



MINISTERO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SINTETICO DOCUMENTO DI PROPOSTE

Roma 20-02-2024

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (funzione pubblica) | **CIMO-FESMED** (medici SSN)
Sindirettivo Banca Centrale (dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore** (Sanità non profit)
FENDA (agricoltura e ambiente) | **SAUR** (Università e ricerca) | **Sindirettivo Consob** (dirigenza Consob)

 FEDERMANAGER

 MANAGERITALIA

 FP-CIDA

 FEDERAZIONE
CIMO FESMED

 CIDA
SINDIRETTIVO

 Fidia

 Federazione
Terzo Settore Sanità
non profit

FeNDA

SAUR

Sindirettivo Consob



Via Barberini, 36 - 00187 Roma



(+39) 06 97605111



(+39) 06 97605109



segreteria@cida.it



www.cida.it



CIDA ritiene che la stagione dei rinnovi contrattuali nella pubblica amministrazione non debba focalizzarsi solo su richieste salariali e miglioramenti normativi ma soprattutto debba essere l'occasione per riconoscere alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo centrale nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, riconoscendo le specificità settoriali e dotandole degli strumenti e delle risorse necessarie a questo compito.

Da più parti è stato giustamente riconosciuto il ruolo delle Pubbliche Amministrazioni durante la pandemia, soprattutto la loro capacità di proteggere e sostenere i cittadini colpiti nei loro affetti e nel loro tenore di vita. Allo stesso tempo, tuttavia, la crisi pandemica ha consentito – attraverso l'uso massiccio dello smart working e il ricorso intensivo agli strumenti digitali - da un lato di evidenziare criticità ed inefficienze e dall'altro di individuare con chiarezza le due direttrici sulle quali impostare un'azione profonda di rinnovamento e potenziamento delle professionalità che servono alla pubblica amministrazione e, di riflesso, alla società tutta.

È quindi evidente che i rinnovi contrattuali debbano segnare un deciso cambio d'orientamento, declinato con norme ed istituti ad hoc, in grado di sviluppare e mappare le competenze, rendere compatibili i concorsi con modalità efficaci e mirate di assunzione, rivedere gli assetti organizzativi e le funzioni HR, disegnare nuovi processi digitali, collegare i sistemi di valutazione agli sviluppi delle competenze e della carriera, dare valore e centralità alla formazione.

Per consentire la transizione digitale ed ecologica, sarà necessario immettere nelle Amministrazioni Pubbliche nuovi profili professionali, tra cui ingegneri, architetti, geologi, chimici, statistici, esperti di project management, pianificazione, progettazione e controllo. Pensiamo anche all'introduzione di forme di collaborazione con università, ordini professionali e settore privato in modo da costruire una capacità tecnica interna alle PP.AA.

Parallelamente andranno disegnati percorsi formativi in grado di colmare le carenze di competenze informatiche e digitali: la formazione continua dovrà diventare un diritto-dovere per chi lavora nel pubblico.

In questo percorso di modernizzazione, la dirigenza pubblica avrà compiti e responsabilità importanti.

CIDA ritiene indispensabile un confronto continuo e costruttivo con il decisore politico, ispirato ai migliori principi della concertazione con le parti sociali voluta dal nuovo Governo, con tavoli dedicati alla dirigenza e alle alte professionalità. Andrà poi evitato il rischio di un approccio basato solo sui numeri di nuovi ingressi e di uscite incentivate e di mantenere in vita modelli organizzativi obsoleti con il risultato, in pochi anni, di svilire le nuove professionalità, anche eccellenti, immettendole nei vecchi ruoli e processi.

L'idea, più volte espressa da CIDA, di attuare un'osmosi fra management privato e pubblico deve essere gestita con cura e competenza da chi conosce bene entrambi i mondi. Se ben gestita, l'assunzione di manager e professionisti a tempo determinato potrà essere un'opportunità. In caso contrario potrà creare nuove sacche di precariato professionale.

