



***Quale direzione per i CCNL del Pubblico Impiego?***



**RINNOVI DEI CONTRATTI DEL PUBBLICO IMPIEGO  
OSSERVAZIONI E PROPOSTE DELLA CONFEDIR**

*Testo approvato dalla Segreteria Generale  
Ottobre 2017*

## **Premessa**

*Dopo 9 anni di blocco contrattuale (2009-2018), non è ipotizzabile, che il CCNL prossimo-venturo sia un contratto "normale" o di transizione.*

*Gli anni trascorsi sono stati anni pesanti in termini economico-finanziario ed in termini di novità legislative di vario tipo, che si sono sovrapposti alla "filosofia" contrattuale precedente, stravolgendola su molti punti, frutto di decenni di attività pattizia e di consuetudini pubblicistiche.*

*Si pensi alle conseguenze legate alla parziale applicazioni della Legge Brunetta (con i conseguenti ostacoli alla distribuzione del salario di risultato) ed alla recente riforma della Pubblica Amministrazione varata dal Ministro Madia. Si pensi, inoltre, alla perdita di quasi 400.000 posti di lavoro nella P.A. e dalla persistente presenza di ampie fette di precariato, in ogni comparto pubblico.*

*La politica ha imposto una netta riduzione delle Aree Pubbliche, con una aggregazione discutibile, che creerà problemi contrattuali per la presenza (sia nel comparto che nella dirigenza) di figure analoghe aventi attualmente voci stipendiali diverse.*

*La **CONFEDIR** ha elaborato un documento di osservazioni e proposte perché il rinnovo dei contratti per i dirigenti, funzionari, quadri, ed alte professionalità del pubblico impiego, sia autentico e non una farsa. Gli articoli 3 e 36 della Costituzione non possono essere ignorati.*

*I CCNL possono essere l'occasione per corrette relazioni sindacali e perché alla dirigenza pubblica sia riconosciuto e garantito un ruolo centrale a servizio del Paese.*

*Il ruolo delle pubbliche amministrazioni,– di conseguenza, del dirigente pubblico è basilare, non solo ai fini della crescita della coesione sociale e della solidarietà nazionale, ma anche come presupposto per lo sviluppo economico e competitivo dell'intero sistema Italia.*

<b>Indice</b>	
Situazione economica/finanziaria del Paese: verso la legge di bilancio 2018	
La dirigenza pubblica tra riforme e contrattazione	
Elementi costitutivi della piattaforma della dirigenza	
Conclusioni	

## **1 Situazione economica/finanziaria del Paese: verso la legge di bilancio 2018**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, il 23 settembre 2017, la **Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza (DEF) 2017**, cui è allegata anche la Relazione al Parlamento redatta ai sensi dell'articolo 6, comma 5, della legge n. 243 del 2012.

Il Governo nella Nota propedeutica alla legge di bilancio, che dovrà essere presentata al Parlamento entro il 20 ottobre, ha **tenuto conto dell'andamento più vivace dell'economia italiana, registrando una crescita dell'1,5% del Pil contro l'1,1% previsto ad aprile**. Per il 2018 la crescita del PIL è stimata allo stesso livello, contro l'1% indicato nel DEF.

**L'indebitamento netto dovrebbe proseguire il *trend* di miglioramento che lo ha caratterizzato negli ultimi anni.** Il rapporto tra disavanzo e PIL è previsto dal Governo attestarsi al 2,1% nel 2017, per scendere ancora fino all'1,6% il prossimo anno. L'aggiustamento strutturale di bilancio tra il 2017 e il 2018 viene previsto di 0,3 punti percentuali, invece, che di 0,8 punti come era stato indicato nel DEF.

**L'attuale dinamica economica dovrebbe incidere anche sull'inversione di rotta del debito.**

Il giorno precedente all'approvazione della Nota di aggiornamento al DEF l'**Istat** ha diffuso i conti nazionali aggiornati che evidenziano che un piccolo alleggerimento del passivo c'è già stato nel 2015, quando la sua incidenza sul Pil è passata al 131,5% dal 131,8% del 2014, per poi risalire al 132% nel 2016.

