

RIFORMA AMMINISTRATIVA

MENSILE DELLA FEDERAZIONE FRA LE ASSOCIAZIONI ED I SINDACATI NAZIONALI DEI DIRIGENTI, VICEDIRIGENTI, FUNZIONARI, PROFESSIONISTI E PENSIONATI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Anno LXXI n. 1 – GENNAIO 2020

Poste Italiane Spa-Sped. In A.P.D.L. 353/2003
(conv.in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 com.1 (Tar.Roc)
progressive I – Periodicità mensile – Aut. DCB/CENTRO
Valida dal 6.4.2006 Ind. Teleg. Dirstat c/cp n.13880000

Direzione Redazione Amministrazione
Via Aonio Paleario, 10 – 00195 Roma
Tel. 06.32.22.097
e.mail redazione: dirstat@dirstat.it
www.dirstat.it



MINISTERO DELLA SALUTE

*Lettera al Ministro, Viceministro e
Capo di Gabinetto*

**D'Ambrosio, Presidente Dirstat-Fialp
per i Ministeri e Agenzie Fiscali,
scrive alla Direzione del Personale del
Ministero della Salute per
le 150 ore di permessi retribuiti per lo
studio (Area Dirigenziale I)**

**Interpelli conferimenti incarichi di
direzione di Direzioni generali presso il
Ministero della Salute ed Enti vigilati.**

Nei C.C.N.L. per tutte le aree dirigenziali era stata omessa la disposizione per regolamentare le 150 ore di permesso retribuito, a differenza dei contratti relativi ai comparti. La *ratio* consisteva nel fatto che i contratti dirigenziali erano centrati sul tempo di lavoro o definizioni similari, per cui rientrava nell' "economia di lavoro dirigenziale", anche la frequenza di eventuali corsi universitari o similari. Poiché il recente contratto, che deve essere firmato definitivamente a giorni, riporta i dirigenti sanitari del Ministero della Salute in una forma avulsa ed ibrida ben lontana dall'equiparazione ai dirigenti sanitari del SSN, sorge il problema, già dal sottoscritto evidenziato al Capo dell'Ufficio Legislativo dell'ARAN, della posizione anomala del suddetto personale nonché delle discriminazioni di essi rispetto al diritto allo studio.

Mi è stato risposto che come logico, il Sindacato non può inoltrare quesiti all'ARAN ed i motivi sono più che condivisibili, ma il Capo del Personale di ciascun Ente o Ministero può inoltrare il quesito stesso a cui l'ARAN darà una risposta, per permettere ai dirigenti di superare questo *vulnus*.

La questione del conferimento degli incarichi dirigenziali di livello generale e non, avrebbe dovuto trovare naturale soluzione nel C.C.N.L. 2016-2018 nell' articolato predisposto dall'ARAN (ipotesi di accordo) ma - solo a seguito delle rimostranze della compagine sindacale - è stata inclusa con l'art. 43 una soluzione che, alla prova dei fatti, si è però dimostrata inadeguata, almeno a livello generale. Pertanto, per proprio conto, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, **consapevole del vuoto normativo in materia e ancora in attesa di iniziare, a gennaio 2020, una qualsivoglia trattativa relativa alla propria classe dirigente, per la "tornata" 2016-2018**, ha emanato il **10/4/2019** una direttiva sul conferimento per gli incarichi dirigenziali generali e non anche in relazione alle novità emerse nel settore. Si era aperto, difatti, un nutrito contenzioso (dal quale è scaturita specifica giurisprudenza), che ha prodotto spesso ingenti "risarcimenti", a favore dei dirigenti ricorrenti.

Anche per il Ministero della Salute, vale la pena rammentare che l'ultima direttiva per conferire incarichi dirigenziali di livello generale risale al 16 giugno 2010, Ministro l'On. Ferruccio Fazio.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri tiene conto delle disposizioni sulla prevenzione e corruzione nella P.A., sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi facendo riferimento anche al conferimento degli incarichi conferiti **ai sensi dei commi 5-bis e 6**

dell'art. 19 del decreto legislativo 30/3/2001, n. 165, ampiamente illustrati e motivati al Ministro dr.ssa Fabiana Dadone il 22/10/2019, nell'incontro avuto (all.1 in particolare punti 1 e 2). Si è cercato, in un certo qual modo di arginare, con la "direttiva" presidenziale, il ricorso al "conferimento di incarichi *ad personam*" che, purtroppo, corre l'obbligo di registrare, tante nomine inadeguate hanno prodotto per la P.A.. A tal proposito, l'oggettività dei fatti suggerirebbe la creazione di un "osservatorio" sulle casistiche emerse, anche per rilevare i danni prodotti all'erario da un atteggiamento "poco attento". Passando sul piano concreto, si dà comunque atto alle SS.LL. On.li dell'azione **meritoria per il rinnovo dei vertici di codesto Ministero** e di alcune Amministrazioni sottoposte al controllo del Dicastero della salute, perché tesa a rinnovare la leadership di Amministrazioni di primaria rilevanza **in un contesto di rigorosa trasparenza**, come attestato dalla pubblicazione di appositi interpelli di selezione di queste figure apicali.