CIDA ritiene poi importante sottolineare che i diversi settori delle Pubbliche Amministrazioni esprimono esigenze specifiche: nella scuola il ruolo del dirigente deve finalmente essere reso coerente con le esigenze dell'autonomia scolastica e consentirgli di guidare una squadra adeguata di collaboratori esperti e motivati, quel "middle management" non ancora adeguatamente definito negli ordinamenti, archiviando i modelli "assembleari" nati negli anni 70.

Nel settore sanitario la grave fuga di medici dagli ospedali, legata anche alla forte demotivazione, ha pericolosamente abbassato i livelli di assistenza. Esistono problemi di natura economica, legata alla mancata rivalutazione della indennità di specificità dei sanitari, ma anche di natura normativa. Per i medici che lavorano nelle strutture pubbliche è imperativo rendere i contratti di lavoro esigibili perché, di fatto, in ambito nazionale è elevato il numero di aziende sanitarie e ospedaliere che non hanno completato la contrattazione



decentrata rispetto ad un CCNL nazionale che pur viene siglato con anni di ritardo. Questo significa blocco della carriera, utilizzo improprio dei fondi contrattuali, turni di servizio eccessivi, ecc.

La recente firma del CCNL 19-21 pone fine ad una serie di penalizzazioni subite in questi anni ma occorre che il vigente contratto di lavoro sia realmente applicato nelle aziende e, su tale questione, la vigilanza del Ministero può davvero aiutare i professionisti a lavorare con maggiore serenità negli ospedali pubblici.

Di seguito, in modo schematico riportiamo le tematiche a nostro avviso più urgenti.

1. Lo stato di **sofferenza del sistema delle relazioni sindacali** per il personale delle pubbliche amministrazioni contraddistinto da moratorie e gravi ritardi (vedi allegato 1).
2. Il permanere di significative **disparità di trattamento economico e normativo** sia nei comparti che nelle aree. Le differenze economiche soprattutto su straordinario e accessori, da armonizzare verso l'alto.
3. Rendere effettivo il principio della **stabilità della dirigenza pubblica**, salvo inosservanze delle direttive politiche, il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati o necessità organizzative. La legislazione vigente ha reso precario e incerto tale principio con tre ordini di prescrizioni:
 - la durata predeterminata degli incarichi (prevalentemente tre anni);
 - l'escamotage di frequenti interventi riorganizzativi che offrono la possibilità di sollevare i titolari di incarichi prima della scadenza prefissata, anche quando il loro specifico ufficio non è oggetto di modifiche;
 - un uso ormai fuori controllo dell'istituto degli "incarichi a tempo determinato" conferiti senza preventivo concorso/selezione. In parecchie realtà ministeriali e locali, agli assunti in tale veste vengono assegnati servizi di *core business*, con un grave indebolimento della garanzia di imparzialità della gestione amministrativa. In ottica di efficienza e di buon andamento vanno, piuttosto, valorizzati il principio costituzionale della selezione pubblica, l'autonomia del dirigente e la sua piena responsabilità gestionale, con valutazione del merito e una premialità differenziata a seconda dei risultati conseguiti.
4. **Valorizzare le funzioni e le carriere dei dirigenti e dei professionisti** attraverso interventi sulla dimensione retributiva, tali da rendere attrattive le prospettive lavorative in una pubblica amministrazione. In tal senso:
 - va rimosso il tetto retributivo per le alte cariche amministrative che disincentiva i dirigenti privati dall'idea di accettare alti incarichi pubblici;
 - va fissato un livello base di retribuzione dirigenziale;
 - le retribuzioni dei professionisti e delle elevate professionalità le quali, oltre a remunerare adeguatamente chi è in servizio, vanno rese appetibili per giovani laureati, i quali, stanti gli attuali livelli stipendiali e le prospettive di sviluppo economico, privilegiano scelte occupazionali nelle imprese private o fuori Italia.
5. **Dirigente senior e mentoring**: sviluppare e veicolare anche nel settore pubblico la valorizzazione dell'esperienza da anni riconosciuta nel mondo della dirigenza privata.
6. Salvaguardare la **dignità dei dirigenti pubblici collocati in aspettativa per distacco sindacale**, le cui retribuzioni, in virtù di infelici previsioni in sede ARAN, risultano gravemente ridimensionate, generando così un oggettivo impedimento all'esercizio di un diritto costituzionale.



