenti anche non più giovani disponibili a misurarsi con il nuovo modello di Pubblica Amministrazione, in quanto il loro contributo di esperienza e professionalità (ma anche di etica e senso di responsabilità) non deve andare perduto ma deve essere trasmesso. Occorre, al contrario, favorire l'uscita dall'attività di servizio di coloro che non sono più in grado di svolgere il proprio lavoro ed in tale dire-

zione si rivolge lo strumento contrattuale, da perfezionare, della "risoluzione consensuale", tramite il quale l'Amministrazione opera un piccolo investimento economico garantendosi una maggiore funzionalità degli uffici.

Le professionalità con le quali sostituire i dirigenti attuali sono già pienamente presenti nelle amministrazioni: sono i funzionari direttivi che svolgono da sempre un compito di altissima responsabilità e professionalità e che spesso non sono dirigenti solo a causa del blocco delle assunzioni o perché le amministrazioni preferiscono assumere soggetti esterni con la scusa (sempre più spesso sanzionata dalla Magistratura) di non disporre di professionalità interne.

Su questo è intervenuto anche il Parlamento nel 2002 istituendo la categoria dei Vicedirigenti, ma la legge è rimasta inattuata per opposizioni politiche e sindacali. Tuttavia, solo il normale avvicendamento del dirigente con il suo vice o con funzionari direttivi – sempre tramite concorso – può garantire il regolare funzionamento delle attività degli uffici pubblici mentre l'innesto di "giovani dirigenti" dall'esterno raramente funziona anche perché l'insieme delle norme e delle regole operanti nella Pubblica Amministrazione non ha nulla a che vedere con le regole con le quali è abituato a misurarsi un dirigente privato (essenzialmente il codice civile) e non è possibile accedere alla direzione di un ufficio pubblico senza averne prima operato all'interno.

Anche in tal senso è auspicabile un rapido intervento legislativo che rivaluti i funzionari direttivi e ne faccia il naturale bacino di acquisizione per la dirigenza pubblica.