

LA VICEDIRIGENZA DELLO STATO ITALIANO SECONDO LA NUOVA LEGGE

1. CONCETTI GENERALI.

A) IL SIGNIFICATO DELLA LEGGE N. 145/2002. IL RICONOSCIMENTO DELLA "VICEDIRIGENZA".

Il processo di rinnovamento delle Pubbliche Amministrazioni fonda il proprio successo anche sulla valorizzazione delle funzioni di vertice, riferite sia al personale appartenente all'area separata di contrattazione della dirigenza, sia al personale appartenente alla distinta area della vicedirigenza, destinataria della particolare disciplina prevista - specificamente per il personale ministeriale - dall'art. 7 della Legge 15 luglio 2002, n. 145 (in vigore dall'8 agosto 2002). Questa legge dovrebbe tutelare meglio la professionalità ed il merito lavorativo nonché i presupposti culturali, su cui potenzialmente si fonda un miglior servizio dell'Amministrazione pubblica alla collettività. Peraltro la legge in parola può considerarsi un *contenitore*, poiché la sua conformazione rende indispensabile la presenza di norme attuative (art.10); il passaggio dalla legislazione alla concreta attuazione postula dunque una fase transitoria, che deve essere

gestita avendo principalmente l'ARAN quale interlocutore in nome del Governo rispetto ai Sindacati. È da notare che la definizione esclusivamente statale dell'ambito della nuova legge è stata effettuata con riferimento alle modifiche ordinamentali, realizzate nel Titolo V della vigente Costituzione della Repubblica italiana dalla Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

B) LE FASI ATTUATIVE DELLA NUOVA LEGGE.

Il processo di rinnovamento sopra accennato non potrà prescindere dalla valorizzazione della importante componente rappresentata dalla *vicedirigenza*, sotto il profilo *professionale* (formazione) ed *economico*: un'ideale valorizzazione della funzione vicedirigenziale consegue - fra l'altro - sia all'obbligo tassativo d'ottemperare alla volontà del Parlamento (inteso quale espressione della sovranità popolare nell'ordinamento giuridico italiano), sia all'esigenza di consentire un'adeguata e tempestiva remunerazione dei nuovi e maggiori compiti istituzionali, ascritti specificamente a tale categoria professionale anche sotto il profilo delle emergenti responsabilità. L'attuazione concreta di queste istanze comporta un'elaborazione dei nuovi istituti giuridici, riconducibili in linea generale, tenuto conto della avvenuta

approvazione della legge, alle seguenti fasi:

- 1) *un atto d'indirizzo* (art. 10 - terzo comma -) del Ministro per la funzione pubblica per la definizione puntuale di direttive omogenee, nei confronti di tutto il Comparto dei ministeri, sull'argomento.
- 2) *l'individuazione di un ruolo preciso dell'ARAN* quale interlocutore primario in ordine alle procedure di concertazione con i sindacati, sui seguenti temi:
 - a) decorrenze giuridiche;
 - b) normazione particolareggiata;
 - c) decorrenze economiche;
 - d) la certificazione della *normativa d'attuazione*.

Quanto alla formulazione della reciproca volontà contrattuale tra i Sindacati e le Amministrazioni interessate (rappresentate dall'ARAN), è da precisare che la definizione della vicedirigenza non può prescindere dalla revisione delle attuali posizioni economiche come strutturate nel precedente CCNL, stipulato per il quadriennio 1998-2001, nei confronti del personale appartenente al Comparto dei ministeri, con riguardo ai contenuti funzionali di riferimento, posto che le funzioni già previste dovranno essere traslate nell'ambito vicedirigenziale.

C) L'INGRESSO NELLA VICEDIRIGENZA, IMMEDIATO O SUCCESSIVO AL PRIMO INQUADRAMENTO PREVISTO DALLA NUOVA LEGGE. LA FORMAZIONE DEI VICEDIRIGENTI.

In tema d'accesso immediato alla vicedirigenza per la prima applicazione della legge, i requisiti sanciti dalla medesima legge debbono essere maturati alla data della sua entrata in vigore (8 agosto 2002). Successivamente dovranno essere stabiliti i criteri per l'accesso alla qualifica di *vicedirigente* nelle amministrazioni statali (anche ad ordinamento autonomo) e negli enti

pubblici non economici tramite:

- *concorso per esami*, indetto dalle singole amministrazioni ovvero;
- *corso-concorso* selettivo di formazione.

Tutto ciò in armonia con gli orientamenti forniti dalla Corte costituzionale (sentenza 9 maggio 2002 n. 194) e dalla vigente normativa sul rapporto di lavoro, nonché da quanto confermato in materia dagli interventi succedutisi nel dibattito parlamentare che ha condotto all'approvazione della nuova legge.

.....
2. IDENTIFICAZIONE DELLA CATEGORIA. VICEDIRIGENTI E "QUADRI": ANALOGIE E DIFFERENZE.

A) PREMESSA STORICA: I FUNZIONARI DIRETTIVI NELL'IMPIEGO PUBBLICO.

