

**COMMISSIONE PARITETICA  
PER L'ISTITUZIONE NELL'AREA "C"  
DI UNA SEPARATA AREA DEI PROFESSIONISTI**

**RELAZIONE FINALE**

**INDICE**

**Premessa**

- 1. Quadro legislativo e contrattuale di riferimento**
- 2. L'istituzione della Commissione**

**3. Le analisi e le valutazioni della Commissione**

**3.1. Individuazione dei dipendenti destinatari dell'area.**

**3.2.1. Censimento delle professionalità esistenti:  
criteri adottati per l'individuazione dei "professionisti"**

**3.2.2. Individuazione dei requisiti**

- a) Abilitazione e/o iscrizione all'albo.**
- b) Attività tecnico scientifica e di ricerca.**
- c) Effettivo svolgimento dell'attività**

**3.3. Definizione dei contenuti dell'attività dei professionisti dipendenti**

**3.4. Collocazione nell'organizzazione del lavoro e grado di autonomia**

**4. Confronto con la realtà esistente nelle amministrazioni:  
problematiche emerse nel corso dei lavori**

**5. Conclusioni**

---

**PREMESSA**

Nel quadro del processo di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, la riforma del sistema classificatorio del personale del comparto dei Ministeri costituisce un strumento di grande innovazione ai fini di una gestione del personale più moderna e flessibile.

In tale contesto la previsione di un'area dei "**professionisti dipendenti**" si configura come un elemento di grande rilevanza nella prospettiva di una più ampia valorizzazione delle professionalità esistenti e di una migliore utilizzazione delle esperienze acquisite all'interno della stessa amministrazione.

Pur nella consapevolezza della necessità di attuare quanto prima il modello delineato, la complessità e la delicatezza della tematica in questione ha indotto le parti a prevedere una fase preliminare di studio, al fine di operare, con il contributo delle amministrazioni interessate, tutti gli approfondimenti e le verifiche ritenute necessarie per una corretta attuazione della disciplina negoziale.

Di qui è nata l'esigenza di prevedere una specifica Commissione paritetica per l'acquisizione di

tutti gli elementi di conoscenza utili per **l'individuazione dei "professionisti"** nel comparto dei Ministeri e con il compito di elaborare proposte da presentare al tavolo negoziale.

Il confronto allargato alle amministrazioni è stato una importante occasione di riscontro tecnico, che ha dato al dibattito una impostazione di concretezza e praticità, consentendo di valutare il complesso dei fattori in gioco ed individuare un percorso operativo condiviso da tutti i soggetti interessati.

Com'è ovvio, i lavori della Commissione sono stati condotti sulla base della normativa contrattuale e legislativa attualmente vigente: al riguardo occorre precisare che le risultanze dei lavori in questione non costituiscono alcun vincolo per la contrattazione collettiva, che, nell'esercizio dell'autonomia che viene riconosciuta alle parti, può operare, in relazione all'individuazione dei professionisti dipendenti e alla specifica disciplina, proprie autonome scelte in rapporto a tutti i problemi evidenziati.

La circostanza che la disciplina dei professionisti dovrà essere necessariamente collocata nella prossima tornata contrattuale (anno 2002), ormai alle porte, induce a sottolineare tale profilo di libertà negoziale, anche in considerazione del fatto che il documento della Commissione viene redatto in un momento in cui è in discussione in Parlamento la riforma legislativa di taluni aspetti del rapporto di lavoro del pubblico impiego, che prevede, tra l'altro, alcune modifiche al sistema classificatorio del comparto dei Ministeri finalizzate alla valorizzazione delle alte professionalità, da disciplinare attraverso la contrattazione collettiva, come anche precisato nel Protocollo tra Governo e sindacati del 4 febbraio 2002. Non va, pertanto, sottovalutato che dal nuovo assetto legislativo e contrattuale potrebbero scaturire indicazioni diverse per quanto attiene alla questione dei professionisti dipendenti.

