



Le Proposte della FLP per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019 -2021

La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese

Il Contratto strumento per la ripresa del potere d'acquisto,
la riconquista dei diritti e della democrazia sui posti di lavoro,
la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi

Il nuovo Ordinamento, lo sviluppo professionale,
la formazione del personale

Il Lavoro agile e la conciliazione vita lavoro

Per una nuova PA attraverso il cambio generazionale
e diverse politiche previdenziali





La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese

Una buona e funzionale Pubblica Amministrazione non è per il Paese un lusso, o una spesa improduttiva.

La Pubblica Amministrazione in un paese democratico è garanzia di rispetto delle regole, di convivenza democratica, di sicurezza, di istruzione, formazione e ricerca scientifica di qualità, di fruizione e conservazione di beni storici e culturali, di servizi sociali e sanitari accessibili a tutti, compreso i meno abbienti.

E' lo strumento fondamentale per la regolazione dei mercati mediante il contrasto ai fenomeni evasivi ed elusivi, alle contraffazioni e al contrabbando, e quindi alla concorrenza sleale di chi, contravvenendo alle leggi, altera le regole di mercato, penalizzando le aziende sane. E', per il tramite del sistema di istruzione pubblico, strumento essenziale per garantire lo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese.

Un sistema di istruzione e formazione che fornisca gli strumenti necessari alle nuove generazioni per sostenere le sfide del prossimo futuro e un avanzato settore della ricerca sono le condizioni imprescindibili per garantire al paese un'adeguata competitività internazionale nel panorama mondiale attuale.

Con la semplificazione normativa, la delegificazione, la digitalizzazione, senza perdere la funzione di orientamento e controllo che gli spetta, la P.A. è un'importante fattore di creazione di valore, permettendo alle aziende e alle nuove imprenditorialità di dispiegare tutte le loro potenzialità in un mercato sempre più globale e concorrenziale.

Con la riscrittura e la risistemazione degli attuali livelli di governo e di articolazione sul territorio deve divenire sempre più vicina ai cittadini, fruibile, efficace, meno complessa, senza però perdere la sua capillarità, la sua funzionalità, la caratteristica peculiare di essere funzione pubblica al servizio del Paese nel rispetto delle norme costituzionali.





In tale ambito intendiamo lanciare una vera sfida al Governo in ordine alle grandi scelte che devono investire nell'immediato futuro la nostra Pubblica Amministrazione.

Le risorse del recovery fund, e quelle contenute nella legge di bilancio, possono e debbono essere l'occasione per un concreto rilancio delle azioni e delle attività delle nostre Amministrazioni, per decenni governate solo dalla logica dei sacrifici e della riduzione dei costi, che hanno portato a situazioni ormai ingestibili in termini di organici e di ricambio generazionale, di riconoscimento delle professionalità e delle carriere, di investimenti tecnologici e infrastrutturali, di digitalizzazione dei processi e di formazione degli addetti.

Pertanto il rinnovo dei contratti di lavoro diventa un pezzo importante nella strategia di rinnovamento e di rilancio economico e sociale del Paese.

Con questa convinzione continueremo a portare le nostre idee e il nostro contributo a tutti i livelli, senza fare sconti a nessuno, coinvolgendo da un lato i lavoratori, il cui impegno permette ogni giorno, in situazioni precarie, di rispondere alle richieste e alle aspettative dei cittadini e del Paese, e dall'altro, promuovendo alleanze con tutte le forze sane e avvedute, consapevoli dell'importanza e del ruolo che deve avere la nostra Pubblica Amministrazione.





Il Contratto strumento per la ripresa del potere d'acquisto, la riconquista dei diritti e della democrazia sui posti di lavoro, la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi

L'inaccettabile approccio dei Governi che si sono succeduti in questi anni nei confronti del lavoro pubblico si è avuto non solo sul mancato diritto a un vero contratto, ma anche con la consistente riduzione, in molti casi fino al 50%, dei fondi aziendali destinati alla contrattazione integrativa.

Il blocco dei contratti, il rinnovo al ribasso avvenuto tra la fine del 2017 e i primi mesi del 2018, senza adeguate risorse economiche e con il mero recepimento della normativa susseguitasi in questo decennio, tutta punitiva nei confronti del pubblico impiego, ha determinato la riduzione drastica del potere d'acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché il costante indebolimento dei diritti fondamentali della persona e della dignità del lavoratore.

Inoltre, il rinvio ad affrontare le questioni fondamentali della valorizzazione del lavoro e dell'ordinamento professionale, ingessati da tempo in un modello ormai superato, reso ancora più inaccettabile dai blocchi disposti per legge per molti anni delle progressioni economiche, rende ormai ineludibile la sfida di riscrivere in modo organico e moderno il sistema delle carriere.