**L'insieme dei numeri aggiornati forniti dall'Istituto di statistica delineano un quadro macroeconomico rafforzato:** la correzione porta all'1% la crescita reale del 2015 (invece dello 0,8%), mentre sul 2016 è confermato il +0,9%. Ma nel biennio c'è stata anche una maggiore crescita nominale di cinque decimali (+1,9% nel 2015, con la correzione dello 0,4% e +1,7% nel 2016 con la correzione dello 0,1%), che ha prodotto il lieve miglioramento del saldo debitorio e non solo.

**I nuovi conti confermano, dunque, una certa solidità del ciclo,** che è in corso ormai da 13 trimestri, **ma il ritmo di crescita resta più debole rispetto alla media degli altri Paesi dell'Ue,** non sufficiente a ripristinare i livelli di attività pre-crisi, anzi il nostro Paese è in fondo alla classifica europea.

**La conferma è fornita dai dati dell'Inps sul mercato del lavoro pubblicati il 12 settembre 2017.**

**Dal lato dell'offerta di lavoro, nel secondo trimestre del 2017 l'occupazione presenta una nuova crescita congiunturale (+78 mila, +0,3%)** dovuta all'ulteriore aumento dei dipendenti (+149 mila, +0,9%), **ma in oltre otto casi su dieci a termine (+123 mila, +4,8%).** Continuano, invece, a calare gli indipendenti (-71 mila, -1,3%). Il tasso di occupazione cresce di 0,2 punti rispetto al trimestre precedente. I dati mensili più recenti (luglio 2017) mostrano, al netto della stagionalità, un aumento degli occupati (+0,3% rispetto a giugno, corrispondente a +59 mila unità), che riguarda sia i dipendenti sia gli indipendenti. **Tra il secondo trimestre del 2017 e lo stesso periodo dell'anno precedente si stima una crescita di 153 mila occupati (+0,7%) che riguarda soltanto i dipendenti (+356 mila, +2,1%), oltre tre quarti dei quali a termine,** a fronte della rilevante diminuzione degli indipendenti (-3,6%).

**La Bce** ha lanciato l'allarme sul lavoro in Italia, un Paese con tre milioni di disoccupati e con la tendenza alla precarizzazione. Dopo l'abolizione dei voucher sono tornati in auge i contratti a chiamata (+125%) e in somministrazione (+20%).

**La Bce ha inserito nella lista nera il nostro Paese perché non ha soddisfatto nessuno dei tre parametri presi ad esame da Francoforte:** riduzione di almeno tre punti del tasso dei senza lavoro nel triennio successivo al picco della crisi, o quantomeno di un quarto, e garantire un livello inferiore a quel picco per cinque anni. Infatti il 12,7% di

disoccupazione segnato nel 2014, è sceso solo all'11,7% nel 2016, anziché al 9,7% indicato come obiettivo minimo.

**Lo scenario futuro è alquanto incerto, e le previsioni di crescita non sono poi così positive.** Per la Bce il Pil dell'Eurozona avanzerà del 2,2% quest'anno, ma poi scenderà all'1,8% nel 2018 e all'1,7% nel 2019. Così l'inflazione rispetto al livello obiettivo del 2% sarà 1,5% quest'anno e 1,2% il prossimo.

Per tali motivi **il Consiglio dell'Ufficio parlamentare di Bilancio ha validato le previsioni tendenziali del Mef per il 2017-2018, ma anche espresso delle perplessità** Nella nota esplicativa dell'Upb si legge: *“Nell'insieme, quindi, il principale elemento di rischio del quadro tendenziale 2017-18 riguarda il livello del tasso di crescita del PIL reale 2018 e, in stretta connessione, l'intensità del rallentamento atteso per il prossimo anno. La favorevole evoluzione degli indicatori congiunturali fa presagire un secondo semestre 2017 ancora positivo, con benefici effetti di trascinamento per la crescita dell'anno successivo. Tuttavia i fattori di freno dell'economia, di carattere sia esterno che interno, insiti nello scenario tendenziale 2018 potrebbero incidere in misura superiore a quanto ipotizzato nel quadro MEF nel corso del prossimo anno”. “Per quanto riguarda il biennio 2019-2020, al di fuori dell'orizzonte di validazione, emergono maggiori fattori di perplessità relativamente alle ipotesi di crescita. Tra il 2019 e il 2020, il PIL reale del quadro tendenziale MEF è atteso in accelerazione (dall'1,2 del 2019 all'1,3% del 2020), in parziale controtendenza rispetto agli andamenti del prodotto globale ipotizzati nello scenario internazionale”.*