In ogni caso, anche in tale prospettiva di possibile evoluzione normativa, l'analisi condotta, coerentemente con gli obiettivi attribuiti alla Commissione dal CCNL del 16 febbraio 1999, ha delineato un quadro di riferimento articolato, anche se non privo di aspetti problematici, particolarmente utile sotto il profilo conoscitivo.

Nell'ambito del presente documento, sono state anche elaborate una serie di proposte, ma non sempre, a fronte delle problematiche rappresentate, è stato possibile fornire suggerimenti tecnici: spetterà alla contrattazione collettiva valutare le informazioni elaborate ed individuare le soluzioni definitive, coerentemente con il contesto normativo che sarà al momento vigente.

---

## RELAZIONE

### 1. Quadro legislativo e contrattuale di riferimento.

L'istituzione di una specifica disciplina per le attività professionali nella pubblica amministrazione, pur rappresentando da tempo una esigenza fortemente sentita dalle parti sociali, ha trovato una sua formale codificazione nella legge delega n. 59 del 1997, che, all'art. 11, comma 4, lett. d), dispone che i decreti delegati ed i contratti dei pubblici dipendenti stabiliscono una "distinta disciplina per i dipendenti pubblici che svolgono qualificate attività professionali, **implicanti l'iscrizione agli albi** oppure tecnico-scientifiche e di ricerca".

In attuazione delle disposizioni di cui sopra, il d. lgs. n. 396 del 1997, all'art. 1 (ora art. 40, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001) ha previsto che **"per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite distinte discipline nell'ambito dei contratti collettivi di comparto"**.

Il legislatore, pertanto, ha demandato alla contrattazione collettiva il compito di individuare tale distinta disciplina nei confronti della quale la fonte legislativa ha posto, come unico vincolo, che essa fosse ricompresa nell'ambito dei contratti collettivi di comparto, lasciando alle parti contraenti la più ampia autonomia circa le relative modalità di regolamentazione della

stessa.

In relazione alle suindicate disposizioni legislative, nel corso dei lavori per la stipulazione del CCNL sottoscritto in data 16 febbraio 1999, **si è provveduto, nel quadro della definizione del nuovo sistema di classificazione del personale del comparto (art. 13), all'individuazione nell'area C di una separata area di professionisti in cui far confluire i dipendenti inquadrati nelle ex qualifiche funzionali VII, VIII e IX, che espletano una attività che richiede, in base alla laurea, l'abilitazione all'esercizio della professione e/o l'iscrizione ad albi professionali** oppure, come specificato nella dichiarazione congiunta n. 4 allegata al CCNL, le figure professionali che svolgono attività tecnico scientifiche e di ricerca.

In considerazione del fatto che la citata previsione legislativa rappresenta una novità assoluta per il comparto dei Ministeri, nel corso delle trattative per la definizione del citato CCNL, è emersa immediatamente l'esigenza di accertare l'entità del fenomeno, sia per le differenti realtà organizzative esistenti nel comparto, sia per la complessità e varietà delle fattispecie in esso presenti, anche perché le figure dei professionisti dipendenti, pur essendo previste nelle dotazioni organiche delle amministrazioni, non hanno una specificità tale da poter consentire l'immediata applicazione di una eventuale regolamentazione ad hoc.

## **2. L'istituzione della Commissione**

Proprio per le motivazioni suesposte le parti hanno ritenuto indispensabile prevedere una preliminare fase di studio, demandando ad una specifica Commissione paritetica (art. 37) ARAN – Organizzazioni sindacali firmatarie – Amministrazioni del Comparto, il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza utili alla corretta individuazione delle figure professionali da ricomprendere nella predetta area, ed in particolare di provvedere ad un censimento delle professionalità utilizzate dalle amministrazioni al fine di meglio conoscere gli elementi che le contraddistinguono.