La normativa sul pareggio di bilancio e l'incredibile campagna mediatica sui presunti costi del rinnovo dei contratti ha reso meno pregnante la Sentenza con la quale la Consulta ha accolto le ragioni della FLP, dichiarando incostituzionale il blocco della contrattazione, ma riconoscendo gli effetti della stessa, solo a partire dalla pubblicazione della sentenza avvenuta a luglio 2015.

Il Contratto delle Funzioni Centrali 2016/2018 sul quale la nostra Organizzazione sindacale ha espresso la sua forte contrarietà, apponendo, dopo molti mesi, una firma solo "tecnica" per evitare l'esclusione immotivata dai tavoli negoziali delle Amministrazioni interessate all'applicazione di quei contratti, non ha in alcun modo recuperato i circa 10 anni di blocco e di stallo economico, limitandosi, come è noto, ad erogare a regime una somma irrisoria rispetto alla perdita del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori delle Pubbliche amministrazioni.





Per la FLP, quindi, la stagione contrattuale 2019-2021 dovrà tenere conto in modo chiaro della perdita di potere d'acquisto subita in questi anni.

Gli stessi indici basati sull'I.P.C.A. (Indice Prodotti al Consumo al netto dell'andamento dei prezzi petroliferi), che avrebbero dovuto costituire l'indicatore per il rinnovo dei contratti a partire dal 2010 operando a regime e con regolarità per almeno un triennio, non sono stati in alcun modo rispettati.

L'incremento economico non può che partire dal recupero dei sacrifici fatti e dal riconoscimento significativo di quello che spetta per il triennio da rinnovare.

Per il **rinnovo dei contratti** con la legge di bilancio vengono stanziati 400 milioni di euro che si aggiungono alle risorse per il 2019 e per il 2020 portando lo stanziamento complessivo a 3.775 milioni di euro. Queste risorse sono comprensive di quelle necessarie a stabilizzare l'elemento perequativo (circa 250 milioni di euro) e per coprire l'indennità di vacanza contrattuale (500 milioni di euro comprensivo del 2021) e i 210 mln destinati al trattamento accessorio del personale del comparto sicurezza e difesa.

Dunque, lo stanziamento netto sarebbe in effetti di soli 2,8 miliardi e, tenuto conto che il finanziamento copre anche il rinnovo dei contratti della dirigenza, è di tutta evidenza che la media degli incrementi retributivi per il personale delle aree risulti addirittura inferiore agli 85 euro medi ottenuti con il rinnovo contrattuale 2016 -2018 e pertanto assolutamente insufficiente, in quanto non in grado di recuperare in alcun modo il blocco decennale subito dalle retribuzioni a partire dal 2010 e i nuovi ritardi accumulati per il rinnovo del triennio 2018/2020.

Risorse che vanno implementate sia con ulteriori stanziamenti dedicati all'incremento tabellare, che con il superamento dei vincoli normativi che impediscono il pieno utilizzo delle risorse già disponibili.

Non a caso in questi mesi la FLP ha presentato numerose e specifiche proposte di modifica normativa, che, superando i vincoli e i limiti imposti in questi anni alla contrattazione integrativa, possono permettere, utilizzando risorse già nella disponibilità delle Amministrazioni, il finanziamento di molti istituti quali quelli delle progressioni economiche, del sistema indennitario, della produttività e del nuovo ordinamento.





Quattro sono le direttrici delle nostre proposte al Governo e al Parlamento che vanno di pari passo con la richiesta di un ulteriore adeguamento delle risorse stanziare per il triennio 2019-2021:

SUPERAMENTO DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE

La FLP ha chiesto di abrogare le norme che prevedono il divieto di superamento dell'entità delle risorse dei Fondi Risorse Decentrate delle singole Amministrazioni, già nelle disponibilità delle stesse, e quindi senza aggravio per il bilancio dello stato, rispetto a quelle predeterminate e cristallizzate negli anni precedenti (2015/2016). Le risorse sono reperibili all'interno del bilancio dello Stato facendo una seria lotta agli sprechi e alle inefficienze della spesa pubblica per appalti, consulenze, esternalizzazioni, mettendo in campo una vera azione di contrasto all'evasione fiscale e contributiva che ha permesso l'arricchimento di pochi e l'impoverimento di tanti.

Bisogna utilizzare i risparmi di gestione reinvestendoli nel personale e nelle dinamiche retributive, estendendo anche al lavoro pubblico lo strumento della defiscalizzazione dei premi di produttività ormai da tempo in uso nel privato.

Ciò al fine di poter implementare gli istituti della produttività collettiva e individuale, valorizzare le posizioni organizzative e di responsabilità, per permettere il dispiegarsi delle progressioni economiche e il riconoscimento del merito; inoltre, remunerare maggiormente obiettive situazioni di disagio, di rischio e gravose articolazioni dell'orario di lavoro e, infine, finanziare misure di welfare in favore del personale.