Il Parlamento il 4 ottobre ha approvato la nota di aggiornamento e lo **scostamento dal piano di rientro sui conti pubblici** che ha fissato l'aggiustamento strutturale per il 2018 allo 0,3%.

## **2 La dirigenza pubblica tra riforme e contrattazione**

**La riforma della dirigenza, una delle architravi del sistema, è decaduta a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 251/2016, che ha avuto l'effetto di uno tsunami, travolgendo il decreto delegato, approvato ma non ancora emanato.**

**La Corte** ha affermato che *“le pronunce di illegittimità costituzionale, contenute in questa decisione, sono circoscritte alle disposizioni di delegazione della legge n. 124 del 2015,*

*oggetto del ricorso, e non si estendono alle relative disposizioni attuative. Nel caso di impugnazione di tali disposizioni, si dovrà accertare l'effettiva lesione delle competenze regionali, anche alla luce delle soluzioni correttive che il governo riterrà di apprestare al fine di assicurare il rispetto del principio di leale collaborazione".* La Corte ha, dunque, sancito che l'intesa Stato - Regioni riguarda anche l'attività legislativa delegata, e che il principio di leale collaborazione trova applicazione nell'immediato. Ciò ha permesso l'adozione di decreti correttivi solo per quelle parti della delega, che erano state attuate e non per i decreti legislativi relativi alla dirigenza ed ai servizi pubblici locali, approvati ma non emanati e di conseguenza decaduti a causa della sentenza sopracitata.

I punti cardine su cui si basava la riforma erano i seguenti: ruolo dirigenziale unico; qualifica dirigenziale unica; incarichi dirigenziali a termine per la durata di quattro anni prorogabili per altri due anni; reclutamento dei dirigenti tramite concorso pubblico o corso-concorso; possibilità di accesso alla dirigenza di soggetti non appartenenti ai ruoli della dirigenza tramite ricorso a procedura comparativa; istituzione presso il Dipartimento della Funzione Pubblica delle Commissioni, di nomina ministeriale, che si dovevano occupare delle procedure di selezione dei dirigenti; mobilità degli stessi previa predeterminazione dei criteri e dei requisiti da richiedere; abolizione della figura del segretario comunale e istituzione di quella del dirigente apicale.

In merito alla proposta di riforma si era sviluppato un ampio dibattito, le Parti sociali ed esponenti del mondo accademico avevano ravvisato nel provvedimento diverse violazioni della legge delega, nonché dei principi costituzionali sanciti dagli artt. 97 e 98 e dell'autonomia degli Enti territoriali.

**La Commissione Speciale del Consiglio di Stato ha espresso in merito allo schema di decreto legislativo un parere articolato (n. 2113/2016), nel quale ha evidenziato le diverse criticità del testo, tra le quali la principale, attinente *“all'assenza di un sistema efficace di valutazione dei dirigenti”*.**

Sarebbe opportuno che il legislatore in futuro per evitare d'incorrere nuovamente nelle censure di illegittimità costituzionale si ispiri ai principi formulati dalla Consulta in diverse sentenze relative alla dirigenza e che di seguito riportiamo:

a) uno stretto legame fiduciario con il potere politico non consente ai dirigenti generali di svolgere in modo autonomo e imparziale la propria attività gestoria la quale è vincolata nell'azione al «servizio esclusivo della Nazione», ai sensi dell'art. 98 Cost.;