Ancora prima dell'entrata in vigore del CCNL, pertanto, l'ARAN ha richiesto alle amministrazioni del comparto di trasmettere i dati informativi previsti dal citato art. 37. Sono stati effettuati anche taluni incontri sia con le amministrazioni medesime che con le organizzazioni sindacali al fine di effettuare un primo scambio di idee, del tutto informale, sulle tematiche in questione.

Al termine di questa fase istruttoria, e, quindi, nel momento in cui si è ritenuto di avere elementi sufficienti per poter avviare in modo proficuo i lavori, si è insediata la Commissione (28 giugno 2001).

Come espressamente previsto dall'art. 37 del CCNL, la Commissione ha soltanto compiti di studio e di approfondimento delle tematiche in questione ed il suo ruolo è quello di formulare delle proposte da presentare alla contrattazione collettiva a livello nazionale. Pertanto i lavori della Commissione costituiscono soltanto una fase preliminare alla definizione della distinta disciplina dell'area dei professionisti dipendenti, per la quale è indispensabile che venga attivato il relativo negoziato.

## **3. Le analisi e le valutazioni della Commissione**

### **3.1. Individuazione dei dipendenti destinatari dell'area.**

Come meglio precisato sopra, l'art. 37 del CCNL prevede che il compito della Commissione è quello di individuare i dipendenti che possono essere definiti come "professionisti" in relazione ai requisiti indicati dalle norme vigenti, verificarne le attribuzioni loro assegnate e valutare la loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione.

In particolare il CCNL stabilisce che la Commissione debba acquisire tutti gli elementi di conoscenza per una corretta individuazione dell'area in relazione ai seguenti elementi:

- censimento delle professionalità utilizzate e loro quantificazione;
- attribuzioni assegnate;
- - grado di autonomia;
- - collocazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Al fine di perseguire tale obiettivo, la Commissione ha impostato i suoi lavori sulla base di criteri che trovano il loro fondamento su presupposti giuridici individuati nel quadro normativo vigente, attraverso l'analisi non solo delle norme legislative e contrattuali che disciplinano l'istituzione dell'area, ma anche di tutte quelle che possono costituire gli opportuni riferimenti ai fini della definizione della stessa.

**L'individuazione dei destinatari presuppone che venga chiarita la differenza sostanziale tra professionalità, intesa come grado di competenza nello svolgimento dei compiti assegnati e professionista inteso come lavoratore in possesso di una specifica peculiarità culturale, tecnica e scientifica indispensabile per l'espletamento della sua attività, caratterizzata da discrezionalità operativa e da particolari responsabilità di tipo professionale.**

In una realtà in cui sono presenti moltissime professionalità, tutte significative ed apprezzabili, ma **un limitato numero di professionisti**, la definizione di requisiti caratterizzati da assoluta visibilità e obiettività ha costituito un fattore determinante per una corretta individuazione dei destinatari dell'area di cui trattasi.

### **3.2.1. Censimento delle professionalità esistenti: criteri adottati per l'individuazione dei "professionisti"**

Con riferimento alle disposizioni vigenti, occorre rilevare che, dal combinato disposto dell'art. 11, lett.d), della legge n. 59 del 1997 e dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, risulta chiaramente che **il legislatore ha delineato con precisione il percorso da seguire, definendo come professionisti due tipologie di dipendenti: coloro che "svolgono, in posizione di elevata responsabilità, qualificate attività professionali che implicino l'iscrizione ad albi"** e coloro che svolgono "qualificate attività professionali tecnico scientifiche e di ricerca".

Al riguardo appare, in primo luogo, evidente che le connotazioni comuni ad entrambe le tipologie sono la qualificazione delle attività e la elevata responsabilità che, come elementi caratterizzanti dell'area, devono trovare la loro concreta attuazione nella individuazione di determinati requisiti culturali.