In questo ambito, quindi, ci sentiamo di poter avanzare un incoraggiamento a proseguire su tale strade invitando a coniugare, alla **trasparenza già dimostrata**, un'azione di scelta dei candidati idonei a ricoprire l'incarico di Direttore Generale, **fondata sui parametri della "competenza" e della "professionalità"** dimostrata da ciascuno di questi.

Senza dubbio, i termini **"competenza" e "professionalità"** affascinano, creando nel contempo un alone positivo che non dispiace e che, a volte, si è tentati di riconoscere **più sul piano delle relazioni umane che su quello dell'oggettività. Non va sottaciuto invece, che tali qualità sono innanzitutto "non innate" e che si possono progressivamente acquisire solo attraverso un percorso professionale netto e di livello.**

Essi, si evidenziano in particolar modo nella fase operativa (*expertice*) dell'agire del professionista, **quando quest'ultimo mette a disposizione di altri il suo "sapere" e il suo "saper fare"**, per conseguire gli obiettivi di volta in volta concordati.

E' questa dimensione operativa, viceversa, che mette in crisi i non professionisti i quali vedono franare il terreno sotto i propri piedi, perché privi di adeguata competenza ed esperienza.

La moderna professionalità, difatti, poggia su un "know-how" che si matura e si **rafforza sul campo, quando ci si confronta con le incertezze, gli errori e le contraddizioni della professione**, quando si incontrano ostacoli imprevisi e problemi reali di lavoro. In questa realtà così concreta e dinamica, le persone prive di professionalità sono destinate a **conseguire unicamente risultati mediocri** e, certamente, ben

lontani dalle aspettative di chi ha risposto in loro piena fiducia, ritenendoli professionisti credibili e affidabili. Pertanto, conoscendo la coerenza della Sua storia politica e quella del Vice Ministro Sen. Prof. Sileri – che legge per conoscenza – questa O.S. è certa che ci **saranno le massime garanzie affinché le selezioni di tali alte figure professionali (sia del Ministero della Salute che degli Enti Vigilati) saranno improntate all'applicazione di criteri meritocratici e professionalità, al fine di garantire le scelte più affidabili per la tutela della salute di tutti noi.** Nel ringraziare per l'attenzione prestata, inviamo i migliori auguri di buon lavoro.

Il Presidente Dirstat-Fialp
(settore Ministeri e Agenzie Fiscali)
Dott. Arcangelo D'Ambrosio

*Lettera al Ministro
per la Pubblica Amministrazione
Dott.ssa Fabiana Dadone*

**DALLA VICEDIRIGENZA
ALL'AREA QUADRI.
UN DECLASSAMENTO
ANNUNCIATO.**

Da quando il legislatore ha stabilito che per la Vicedirigenza occorre definire una SEPARATA AREA non solo si è scatenata una corsa sfrenata da parte di gran parte delle sigle sindacali ad accaparrarsene il merito, ma si è anche assistito al diffondersi, in tanti comunicati sindacali, ad una ridda di voci sui tempi e sulle modalità di applicazione del nuovo istituto. Sulla paternità della vicedirigenza e della Separata Area è forse giunto il momento di "stendere un velo pietoso". Seppur comprendiamo che la necessità - avvertita per ogni sigla sindacale - di "adescare" sempre nuove adesioni, possa giustificare comportamenti "bizantini", tuttavia non si giustifica in alcun modo la condotta di chi, fino al giorno prima della sua approvazione, osteggiava la vicedirigenza, ne ha poi – a cose fatte – celebrato con grande sfrontatezza l'istituzione, sino a combatterla sotteraneamente ottenendone dal Governo Monti l'abrogazione: un sindacato ben numeroso ma lungi da ritenersi grande. Ho ripreso i primi due paragrafi di un comunicato del lontano 2007 per ricordare quelli che sono i fatti. La Vicedirigenza o area quadri, l'anello di congiunzione mancante nella pubblica