- b) la chiara distinzione funzionale tra i compiti di indirizzo politico-amministrativo e quelli di gestione persegue la finalità di consentire al dirigente generale di espletare la propria attività in conformità ai principi di imparzialità e di buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.);
- c) il legislatore, nell'identificare gli atti di indirizzo politico amministrativo e quelli a carattere gestionale, non può compiere scelte che, contrastando in modo irragionevole con il principio di separazione tra politica e amministrazione, ledano l'imparzialità della pubblica amministrazione;
- d) un meccanismo (c.d. *spoils system una tantum*) di cessazione automatica, *ex lege* e generalizzata degli incarichi dirigenziali si pone in contrasto con gli artt. 97 e 98 della Costituzione: in particolare, con il principio di buon andamento, con i principi di efficienza e di efficacia, con il principio di imparzialità dell'azione amministrativa, con il principio del giusto procedimento;
- e) la revoca delle funzioni può essere determinata soltanto per accertata responsabilità dirigenziale in presenza di determinati presupposti e all'esito di un procedimento di garanzia che garantisca il diritto di difesa.

**La prospettiva riformista deve essere quella delineata dal Consiglio di Stato.** Nel parere sullo schema di decreto si legge nella conclusione: *“la Costituzione impone che l'attività della pubblica amministrazione si conformi ai principi di imparzialità e buon andamento per consentire che cittadini, utenti e operatori economici possano ricevere prestazioni e servizi di elevato standard quantitativo e qualitativo”* e che *“alla spinta innovativa corrisponda un complesso di regole puntuali e trasparenti in grado di circondare il rapporto dirigenziale di adeguate garanzie”*.

E' auspicabile, dunque, che **il processo di riforma della dirigenza**, *“di rilevanza nevralgica per il funzionamento dell'intero sistema di diritto amministrativo”* (parere Consiglio di Stato) riparta dai presupposti sopra esplicitati, **avendo tra gli obiettivi quello di valorizzare la classe dirigenziale, chiamata a guidare la macchina amministrativa del Paese, e garantendole l'indispensabile autonomia dal potere politico.**

**La violazione dell'autonomia della dirigenza gestionale**, il maggior punto di criticità del sistema, è dovuto sostanzialmente al dilagare degli incarichi di tipo fiduciario (art.19 comma 6, D.Lgs n. 165/2001 con le specifiche dell'art. 110 del D.Lgs n. 267/2000 per le autonomie locali e dell'art. 15 *septies* ed *octies* D.Lgs n. 502/92 e smi per il Servizio

Sanitario Nazionale) ed al sostanziale fallimento della contrattualizzazione del lavoro pubblico e di quello della dirigenza in particolare, al quale si è ritenuto di poter applicare le norme del diritto privato al fine di conseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza delle prestazioni e che di fatto hanno, invece, creato un promiscuo sistema di regole di diritto pubblico secondo norme private, che hanno fatto perdere di vista il compito prioritario del lavoro pubblico: l'espletamento di pubbliche funzioni secondo criteri di buon andamento ed imparzialità dell'agire.

**La Corte Costituzionale** ha ribadito che la "*privatizzazione*" comporta la protezione degli interessi dei dirigenti con la consistenza del diritto soggettivo ed ha sottolineato con le sentenze n. 313 del 1996 e n. 193 del 2002 come sia indispensabile che il regime di diritto privato assicuri comunque tutela adeguata dei dirigenti onde garantirne l'imparzialità.

**La dirigenza pubblica ha subito come il resto del pubblico impiego privatizzato il blocco della contrattazione**, che ha sottratto al conto della Pubblica Amministrazione oltre 12 miliardi di euro. Ciò è quanto certificato dalla Ragioneria generale dello Stato nell'Annuario Statistico. Nel 2015, "rispetto al 2009, l'anno in cui la spesa è stata massima, sono stati spesi per il pubblico impiego circa 12,6 miliardi in meno". Un conteggio dal quale sono esclusi i "nuovi enti entrati a far parte della Pa", al netto dei quali la riduzione delle spese sarebbe di una decina di miliardi.