In tale ottica, pertanto, il CCNL medesimo, recependo l'orientamento legislativo di costituire un'area di elevate professionalità, considera essenziale il possesso del diploma di laurea, ribadendo in modo inequivocabile che l'attività in oggetto necessita di conoscenze specialistiche e specifiche in determinate discipline. Il citato titolo di studio deve intendersi come "laurea almeno quadriennale", dato che l'introduzione della differenza tra laurea e laurea specialistica è successiva all'entrata in vigore del CCNL (in proposito vedasi anche parag. 4).

Inoltre il CCNL prevede la possibilità di far confluire nell'area non solo i dipendenti iscritti agli albi, ma anche quelli in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione, ritenendo tali titoli necessari per l'accertamento dell'idoneità all'esercizio di una specifica attività.

Sempre al fine di individuare i requisiti indispensabili per l'inquadramento dei dipendenti

nell'area in questione, non va, inoltre, sottovalutato il riferimento all'attività effettivamente espletata: infatti, sempre dall'analisi delle già richiamate disposizioni, si evince chiaramente che anche la tipologia della prestazione lavorativa costituisce un elemento determinante per **l'individuazione dei destinatari dell'area**, in quanto la stessa viene contraddistinta da taluni particolari contenuti che sono:

- a) **attività implicanti l'abilitazione e/o l'iscrizione ad albi professionali;**
- b) attività tecnico scientifica e di ricerca.

La specifica formulazione della norma, sicuramente non casuale, risulta, pertanto, avere l'intento di evidenziare la necessità di considerare, oltre ai titoli di studio e abilitativi suindicati, anche **il reale svolgimento della relativa prestazione lavorativa e, quindi, dell'attività di "professionista", che si viene a configurare come un vero e proprio requisito per l'inquadramento nell'area** (vedasi infra, paragr. 3.2.2, lett.c).

In tale contesto normativo, il compito della Commissione è stato, pertanto, quello di individuare, anche attraverso i dati forniti dalle amministrazioni in relazione ai profili professionali esistenti, i dipendenti che svolgono le suddette attività e che, pertanto, sono in possesso dei requisiti richiesti.

Al riguardo, poichè il CCNL ha demandato alla contrattazione integrativa di amministrazione la modifica e la definizione del nuovo quadro legale dei profili professionali, si è posto il problema, sotto l'aspetto metodologico, di quale potesse essere il riferimento normativo più congruo per una corretta individuazione dei dipendenti in possesso dei citati requisiti per l'accesso.

Atteso che la Commissione si rivolge al personale già in servizio, è sembrato opportuno tener presente il profilo di provenienza e, quindi, procedere all'analisi della tipologia delle prestazioni e dei relativi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno dal D.P.R. n. 1219 del 1984 e dal D.P.R. n. 44 del 1990 ovvero da altre norme preesistenti, ma comunque riferibili alle tematiche in questione. Sotto tale aspetto, infatti, il citato CCNL, nell'individuare, all'allegato A), le modalità ed i requisiti per l'accesso dall'interno alle diverse posizioni economiche, ha fatto salvi anche nelle selezioni interne i titoli di studio, previsti per l'accesso dall'esterno, quando questi vengano ritenuti necessari ai fini dello svolgimento dell'attività professionale oppure qualora gli stessi siano titoli professionali ed abilitativi richiesti per legge.

Al fine di non cristallizzare la situazione al momento dell'analisi, la Commissione ha ritenuto di non procedere all'elencazione dei profili, ma di individuare solo i criteri ed i requisiti che costituiscano gli opportuni parametri per la loro individuazione.

Ciò anche in considerazione del fatto che a causa del processo di determinazione dei nuovi profili professionali, in parte avvenuto ed in parte in corso di definizione, coloro che dovranno confluire nella specifica area hanno assunto denominazioni differenti da amministrazione ad amministrazione.

### **3.2.2. Individuazione dei requisiti**

In relazione a quanto emerso nel corso dei lavori, la Commissione ha ritenuto, sulla base dei criteri risultanti dall'analisi delle norme, di poter individuare i requisiti culturali e professionali sottoindicati, pur tenendo presente le problematiche che vengono analizzate al paragrafo 4 (vedasi infra).