7. Introdurre anche in Italia un **sistema di valutazione esterna** dell'operato delle pubbliche amministrazioni che faccia capo alle commissioni parlamentari, supportate da autorità indipendenti, come il Government Accountability Office (Gao) nell'amministrazione federale U.S.A. o il National Audit Office (NAO) nel Regno Unito. Una strada per questo genere di valutazione era stata tracciata con la promulgazione delle disposizioni di legge sul "bilancio per missioni e programmi", ma queste ultime non si sono mai tradotte in modalità attuative conseguenti ed efficaci. Il controllo parlamentare esterno – non circoscritto in episodiche interrogazioni e interpellanze - è fondamentale per accrescere la produttività complessiva della pubblica amministrazione ed è il solo tipo di valutazione in grado di contrastare la naturale autoreferenzialità di qualsivoglia realtà organizzativa
8. La **particolare condizione del personale di comparto e di area in alcuni Ministeri** fortemente caratterizzati su specifiche e prevalenti categorie: gli Interni su Prefetti e corpi di Polizia; la Giustizia su magistrati e polizia penitenziaria; gli Esteri sui diplomatici; la Difesa sui diversi corpi militari.
9. La **disciplina contrattuale degli ordinamenti professionali e dei sistemi di classificazione con riguardo alle elevate professionalità**: la loro collocazione (non più nei comparti ma nelle aree e/o in apposite sezioni contrattuali, vedi art. 40 comma 2 D.Lgs. 165/2001); il ginepraio determinato dai CCNL di comparto del triennio 2019/2021 con i nuovi sistemi di classificazione (a volte elevate professionalità ed altre elevate qualificazioni. In alcuni casi come area apposita e in altri insieme ai funzionari); il caso delle categorie monocratiche presenti in alcune amministrazioni (vedi scuole e Afam) – *vedi allegato 2*
10. La **disciplina dei percorsi di mobilità fra PP.AA.**, di cui al DPCM 30/11/2023 che non contiene, come il precedente, delle utili tabelle di raffronto. Si rileva inoltre l'irrazionale esclusione del personale scolastico (parzialmente comprensibile per i docenti e del tutto irragionevole per i Direttori sga e il personale ATA in genere).
11. Il **reclutamento** con particolare riferimento a "requisiti base per l'accesso". Lasciare la decisione alle norme contrattuali non pare una scelta saggia per chi deve governare e organizzare le pubbliche amministrazioni (vedi il caso della certificazione internazionale di alfabetizzazione digitale prescritto solo per il personale ATA delle scuole).



ALLEGATO 1

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE LO STATO DELL'ARTE

Si ritiene di far cosa utile nel predisporre i prospetti che seguono, in ordine allo stato dell'arte su CCNL, CCNQ e rappresentatività sindacale nelle Amministrazioni pubbliche

PROSPETTO SU CCNL 2019/2021

COMPARTI

| | |
|----------------------|----------------------------|
| Funzioni centrali | sottoscritto il 9/5/2022 |
| Funzioni locali | sottoscritto il 16/11/2022 |
| Sanità | sottoscritto il 2/11/2022 |
| Istruzione e Ricerca | sottoscritto il 18/01/2024 |

AREE

| | |
|----------------------|--------------------------------|
| Funzioni centrali | sottoscritto il 16/11/2023 |
| Sanità | sottoscritto il 23/01/2024 |
| Funzioni locali | ipotesi 11/12/2023 |
| Istruzione e Ricerca | apertura trattativa 17/01/2024 |

P.C.M.

Nulla di fatto per comparto e area

P.S. Si ricorda che nei trienni 2010/2012 e 2013/2015 la contrattazione collettiva non è stata definita causa "moratoria" imposta per legge

Nei trienni di contrattazione 2016/2018 (comparti e aree) i CCNL sono stati sottoscritti tra il 2018 ed il 2020

CCNL 2022/2024

Risultano stanziati fondi nella Legge di Bilancio 2024 e risorse parziali in precedenti disposizioni legislative per il 2022 e 2023. Corrisposto un anticipo su CCNL 2022/2024 con il cedolino di dicembre 2023 per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pagato dal MEF.