SUPERAMENTO DELLA TRANSITORIETA' DELLA NORMA SUI PASSAGGI TRA LE AREE

È necessario che venga portata a regime la possibilità per le Amministrazioni, ora limitata e adottata in via sperimentale per un triennio, poi prorogato sino al 31.12.2021, di prevedere procedure concorsuali di passaggio tra le aree. Chiediamo anche di derogare per il personale in servizio al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, valorizzando quello immediatamente inferiore, riconoscendo all'esperienza professionale e alla formazione conseguita, il valore di credito formativo, e chiediamo inoltre l'aumento della percentuale riservata agli accessi dall'interno all'area superiore dal 30 al 50 per cento.

DELEGIFICAZIONE DELLE MATERIE RELATIVE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La FLP ha chiesto di abrogare quelle norme che negli ultimi anni hanno riservato alla legge tutti i provvedimenti legati all'organizzazione del lavoro, ingessando ogni azione di semplificazione e di miglioramento organizzativo che oggi resta unicamente nella disponibilità della dirigenza e della burocrazia. Vogliamo ridare al contratto la funzione primaria di regolazione del rapporto di lavoro superando le leggi e le leggi che hanno di fatto ripubblicizzato il rapporto di lavoro e peraltro in senso unicamente punitivo, anche con penalizzazioni sul salario in caso di malattia che non trovano eguali in altri settori e in altri Paesi.





PIENA ESIGIBILITA' DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La FLP rivendica la necessità di limitare la portata dei controlli da parte degli Organi certificatori agli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione, che deve essere unicamente informata al rispetto dei vincoli economici e delle disposizioni previste nelle Leggi e nei Contratti collettivi nazionali, con conseguente piena responsabilizzazione dei contraenti. Ciò in quanto gli Uffici dell'IGOP e della Funzione Pubblica entrano spesso nel merito delle scelte delle parti contraenti, esulando dalle proprie specifiche competenze, o fornendo interpretazioni di parte che non trovano fondamento nei CCNL e nelle stesse norme. Questo provoca ritardi nella stipula dei Contratti integrativi, lunghissimi tempi di certificazione, ostacoli all'utilizzo delle risorse, vanificando il ruolo e gli ambiti della contrattazione integrativa. Chiediamo inoltre che il nuovo contratto richiami il pieno rispetto da parte degli Organi certificatori e l'inderogabilità dei termini previsti dall'art. 40 bis, comma 2, del D.Lgs 165

In materia di trattamento economico, bisogna innanzitutto riscrivere complessivamente la struttura del salario dei dipendenti del comparto delle Funzioni Centrali estendendo anche al lavoro pubblico **il regime delle agevolazioni fiscali che si applica nel privato al salario di produttività.**

Le attuali **indennità di amministrazione** (o di agenzia, o di ente) sono, **all'interno delle diverse Amministrazioni del comparto, non solo diversificate e non perequate**, situazione oggettivamente non più accettabile per le mutazioni organizzative verificatesi in questi decenni ma, nonostante costituiscano da anni di fatto quota consistente dello stipendio, vengono ancora classificate come salario accessorio con le pesanti penalizzazioni sia ai fini pensionistici che per le decurtazioni applicate nei casi di assenza per malattia previsti dalle norme vigenti. **Debbono quindi essere non solo progressivamente perequate attraverso risorse extracontrattuali disposte dalla legge proseguendo e irrobustendo il percorso già avviato con la legge di bilancio 2020 (L. 160/2019, art. 1, comma 143), ma anche entrando all'interno dello stipendio e della retribuzione tabellare e non artatamente considerate salario accessorio in busta paga.**

E nella retribuzione tabellare stipendiale dovrà essere ricompreso anche l'elemento perequativo definito dall'art. 75 del vigente CCNL, conglobandolo al suo interno.





Un Contratto “vero” quindi che faccia la sua parte sul riconoscimento dei benefici economici, ma che si riappropri di tutti quegli strumenti che in questi anni gli sono stati sottratti. La contrattazione per noi è strumento importante per garantire una migliore efficienza delle Amministrazioni e delle funzioni che svolgiamo, perché mediante gli strumenti della partecipazione, del confronto e della negoziazione è sicuramente possibile garantire una migliore organizzazione del lavoro e una maggiore fruibilità dei servizi, rispetto alle azioni unilaterali e solitarie dei vertici.

L'ultimo rinnovo contrattuale ha compresso in modo insopportabile diritti fondamentali delle persone.

Ciò non è assolutamente possibile e tornare sui propri passi non è altro che un atto di giustizia nei confronti dei cittadini-lavoratori pubblici. L'arretramento sui diritti è stato inoltre un'inutile dimostrazione di forza i cui benefici economici per lo Stato sono prossimi allo zero mentre le ricadute negative sul piano della motivazione sono enormi.

Nel nuovo contratto dovranno essere inserite una serie di misure le quali però sarebbero poco efficaci se a monte non si rivedessero le relazioni sindacali.