**La stagione negoziale è tutta in salita**, le problematiche da affrontare sono diverse: prima fra tutte quella determinata dalle nuove articolazioni di contrattazione definite nel CCNQ del 13 luglio 2016, per la dirigenza si è passati da 8 a 4 aree dirigenziali:

**Area delle Funzioni centrali**, comprendente i dirigenti delle amministrazioni che confluiscono nel comparto Funzione centrali, cui si aggiungono i professionisti e i medici degli enti pubblici non economici;

**Area delle Funzioni locali**, nel quale trovano collocazione i dirigenti degli enti del comparto Funzioni locali; i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali degli enti ed aziende del comparto Sanità; i segretari comunali e provinciali;

**Area dell'Istruzione e della ricerca**, comprendente i dirigenti del comparto Istruzione e ricerca;



**Area della Sanità**, all'interno del quale sono collocati i dirigenti degli enti ed aziende del comparto Sanità, ad eccezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali.

Alle sopra citate aree si deve aggiungere quella della **PCM**.

Ciò implica necessariamente nei futuri contratti **l'omogeneizzazione di norme giuridiche ed economiche**, esigenza di armonizzazione che si scontra con la scarsità delle risorse economiche, da reperire nella prossima legge di bilancio.

### 3 **Elementi costitutivi della piattaforma della dirigenza**

La **CONFEDIR** preliminarmente chiede l'istituzione di **tavoli tecnici con le Confederazioni** per affrontare **le materie comuni a tutte le categorie, modelli di partecipazione sindacale e problematiche derivanti dall'invasione legislativa nei rapporti di lavoro, welfare, previdenza complementare e conciliazione dei tempi di lavoro e vita**. E' fondamentale che i nuovi CCNL disciplinano il **welfare aziendale**. E' necessario garantire il benessere del personale e un clima organizzativo che favorisca l'equilibrio famiglia- lavoro, prevedendo la costituzione di un fondo per la socialità sostenibile, favorendo azioni di responsabilità sociale ed attivando un piano di assistenza sanitaria integrativa.

La **CONFEDIR** ritiene quali **elementi costitutivi della piattaforma della dirigenza** che

#### **in tema di retribuzione**

1. vengano **consolidati per i dirigenti delle singole aree di contrattazione i valori economici complessivi in godimento**, prima di ipotizzare cambiamenti;
2. venga sottoscritto **dalla parte pubblica un preciso impegno** che in nessuna area/comparto di contrattazione ci possa essere, con i presenti CCNL, un peggioramento del trattamento economico e/o pensionistico;
3. **ripristinare come per i contratti già rinnovati, nell'ambito di ciascun livello, le otto classi biennali di aumento del 6% computate sul valore iniziale, nonché i successivi aumenti periodici biennali del 2,50% calcolati sul valore dell'ottava classe (per le forze armate è stato ripristinato);**

4. **aggiornare**, come previsto per i contratti già in essere o in via di conclusione in vigore dal 1 gennaio 2018, **l'indennità di funzione o di posizione**, avvalendosi del DPCM, su proposta del Ministro della Funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;
5. **confluenza della retribuzione di posizione variabile nel trattamento economico fondamentale**;
6. definizione della retribuzione di posizione in relazione a criteri oggettivi in riferimento all'incarico;
7. in caso di trasferimento occorre prevedere un rimborso forfettario ai dirigenti sulla base della distanza tra la residenza ed il nuovo posto di lavoro;
8. uniformare le indennità per missione e trasferimento.

