

Roma, 3 marzo 2010

Oggetto: stipulato il CCNL della dirigenza del CNEL (Enti ex art. 70 D.Lgs 165/2001) per il biennio economico 2006-2007 e quadriennio normativo 2006-2009.

facendo seguito alle precedenti comunicazioni vi comunico che in data odierna è stato sottoscritto definitivamente con l'ARAN l'accordo per il rinnovo del CCNL della dirigenza del CNEL per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007.

Il CCNL ricalca nei contenuti economici e normativi quanto sottoscritto il 26 novembre scorso per la dirigenza dei Ministeri – Area I, e rappresenta un risultato importante della nostra azione che permette di proseguire nel percorso di completamento di tutti i rinnovi contrattuali pubblici del quadriennio 2006-2009.

I punti principali del contratto:

- ❖ Per la **parte economica** l'incremento complessivo è coerente con la percentuale generale pari al 4,85% degli altri rinnovi del pubblico impiego, percentuale che in questo comparto sviluppa un incremento per il primo biennio pari a **€ 332,19**.
- ❖ Per ciò che concerne la distribuzione delle risorse l'intesa prevede:

Dirigenza II Fascia (incremento complessivo mensile pari a € 332,19)

- AUMENTO DEL TRATTAMENTO TABELLARE a regime decorrente dal 1 gennaio 2007 di € 141,38 per 13 mensilità;
- AUMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE a regime dal 31 dicembre 2007 di € 39,68;
- AUMENTO DEL SALARIO DI RISULTATO a regime di € **151,12** euro medi.

Dirigenza I Fascia – L'incremento complessivo, per il primo biennio, è pari a € 560,39

- ❖ **Codice disciplinare** - Si prevede l'introduzione del codice disciplinare per la dirigenza, divenuta inevitabile a seguito dell'entrata in vigore delle nuove norme contenute nel decreto legislativo 150/2009.

Va evidenziato, al riguardo, che il dl.vo n. 165 del 2001 aveva già introdotto, all'art. 21, comma 1 (come modificato prima dall'art. 3, comma 2, lettera a, della legge 15 luglio 2002, n. 145 e poi dalla lettera a del comma 1 dell'art. 41, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) la previsione delle sanzioni disciplinari nei confronti della dirigenza pubblica. Già allora dottrina e giurisprudenza, in assenza di articolate disposizioni sulle sanzioni disciplinari, avevano elaborato l'assunto dell'esistenza di un'unica sanzione disciplinare non conservativa corrispondente al licenziamento, attuato per altro in modo analogo al settore privato.

Con le norme disciplinari introdotte a seguito del dl.vo n. 150/2009, si introducono sanzioni disciplinari c.d. conservative del posto di lavoro che obbligano le Amministrazioni ad una gradualità dell'impianto sanzionatorio irrogabile, creando così una sorta di camera di compensazione prima di considerare l'irrogazione *tout court* del licenziamento. Inoltre, qualsiasi ipotesi sanzionatoria deve rispettare una specifica procedura di garanzia che riconduce tale materia all'interno del principio di imparzialità, sottraendolo così al concetto di mera fiducia personale che giustificerebbe l'interruzione del rapporto di lavoro.

Si prevede, infine, una procedura conciliativa di natura non obbligatoria, specificamente prevista per la dirigenza, per la determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare nel caso particolare.

Tali elementi vanno considerati con grande attenzione, al fine di evitare strumentalizzazioni da parte di altre sigle sindacali, anche perché rappresentano il prodotto di un laborioso lavoro di negoziazione e di approfondimento che accoglie molte delle richieste e delle osservazioni da noi avanzate nei diversi incontri.

Si introducono, inoltre, altre disposizioni di una certa importanza:

- ❖ **Reintegro del dirigente illegittimamente o ingiustamente licenziato.** - Disposizione chiesta inizialmente solo dalla Cisl, appoggiata successivamente anche dalle altre sigle, e poi fortemente ricercata dalla nostra Organizzazione sindacale è il diritto al reintegro del dirigente illegittimamente o ingiustamente licenziato. Tale norma, direttamente connessa al principio costituzionale di imparzialità della P.A., interviene al fine di contenere e fermare l'orientamento giurisprudenziale che, pur accertata l'illegittimità del licenziamento del dirigente pubblico, scimmiettando la disciplina applicabile per le aziende private, né consacrava il solo risarcimento del danno, convalidando quindi il licenziamento. Tale norma assume, però, un ruolo molto più importante dell'ambito specifico di applicazione perché realizza il riconoscimento della natura e del ruolo della dirigenza pubblica che si pone non in un mero ruolo manageriale, come nel settore privato e che pure ci deve essere, ponendola – come vuole la nostra Costituzione – nell'ambito di processi di servizio ispirati a dinamiche di imparzialità nonché a servizio esclusivo della nazione, cioè di tutti i cittadini.

In sostituzione della reintegrazione e su specifica richiesta, può essere proposto il pagamento di una indennità supplementare a favore del dirigente. Tale norma può essere utile per i dirigenti che si trovano in prossimità del trattamento di quiescenza e che, invece di sottoporsi ad un periodo di difficile re immissione nel proprio ruolo, possono scegliere un trattamento adeguatamente compensativo.

Il quadro che si delinea tiene conto, quindi, degli specifici contenuti professionali e delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente evidenziando con chiarezza il principio di distinzione fra funzioni di indirizzo politico e funzione di gestione amministrativa.

Il Segretario Nazionale
(Daniela Volpato)