Infatti, la partecipazione dei lavoratori alla vita degli uffici, attraverso le RSU e le Organizzazioni Sindacali, consentita dall'articolo 5 del Testo Unico sul Pubblico Impiego “...ove prevista nei contratti”, è stata colpevolmente dimenticata dalle parti nei CC.CC.NN.LL. del triennio 2016-18. Il risultato è che sulla maggior parte delle materie non è prevista alcuna forma di intervento sindacale.

Va riaffermato, quindi, il diritto all'informazione e al confronto su tutti gli atti di organizzazione degli uffici; vanno poi ampliate le materie di contrattazione sul rapporto di lavoro, sia a livello nazionale che decentrato.

Ci riferiamo in particolare **all'orario di lavoro e alle sue articolazioni, alle ricadute sui carichi di lavoro delle modifiche organizzative, alla gestione del rapporto di lavoro agile e alle sue tutele, alla definizione dei profili professionali.**

Per le ristrutturazioni aziendali deve essere prevista la contrattazione nazionale e di posto di lavoro per le ricadute sul personale, mentre oggi non è nemmeno materia di confronto ma è ammessa solo ed esclusivamente l'attività di monitoraggio effettuata dall'organismo paritetico di cui all'articolo 6 del CCNL vigente il quale, per di più, è istituito solo per il livello nazionale e non anche per quello decentrato di posto di lavoro.

Vanno migliorate le **tutele relative alle assenze, ai permessi e ai congedi**, rivendicando la loro parziale fruibilità nella stessa giornata nei casi di maggiore bisogno e con priorità rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovino in particolari condizioni di disagio sociale.





Va rafforzato lo strumento della **banca delle ore**, garantendone l'effettiva fruibilità, **l'ampliamento delle forme di flessibilità oraria**, con la relativa compensazione tra crediti e debiti orari maturati in tale fascia.

Riguardo al **diritto alla salute e alle cure** occorre rivedere tutta la disciplina che in questi anni di applicazione ha dimostrato tutta la sua inadeguatezza e pericolosità per l'approccio basato sulla logica inaccettabile di un presunto contrasto all'assenteismo che ha compresso fortemente il diritto alla salute. La Pandemia ha confermato la miopia di questa scelta. Il diritto alla salute è un bene primario, tutelato direttamente e primariamente dalla nostra Costituzione, anche rispetto ad altre norme costituzionali.

Prevenire, curare, assistere, non sono costi per la collettività, ma un preciso dovere dello Stato.

Andranno quindi riviste le norme sulle visite mediche specialistiche, sui trattamenti diagnostici, sulla medicina preventiva, sul periodo di comporta, sulla fruizione dei permessi relativi alla legge 104/92 e dei congedi parentali di cui alla legge 151, e infine quelle relative alle visite fiscali di controllo, allineandole a quelle in vigore per i lavoratori del settore privato.

Infine, non si può prescindere dal ripristinare forme effettive di democrazia sui posti di lavoro. In questo senso è necessario cancellare gli articoli dei precedenti contratti che vincolano la partecipazione alla contrattazione integrativa alla firma dei contratti di primo livello.

Nell'amministrazione pubblica la capacità sindacale di sedere ai tavoli di trattativa, al contrario di ciò che succede nel lavoro privato, è subordinata al raggiungimento di soglie minime di rappresentatività **certificate**. Ogni altra limitazione delle libertà sindacali è un vero e proprio affronto al diritto dei lavoratori di scegliersi i propri rappresentanti ad ogni livello. Non giova a nessuno, tanto meno al movimento sindacale nel suo complesso, comprimere i diritti democratici dei lavoratori.

Il diritto al dissenso sindacale deve essere garantito senza nessuna penalizzazione per chi decide di esercitarlo.





Il nuovo Ordinamento, lo sviluppo professionale, la formazione del personale

Siamo convinti che occorra partire (o ripartire) dal lavoro pubblico e dai lavoratori pubblici che sono una risorsa importantissima per il Paese e un'incredibile leva occupazionale anche e soprattutto se legata ai servizi che vengono erogati ed alla loro maggiore qualità.

Vanno riscritti gli ordinamenti professionali ormai obsoleti.

In questo contesto, pensiamo ad uno sviluppo professionale che consenta il dispiegarsi della possibilità di mettersi in gioco e fare "carriera", rivedendo le attuali aree funzionali con l'eliminazione di quella iniziale, ormai superata in un'organizzazione del lavoro per processi e in buona parte informatizzata e, superando l'attuale sistema di precarizzazione delle funzioni svolte tramite le posizioni organizzative, la creazione di un'area quadri e delle alte professionalità, che può diventare il motore di attività specialistiche e di alta professionalità, come sono quelle delle Amministrazioni centrali, implementando altresì quella dei professionisti (a tutt'oggi prevista solo per gli enti pubblici economici, le agenzie di controllo e l'ENAC), trovando soluzioni moderne che consentano al personale pubblico di crescere professionalmente ed economicamente, in quanto un'organizzazione pubblica moderna e digitalizzata ha sempre più bisogno di polifunzionalità, specializzazione e dinamiche professionali coerenti con i cambiamenti organizzativi.