Il Ministro Zangrillo ha emanato l'atto di indirizzo quadro per l'apertura delle trattative nel 2024 a fine gennaio 2024. Devono seguire gli atti di indirizzo per i singoli comparti e le singole aree.

Come da prassi consolidata si partirà dai comparti.



PROSPETTO SU CCNQ E RAPPRESENTATIVITA'

RAPPRESENTATIVITA' 2022/2024 IN VIA PROVVISORIA IL 19/12/2022

Sulla base delle deleghe al 31.12.2021

Voti elezioni RSU 5/7 aprile 2022

RAPPRESENTATIVITA' 2025/2027

Sulla base delle deleghe al 31.12.2024 (*)

Voti elezioni RSU primavera 2025

** Legge 170 del 27.11.2023 art. 11bis testo D.L. 132/23 coordinato con Legge di conversione 170/2023 G.U. 28.11.23, n. 278*

CCNQ

Distacchi e permessi 2022/2024 - sottoscrizione il 30.11.2023 – Restano molte norme dei precedenti del 2017 e 2019 – vedi testo coordinato febbraio 2024 sito Aran

Definizione Comparti e Aree 2022/2024 – trattativa avviata il 20 dicembre 2023. Firmata ipotesi il 9/01/2024 (CIDA non ha firmato). Le Confederazioni sono state convocate dall'Aran, per la sottoscrizione definitiva, il prossimo 22 febbraio.



ALLEGATO 2

Il sistema di classificazione del personale nei CCNL di comparto del triennio 2019- 2021

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI (CCNL sottoscritto il 9 maggio 2022)

Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree:

1. Area degli operatori
2. Area degli assistenti
3. Area dei funzionari
4. Area delle Elevate Professionalità

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione

| Ex comparto ministeri | Ex comparto Agenzie fiscali | Ex comparto EPNE | CNEL | Nuovo sistema di classificazione |
|-----------------------|-----------------------------|------------------|-------------|----------------------------------|
| TERZA AREA - F7 | | | | AREA FUNZIONARI |
| TERZA AREA - F6 | TERZA AREA - F6 | | | |
| TERZA AREA - F5 | TERZA AREA - F5 | AREA C - C5 | AREA C - C5 | |
| TERZA AREA - F4 | TERZA AREA - F4 | AREA C - C4 | AREA C - C4 | |
| TERZA AREA - F3 | TERZA AREA - F3 | AREA C - C3 | AREA C - C3 | |
| TERZA AREA - F2 | TERZA AREA - F2 | AREA C - C2 | AREA C - C2 | |
| TERZA AREA - F1 | TERZA AREA - F1 | AREA C - C1 | AREA C - C1 | |
| SECONDA AREA - F6 | SECONDA AREA - F6 | | | AREA ASSISTENTI |
| SECONDA AREA - F5 | SECONDA AREA - F5 | | | |
| SECONDA AREA - F4 | SECONDA AREA - F4 | | AREA B - B4 | |
| SECONDA AREA - F3 | SECONDA AREA - F3 | AREA B - B3 | AREA B - B3 | |
| SECONDA AREA - F2 | SECONDA AREA - F2 | AREA B - B2 | AREA B - B2 | |
| SECONDA AREA - F1 | SECONDA AREA - F1 | AREA B - B1 | AREA B - B1 | |
| PRIMA AREA - F3 | | AREA A - A3 | AREA A - A3 | AREA OPERATORI |
| PRIMA AREA - F2 | PRIMA AREA - F2 | AREA A - A2 | AREA A - A2 | |
| PRIMA AREA - F1 | PRIMA AREA - F1 | AREA A - A1 | AREA A - A1 | |



COMPARTO FUNZIONI LOCALI (CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022)

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree:

1. Area degli Operatori
2. Area degli Operatori esperti
3. Area degli Istruttori
4. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

| Precedente sistema di classificazione | | Nuovo sistema di classificazione |
|--|----------------|--|
| Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1 | ➔ | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE |
| Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1 | ➔ | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso | ➔ | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI |
| Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1 | ➔ ⁸ | AREA DEGLI OPERATORI |



