

FEDERAZIONE DIRSTAT – FIALP

e.mail: dirstat@dirstat.it – 06 32.22.097 – fax 06.3212690

Roma, 3 settembre 2019

Al Presidente dell'ARAN
Dott. Antonio Naddeo
naddeo@aranagenzia.it
presidenza@aranagenzia.it

Oggetto: Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area Funzioni Centrali 2016-2018 – riunione del 19 luglio 2019 - AGGIORNAMENTO PER L'AREA DEI MINISTERI

Premessa

La “bozza” di contratto del 19 luglio 2019, trasmessa dall'ARAN, **carente sotto il profilo strutturale e dei contenuti**, rappresenta un arretramento soprattutto culturale, rispetto al passato.

Il ritorno all'orario di lavoro, scomparso sin dal primo contratto del 1994 per essere sostituito dall'impegno dirigenziale e professionale, **è scelta politica gravissima.**

Contrasta con la tematica del raggiungimento degli obiettivi, indicati dal vertice politico e **con il raggiungimento del risultato**, nonché con **l'ottimizzazione delle scelte e delle strategie.**

Contrasta, inoltre, **con la scelta della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, che proprio nella recente **direttiva su lavoro agile - di cui non è fatto nemmeno cenno nella bozza** – introduce, per tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, anche **i concetti del telelavoro, inserendo la prospettiva del “progetto di lavoro individuale”**, che consente di svolgere la prestazione lavorativa **anche al di fuori della sede di servizio.**

Mentre il Governo, nel mondo del lavoro privato, sbandiera il cosiddetto **decreto dignità, di converso ai dirigenti e ai professionisti pubblici si tenta di destinare un declassamento funzionale e concettuale** mai proposto sinora da alcun precedente Governo.

Le prove più eclatanti contenute nella “bozza” sono enunciate nell'articolato (il numero dell'articolo non è indicato), che parla di:

- misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (stiamo parlando di dirigenti e professionisti!) a pag. 19;

- **riduzione del trattamento economico** relativo ad assenze per malattia a pag. 24;

- normativa sulle sanzioni disciplinari (pag. 35) ove **vengono riproposte le sanzioni “pecuniarie”.**

Il ricorso al lavoro straordinario di massa (pag. 67) **che ha diviso il mondo del lavoro per decenni**, per il modo in cui è stato elargito e commisurato e le turnazioni (pag. 68) chiudono il quadro sulla violazione della **dignità dirigenziale e professionale** di lavoratori indispensabili per attuare le riforme.

Occorre, comunque, **segnalare che l'eventuale frettoloso consenso alla proposta avanzata dall'Aran senza valutarne la portata negativa, non potrà prescindere dalla democratica consultazione dei lavoratori interessati e non permette quindi alle OO.SS. di ottemperare all'art. 2.5 della “bozza”.**

In linea generale viene doveroso rilevare che:

1. manca, nella bozza, qualsiasi omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi tra le varie dirigenze e professioni, così vanificando la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica per questa contrattazione. Non esiste alcuna omogeneizzazione nemmeno tra professionalità identiche della stessa Area contrattuale. Solo per fare un esempio, si richiama il comma 2 a pagina 59 (si ripete: manca l'indicazione numerica dell'articolo) riguardante il rimborso delle spese sostenute che è previsto invece per l'iscrizione all'Albo professionale per i medici del Parastato, rimborso che è del tutto assente per i medici del Ministero della Salute e altri dirigenti e professionisti del settore statale;

2. la parte economica, come già indicato, è del tutto assente nella bozza e non si fa nemmeno riferimento alle risorse aggiuntive già definite quantitativamente e destinate esclusivamente ai medici del Ministero della Salute per il ristoro di pregresse situazioni economiche non favorevoli (legge 11 gennaio 2018 numero 3 e legge di bilancio del dicembre 2018);

3. Organismo paritetico

Art. 5 bis comma 1 pag. 12: il numero dei dirigenti (150) si ritiene troppo elevato: di fatto vanifica l'istituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione. Si suggerisce un numero non superiore a 30 unità.

4. Contrattazione collettiva integrativa

Pag. 14 art. 7 comma 1: la parola “possono” va sostituita con “devono”, ciò perché l'amministrazione si obbliga alla **contrattazione integrativa con cadenza annuale**, per evitare il differimento *sine die* della retribuzione di risultato come oggi avviene.

5. Assenze retribuite (pag. 22)

I tre giorni previsti per lutti familiari (decesso di parenti di secondo grado e affini di primo grado) appaiono **quanto meno insufficienti** considerando che solo i **giorni di viaggio**, per raggiungere località all'estero o zone impervie dell'Italia già superano il periodo di tre giorni concesso.