Fino al 1980 il personale, che fosse stato assunto nella pubblica amministrazione tramite concorsi per la partecipazione ai quali era richiesto almeno il diploma di laurea, era definito "*direttivo*", in quanto esercitava la propria funzione in un'area (appunto direttiva) dove il principale elemento distintivo nei confronti del rimanente personale impiegato ed operaio era la capacità - potenziale nella fase d'assunzione, ed accertata durante lo sviluppo della carriera - di gestire situazioni, personale e problematiche di speciale rilevanza per l'ufficio d'appartenenza. Tale personale era destinato, come naturale sviluppo di carriera, ad assumere la *direzione di servizi ed uffici dirigenziali o di direzioni generali, ovvero altro incarico d'analoga*

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

4 marzo 2003

Enti art. 70 D.Lgs. n. 165/2001

Sottoscrizione tra ARAN e Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali dell'Ipotesi di CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente del CNEL sottoscritto in data 14/2/2001
Sito www.aranagenzia.it

Questa Ipotesi integra la disciplina dell'indennità di amministrazione e ne statuisce il carattere di generalità e la natura fissa e ricorrente. Regola che ad essa si applichino le discipline che contemplano riduzioni o sospensioni dello stipendio tabellare; e a decorrere dal 1° gennaio 2000 è considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento, dell'indennità di buonuscita, del trattamento di fine rapporto. L'Ipotesi prevede che nel calcolo della retribuzione base sono ricomprese anche le posizioni di sviluppo economico denominate "super" e stabilisce anche il divisore (30) per ottenere la retribuzione giornaliera.

4 marzo 2003

Enti art. 70 D.Lgs. n. 165/2001

Sottoscrizione tra ARAN e Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali dell'Ipotesi di CCNL per il personale non dirigente dell'UNIONCAMERE quadriennio normativo 1999-2002 e biennio economico 1999-2000
Sito www.aranagenzia.it

Il sistema delle relazioni sindacali, la costruzione e gestione delle risorse finanziarie per incentivare professionalità e produttività, in sede territoriale, costituiscono gli elementi principali affrontati nel patto.

Ampio spazio è dato alle materie della contrattazione integrativa tra cui figurano:

- criteri generali di ripartizione e utilizzo delle risorse del fondo, compresi quelli relativi alla valutazione e alla incentivazione;
- criteri per l'attribuzione dei superminimi;
- linee d'indirizzo generale per la formazione;
- linee d'indirizzo e criteri per la prevenzione, sicurezza e miglioramento dei luoghi di lavoro e adempimenti per facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- accordi di mobilità;

È stabilito che le componenti retributive con valenza incentivante siano correlate ai risultati e siano perciò graduate sulla base della verifica degli esiti raggiunti.

L'istituto della concertazione è introdotto per la prima volta nel sistema della partecipazione nel CCNL dell'Unioncamere. Nel titolo IV ampio spazio è dato alla disciplina delle forme flessibili del rapporto di lavoro che sono introdotte dal contratto e di cui va sottolineata la particolare e significativa importanza per la gestione delle risorse umane.

Tra le disposizioni di particolare interesse, va segnalato che le parti hanno concordato sull'opportunità di costituire un Fondo nazionale di pensione complementare, secondo le norme vigenti e che "al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un fondo pensione unico con altri lavoratori

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

13 marzo 2003

Enti art. 70 D.Lgs. n. 165/2001

Firmati i Contratti collettivi per il personale dirigente del CONI quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999 e biennio economico 2000-2001
Sito www.aranagenzia.it

dei comparti pubblici". Nello stesso titolo VIII è regolamentata la formazione del personale quale leva strategica fondamentale per la cui realizzazione è destinata una percentuale del monte retributivo (pari all'1%). Le risorse, non utilizzate a tale scopo nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate allo stesso fine nei successivi esercizi finanziari.

All'intesa è allegato il codice di condotta relativo alla lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

L'aumento sul tabellare medio mensile pro-capite a regime - dall'1. 7.2000 - è pari ad 50,83 e l'accessorio è cresciuto di 16,43 medi mensili pro capite.

Il contratto ridisciplina la materia delle relazioni sindacali. Regola gli aspetti legati alla costituzione, allo svolgimento e all'estinzione del rapporto di lavoro e gli aspetti relativi al conferimento degli incarichi dirigenziali e alla loro valutazione.

Per i dirigenti di I fascia lo stipendio tabellare annuo, comprensivo della 13^a mensilità, è pari ad € 46.259,04, la retribuzione di posizione - parte fissa - è pari ad € 20.658,28. Nel II biennio i benefici economici mensili sono pari ad € 85,73 a decorrere dal 1.7.2000 e ad € 144,61 a decorrere dal 1.1.2001. Detti benefici sono corrisposti sulla retribuzione di posizione in godimento.

Per i dirigenti di II fascia gli incrementi corrisposti sia nel I che nel II biennio consentono di pervenire a regime ad uno stipendio tabellare annuo, compresa la 13^a mensilità, pari ad € 36.151,98 e ad una retribuzione di posizione - parte fissa - di € 8.779,76.

Una apposita sezione è dedicata ai dirigenti medici che operano presso l'istituto di scienza dello sport.

19 marzo 2003

Accordi quadro

Firmata l'ipotesi di proroga del CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato
Sito www.aranagenzia.it

L'ipotesi prevede la proroga del contratto quadro stipulato il 23 gennaio 2001 con il quale sono state costituite le camere arbitrali presso tutte le direzioni regionali del Ministero del lavoro e le liste di arbitri, articolate su base regionale.

Questa esperienza rappresenta una novità assoluta, per il mondo del lavoro, sia pubblico che privato, e che, seppur agli inizi, ha portato alla conclusione dei primi lodi arbitrali. L'ARAN e le Confederazioni Sindacali rappresentative hanno ritenuto utile continuarla e hanno valutato, inoltre, necessaria una azione più incisiva di divulgazione, fra i lavoratori e le Amministrazioni, sulla validità di questo strumento.