#### **a) Abilitazione e/o iscrizione all'albo.**

**La prima delle due tipologie di professionisti previste dalle norme sopra analizzate, e cioè quella che implica un'attività che richiede**

**l'abilitazione e/o l'iscrizione ad albi, sembra più facilmente individuabile, in quanto il possesso dei titoli richiesti risulta oggettivamente determinato** dalla normativa in esame. Al riguardo, infatti, la Commissione propone di prendere in considerazione i dipendenti appartenenti a quei profili per l'accesso ai quali sono richiesti, dai summenzionati D.P.R. n. 1219 del 1984 e D.P.R. 44 del 1990 oppure da altre norme vigenti, un determinato e specifico diploma di laurea almeno quadriennale, nonché l'abilitazione prevista per il rispettivo ordine professionale vigenti ovvero l'iscrizione al relativo albo.

**Sotto tale aspetto, pertanto, non potranno essere inquadrati nell'area i dipendenti che vantano i requisiti culturali richiesti, senza che gli stessi abbiano costituito titolo per l'accesso al profilo professionale di appartenenza, salvo eventuali specificità che potranno essere valutate nell'ambito di una normativa transitoria (vedasi paragr. n. 4).**

#### **b) Attività tecnico scientifica e di ricerca.**

Di non semplice soluzione è stata invece l'individuazione di quelle attività che rispondono al requisito di "tecnico-scientifico e di ricerca" inteso, nella sua formulazione unitaria, come un complesso di attività tra loro inscindibili.

Dalla ricognizione effettuata nel corso dei lavori è emerso che tale definizione, del tutto atipica nell'ordinamento vigente, è presente nella legge n. 254 del 1988, che reca "norme in materia di primo inquadramento nella nona qualifica funzionale del personale appartenente al comparto dei Ministeri ed a quello delle aziende e delle amministrazioni dello Stato", dove all'art. 2 si cita "il personale appartenente alla ex carriera direttiva che svolge le attività tecnico-scientifiche e di ricerca indicato nella tabella I, numeri 5, 6 e 7 annessa al decreto del Presidente della Repubblica 3.12.1975 n. 805.....".

L'analisi del suddetto D.P.R. 805 e delle successive modificazioni ed integrazioni, nonché dei relativi regolamenti attuativi, ha evidenziato la specifica realtà del Ministero dei beni e delle attività culturali per quanto attiene al personale che svolge attività tecnico-scientifica e di ricerca, consentendo di individuare una serie di profili professionali che, in quanto tali sono riferibili non solo al suindicato Ministero ma anche alle altre amministrazioni del comparto che utilizzano tali specifiche professionalità.

Dall'esame effettuato è stato anche riscontrato che numerosi profili di quest'ultima tipologia coincidono con quelli per i quali viene anche richiesta l'abilitazione e /o l'iscrizione all'albo.

La contrattazione potrà prendere in considerazione le figure professionali così individuate, anche se sarà indispensabile che essa preveda ulteriori criteri per garantire che le attività svolte dal personale appartenente ai profili di cui trattasi corrispondano effettivamente a quelle definite nella suindicata legge come tecnico scientifiche e di ricerca, anche al fine di delimitare l'accesso all'area solo alle figure professionali aventi titolo, nel rispetto dei requisiti culturali menzionati nel presente documento.

#### **c) Effettivo svolgimento dell'attività**

Dall'analisi delle disposizioni legislative (parag. 3.2) è già emersa la necessità di prevedere, oltre ai titoli culturali, anche **requisiti di tipo professionale riguardanti l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa che richiede l'abilitazione e/o l'iscrizione ad albi professionali** o anche che possa essere definita come tecnico scientifica e di ricerca.