Fatte queste necessarie premesse come FLP individuiamo le seguenti linee di azione e priorità sulle nuove aree di inquadramento:

- La prima è quella di riconoscere che all'interno delle Amministrazioni non vi è più un lavoro esclusivamente manuale o ausiliario, e quindi proponiamo una nuova Area iniziale di inquadramento che parta dalla ricomposizione dei processi e delle competenze attualmente ascrivibili a parte dei profili della Seconda Area, superando l'attuale Prima Area.
- La seconda è quella di ricomporre all'interno di un'Area, che possiamo definire dei funzionari, le professionalità che svolgono attività e funzioni in gran par-





te coincidenti con quelle ascrivibili alle posizioni iniziali dell'attuale terza Area. L'innovazione dei processi, le modifiche organizzative, l'uso delle tecnologie, le carenze di organico di fatto hanno portato in questi anni ad una sostanziale sovrapposizione di attività oggi invece inserite nelle declaratorie della seconda Area. In buona sostanza proponiamo una ricollocazione nell'area dei funzionari del personale attualmente inquadrato nella seconda area che esplicano attività e funzioni che nell'attuale ordinamento sono sottoinquadrate e sovrapponibili, nella riscrittura dei profili, alle attività proprie dell'area del funzionariato.

- La terza esigenza, all'interno della nuova Area dei quadri e delle alte professionalità, è quella di riconoscere in modo organico e non precario, tutte le figure di riconosciuta professionalità tecnica e specialistica, di coordinamento e direzione, di responsabilità, oggi inquadrate nell'attuale Terza area, soggette non solo alla precarizzazione o al disconoscimento delle funzioni, ma anche a retribuzioni non ancorate ai diversi livelli di responsabilità richiesti.

Le nostre Amministrazioni svolgono sempre più attività specialistiche e meno generaliste, caratterizzate complessivamente da un elevato contenuto professionale e tecnico. Un'Area quindi non di nicchia, per pochi, ma centrale nel nuovo ordinamento professionale, che ricomponga tutte le diverse e variegate professionalità oggi presenti, che abbia al suo interno una dinamica correlata all'accresciuto livello di competenze e responsabilità assunte, e che, in analogia alla prima e alla seconda area, abbia anche uno sviluppo di carriera attraverso progressioni verticali riservate, in questo caso verso la dirigenza, viste come un momento di crescita professionale e di riconoscimento di competenze possedute.

Per quanto riguarda invece l'attuale istituto delle posizioni organizzative, essendo ancora allo svolgimento di funzioni temporanee, non è per noi in alcun modo risolutivo delle problematiche del riconoscimento delle alte professionalità, e si caratterizza come incarico aggiuntivo, attribuibile al personale che noi prevediamo sia inserito nelle Aree dei Funzionari e in quella dei Quadri e delle alte professionalità, con risorse che non gravino sui Fondi di Amministrazione o di Ente, ma siano direttamente a carico delle Amministrazioni.

Andranno poi riscritti i profili professionali all'interno delle Aree, adeguandoli ai nuovi processi lavorativi delle singole Amministrazioni del comparto, attraverso la contrattazione integrativa di amministrazione, recuperando lo scippo avvenuto con il CCNL 2016/2018 che ora prevede invece l'istituto del confronto e nei fatti la piena discrezionalità datoriale su uno strumento che invece è decisivo per la valorizzazione del personale.





NORMA DI PRIMO INQUADRAMENTO

Nella definizione del nuovo ordinamento professionale riteniamo ineludibile la previsione nel nuovo CCNL di una norma di primo inquadramento che sani il mansionismo di questi anni e ricollochi il personale nelle nuove Aree. Per dirla in maniera più chiara, i requisiti che saranno richiesti per l'accesso dall'esterno nelle nuove Aree, per il personale già in servizio all'atto della stipula del CCNL saranno diversi, anche in deroga al possesso del titolo di studio, e dovranno fare riferimento alle competenze possedute e all'esperienza pregressa.

LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Il diritto alla carriera e al riconoscimento della professionalità è uno dei fattori di sviluppo delle risorse umane e di maggiore efficienza delle Amministrazioni.

La definizione di un nuovo ordinamento professionale presuppone quindi la previsione che sia garantita, a regime, la possibilità di passaggio tra le aree, superando sia i limiti percentuali attualmente previsti dalla legge Madia, inadeguati ad intercettare il fabbisogno delle Amministrazioni, che quelli relativi per il personale interno al possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno.

Tale possibilità, da inserire nel CCNL, ovviamente dovrà superare anche il limite temporale che la norma oggi limita al 31/12/2021.