#### **per il conferimento degli incarichi**

1. gli obiettivi devono essere predeterminati in modo idoneo e tempestivo;
2. i risultati da perseguire, predeterminati al momento del conferimento dell'incarico dirigenziale devono essere specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali (art. 5 del d.l. 06/07/2012, n. 95);
3. deve essere garantita una compiuta definizione dell'oggetto di valutazione che non può essere il mero rispetto delle norme, ma la capacità manageriale di realizzare gli obiettivi tenendo separati la dimensione individuale della condotta del dirigente dalla dimensione organizzativa;
4. il CCNL deve contemplare una clausola che preveda la deroga esplicita al principio della rotazione degli incarichi nei casi in cui il dirigente sia titolare dei permessi ex art. 33 L. n. 104/92, per se o per uno o più propri congiunti. Tale statuizione, peraltro, è già espressamente contemplata dal Piano Nazionale anticorruzione predisposto e approvato dall'ANAC. Il piano anticorruzione prevede per molte posizioni dirigenziali la rotazione ogni 3/6 anni senza alcuna garanzia economica per lo spostamento.
5. la prassi di affidare incarichi dirigenziali di reggenza *ad interim* di altri uffici, in aggiunta a quello di titolarità, si è – purtroppo – diffusa in maniera non più sostenibile. Il nuovo CCNL deve definire la durata massima di tali incarichi e la ridefinizione della remunerazione degli incarichi interinali in misura pari al 20% della

retribuzione di posizione (da pagare mensilmente) + il 20% della retribuzione di risultato;

6. la Confederazione ritiene importante infine segnalare che diversi incarichi dirigenziali di prima fascia al Ministero della Giustizia ed a quello della Difesa sono affidati a magistrati o a personale delle forze armate. E' opportuna una riflessione in merito.

### **in tema di formazione**

1. obblighi formativi per i dirigenti;
2. la stessa deve essere adeguata anche al ruolo manageriale che i dirigenti sono chiamati a ricoprire

Le nuove aree di contrattazione hanno comportato l'aggregazione di diverse figure dirigenziali che implicano necessariamente l'armonizzazione di norme giuridiche ed economiche. Non può pertanto essere accettata **una *reformatio in peius*** per alcune categorie, né può ignorarsi la situazione particolare dei **professionisti del parastato**, categoria residuale, perché non contemplata negli apparati centrali, quella **dei dirigenti scolastici** e **quella dei ricercatori**.

**L'art. 8 del CCNQ del 13.7.2016** prevede invero la possibilità di "*parti speciali o sezioni, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro che non siano pienamente o immediatamente uniformabili o che necessitino di una distinta disciplina*".

L'obiettivo del presente documento è quello di individuare queste peculiarità confidando che la norma non resti inattuata, o che si possa prevedere la possibilità di una delega alla contrattazione integrativa purché entro una cornice ben delineata, che dia garanzie ai lavoratori interessati e con le necessarie autorizzazioni di spesa.

Gli enti pubblici ancora esistenti (Inps ed Inail su tutti) si sono fatti carico negli anni più recenti delle funzioni e dei compiti di molti enti pubblici soppressi, spesso privi di figure professionali (così ad esempio per la Sportass, l'Ispels etc..) o con organici molto carenti (vedi l'Inpdap o l'Ipsema) così aggravando il carico di lavoro dei professionisti.

In relazione alla **categoria professionale degli avvocati**, in questi anni è stato proposto di eliminare o quantomeno ridurre il **diritto consolidato alla corresponsione degli onorari maturati nello svolgimento dell'attività professionale**, peraltro, in clamorosa

contraddizione con la tanto invocata “meritocrazia” ed al principio della retribuzione di risultato (pur essendo quella dei professionisti un’obbligazione di mezzi e non di risultato). Il Parlamento ha con l’approvazione della L. n. 247/2012 (legge professionale forense) e poi con la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 (art. 9) confermato il diritto alla corresponsione degli onorari maturati nei giudizi, delegando ai regolamenti ed ai contratti collettivi aziendali la disciplina specifica del riparto delle somme, nell’ambito di alcune indicazioni chiare ed intangibili, specificate nei nove commi dell’art.9 come risultato a seguito della modifica operata in sede di conversione.

**I contratti collettivi** devono ora completare la disciplina normativa specificando che detti fondi non possono essere decurtati in proporzione alla diminuzione dei professionisti e confermando la loro natura di retribuzione anche agli effetti pensionistici.

Deve essere altresì ribadita **l’unicità del ruolo professionale**. Il professionista è tale perché iscritto ad un albo, al quale deve essere garantita una formazione continua.

Connessa al profilo retributivo è **la questione dei livelli di retribuzione differenziati**.