amministrazione e da sempre esistente nel mondo del lavoro privato è in ritardo di almeno 12 anni, quasi 20 se ci rifacciamo alla legge Frattini del 2001 che la istituì sull'input della sola DIRSTAT unica Organizzazione Sindacale convocata dal Presidente della Commissione del Parlamento Europeo, on. Nino Gemelli, che richiamò l'Italia per la mancanza di tale area, dopo la nostra missione a Bruxelles. **Un ritardo che è il simbolo della deriva di una Nazione** che non riesce ad ammodernarsi, a potenziare quei gangli della propria struttura che possano fungere da acceleratori nel processo di competizione che ci vede oggi protagonisti sia all'interno dell'Unione europea con i cosiddetti nostri partners, sia nel mercato globale con i giganti dell'economia. **Pare che adesso molte sigle sindacali si siano convertite sulla via di Damasco** all'esigenza di creare nella pubblica amministrazione una separata area o sezione contrattuale per l'area quadri. **Non possiamo che essere scontenti, pur non potendo non evidenziare i danni che il forte ritardo in questa presa di coscienza ha provocato nell'efficientamento della macchina della pubblica amministrazione.** Pertanto, nel rivendicare i diritti di primogenitura (e ci piacerebbe che i nostri competitors lealmente lo ammettessero), **da padri nobili capaci di guardare avanti almeno 20 anni prima degli altri, proviamo a porre le basi di quello che potrebbe essere il modello di attuazione di un'area quadri**, partendo dalle normative vigenti che si sono negli ultimi anni sovrapposte. **Mentre alla fine degli anni 90 l'area dei direttivi, naturale bacino di un'area quadri**, vedeva livelli diversi con mansioni diverse (prima i livelli 7, 8 e 9, poi C1, C2 e C3) nei primi anni di questo secolo, si è creata una struttura, **l'area terza, che vede sei livelli di differenziazione economica, ma nessun tipo di differenziazione di mansione tra i livelli.** Peraltro i processi di riqualificazione hanno riempito la terza area di **lavoratori provenienti dalla seconda e dalla prima area.** Assolutamente giusto che tutti abbiano l'opportunità di progredire economicamente. **Meno giusto che chi non abbia vinto un concorso esterno da direttivo** possa giungere ad espletare mansioni apicali, magari essendo privo di cultura universitaria (è proprio di questi giorni il rapporto OCSE sullo stato disastroso delle conoscenze culturali dei nostri giovani). Andrebbe quindi valutata l'idea di ripristinare una differenziazione delle mansioni nella terza area. **L'area quadri potrebbe posizionarsi nelle attuali posizioni economiche F5 e F6.** Condizione di accesso a questa area dovrebbe essere l'aver vinto un concorso esterno da direttivo. In altri termini non si dovrebbe accedere a tale area se ci si

trova in area terza per aver superato una riqualificazione interna. Pare che alcune sigle sindacali vogliano barattare l'istituzione dell'area quadri con la soppressione delle POER (posizioni economiche di elevata responsabilità) istituite di recente nelle agenzie fiscali. **Noi la pensiamo diversamente.** Le POER andrebbero estese in tutta la pubblica amministrazione come posizione apicale dell'area quadri. **La poer infatti garantirebbe in ogni struttura della pubblica amministrazione la compresenza di un dirigente, manager a competenza generale e di un funzionario altamente qualificato, profondo conoscitore delle problematiche del proprio ufficio.** Peraltro va ricordato che **nelle agenzie fiscali le poer sono state istituite a costo zero**, con la soppressione di alcune posizioni dirigenziali con un rapporto di uno a quattro, si sono cioè istituite 4 poer sopprimendo una posizione dirigenziale. Auspichiamo che la funzione pubblica abbia occasione di riflettere su queste brevi osservazioni.

**Il Presidente DIRSTAT-FIALP
area MINISTERI-AGENZIE FISCALI**

Dott. Arcangelo D'Ambrosio

**Il Vicesegretario generale DIRSTAT
e responsabile DIRSTAT-FIALP AGENZIE FISCALI**

Dott. Francesco Bozzanca

**RIFORMA AMMINISTRATIVA
Mensile della Dirstat
Informativo-Politico-Sindacale**

Direttore Responsabile: ARCANGELO D'AMBROSIO
Vicedirettore: FRANCA CANALA

Direttore Amministrativo: SERGIO DI DONNA

Coordinamento di redazione: Pietro Paolo Boiano – Francesco Bozzanca -Cataldo Bongermano - Gianluigi Nenna - Angelo Paone - Carla Pirone

Editore: DIRSTAT - Via Aonio Paleario,10 - 00195 Roma
tel. 06.32.22.097 www.dirstat.it dirstat@dirstat.it

Registrazione Tribunale di Roma n. 804 del 04 aprile 1949

Salvo accordi scritti presi con la segreteria della Federazione la collaborazione a "Riforma Amministrativa" è a titolo gratuito. Le foto, le vignette e alcuni articoli sono stati in parte presi da internet e quindi vanno valutati di pubblico dominio.

