

Camera dei deputati

Commissioni riunite Affari costituzionali e Lavoro pubblico e privato

Decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25

Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. C. 2308

24 marzo 2025

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



segreteria@cida.it



www.cida.it



Si esprimono di seguito alcune osservazioni sui contenuti presenti nel Decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, all'esame di codeste Commissioni, con l'auspicio che le stesse possano utilmente contribuire al lavoro di esame per la sua conversione in legge.

Si esprime consenso per la previsione presente all'**art. 1** del Decreto, riguardante l'estensione ai diplomati ITS della possibilità di essere assunti con *“contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi”*, già prevista per i giovani laureati. Si tratta di estendere a giovani preparati la possibilità di contribuire con il loro specifico apporto professionale alle attività delle Pubbliche Amministrazioni del nostro Paese.

Pari apprezzamento va espresso in ordine all'**art. 3** del Decreto, che obbliga le Amministrazioni che abbiano in comando dipendenti pubblici provenienti da altre Amministrazioni a trasferire nei propri ruoli *«una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali di personale comandato che faccia domanda di trasferimento nei ruoli delle Amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi»*. La bontà della disposizione risiede nel fatto che essa genera stabilità di lavoro a dipendenti, donne in particolare, che intendano svolgere le proprie funzioni nella Pubblica Amministrazione in modalità consone ai propri equilibri di vita e necessità familiari.

Si prende atto della volontà dell'Ordinamento - manifestata dall'art. 3 del Decreto in esame - di rafforzare la modalità dei concorsi unici, gestiti dalla Commissione RIPAM (Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle P.A.) in capo al Dipartimento della Funzione Pubblica. In effetti, a tale Commissione viene oggi conferita la facoltà di supportare quelle Amministrazioni che, per qualsivoglia motivo, non possano svolgere autonomamente le procedure atte a reclutare le figure professionali di cui abbiano necessità. In tal senso è condivisibile l'allargamento dei concorsi unici gestiti da RIPAM alle figure dei dirigenti e delle elevate professionalità, con estensione delle relative procedure a tutte le Amministrazioni Pubbliche, che *“possono”* avvalersene.

Eguale apprezzamento è dovuto alla conferma, in linea di principio, della vigenza delle graduatorie dei concorsi pubblici limitata a due anni dalla loro approvazione e alla definizione di *“idonei”*, limitata ai soli candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso. La disposizione - già in vigore con l'articolo 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n.165/2001 – trova ulteriore specificazione all'art. 3 del Decreto in esame con la possibilità conferita alle suddette graduatorie di: a) *“scorrere”* in relazione alle effettive assunzioni in servizio avvenute nei due anni di vigenza, b) assumere identici criteri di preferenza e precedenza della graduatoria dei vincitori; c) essere estese al personale educativo e scolastico; d) prevedere la possibilità di *“cedere”* ad altre Amministrazioni i propri idonei in graduatoria, con scorrimento della stessa entro il limite dei due anni.

Desta, invece, perplessità la successiva previsione presente all'**art. 4, comma 9**, del Decreto-legge, che sospende la regola generale della validità delle graduatorie, sopra richiamata, per le *“graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale nelle Amministrazioni Pubbliche approvate nell'anno 2024 e nell'anno 2025”*. In questo modo si riducono o addirittura si vanificano



i benefici organizzativi ed equitativi previsti come enunciazione generale prescrittiva in una legge precedente.

Per quanto concerne l'**art. 5** del provvedimento in oggetto, si caldeggia l'approvazione di una specifica proposta emendativa volta a circoscrivere al solo personale civile del Ministero dell'Interno concretamente impegnato in attività connesse al PNRR, l'ambito applicativo del divieto di comandi, distacchi e assegnazioni presso altre Amministrazioni Pubbliche diverse dagli organi costituzionali previsto dall'art. 8, comma 18, D.L. 2024 n. 19.

