



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA 2019-2021

SNAPRECOM, DIRSTAT DIPRECOM e SNAPROCIV hanno partecipato all'incontro con l'Amministrazione confermando un approccio improntato al dialogo, alla responsabilità e alla ricerca di soluzioni condivise, nella consapevolezza che la contrattazione integrativa rappresenti uno strumento fondamentale per valorizzare il ruolo della dirigenza e rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa.

Nel corso del confronto, questi Sindacati hanno ribadito la necessità di costruire un sistema fondato su trasparenza, equità, merito e valorizzazione delle competenze, individuando alcune priorità strategiche utili per il nuovo assetto contrattuale.

Tra i temi centrali affrontati vi è stato quello della **gestione del Fondo della dirigenza**, rispetto al quale SNAPRECOM, DIRSTAT DIPRECOM e SNAPROCIV non hanno potuto esprimere alcun giudizio, in quanto venuti in possesso del documento solo nella tarda serata di ieri. Tra l'altro, nella lettera (in allegato) inviata alcuni giorni fa alla PCM avevano già richiesto trasparenza nella composizione delle risorse, nei criteri di riparto e condivisione dei dati necessari a garantire un confronto effettivamente consapevole.

Particolare attenzione è stata poi dedicata al rapporto tra **performance e retribuzione di risultato**, evidenziando l'esigenza di rendere ancora più chiaro, coerente ed equilibrato il collegamento tra valutazione e riconoscimento economico, valorizzando il merito senza determinare disparità eccessive o meccanismi di difficile comprensione, anche alla luce della recente Legge 119 del 2 luglio scorso sulla performance.

Un tema particolarmente rilevante riguarda la **riduzione della forbice economica tra la dirigenza di I e II fascia**. Pur nel rispetto delle differenti responsabilità attribuite ai due livelli dirigenziali, questi Sindacati ritengono necessario avviare un percorso di progressivo riequilibrio che riconosca il ruolo strategico svolto dai dirigenti di II fascia e contribuisca a rafforzare la coesione dell'intero sistema dirigenziale.

Tra l'altro, la recente valorizzazione economica riconosciuta alla dirigenza di I fascia (art. 24 del D.Lgs 165/2001 recepito in Presidenza con DPCM 23 novembre 2023) dimostra che esistono strumenti idonei a rafforzare stabilmente il trattamento economico dei dirigenti. Riteniamo perciò che tale esperienza debba aprire una riflessione analoga per la dirigenza di II fascia, con l'obiettivo di riconoscere, una volta per tutte, il ruolo centrale svolto in Presidenza e ridurre l'attuale forbice retributiva.

In materia di **incarichi dirigenziali**, è stata evidenziata l'esigenza di procedure certe, trasparenti e fondate su criteri oggettivi, assicurando la piena conoscibilità delle posizioni disponibili e pari opportunità di accesso. Abbiamo inoltre proposto una revisione delle disposizioni interne che limitano la partecipazione agli interPELLI al fine di favorire una più ampia valorizzazione delle professionalità presenti in PCM.

Abbiamo altresì richiamato l'attenzione sulla necessità di disciplinare in modo più efficace gli **incarichi aggiuntivi e ad interim**, prevedendo adeguate forme di riconoscimento economico

proporzionate alla durata, alla complessità e all'effettivo aggravio delle responsabilità assunte.

Tra le priorità indicate figura anche il **welfare dirigenziale**, che deve diventare parte integrante delle politiche di valorizzazione delle risorse umane attraverso misure più ampie, accessibili ed eque.

Infine, SNAPRECOM, DIRSTAT DIPRECOM e SNAPROCIV hanno proposto l'istituzione di un **sistema permanente di monitoraggio e confronto**, basato su periodici momenti di verifica congiunta, condivisione dei dati e valutazione degli effetti dell'accordo nel tempo. Un metodo di lavoro stabile e partecipato rappresenta infatti una condizione indispensabile per consolidare un clima di fiducia reciproca tra Amministrazione e dirigenza e per garantire il buon andamento dell'azione amministrativa.

SNAPRECOM, DIRSTAT, DIPRECOM e SNAPROCIV confermano dunque la propria disponibilità a proseguire il confronto con spirito costruttivo, nella convinzione che soltanto attraverso regole chiare, processi trasparenti, adeguato riconoscimento delle responsabilità e valorizzazione delle professionalità sia possibile rafforzare il ruolo della dirigenza e contribuire al miglioramento dell'intera amministrazione.

Trasparenza, equità, merito e valorizzazione delle competenze: sono questi i principi che continueranno a guidare la nostra azione nel percorso di definizione del nuovo Contratto Integrativo della Dirigenza.