(Il Segretario Generale Dirstat – Dott. Arcangelo D'Ambrosio)

Questo numero è stato chiuso a GENNAIO 2020

DIRSTAT-DIFESA

INCONTRO CON IL SOTTOSEGRETARIO ALLA DIFESA ON. ANGELO TOFALO

14 gennaio 2020 - Facendo seguito ad analoga riunione tenutasi lo scorso 11 dicembre, quest'oggi si è tenuto l'atteso incontro con l'On. Angelo TOFALO concernente il "Tavolo tecnico indennità personale civile del Ministero della difesa". In apertura di seduta il Sottosegretario ha comunicato l'ammontare, calcolato dall'Amministrazione Difesa, delle risorse derivanti dai risparmi connessi ai processi di riorganizzazione previsti dalla Legge 244/2012, da destinare al finanziamento del Fondo per la produttività. I risparmi strutturali calcolati al 2018 ammontano a € 114 Mln e di questi solamente una percentuale compresa tra il 4 ed il 10% potrebbe essere assegnata al Fondo previa autorizzazione del MEF. Nella ipotesi più ottimistica, quindi, i risparmi da utilizzare a favore del personale civile della Difesa ammonterebbero alla modesta cifra di circa € 11 Mln. **Il rappresentante della Dirstat, come del resto tutte le altre OO.SS. presenti al tavolo, ha espresso enorme delusione ed insoddisfazione per l'esito dell'incontro dal quale non è emerso nessuna certezza in merito alle cifre indicate, peraltro del tutto insufficienti a colmare il divario retributivo esistente con gli altri Dicasteri, né in ordine alle modalità di reperimento delle risorse ed all'individuazione dello strumento normativo da adottare.** All'Autorità politica, pertanto, è stato fermamente chiesto che nel prossimo incontro, previsto per l'inizio del mese prossimo, vengano finalmente proposti elementi finanziari certi e concreti, accompagnati da un deciso impegno politico ad attuare quanto promesso. **Nel proprio intervento, inoltre, la Dirstat ha richiamato l'attenzione del Sottosegretario sulla grave mancanza di un ruolo intermedio tra Dirigenza e Funzionari che potrebbe essere colmato dall'estensione a tutti i Funzionari statali delle POER (Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità) previste dalla Legge 23/12/2017, n. 205 – una sorta di Area Quadri - riguardanti attualmente unicamente Agenzie fiscali, Dogane e Monopoli.** Nella sua replica l'On. Tofalo ha espresso la personale volontà di impegnarsi al massimo affinché la questione del divario retributivo in ambito Difesa trovi una idonea soluzione entro i prossimi sei mesi, dicendosi disposto perfino a rimettere le deleghe in caso di insuccesso.

La Segreteria Nazionale DIRSTAT-DIFESA



GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

Sottoscritto l'accordo sulla retribuzione di posizione e risultato ai Dirigenti di II Fascia Consiglio di Stato e T.A.R. per l'anno 2018-2019

21 gennaio 2020 - Quest'oggi presso il Consiglio di Stato si è proceduto alla sottoscrizione dell'Accordo sui criteri per la corresponsione della retribuzione di posizione per l'anno 2018 e di risultato per l'anno 2019 ai Dirigenti di II Fascia. **E' pertanto possibile distribuire le risorse accantonate che ammontano al totale complessivo di € 2.007.724,12, suddivise in € 1.446.858,47 per la retribuzione di posizione ed € 560.865,65 da destinare alla retribuzione di risultato, con le seguenti valutazioni**

Valutazione	Punteggio
1^ Fascia	91-100
2^ Fascia	71-90
3^ Fascia	Fino a 70

Le tre fasce di merito nelle quali sono stati collocati i Dirigenti di II Fascia appartenenti alla Giustizia Amministrativa sulla base dell'attività svolta ed i risultati conseguiti nell'anno 2018 hanno portato ad attribuire la retribuzione individuale di risultato a ciascun Dirigente nella seguente misura:

Valutazione	Punteggio
1^ Fascia	€10.000.000
2^ Fascia	€ 8.500.000
3^ Fascia	€ 7.000.000

A ciascun Dirigente collocato nella II Fascia è attribuita una retribuzione di risultato pari all'85% di quanto corrisposto, al medesimo titolo, dal Dirigente posto in I Fascia; a ciascun Dirigente in III Fascia compete una retribuzione di risultato pari al 70% di quella percepita in I Fascia.

Attraverso la sottoscrizione di quest'ultimo accordo ai Dirigenti di II Fascia in servizio nei Tribunali Amministrativi Regionali e Consiglio di Stato verranno liquidate le spettanze loro attribuite in base ai suddetti criteri così contrattati. Segue sottoscrizione definitiva.

Dr. Gianluigi NENNA
Coordinatore Nazionale DIRSTAT/ Giustizia