

LE PROPOSTE DELLA FLP PER IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI

Le nostre idee a confronto con le lavoratrici e i lavoratori

Sono bastati pochi giorni e, come prevedevamo, inizia a prendere corpo e consistenza tutta l'ambiguità del cosiddetto "Patto per il lavoro pubblico" siglato da cgil, cisl e uil con Brunetta. Che, portato a "casa" il risultato da lui auspicato, (è proprio il caso di dire così), dopo l'annuncio che la *storica intesa* era stata raggiunta nella sua residenza, tra un manicaretto e l'altro, cucinato generosamente con le proprie mani, e consumato con i segretari generali di cgil, cisl e uil, dando vita ad una nuova formula negoziale definibile dal "*piatto al patto*") ha iniziato a enunciare nel dettaglio le sue proposte in materia di lavoro pubblico e di rinnovo dei contratti.

Piano straordinario di assunzioni per rafforzare gli organici delle Pubbliche amministrazioni dopo anni di blocco delle assunzioni? **Non proprio**, bensì l'assunzione mirata di specifiche professionalità, **con contratti a tempo determinato**, da scegliere come si fa con le "*migliori ciliegie sugli alberi*" (ancora una citazione gastronomica).

Verificheremo nei fatti queste affermazioni, ma la sensazione è che si voglia bypassare la questione della carenza di organici e privilegiare, invece, poche migliaia di assunzioni, a chiamata sostanzialmente diretta. Inoltre Brunetta ha chiarito che siccome ci sono tanti soldi per rinnovare i contratti (sic), queste risorse debbono essere indirizzate in gran parte su istituti da lui già proposti negli anni scorsi e che, in mancanza di un quadro organico e condiviso, sono miseramente falliti e, aggiungiamo noi, hanno aumentato divisioni, inefficienze e peggiorato il clima interno nelle Amministrazioni. Ci riferiamo in particolare al "**bonus per le eccellenze**" da lui rilanciato e alle somme da destinare genericamente ai progetti di innovazione. In buona sostanza gli 80 euro lordi medi a regime (50 euro netti) per Brunetta (e per chi ha avallato le sue proposte) non vanno in busta paga, ma buona parte di essi dovrebbero essere destinati solo a pochi, ai cosiddetti "eccellenti", valutati dagli stessi che in questi anni hanno fatto fallire tutti i sistemi di valutazione nelle nostre Amministrazioni.

Niente sul nuovo ordinamento (le risorse aggiuntive non ci sono e si promette che verranno parzialmente inserite solo nella legge di bilancio 2022), e nessun dietrofront sulle norme penalizzanti in materia di diritti e tutela della salute (tassa sulla salute, permessi contingentati per visite mediche specialistiche e accertamenti diagnostici, etc).

Insomma **il quadro di riferimento non è per niente rassicurante**, e per rimandare al mittente la cambiale in bianco firmata da cgil, cisl e uil a Brunetta, si rende quindi ancora più **necessario un ampio confronto con le lavoratrici e i lavoratori per fare chiarezza** sulla situazione, per **definire insieme gli obiettivi e le rivendicazioni** per il rinnovo di un Contratto, già scaduto da due anni, che non può essere la fotocopia di quello 2016/2018, assolutamente insufficiente nei contenuti, e confezionato con le medesime modalità del Patto *a escludendum* quella volta siglato da cgil, cisl e uil con Renzi (prima delle elezioni del 2018).

Consulteremo e ci confronteremo con il personale sulle proposte che trovate riassunte nel volantino allegato, con **assemblee di livello nazionale e territoriale che progressivamente interesseranno tutte le Amministrazioni** (il 26 marzo è in calendario quella per il Ministero dell'Interno e il 31 marzo quella per il Ministero della Cultura (ex Mibact) e terremo il 24 marzo, sempre in videoconferenza, **l'Attivo nazionale dei quadri e dei dirigenti FLP nazionali e territoriali. Per condividerle e approvarle insieme**. Perché non è solo una questione di contenuti, ma anche di metodo. E pensare di predeterminare un rinnovo di contratto, tra quattro mura, e senza alcun reale mandato del personale, è qualcosa che grida vendetta.

A cura della Federazione FLP





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



La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese

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.

Con la semplificazione normativa, la delegificazione, la digitalizzazione, la P.A. è un'importante fattore di creazione di valore, permettendo alle aziende e alle nuove imprenditoriali di dispiegare tutte le loro potenzialità in un mercato sempre più globale concorrenziale.

Con la riscrittura e la sistemazione 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 alla 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.

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 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.

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

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.

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. 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 comporto, 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.

Un Contratto che tuteli il potere d'acquisto, riscriva la busta paga, elimini le sperequazioni, e la tassa sulla salute

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, ed è di tutta evidenza che la media degli incrementi retributivi per il personale delle aree risulti addirittura inferiore agli 80 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 2019/2021.

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 contrattuali quali quelli delle progressioni economiche, del sistema indennitario, della produttività e del nuovo ordinamento che altrimenti graverebbero sull'esiguo stanziamento oggi previsto.

Bisogna riscrivere complessivamente la struttura del salario 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 dei contributi pensionistici che per le decurtazioni applicate nei casi di assenza per malattia previsti dalle norme vigenti. In questo modo cancelleremo l'odiosa tassa sulla salute.