L'esperienza acquisita, il possesso di specifica professionalità, sono elementi che non possono essere sconosciuti all'interno di una organizzazione del lavoro che non vuole disperdere i bagagli professionali consolidati e quindi debbono rappresentare gli elementi prioritari per lo svolgimento di tali procedure.

LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

Per quanto concerne le progressioni all'interno delle tre Aree, ribadiamo che questo non può essere l'unico percorso di valorizzazione. In questi anni il modello basato sulle progressioni economiche, finanziate dal Fondo di amministrazione e sottoposto a rigidità, dettate sia dagli interventi normativi sull'entità dei Fondi, che sui criteri da adottare, ha reso tale strumento difficilmente utilizzabile in futuro, anche per la saturazione di molte posizioni.

Va quindi ripensato nel suo complesso il meccanismo delle dinamiche all'interno delle aree, superando l'attuale modalità di finanziamento delle procedure che non può più gravare sui Fondi del personale ma direttamente sui bilanci delle Amministrazioni, ma anche sulla stessa definizione delle fasce all'interno delle Aree.





Le attuali fasce non sono in grado di intercettare tutte le dinamiche (sono limitate nel numero all'interno delle singole Aree), e sono graduate in modo non equilibrato dal punto di vista economico, essendo ancora basate sull'esigenza a suo tempo manifestatasi in sede di prima applicazione di "fotografare" in modo automatico il modello preesistente basato su posizioni giuridiche e posizioni super, oggi non più previste all'interno della polifunzionalità delle Aree.

La FLP propone all'interno delle Aree, così come da noi individuate, l'istituzione di ulteriori livelli retributivi, la cui dinamica interna si attua mediante la comparazione e la pesatura, in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione, degli elementi prioritariamente legati all'esperienza professionale acquisita e allo svolgimento di attività di formazione e di aggiornamento che debbono essere garantiti a tutti e al possesso di titoli di studio.

I SISTEMI DI VALUTAZIONE

Sul fronte **della valutazione**, ribadita la nostra posizione critica di fondo sull'attuale modello, non può non essere confermata la disponibilità e la necessità di affrontare senza alcun timore reverenziale l'ineludibile problematica della performance del personale pubblico.

In questo quadro occorre però riaprire un dialogo vero e concreto fra le parti mediante il superamento della riserva di legge sulla materia per ridare ai lavoratori pubblici attraverso le loro rappresentanze, strumenti idonei al fine di affrontare seriamente il tema del merito, fuori dal canale mediatico creato volutamente intorno allo stesso. Vanno superate le rigidità predeterminate e riteniamo che il riferimento da prendere in considerazione non possa prescindere anche dall'ambito lavorativo dell'ufficio, e delle diverse articolazioni degli Enti di appartenenza.

Il riconoscimento del merito è uno degli elementi che serve per modernizzare le nostre Pubbliche Amministrazioni e renderle capaci di assecondare i processi di ripresa e di rilancio del Paese.

Per fare però entrare veramente nell'agenda questo importante fattore è necessario rimuovere tutti gli ostacoli storicamente esistenti che fanno della PA ancora in gran parte una struttura ferma, ostacolo di una burocrazia immobile e di una politica che nei decenni è passata da una visione assistenziale e fonte di consenso elettorale, a quella dei tagli, della destrutturazione, delle esternalizzazioni e delle privatizzazioni.

Per riconoscere il merito è necessario che venga valorizzato e formato il personale, riconosciuto il diritto alla carriera, oggi negato da un ordinamento professionale desueto e appiattito, destinare adeguate risorse per premiare la produttività e la qualità delle prestazioni.





E' necessario un cambio di paradigma, quindi, che all'interno di un processo di riconsiderazione del valore del lavoro pubblico, metta a disposizione delle parti una "cassetta degli attrezzi" che permetta di riscrivere i livelli di responsabilità, la qualità e la tipologia dei processi lavorativi, i modelli organizzativi e che utilizzi la digitalizzazione come leva di innovazione e non come mera scorciatoia salvifica.

In questo quadro una delle condizioni necessarie è la definizione, all'interno del ciclo della performance, di obiettivi chiari e misurabili, la condivisione preventiva degli stessi, indicatori affidabili e coerenti, sinergici con i sistemi di valutazione dei dirigenti, ancora oggi del tutto sganciati nei farraginosi e improvvisati attuali sistemi, il diffondersi della cultura della valutazione oggi poco praticata e la formazione dei valutatori. Inoltre, è fondamentale valorizzare, all'interno dei sistemi di valutazione, l'apporto dei team di lavoro, nell'ottica di promuovere logiche cooperative anziché una spasmodica competizione individuale, deleteria per il benessere organizzativo all'interno dei posti di lavoro e la funzionalità stessa degli uffici.