Non si è tenuto nemmeno conto che l'evento luttuoso richiede certamente l'espletamento di **numeroso pratiche burocratiche**.

In altri settori del pubblico impiego è prevista la concessione in casi analoghi di un più congruo periodo.

6. Assenze per malattia non per causa di servizio (pagina 23)

L'articolo 32 della Costituzione tutela la salute, fondamentale dell'individuo e interesse della collettività. Non sembra che il comma 10 della bozza (pag. 24) si concili con tale assunto, dal momento che si prevede, per il dirigente e il professionista, in caso di malattia un trattamento retributivo decrescente nel tempo.

Ciò accade in un momento in cui occorrono all'ammalato e alla sua famiglia **maggiori risorse economiche**, sia per le costose visite mediche a pagamento, sia per la carenza di trasporti pubblici efficienti, nonché per i notevoli esborsi di denaro per effettuare diagnostiche, cure ed accertamenti che **il Servizio Sanitario Nazionale non è in grado di elargire nei tempi utili. Una doppia e singolare decurtazione di risorse subiscono i medici del Ministero della Salute, che a differenza di tutti gli altri dipendenti dell'Area, subiscono per ogni giorno di malattia una decurtazione di retribuzione pari a euro 50 (cinquanta): in tale materia sia l'Aran che il Ministero della Salute avevano promesso soluzioni. Quali?**

7. Infortuni sul lavoro o malattia dovuta a causa di servizio (pag. 26)

Riteniamo che nel caso di infortuni sul lavoro, di malattia, dovuta a causa di servizio o nel caso di proscioglimento con formula piena (casi di giustizia), il dirigente dovrebbe percepire anche **l'indennità di risultato, sulla base della media degli anni precedenti per non sopportare un danno ingiusto.**

Pag. 26: (art.?) mentre è pacifico che in caso di malattia ordinaria, spetti al dirigente la retribuzione di risultato se valutabile, questa espressione **non può essere utilizzata nel caso di infortunio o causa di servizio, senza arrecare un danno ingiusto al dirigente.** In questo caso, sussistendo una sorta di responsabilità oggettiva della PA secondo le norme del codice civile non dovrebbe essere il dirigente a sopportare il danno.

8. Differenziazione posizione di risultato

Pag. 31: art comma 5: differenziazione retribuzione di risultato: la quota massima di dirigenti dovrebbe essere definita previa contrattazione integrativa e non previo confronto.

9. Recupero psico-fisico durante la malattia o infortunio: (pag. 38): sarebbe “vietato” all’ammalato lo svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

Se tale “orrore” deve essere mantenuto, le attività che ritardino il recupero devono essere predefinite dal medico curante; in altri termini non vi deve essere incertezza per il paziente su quello che non deve fare. In assenza di tale condizione aprioristicamente definita, nessuno “ex post” può fare valutazioni sulla condotta che il paziente avrebbe dovuto tenere.

10. Incentivi per la mobilità territoriale (pag. 31)

Bene gli incentivi, ma **saniamo gli esistenti “disincentivi”.** I dirigenti delle Agenzie fiscali (e non solo), soggetti a frequenti trasferimenti per servizio, **non ricevono l’indennità di trasferimento** perché, secondo l’Amministrazione non risultano residenti nelle località di nuova destinazione. Alcune Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento militare, da tempo hanno risolto la questione sulla scorta del parere del Consiglio di Stato, n. 590 del 17.4.1984 che chiarisce: la “residenza” è il luogo della dimora abituale. Al riguardo consultare la nota numero 333/A/9808 A 2 del 26.6.2001 a firma del Capo della polizia, Prefetto De Gennaro, nonché risoluzioni similari. Inoltre, **il personale civile trasferito** non risulta fruitore di alcuna licenza di trasferimento o similare beneficio concesso a taluni dipendenti pubblici e dello Stato, militari compresi.

11. Conferimento incarichi dirigenziali (pag. 50)

Nella bozza di contratto non sono indicati criteri prioritari per l’assegnazione degli incarichi: noi riteniamo che qualora l’organico dei dirigenti sia carente, prioritariamente vanno assegnati gli incarichi di livello economico superiore; questo anche per evitare il paradosso del dirigente titolare di un incarico di livello inferiore e magari di un interim di livello superiore. Il testo proposto non è idoneo per trattare una problematica così importante, contenuta dall’ARAN in poche righe, problematica questa che ha causato un notevole contenzioso per le Amministrazioni soccombenti. Allo scopo di una puntuale trattazione della questione è opportuno consultare la Direttiva in materia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, inviata nello scorso mese di aprile alla Corte dei Conti per la registrazione. La citata Direttiva ha elevata valenza politica essendo firmata dal Sottosegretario di Stato On. Giancarlo Giorgetti. Tale Direttiva, non a caso, è composta da ben 7 pagine.