Altra perplessità desta la previsione presente all'**art. 12, comma 11**, del Decreto-legge, con la quale si ripristina - in una forma attenuata e limitatamente agli anni 2025 e 2026 - la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro che una P.A. può esercitare nei confronti del 15% dei dipendenti che abbiano raggiunto il limite di "*età anagrafica ridotta al massimo di due anni*" rispetto a quella ordinaria prevista e abbia maturato i requisiti per il diritto a pensione. Si è in presenza di una previsione in controtendenza rispetto a una recentissima disposizione della Legge di Bilancio per il 2025 (art. 1, comma 164, della legge 207/2024) che ha abolito la facoltà unilaterale delle Amministrazioni di collocare a riposo il personale dipendente che abbia raggiunto i 40 anni di servizio utile, rimettendo così ai dipendenti una scelta di vita così importante.

In relazione, poi, alle disposizioni contenute nell'**art. 14, comma 1**, si esprime pieno e convinto apprezzamento al riconoscimento del sacrosanto diritto all'armonizzazione retributiva che, pertanto, non potrà che portare a colmare anche altri gap di trattamenti economici oggi ancora - ingiustamente - esistenti, come quelli fra i dirigenti scolastici ed i dirigenti pubblici della medesima area contrattuale.

Si perora, inoltre, a tale riguardo, nei confronti dei Dirigenti Scolastici e dei Direttori dei Servizi Generali e Amministrativi delle istituzioni scolastiche, un emendamento governativo che incrementi stabilmente il FUN dei Dirigenti Scolastici di 30 milioni di euro, nonché un altro emendamento governativo che istituisca un fondo con una dotazione di almeno 30 milioni di euro annui, diretto ad incrementare l'indennità di direzione quota base da riconoscere ai Direttori dei Servizi Generali e Amministrativi, in aggiunta a quella già in godimento. Queste auspiccate disposizioni darebbero un riconoscimento economico adeguato alle funzioni di altissima professionalità connesse a queste figure che svolgono compiti essenziali per l'organizzazione e il funzionamento amministrativo di scuole sempre più grandi e complesse, anche a seguito dei recenti provvedimenti di dimensionamento della rete scolastica.

Inoltre, si esprime soddisfazione anche per quanto previsto all'articolo 14, al **comma 6**, che introduce - come da tempo richiesto ed auspicato - forme di welfare per il personale scolastico, in particolare il servizio di assicurazione integrativa e complementare per le spese di assistenza sanitaria, i cui dettagli operativi (criteri e modalità di accesso) sono demandati alla contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale.

Osserviamo, tuttavia, che la copertura finanziaria della misura avverrà tramite corrispondente riduzione del Fondo per il funzionamento delle istituzioni scolastiche per 50 milioni l'anno a decorrere dal 2027: ciò potrebbe incidere negativamente sulle risorse disponibili per le attività didattiche e amministrative ordinarie delle scuole.



Si esprime consenso, infine, per la previsione di cui all'**art. 16** del Decreto-legge, riguardante la razionalizzazione della disciplina relativa all'inabilità e inidoneità al lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, che sostanzialmente riforma l'invalidità pensionabile, parificandola al settore privato.

Data la delicatezza della materia, profondamente innovata dalla normativa in esame, **avvertiamo l'esigenza che con la conversione in legge del decreto intervengano i necessari chiarimenti che evidenzino le disposizioni ancora in vigore a fronte di quelle superate con l'attuale decreto, per evitare dubbi ed incertezze in fase applicativa della norma stessa.**

Si auspica, peraltro, che tale parificazione consenta **uno spazio dedicato nella contrattazione collettiva nazionale del lavoro**, al fine di valorizzare al meglio il ruolo dei dirigenti e professionisti con disabilità da utilizzare anche nella promozione del passaggio di conoscenze/mentoring e assistenza ai colleghi neoassunti.

In conclusione, la progressiva assimilazione alla dirigenza privata attuata dal legislatore per questi aspetti richiama oltremodo l'esigenza, da tempo segnalata, di **agire anche su altri, importanti fronti, come quello della tempistica dei CCNL piuttosto che della disciplina del trattamento di fine rapporto/servizio e come quello - che in particolare segnaliamo in questa sede - di superare i tetti tuttora previsti per il trattamento economico complessivo delle Alte professionalità del settore pubblico non presenti nel settore privato.**