E' altresì necessario che la performance che misura il risultato della prestazione lavorativa individuale venga collocata all'interno della performance organizzativa che rileva il risultato dell'Amministrazione nel suo complesso e degli Uffici in particolare, e che le due tipologie di performance siano coerenti ed intrecciate tra di loro, non rendendo ipotizzabile una valutazione individuale che non tenga conto di quella organizzativa.

La valutazione non può essere agitata come strumento punitivo per distinguere i buoni dai cattivi, per differenziare le poche risorse disponibili, creando in un quadro improvvisato come quello attuale, conflitti e divisioni. Per delegittimare il buon lavoro di tanti allo scopo di far passare l'idea che se le cose non funzionano è perché ci sono negli Uffici fannulloni che godono di rendite di posizioni. Un luogo comune che, non toccando i veri temi della produttività e dell'efficienza della PA, si è dimostrato non solo ingeneroso ma miope.

Deve diventare, invece, come noi chiediamo, uno degli elementi di crescita del personale, di miglioramento del benessere organizzativo. Per fare questo ci vogliono regole certe e condivise, strumenti gestionali efficaci, un progetto di ampio respiro.

LA FORMAZIONE

La **Formazione del personale** deve tornare ad essere materia pienamente contrattabile, sia in ambito nazionale che territoriale, per gli indubitabili collegamenti con i sistemi premiali, percorsi di carriera, e più in generale, per l'utilizzo ottimale delle risorse umane.

Riteniamo infatti che la valorizzazione delle risorse umane, oltre a costituire un fattore stra-





tegnico e una chiave di successo per ogni organizzazione, debba tornare ad essere un imprescindibile diritto per tutti i lavoratori pubblici.

La Formazione come strumento di sviluppo delle competenze, deve rispondere a criteri che tengano di conto sia delle esigenze organizzative e funzionali delle Amministrazioni che di quelle di sviluppo delle conoscenze dei singoli. In tale ambito la FLP ritiene che la formazione debba essere non episodica, ma continua, erogabile anche in modalità e-learning, certificata e che produca l'acquisizione di crediti formativi utilizzabili nel corso della vita lavorativa.

Le Amministrazioni debbono predisporre annualmente, attraverso il confronto con le relative Parti sindacali, piani di formazione di Amministrazione e di singoli Uffici.

BANCHE DATI DELLE COMPETENZE

Tutte le pubbliche amministrazioni devono assumere l'impegno a costituire delle banche dati delle competenze, su un modello unificato valido per tutto il sistema pubblico.

In dette banche dati confluiranno non solo i titoli di studio e la professionalità acquisita e certificata dall'amministrazione di appartenenza, ma anche altre competenze professionali certificate da altre pubbliche amministrazioni o da enti terzi riconosciuti facenti parte di appositi albi validati dalla Funzione Pubblica.

Dette banche dati delle competenze saranno disponibili a tutto il sistema delle pubbliche amministrazioni, onde garantire una migliore allocazione delle risorse nonché lo scambio di esperienze e di professionalità tra Enti diversi, anche ai fini del conferimento di incarichi.

PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La c.d. "Direttiva Benessere" della FP del 24.03.2004, recava importanti sollecitazioni alle Amministrazioni, poi purtroppo in massima parte disattese, in particolare a realizzare, per i propri dipendenti, un insieme di ambienti e relazioni atti a contribuire al miglioramento della qualità della vita lavorativa; ad aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria Amministrazione; diffondere la cultura della partecipazione al posto della cultura dell'adempimento; infine, a prevenire i rischi psicosociali di cui al D. Lgs. 626/94, oggi D.Lgs 81/2008 .

E' dunque necessario che il CCNL rechi disposizioni in linea con le sopra richiamate indicazioni della FP, finalizzate alla concreta realizzazione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro.





Il Lavoro agile e la conciliazione vita lavoro

L'evidenza epidemiologica dimostra come, allo stato, la fase emergenziale non sia affatto superata.

Le nuove varianti del Covid 19 e i ritardi nella campagna vaccinale comportano la necessità di tenere alta l'attenzione e la prevenzione, evitando fughe in avanti che potrebbero avere effetti molto pericolosi per la salute nazionale.

Sarà quindi necessario mantenere ancora per qualche tempo il lavoro agile in modalità emergenziale come la modalità prevalente di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile adottato per fronteggiare la pandemia, in una situazione di assoluta arretratezza prevalente su tale istituto, è stato di fatto un lavoro da remoto, svolto in gran parte con le dotazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e con modelli organizzativi e lavorativi che nulla hanno a che vedere con le forme di lavoro agile come dovrebbero essere intese a regime.

Ma la normativa sopravvenuta ha comunque previsto che, cessata l'emergenza sanitaria, il lavoro agile diventerà a regime una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, mediante l'attivazione dei POLA (Piani Organizzativi del lavoro Agile) che dovranno interessare almeno il 60 per cento di personale adibito ad attività che possono essere rese in tale modalità.