Un'ulteriore conferma della necessità di tale requisito si è evidenziata nel corso dei lavori dal

confronto con la situazione esistente: è stato, infatti, segnalato il caso di dipendenti che, assunti per un determinato profilo caratterizzato da un'attività di tipo "professionale", non svolgono di fatto le mansioni previste dallo stesso oppure anche di dipendenti che, seppur provenienti da un profilo "specialistico", a seguito di processi di mobilità, di riforma o di liquidazione di enti o amministrazioni, sono transitati in altre amministrazioni dove, pur mantenendo il profilo di origine, sono stati in realtà assegnati a compiti completamente diversi.

Sotto tale aspetto va anche considerato che l'attribuzione della qualifica di "professionista" ad un dipendente, che, pur essendo in possesso dei requisiti culturali, non svolge effettivamente la specifica attività professionale del profilo di appartenenza, con le caratteristiche anzidette di autonomia e di responsabilità personale, ma che ha compiti di tipo burocratico-amministrativo o comunque diversi, determinerebbe sicuramente una situazione di disparità nei confronti del restante personale dipendente che espleta quella stessa tipologia di attività, la quale, pur essendo parimenti apprezzabile, non rientra però nella fattispecie che è allo studio in questa sede.

In considerazione delle motivazioni fin qui esposte, la Commissione ha, pertanto, ritenuto che il mero possesso dei requisiti culturali o la mera appartenenza al profilo professionale costituiscono importanti presupposti, che però non possono essere gli unici valutabili affinché un dipendente possa definirsi "professionista", in quanto agli stessi dovrà necessariamente accompagnarsi l'effettivo espletamento della specifica attività.

In ogni caso, con riferimento all'effettività delle mansioni, la Commissione suggerisce alla contrattazione collettiva di verificare la possibilità di individuare idonee soluzioni negoziali per consentire, nella fase di prima applicazione, di contemperare l'esigenza del possesso del requisito in questione con la situazione operativa sopra rappresentata, compatibilmente con le priorità organizzative e funzionali delle amministrazioni interessate.

### **3.3. Definizione dei contenuti dell'attività dei professionisti dipendenti**

Per quanto attiene alle attribuzioni dei professionisti dipendenti di cui all'art. 37 del CCNL (cfr. parag. 3.1), nel corso dei lavori della Commissione si è concordato sull'opportunità, che la contrattazione, coerentemente con quanto già effettuato per le altre aree del sistema classificatorio del personale del comparto, definisca una specifica declaratoria per la separata area dei professionisti al fine di individuare livelli omogenei di competenze rapportabili ai requisiti ritenuti indispensabili per l'inquadramento del personale.

Per quanto riguarda i contenuti delle prestazione lavorativa dei professionisti, la Commissione suggerisce di prevedere una revisione dei profili professionali dei D.P.R. 1219/84 e D.P.R. 44/90, anche se già ridefiniti in sede di contrattazione integrativa di amministrazione, allo scopo di garantire la loro corrispondenza alle finalità dell'area di cui trattasi. In proposito la contrattazione collettiva deciderà se procedere ad una loro definizione a livello nazionale o, come già è stato fatto, demandare tale compito alla negoziazione in sede di amministrazione.

In questa seconda ipotesi, il CCNL dovrà prevedere nell'ambito della declaratoria, in analogia con quanto avvenuto per il restante personale del comparto, specifici "contenuti professionali" che, definendo le attività ed i compiti comuni a più figure professionali della medesima posizione economica sulla base della preesistente normativa, costituiscano il termine di riferimento per l'individuazione dei nuovi profili in sede di contrattazione integrativa presso ciascuna amministrazione.

### **3.4. Collocazione nell'organizzazione del lavoro e grado di autonomia**

Coerentemente con le indicazioni legislative volte ad evidenziare, come già precisato sopra, il carattere di elevata specializzazione e competenza delle professionalità dell'area, il citato CCNL, all'art. 13, comma 1, lett. b), ha individuato i professionisti tra i dipendenti dell'area C, anche se in una sezione separata, riconoscendo quindi il carattere di apicalità delle loro

funzioni rispetto a quelle del personale inquadrato nelle aree sottostanti del sistema di classificazione professionale.

