

Aderente a CONFEDIR

CCNL AREA DIRIGENZIALE FUNZIONI CENTRALI – TRIENNIO 22~24, LA TRATTATIVA PROSEGUE, ANCORA NODI DA SCIogliere.

Si è svolta in data 10 luglio 2025 la quarta riunione per la definizione del CCNL delle Aree Dirigenziali delle Funzioni Centrali, per il triennio 2022-2024.

L'A.Ra.N. ha consegnato una bozza di accordo, accogliendo alcune sollecitazioni avanzate dalle OOSS nella riunione precedente, chiarendo su altri punti l'impossibilità di aderire alle proposte, come il caso dell'erogazione del buono pasto anche nelle giornate di lavoro agile per il personale dell'Area non soggetto a orario di lavoro, visto che la normativa di riferimento che regola l'erogazione del buono pasto fa esplicito riferimento al conteggio orario della prestazione lavorativa.

Tuttavia, la questione dei buoni pasto, in regime di lavoro agile, per il personale dell'Area, si presta ad una sperequazione rispetto ai funzionari. Infatti, se viene riconosciuta la prestazione in smart working ai dirigenti la fruizione del buono pasto dovrebbe essere comunque riconosciuta e svincolata dall'orario di lavoro.

La nostra Organizzazione è soddisfatta dell'accoglimento di alcune proposte da noi avanzate, in particolare l'inserimento della **possibilità della proroga dell'incarico dirigenziale scaduto** nella fase di completamento delle procedure di interpello già avviate. Ciò è un primo passo per garantire ai dirigenti non solo il **diritto all'incarico, ma anche la sua continuità**. Così come l'**inserimento della dichiarazione congiunta n. 1, in merito all'Osservatorio a composizione paritetica** composto da A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative, in quanto sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale ed il diritto all'incarico e la continuità dello stesso sono temi di rilevanza generale. Continueremo comunque a ribadire e a lavorare sia in ambito contrattuale che normativo perché sia garantito **la continuità dell'incarico dirigenziale** in assenza di valutazioni negative e di accertate responsabilità dirigenziali, **la trasparenza nei processi di conferimento e la valorizzazione delle competenze**.

DIRSTAT FIALP UNSA nel suo intervento ha ribadito nell'ambito della **formazione** maggiore attenzione ai temi **dell'intelligenza artificiale**, che assumerà sempre più rilievo nei contesti lavorativi dei prossimi anni, così come una informativa annuale per la verifica delle spese per la formazione sostenute dalle amministrazioni.

Abbiamo chiesto che **il mentoring**, che per l' A.Ra.N. è attività svolta all'interno del perimetro dell'onnicomprendività della retribuzione, **possa essere valutata ai fini della performance e anche come criterio per il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato**.

Inoltre, abbiamo insistito per **un significativo abbassamento della percentuale di questa maggiorazione della retribuzione di risultato**, visto che il 30% attuale produce in molte amministrazioni delle sperequazioni retributive ingiustificabili, specie in presenza di un gran numero di colleghi dirigenti con le stesse valutazioni apicali, cosa che impone una gestione degli ex aequo -magari anche in contrattazioni avvenute anni dopo- a dir poco criticabili.

La **DIRSTAT FIALP UNSA** ha confermato, inoltre, di **collocare gli stanziamenti delle risorse disponibili sulla parte fissa della retribuzione**.

Riguardo ai professionisti non si sono registrati significati passi in avanti nel testo proposto da A.Ra.N., se non per l'adeguamento delle previsioni di aumento dello stipendio tabellare in misura uguale per i professionisti del primo e secondo livello. Tutte le sigle sindacali presenti al tavolo hanno concordato sulla necessità di dare delle risposte alle richieste dei professionisti che nei precedenti contratti sono sempre state rinviate per la cronica carenza di risorse. Qualche sigla ha proposto soluzioni nuove, come ad esempio l'azzeramento dell'indennità di coordinamento e la rotazione degli incarichi.

DIRSTAT FIALP UNSA nel suo intervento ha dichiarato la propria disponibilità a esaminare ogni proposta, anche relativa alla struttura della retribuzione, tesa a dare una risposta alle esigenze dei professionisti di non rimanere ancorati al medesimo livello retributivo fino al pensionamento, evidenziando anche che nelle piattaforme contrattuali degli anni precedenti è sempre stata evidenziata la necessità di rivedere ruolo, funzione e finanziamento degli incarichi di coordinamento. Ha chiesto una verifica di fattibilità delle diverse ipotesi, non ultima quella di non far gravare le indennità di coordinamento sul fondo dei professionisti, ma anche ipotizzare di utilizzare parte degli aumenti previsti dal contratto per diminuire la “forbice” fra i trattamenti stipendiali dei professionisti dei due livelli o aumentare il contingente dei professionisti che possono accedere al secondo livello.

Abbiamo anche ribadito di tenere in considerazione, nel testo del contratto, l'ipotesi di riconoscimento di emolumenti a titolo di incentivi per i professionisti tecnici.

Il prossimo incontro è previsto per il **29 luglio** prossimo venturo.

Vi terremo aggiornati.