E' di tutta evidenza quindi come tale situazione vada ricondotta all'interno dei Contratti nazionali di lavoro, dal momento che all'attualità vi è unicamente una regolamentazione unilaterale, prevista da norme, prima sperimentali come quelle Madia, e poi emergenziali adottate nel corso della pandemia.

Una regolamentazione pattizia che dovrà permeare tutti gli istituti, a partire dalle modifiche organizzative, che dovranno adeguare gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro, che dovranno privilegiare un'organizzazione più orizzontale e meno verticale, l'autonomia e il lavoro per team.





Se il passaggio ineludibile e per certi versi obbligato sarà quello, come deve essere, dal considerare il lavoro agile non come una semplice opportunità, pur importante, di conciliazione vita lavoro e di migliore vivibilità delle nostre città, ma come una formidabile modalità di innovazione organizzativa e di modernizzazione delle strutture, è indubbio che il quadro di riferimento deve essere complessivo e deve riguardare tutti gli aspetti.

Con riferimento agli istituti del rapporto di lavoro, che vanno regolamentati in vista dell'implementazione del lavoro agile, sicuramente vi sono quelli dell'orario di lavoro, della sua articolazione, della sua computazione e della sua rilevazione, la fascia di contattabilità e il relativo diritto alla disconnessione, il diritto ai buoni pasto e al welfare aziendale, gli eventuali rimborsi in caso di utilizzo di dotazioni proprie, le modalità di alternanza tra lavoro agile e in presenza.

Il CCNL dovrà recare la previsione che la prestazione resa in modalità agile non vari lo status giuridico del lavoratore, la sua posizione all'interno dell'amministrazione, le sue mansioni e il suo impiego professionale, garantendo che i dipendenti in lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

E inoltre, il riconoscimento che la prestazione lavorativa in modalità agile costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e che il lavoratore che svolge la prestazione in tale modalità ha diritto ad un trattamento economico, normativo e contrattuale non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno del luogo di lavoro.

Le strumentazioni informatiche andranno rese dalle Amministrazioni come le licenze d'uso, i programmi e le applicazioni software necessari all'attività da svolgersi da remoto.

Dovranno essere garantiti, con l'adozione delle necessarie misure di sicurezza, l'accesso alle banche dati, nonché il ricorso a strumenti, quali i sistemi di videoconferenza e call conference per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro.





Per una nuova PA attraverso il cambio generazionale e diverse politiche previdenziali

Una Pubblica Amministrazione in linea con la scelta di essere anche volano di sviluppo economico e occupazionale per il Paese, deve trarre una nuova politica assunzionale e una diversa politica previdenziale del settore pubblico, risolvendo una volta per tutte l'annosa questione del precariato e armonizzando la normativa italiana con quella europea, come impone la sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2014.

Per continuare e migliorare la qualità di servizi pubblici insostituibili forniti ai cittadini, quali quelli della istruzione e della salute, della giustizia, del fisco, della difesa e delle istituzioni, del territorio, culturali e ambientali, etc., la PA può e deve rinnovarsi profondamente anche per quanto riguarda il proprio personale, e i contratti di lavoro devono essere uno strumento attraverso il quale procedere a rivisitare gli attuali processi previsti per tali materie.

La mobilità volontaria interna nei comparti e a livello intercompartimentale e interregionale, le politiche occupazionali e assunzionali, rivedendo i modelli sinora attuati, la previsione dell'utilizzo di forme nuove di lavoro anche nel pubblico, in alcuni casi già inserite nei precedenti contratti ma scarsamente praticate, il tutto allo scopo precipuo di ringiovanire la Pubblica Amministrazione, potranno essere elementi utili per raggiungere l'obiettivo finalizzato di un vero e significativo processo di riorganizzazione della stessa PA, a cui far partecipare attivamente le forze sociali anche nell'ambito di una necessaria revisione delle dotazioni organiche delle singole Amministrazioni.

Appare però di tutta evidenza, come nell'ambito di un piano straordinario generale di assunzione nella Pubblica Amministrazione, occorre prevedere professionalità nuove per assicurare servizi sempre più vicini ai bisogni e alle esigenze dei cittadini. Altresì è necessario provvedere a un necessario ringiovanimento della PA italiana mediante il rafforzamento dell'istituto del turn over del personale.

La materia della mobilità deve tornare a essere materia contrattuale e non riserva di legge. Il personale della nostra Pubblica Amministrazione è tra i più vecchi d'Europa.

Alcune attività sono altamente usuranti e l'impatto nelle dotazioni organiche è rilevante per offrire servizi di qualità e sicurezza ai cittadini. Tutto ciò pone la necessità di uno svecchiamento del personale.

È quanto mai doveroso affrontare il problema e trovare delle soluzioni che consentano al lavoratore di arrivare a termine carriera in salute e consentano all'Amministrazione di mantenere aperti i servizi.