Sotto il profilo più specifico del grado di autonomia riconosciuto ai professionisti del comparto dei Ministeri, viene confermato il costante orientamento normativo di considerare possibile lo svolgimento di una attività professionale anche all'interno di un rapporto di lavoro subordinato. In tal senso infatti, le peculiari connotazioni dei "professionisti dipendenti" si fondano sul fatto che essi svolgono mansioni richiedenti una particolare preparazione tecnica che consente loro di poter svolgere la propria attività con discrezionalità ed autonomia operativa, pur mantenendo il vicolo di subordinazione nel quadro dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza.

#### **4. Confronto con la realtà esistente nelle amministrazioni: problematiche emerse nel corso dei lavori**

L'analisi della documentazione inviata dalle Amministrazioni del comparto ha consentito un censimento del tipo di professionalità presenti, nei termini suesposti. Nell'ambito dei lavori sono state evidenziate alcune situazioni particolari per la presenza di dipendenti che, pur non possedendo tutti i requisiti culturali richiesti dal legislatore e dal contratto, svolgono attività di tipo professionale.

Il primo problema portato all'attenzione della Commissione è legato alla figura professionale dell'ingegnere, per la quale è stato evidenziato che nel corso degli anni, in conseguenza dell'evolversi della disciplina, sono stati modificati i requisiti per il reclutamento dall'esterno, per cui solo a partire dal D.P.R. n. 1219 del 1984 è stata prevista per l'accesso al profilo l'iscrizione al relativo albo professionale, che ai dipendenti dei relativi profili assunti in precedenza non veniva richiesta. Di conseguenza, al momento, sono presenti in servizio ed espletano le medesime funzioni sia dipendenti iscritti all'albo, sia dipendenti non iscritti. La Commissione, ha ritenuto tale problematica non priva di fondamento, anche al fine di prevenire un eventuale contenzioso, per cui ritiene importante sottoporla all'attenzione delle parti auspicando una soluzione transitoria da adottare in sede contrattuale.

La fattispecie rappresentata risulta essere al momento soltanto quella del profilo summenzionato, ma è probabile che in sede di contrattazione nazionale sia necessario mettere a punto anche altre norme di prima applicazione per salvaguardare ulteriori specificità.

Altro aspetto importante ampiamente discusso in sede di Commissione, è quello relativo al personale che, ai sensi del d. lgs. 165 del 2001, è demandato a "difendere" la pubblica amministrazione in giudizio. In particolare è stato messo in evidenza che, nell'attuale fase di ristrutturazione interna attuata da molte amministrazioni dello Stato, sono stati istituiti o sono in corso di istituzione i cosiddetti "uffici legali". Va, però, osservato che la norma di legge non prescrive particolari requisiti minimi perché un dipendente possa rappresentare l'amministrazione: sotto tale profilo, infatti, il d.lgs. n. 80 del 1998, in relazione all'art. 417/bis del codice di procedura civile, stabilisce che le stesse possono stare in giudizio "avvalendosi direttamente di propri dipendenti". **Tale formulazione risulta essere piuttosto generica, senza indicazione di eventuali ulteriori requisiti culturali e professionali che definirebbero in qualche modo la loro prestazione lavorativa come un'attività legale in senso stretto e che costituirebbero titolo per l'accesso ad un eventuale specifico profilo.** Al riguardo, pertanto, al momento la Commissione non può far altro che prendere atto della problematica segnalata e, anche in relazione a possibili evoluzioni di tale tematica, demandare alla contrattazione gli eventuali ulteriori approfondimenti.