Per comprendere pienamente la questione bisogna prendere atto dell’illegittimità del sistema dei livelli, già dichiarata dalla Corte Costituzionale (v. sent. nr. 378 del 6-14.10.1993) che ha affermato che *“non è da revocarsi in dubbio che l’attività svolta dai professionisti legali è identica per tutti gli appartenenti all’ “area legale” (perché tutti indistintamente esplicano funzioni identiche)”*. Il Legislatore ha delegato l’intera materia ai contratti collettivi, per cui è questa la sede in cui va risolta la problematica, tenendo però sempre conto di quanto affermato dalla Corte.

**La principale soluzione in sede contrattuale è l’abolizione del sistema dei livelli**, con l’appoggio più volte promesso dello stesso Istituto, impegno già presente in diversi documenti del Comitato di Settore, delle precedenti tornate contrattuali sempre poi disattesi.

**In subordine sarà necessario deliberare l’abolizione dei contingenti** così da consentire a tutti coloro che hanno raggiunto i requisiti necessari di ottenere il passaggio di livello.

**Per quanto riguarda la dirigenza scolastica** poniamo **tre priorità** da affrontare nel nuovo contratto: la sicurezza degli edifici scolastici, la corretta applicazione della legge n. 122/2010 e la perequazione esterna.

Il Dirigente Scolastico non può essere responsabile della sicurezza degli edifici, non avendo alcun potere in merito.

La CONFEDIR chiede perciò che il D.S. non venga più individuato come datore di Lavoro e propone di inserire nella Legge di Stabilità, come emendamento, un'integrazione del D.Lgs 81/2008:

**ART. 303 bis INDIVIDUAZIONE DEL DATORE DI LAVORO**

*1. Limitatamente alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici nelle Istituzioni scolastiche ed educative è individuato quale Datore di Lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 1, lettera b), del presente Decreto, il Proprietario dell'immobile nel Dirigente tecnico all'uopo individuato, con delega vincolata ad apposito potere di spesa attraverso uno specifico capitolo del bilancio dell'ente locale rappresentato.*

*2. Il Proprietario dell'immobile è l'unico responsabile della manutenzione ordinaria e straordinaria dell'Istituzione scolastica, ai sensi dell'art. 18, comma 3, del presente Decreto nonché dell'art. 3, della legge 11 gennaio 1996, n. 23, in attuazione dell'articolo 14, comma 1, lettera i), della legge 8 giugno 1990, n. 142.*

In merito alla retribuzione è necessario precisare che **la legge 122/2010** ha stabilito il blocco degli stipendi, ma i **Dirigenti Scolastici** hanno subito un vero e proprio taglio, basti dire che la retribuzione media dal 2010 al 2015 è diminuita di circa 4.900 euro.

Questo perché il MIUR e il MEF hanno tagliato il FUN molto più del dovuto, non operando il conferimento della RIA dei pensionati. Si chiede, pertanto, la restituzione di 27.435.394,35 euro.

Si chiede, infine, di inserire nella Legge di Stabilità uno stanziamento straordinario a favore dei Dirigenti Scolastici, al fine di assicurare la perequazione con gli altri Dirigenti dello Stato almeno per quanto attiene alla retribuzione fissa. Lo stanziamento è quantificato in 100 milioni di euro.

Come Parte sociale la **CONFEDIR** non può tacere la situazione in cui versa **il personale della ricerca** nel nostro Paese.

**Gli Enti pubblici di ricerca (EPR)** sono stati di recente interessati dal riordino a seguito della entrata in vigore (10 dicembre 2016) del Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante "*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*".

Come è noto uno degli obiettivi del Decreto è, oltre alla semplificazione Amministrativa, quello di dare piena e completa attuazione alla Raccomandazione

della Commissione Europea dell'11/03/2005 riguardante la **Carta Europea dei Ricercatori** ed un Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori, ciò non solo per quanto riguarda il reclutamento dei nuovi ricercatori, ma anche per il **corretto sviluppo di carriera e per il riconoscimento della professionalità dei ricercatori e tecnologi già assunti**.