Vanno quindi 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 entrare all'interno dello stipendio e della retribuzione tabellare. E nella retribuzione tabellare dovrà essere ricompreso anche l'elemento perequativo definito dall'art. 75 del vigente CCNL, conglobandolo al suo interno.

Le necessarie modifiche normative per ridare centralità alla contrattazione

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

ELIMINAZIONE DEL TETTO MASSIMO PREDEFINITO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE

La FLP ha chiesto di abrogare le norme che prevedono il tetto ai Fondi risorse decentrate delle singole Amministrazioni, che impedisce l'utilizzo di risorse già stanziato e nelle disponibilità delle

stesse, e quindi senza aggravio per il bilancio dello stato. Bisogna inoltre implementare e finalmente quantificare i risparmi di gestione rinvenibili con una seria lotta agli sprechi e alle inefficienze della spesa pubblica per appalti, consulenze, esternalizzazioni.

SUPERAMENTO DELLA TRANSITORietà 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 E PIENA ESIGIBILITÀ DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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, peraltro in senso unicamente punitivo.

La FLP rivendica inoltre 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 responsabilità 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.

Il nuovo Ordinamento e lo sviluppo professionale

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.

Superando così 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, implementando altresì quella dei professionisti (a tutt'oggi prevista solo per gli enti pubblici non 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.

Come FLP individuamo 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.

Proponiamo, quindi, 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 in questo modo 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 parte 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.

Tutte posizioni 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.

Un' Area 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 verso la dirigenza, vista come un momento di crescita professionale e di riconoscimento di competenze possedute.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per quanto riguarda invece l'attuale istituto delle posizioni organizzative, essendo ancorato 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.

RISCRITTURA PROFILI PROFESSIONALI E NORMA DI PRIMO INQUADRAMENTO

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.

Nella definizione del nuovo ordinamento professionale riteniamo ineludibile la previsione nel nuovo CCNL di una norma di primo inquadramento che sani il mansionismo 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.

PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

Per quanto concerne le progressioni all'interno delle Aree, andrà rivisto 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.

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 l'istituzione di ulteriori livelli retributivi rispetto a quelli oggi previsti, 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, al possesso di titoli di studio e allo svolgimento di attività di formazione e di aggiornamento che debbono essere garantiti a tutti, il diritto alla carriera e al riconoscimento della professionalità è uno dei fattori di sviluppo delle risorse umane e di maggiore efficienza delle Amministrazioni.

PASSAGGIO TRA LE AREE

La definizione di un nuovo ordinamento professionale presuppone quindi la previsione che sia garantita all'interno del Contratto, a regime, il passaggio tra le aree, superando il limite temporale che la norma oggi limita al 31/12/2021, aumentando le percentuali di copertura dei posti che debbono arrivare fino al 50 per cento di quelli disponibili e prevedendo per il personale interno la deroga del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

L'esperienza acquisita, il possesso di specifica professionalità, sono elementi che non possono essere disconosciuti 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.

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, i percorsi di carriera, e più in generale, per l'utilizzo ottimale delle risorse umane.

La Formazione come strumento di sviluppo delle competenze, deve rispondere a criteri che tengano conto sia delle esigenze organizzative e funzionali delle Amministrazioni che 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.

Vanno inoltre costituite le banche dati delle competenze in cui 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.

Le 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.

La valutazione

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. 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 farrinosi 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 essendo ipotizzabile una valutazione individuale che non tenga conto di quella organizzativa.

Il Lavoro agile, la conciliazione vita lavoro e il benessere organizzativo

L'evidenza epidemiologica dimostra come 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.

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 pre-

vigente 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 ha comunque permesso per tutto l'anno trascorso il funzionamento degli Uffici e dei servizi erogati dalle diverse Amministrazioni, alle prese con molte attività aggiuntive e straordinarie come quelle della cassa integrazione in deroga, dei rimborsi erogati a seguito del DL ristori costituendo un vero esempio di resilienza.

Tale esperienza non deve essere in alcun modo dispersa e deve divenire a regime una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, capace di coniugare al meglio la conciliazione vita-lavoro e dei tempi delle città, con l'innovazione organizzativa.

E' necessario un cambio di paradigma che dovrà permeare i livelli organizzativi delle Amministrazioni che dovranno adeguare gli assetti alle nuove tecnologie e alle nuove forme di lavoro, privilegiando un'organizzazione del lavoro più orizzontale e meno verticale, i livelli di autonomia e il lavoro per team e per obiettivi.

Con riferimento agli istituti da regolare nel CCNL 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, i 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 varia 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.

E' inoltre necessario che il CCNL rechi disposizioni 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, a prevenire i rischi psicosociali.

Per una nuova PA attraverso il ricambio generazionale e delle diverse politiche previdenziali

Una Pubblica Amministrazione in linea con la scelta di essere un 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, 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.

Appare di tutta evidenza, come nell'ambito di un piano straordinario generale di assunzione nella Pubblica Amministrazione, occorra 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 mobilità volontaria interna nei comparti e a livello intercompartimentale e interregionale 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 anche mediante il rafforzamento dell'istituto del turn over del personale.

Così come, nell'ambito dell'annunciata riforma del sistema pensionistico, andranno eliminate le inaccettabili penalizzazioni in merito al trattamento di fine rapporto e rivisti i lavori gravosi e usuranti che come si è visto in questi drammatici mesi, interessano direttamente e pienamente anche il lavoro pubblico.