COMPARTO SANITA' (CCNL sottoscritto il 2 novembre 2022)

Il sistema di classificazione del personale è articolato in cinque aree:

1. Area del personale di supporto
2. Area degli operatori
3. Area degli assistenti
4. Area dei professionisti della salute e dei funzionari
5. Area del personale di Elevata Qualificazione

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale

| Categoria attuale | Posizione attuale | Area nuova |
|-------------------|-------------------|--|
| Ds | Ds6 | Professionisti della salute e funzionari |
| | Ds5 | |
| | Ds4 | |
| | Ds3 | |
| | Ds2 | |
| | Ds1 | |
| | Ds | |
| D | D6 | Professionisti della salute e funzionari |
| | D5 | |
| | D4 | |
| | D3 | |
| | D2 | |
| | D1 | |
| | D | |
| C | C5 | Assistenti |
| | C4 | |
| | C3 | |
| | C2 | |
| | C1 | |
| | C | |
| Bs | Bs5 | Operatori |
| | Bs4 | |
| | Bs3 | |
| | Bs2 | |
| | Bs1 | |
| Bs | | |
| B | B5 | Personale di supporto |
| | B4 | |
| | B3 | |
| | B2 | |
| | B1 | |
| | B | |
| A | A5 | Personale di supporto |
| | A4 | |
| | A3 | |
| | A2 | |
| | A1 | |
| | A | |



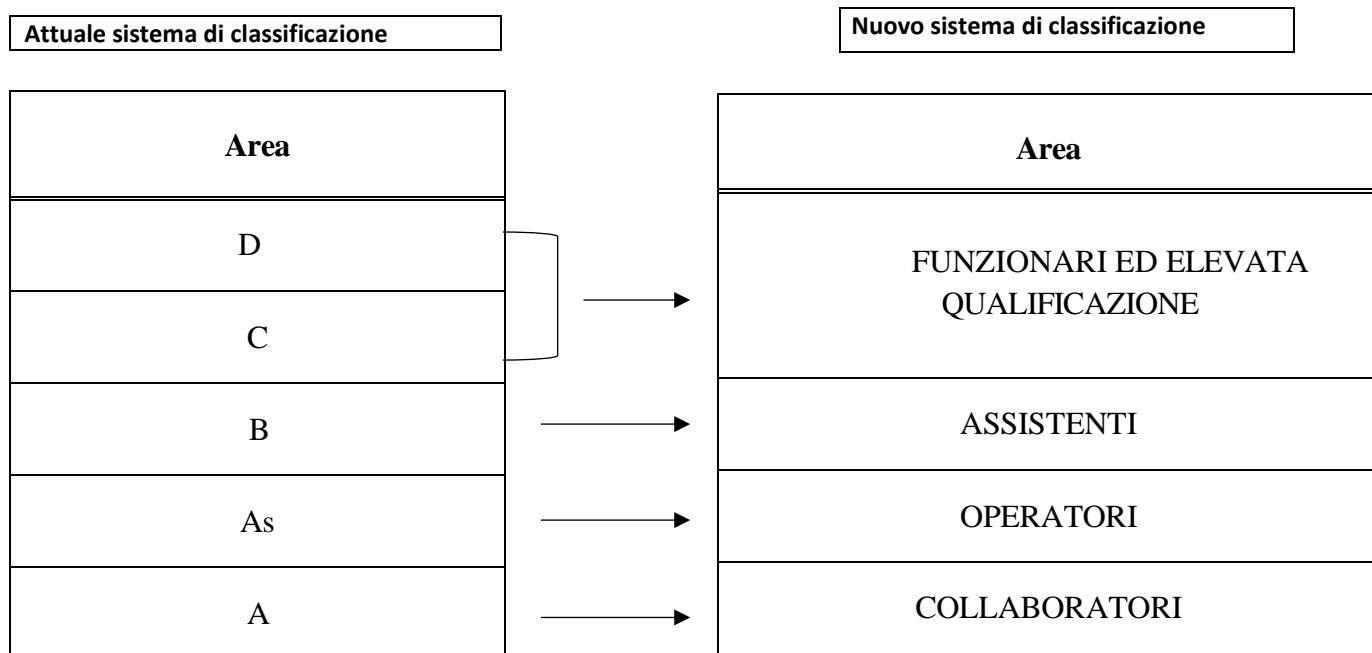
COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA (CCNL sottoscritto il 18 gennaio 2024)