Altra questione evidenziata nel corso dei lavori riguarda i titoli di studio richiesti come requisito di accesso nell'area dei professionisti con riferimento alla "laurea almeno quadriennale" più volte citata nel presente documento. In proposito la contrattazione collettiva è invitata a tenere conto delle modifiche apportate ai cicli di studio dalla più recente normativa, in base alla quale la dizione "diploma di laurea" dovrà essere sostituita dalle nuove denominazioni previste.

Ulteriore tema analizzato è stato quello dei "professionisti diplomati". Anche rispetto a questo punto la Commissione, proprio a causa dei più volte citati limiti ad essa imposti dalla legislazione e dal contratto per quanto attiene al possesso di requisiti culturali di inquadramento, ritiene che allo stato non possa pronunciarsi per un loro inserimento nell'area.

## 5. Conclusioni

Le considerazioni fin qui esposte e soprattutto le problematiche evidenziate, dimostrano chiaramente che l'individuazione dei "professionisti dipendenti" del comparto dei Ministeri richiede la predisposizione di una griglia articolata di criteri riferibili ai molteplici aspetti da considerare in relazione agli elementi conoscitivi individuati dall'art. 37 del CCNL.

E' sulla base di questi ultimi che la Commissione ha svolto i suoi lavori, attraverso un percorso logico che, partendo dall'analisi delle norme, ha consentito, anche a seguito di un indispensabile confronto con la situazione esistente nelle amministrazioni, di pervenire alla stesura del presente documento contenente le valutazioni ed i suggerimenti tecnici che potranno essere utilizzati nel corso della successiva fase di contrattazione collettiva.

Le proposte della Commissione riguardano i criteri per l'individuazione dei destinatari della norma contrattuale e delle relative attività professionali, ma non contengono analisi quantitative né riferimenti descrittivi del personale da inquadrare: come già precisato nei paragrafi precedenti (cfr. paragrafo 3.2.1), tale scelta è determinata dal fatto che le amministrazioni sono al momento impegnate nei processi di riqualificazione del personale e nella revisione dei profili, che comporteranno dei mutamenti negli assetti organizzativi attualmente vigenti, per cui qualsiasi valutazione in tal senso potrebbe rivelarsi non più attendibile entro breve termine.

**Tutti i requisiti individuati, sia quelli culturali (specifico diploma di laurea almeno quadriennale, abilitazione e/o iscrizione all'albo) sia quelli derivanti dalle norme di legge o da provvedimenti attuativi delle stesse per coloro che svolgono attività tecnico-scientifico e di ricerca, hanno il pregio di essere in qualche modo formalizzati e, pertanto, obiettivi.**

A questi è stato aggiunto, secondo lo spirito della legge, anche il requisito professionale dell'effettivo svolgimento delle attività del profilo di appartenenza, che sono quelle che consentono di qualificare il dipendente come "professionista", in quanto richiedono particolari competenze specialistiche nonché l'assunzione di una responsabilità di tipo professionale.

In relazione a tale aspetto, particolare rilevanza viene attribuita alla definizione di una declaratoria di area, nel cui ambito sarà necessario prevedere le posizioni economiche ed i profili professionali, definiti ex novo, con l'indicazione dei requisiti per l'accesso.

Il confronto che è avvenuto nel corso dei lavori della Commissione tra amministrazioni, sindacati ed ARAN ha evidenziato che **le aspettative connesse alla costituzione dell'area sono sicuramente più ampie rispetto alla effettiva applicabilità delle disposizioni legislative, che invece pongono alcuni limiti invalicabili.**

Solo attraverso l'analisi delle norme è stato possibile registrare una sostanziale convergenza sugli aspetti che vengono evidenziati nei punti sopra rappresentati, anche se l'ampio ventaglio di problematiche segnalate dimostra chiaramente che l'individuazione della distinta disciplina, pur costituendo un importante strumento organizzativo e gestionale, non può rappresentare

l'unica soluzione per la valorizzazione di tutte le figure professionali, per così dire, "specialistiche" esistenti nel comparto.