**La situazione di Ricercatori e Tecnologi degli EPR** si configura proprio come una delle situazioni previste dall'art. 8 del CCNQ del 13.7.2016, e cioè meritevole di una **DISTINTA DISCIPLINA** in un contesto contrattuale adeguato. Queste professionalità, infatti, sono **attualmente ricomprese nel Comparto non dirigenziale**, ma la natura del profilo è certamente di rango dirigenziale, come avviene per i professionisti degli Enti pubblici non economici ed i professionisti della Sanità. Ed invero il primo contratto di lavoro del 1998 fu proprio di natura dirigenziale e solo successivamente, a causa di diversi interessi sindacali, la categoria fu ricondotta, con alterne vicende, nel settore non dirigenziale.

La **CONFEDIR** ritiene, quindi, che sia necessario istituire una speciale sezione contrattuale nell'ambito della corrispondente area dirigenziale, al fine di garantire i peculiari aspetti del rapporto di lavoro di questo personale, che necessita, così come già sancito nel citato Decreto, anche a livello contrattuale e non solo statutario di Ente, di un particolare assetto dello stato giuridico che salvaguardi l'autonomia dell'attività di ricerca.

Va segnalato inoltre che l'intervento contrattuale non potrà comunque trascurare i seguenti elementi:

- individuare dei meccanismi perequativi per recuperare il **gap** che si è formato tra il terzo livello (ricercatori e tecnologi) ed i due superiori (II e I) che vede oggi una sovrappopolazione del III livello non determinata dal fisiologico ricambio generazionale e da assunzioni al livello di ingresso, ma che è causata da difficoltà di progressione di carriera dovute principalmente alla inadeguatezza di bandi di concorso negli Enti che al momento, a seguito di riordini, hanno spesso inglobato Enti più piccoli ( es. CREA che ha al suo interno ex-INRAN, ex-Ense, ex-INEA). Infatti, rispetto alla disposizione normativa del DPR 171/1991, che prevede la presenza del 40% di personale al III livello, 40% di personale al II livello e 20% al I livello, la situazione attuale vede il 66% del personale permanere al III livello.

Le progressioni di livello hanno spesso tenuto conto in modo pedissequo della sola produzione scientifica del ricercatore e tecnologo senza valutare le attività professionali, di coordinamento, di organizzazione ecc. che penalizzano, quindi a posteriori, chi si rende disponibile a svolgerle;

- rivedere l'ordinamento dei profili di ricercatore e tecnologo, al fine di valorizzare il personale che, anche a fronte di titoli di studio post laurea, non ha potuto transitare dal III al II ed al I livello anche a causa delle problematiche indicate al punto precedente. Ciò potrebbe essere ottenuto con l'introduzione di due sole qualifiche funzionali o, addirittura, **con un'unica qualifica di ricercatore (ed una di tecnologo)**, con una distinzione interna in fasce economiche come già oggi esistenti. In sede transitoria di primo inquadramento si procederebbe su base di equivalenza economica, senza determinare nuovi costi, ed in prospettiva vi sarebbero evidenti e significativi risparmi procedurali per non dover svolgere concorsi che già oggi conducono a semplici distinzioni economiche e non funzionali;
- approfondire la concreta possibilità di conferimento di incarichi dirigenziali al personale ricercatore e tecnologo, anche in relazione a quanto previsto nel D.P.R. 171/91 (art.22).

### **Conclusioni**

**Il rilancio della Pubblica Amministrazione** si realizza anche attraverso le risorse umane, che chiedono al Governo delle risposte chiare sulle reali intenzioni dello stesso sul rinnovo dei contratti, rinnovo che deve essere autentico e garantito a tutti i dipendenti pubblici.

**Le trattative per le aree dirigenziali** devono essere avviate contestualmente a quelle dei comparti, per questo la legge di bilancio deve prevedere uno stanziamento, adeguato alle perdite subite dai dipendenti pubblici dopo il reiterato blocco della contrattazione.

**Il contratto disciplina la giusta retribuzione**, che non è una misura assistenziale, ma il corrispettivo di una prestazione professionale a favore del datore di lavoro (lo Stato) e della cittadinanza tutta.