Sezione Scuola

Il sistema di classificazione del personale ATA è articolato in quattro Aree:

1. Area dei Collaboratori
2. Area degli Operatori
3. Area degli Assistenti
4. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale ATA





Sezione Università

Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro Aree professionali:

1. Area degli Operatori
2. Area dei Collaboratori
3. Area dei Funzionari
4. Area delle Elevate Professionalità

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale Università

| Attuale sistema di classificazione | | Nuovo sistema di classificazione | |
|------------------------------------|---|----------------------------------|--|
| Categoria | | Area | |
| EP | → | ELEVATE PROFESSIONALITA' | |
| D | → | FUNZIONARI | |
| C | → | COLLABORATORI | |
| B | → | OPERATORI | |

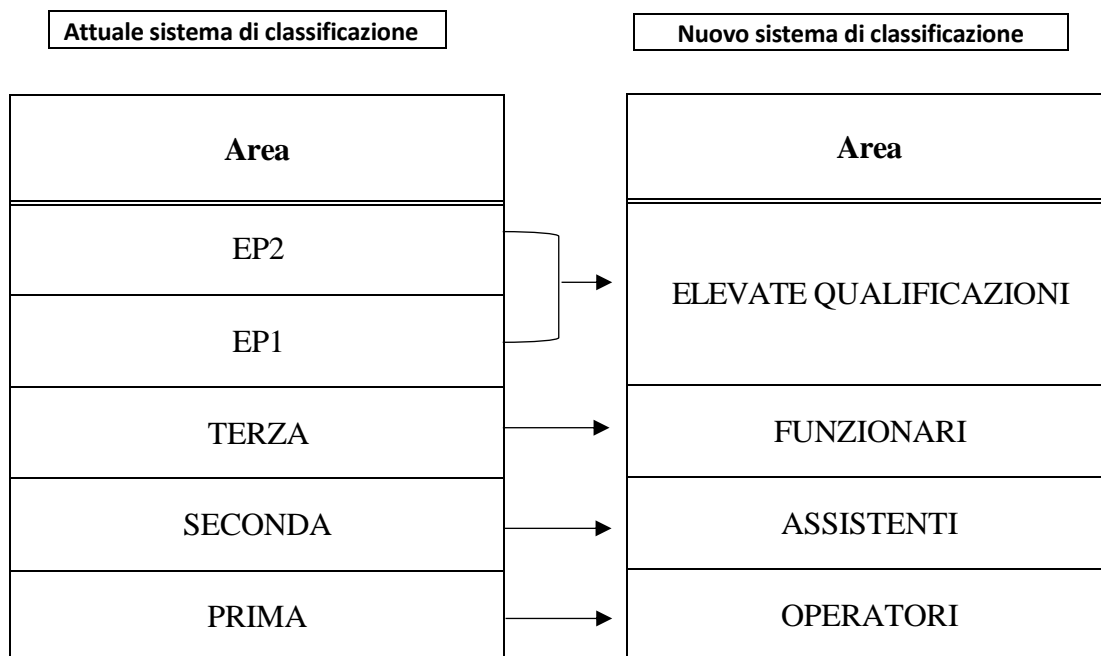


Sezione AFAM

Il sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo è articolato in quattro Aree professionali:

1. Area degli Operatori
2. Area degli Assistenti
3. Area dei Funzionari
4. Area delle Elevate Qualificazioni

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale AFAM



Sezione Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione

La definizione dell'ordinamento professionale (e sistemi di classificazione) è stata rinviata ad apposita sequenza contrattuale dall'art. 178, c. 1, lett. f) CCNL 18 gennaio 2024.