12. Clausola di salvaguardia economica (pag. 55)

Il 3 comma contrasta con la normativa generale: è pertanto da eliminare. La clausola di salvaguardia economica, prevista nei casi di processi riorganizzativi, deve, inoltre, tutelare i dirigenti non solo nel caso di assegnazione di incarichi di livello economico inferiore, ma anche nei casi in cui l’Amministrazione tardi a conferire un nuovo incarico.

Clausola di salvaguardia economica in caso di processi di riorganizzazione. L’articolo così come consegnato crea un cuscinetto nel caso in cui l’Amministrazione risolva un contratto a seguito di processi riorganizzativi e ne conferisca uno di **livello economico inferiore.**

Il “cuscinetto” prevede una maggiore garanzia per la durata del contratto iniziale ed un affievolimento dopo la fine del contratto iniziale per i due anni successivi.

D’accordo per le modalità dei due anni successivi dalla fine del contratto, ma a nostro avviso il **dirigente che si vede interrotto un contratto dovrebbe mantenere la piena retribuzione per**

tutta la durata del contratto interrotto come avverrebbe nel settore privato secondo le norme civilistiche.

13. Formazione

E' necessario un richiamo agli obblighi di formazione continua e ai percorsi per i crediti formativi generali e specialistici previsti dalle norme professionali e dagli ordini professionistici, il cui mancato rispetto configura anche ipotesi di illecito deontologico avente rilevanza ai fini disciplinari. Restano quantomeno da approfondire e puntualizzare numerosi altri punti, tra i quali ad esempio (inizio pagina 49) l'individuazione di **funzioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero, nonché la normativa sulle turnazioni pag. 68) e quella sulla pronta disponibilità (pag. 66), lacunosa imprecisa (vedesi in proposito punto 3 sulla pronta disponibilità).**

MINISTERO DELLA SALUTE

In particolare per il Ministero della Salute l'ipotesi di CCNL AREA Funzioni Centrali 2016-2018 risulta altrettanto irricevibile per i seguenti punti.

In tutto il documento viene **utilizzata la dizione "dirigenti delle professionalità sanitarie" per i medici, veterinari, chimici, farmacisti, etc... invece di dirigenti medici e sanitari** come avviene nel SSN, declassando e privando della dignità professionale i lavoratori medici e gli altri menzionati del Ministero della salute.

La dizione dirigenti delle professionalità sanitarie è, infatti, riferita a laureati triennali come ad esempio quelli delle **discipline infermieristiche e tecniche** (tecnici sanitari).

L'ipotesi di CCNL costituisce una pseudo congiunzione tra gli istituti previsti dal contratto dei medici del SSN e le esigenze esclusive dell'amministrazione statale ministeriale, travasando e mescolando tutti gli istituti previsti per il SSN.

Tale combinato risulta inapplicabile alla realtà lavorativa del Ministero della Salute, soprattutto negli uffici periferici laddove i dirigenti sanitari devono reperibili giorno e notte compresi i giorni festivi per carenze di organico, che non saranno nemmeno in parte compensate con le prossime assunzioni.

La terminologia utilizzata per definire le strutture periferiche, declassa tali strutture ad "uffici periferici" non considerando che le suddette strutture sono prettamente operative e diverse dagli ambulatori del SSN, in quanto i medici e i veterinari che ne fanno parte, effettuano soprattutto visite mediche, vaccinazioni e via dicendo.

Le incongruenze segnalate manifestano "inconscia" propensione di taluno, che vorrebbe equiparare l'operato dei medici e delle categorie più volte citate alle prestazioni di un qualsiasi lavoro amministrativo, e alla luce di ciò, giustificerebbe l'assenza della indennità di esclusività del rapporto.

In nessun punto del contratto proposto dall'ARAN risulta, infine, chiaramente che la retribuzione di posizione fissa dei medici deve essere elevata dal 1° febbraio 2018 a euro 12.500 all'anno.

Quanto precede è possibile in quanto i medici del Ministero della Salute sono destinatari di norme particolari quali:

- la legge 11 gennaio 2018 n. 3 art. 17;
- la legge 30 dicembre 2018, n. 145 art. 1 commi 375 e 376.

La normativa è senza dubbio chiara e inequivocabile per i destinatari, danneggiati sinora da una manovra senza luce, censurabile sotto ogni profilo.

**IL PRESIDENTE DIRSTAT-FIALP
AREA MINISTERI-AGENZIE FISCALI
Dott. Arcangelo D'Ambrosio**

