



PROPOSTE DI MODIFICHE LEGISLATIVE PER IL NUOVO CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

Premessa

Le politiche della spesa pubblica, il decennale blocco contrattuale a cui si è messo fine solo con il rinnovo dei contratti 2016-2018, i reiterati blocchi delle assunzioni, i tagli lineari della spesa pubblica, i compiti assegnati alle Amministrazioni delle Funzioni Centrali, i cambiamenti organizzativi intervenuti, hanno richiesto ai lavoratori del comparto un notevole impegno in termini di crescita professionale e conoscenze tecnologiche, rendendo l'attuale sistema di classificazione delle aree professionali non coerente con la realtà organizzativa e le competenze espresse.

Per continuare a migliorare il funzionamento della Pubblica Amministrazione e il livello e la qualità dei servizi pubblici per cittadini ed imprese occorre intervenire con modifiche normative, ulteriori cambiamenti organizzativi, adeguati investimenti, anche di carattere politico, culturale e sociale in grado di valorizzare il ruolo che i dipendenti pubblici svolgono nell'adempimento delle proprie funzioni al servizio del Paese, recuperando il rispetto dei cittadini utenti e la fiducia nei confronti del lavoro pubblico.

Il necessario ricambio generazionale impone inoltre di non disperdere competenze acquisite ed esperienze maturate all'interno delle amministrazioni.

Occorre proseguire il percorso iniziato con il CCNL 2016-18, ripristinando gli spazi di contrattazione e di confronto che la legislazione attuale ha sottratto al tavolo negoziale.

Occorre superare il "divieto a contrattare" su molte materie ed è necessario trattare le ricadute che le modifiche all'organizzazione del lavoro determinano sulle lavoratrici e sui lavoratori, in termini di condizioni e carichi di lavoro, trattamento economico, nonché definire –insieme alle amministrazioni- gli obiettivi di miglioramento della qualità del lavoro, dell'inquadramento e dello sviluppo professionale.

La gestione della crisi epidemiologica, inoltre, ha messo in luce le carenze strumentali e di aggiornamento delle dotazioni tecnologiche ma anche evidenziato le straordinarie potenzialità dei servizi offerti a distanza con lo smart-working che, se ben utilizzato, può rappresentare anche in futuro una leva per accompagnare i cambiamenti organizzativi e per conciliare i tempi di vita e di lavoro. Uno smart-working osteggiato dalle amministrazioni e mal visto dai cittadini, che, per essere accettato ed apprezzato, deve essere efficace.

Le amministrazioni devono consentire l'accesso da remoto a tutti gli smart workers fornendo strumentazione avanzata e sicura.

Per questi motivi le OO.SS. del Comparto Funzioni Centrali chiedono all'autorità politica un impegno concreto, volto a superare i vincoli di natura economica e normativa che ancora insistono a scapito del lavoro pubblico, per determinare le condizioni per un'iniziativa contrattuale coerente con le sfide sopra richiamate.

Il nuovo CCNL dovrà definire, tenendo conto delle proposte che saranno formulate dall'apposita Commissione Paritetica, un sistema di classificazione comune, maggiormente rispondente alle rinnovate



necessità di ordine organizzativo e funzionale, in grado di aprire nuovi spazi per l'evoluzione professionale e la riqualificazione delle competenze richieste dalle attività svolte, assicurando ai lavoratori e alle lavoratrici nuove opportunità di crescita e valorizzazione professionale. Tutto ciò richiede necessari ed indispensabili adattamenti del quadro legislativo vigente.

È necessario introdurre una nuova disciplina che, a partire da criteri definiti nel CCNL, sia in grado di riconoscere adeguatamente le effettive competenze, incarichi, funzioni di responsabilità e di coordinamento ricoperte a livello di ente o amministrazione.

Occorre, inoltre, superare gli attuali limiti normativi che si frappongono alla possibilità di incrementare i fondi per la contrattazione integrativa, per rendere possibile una nuova disciplina degli sviluppi economici interni che sappia, in modo parallelo e secondo un doppio canale di progressione:

- valorizzare le competenze frutto della capacità di rispondere prontamente alle esigenze organizzative e funzionali sempre più complesse;
- valorizzare l'esperienza maturata nell'amministrazione, riconoscendo che l'anzianità lavorativa è un valore dinamico e non statico.

Proposte di modifica legislativa

1. Per realizzare questi obiettivi è, dunque, necessario prevedere - per il rinnovo contrattuale del triennio 2019 -2021 - un incremento progressivo delle risorse stanziare, in modo da determinare, a regime, le condizioni necessarie:
 - a. per adeguare il potere di acquisto delle retribuzioni;
 - b. per rivedere il sistema di finanziamento dei fondi dei singoli enti ed amministrazioni (fondo risorse decentrate, ex FUA) anche consentendo, con provvedimenti autonomi delle singole Amministrazioni/Enti, di utilizzare quota parte delle entrate proprie di ogni Amministrazione/Ente e i risparmi di gestione;
 - c. per finanziare il nuovo sistema di inquadramento e classificazione del personale (ordinamento professionale).

L'adeguamento dei fondi, infatti, resta fondamentale per realizzare le progressioni economiche fra le fasce all'interno delle aree e per erogare i trattamenti economici accessori. I Fondi, depauperati nel tempo da riduzioni e mancati recuperi, sono ormai "storicizzati" e hanno consistenze diverse fra le varie amministrazioni. Questa diversa consistenza produce disparità di trattamento ed iniquità derivanti dal fatto che in alcune amministrazioni pubbliche la carenza di fondi non consente di effettuare le progressioni da moltissimi anni, mentre in altre, nel corso di un triennio, si è riusciti a riqualificare e ad effettuare almeno un passaggio di posizione all'insieme del personale.

2. In relazione al necessario processo di transizione demografica nelle pubbliche amministrazioni occorre temperare all'esigenza di accompagnare il reclutamento e l'immissione in servizio di nuovo



personale, con processi di valorizzazione professionale dell'esperienza e delle competenze del personale già in servizio. Va prevista la possibilità che il nuovo ordinamento professionale possa riconoscere in modo significativo il "diritto alla carriera" a tutti, operando una reale riclassificazione del personale rispetto all'attuale inquadramento professionale, riconoscendo le funzioni effettivamente svolte. Occorre, inoltre, rendere le aree più "permeabili" rispetto alle progressioni del personale interno superando le rigidità attuali legate al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, definendo, con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, i requisiti equipollenti volti a valorizzare l'esperienza e le competenze professionali acquisite dal personale già in servizio.

In tale ottica bisognerà riconoscere in modo organico, e conseguentemente valorizzare nella definizione del nuovo ordinamento, le professionalità espresse in modo qualitativamente superiore all'inquadramento, le funzioni altamente professionalizzate, i compiti di responsabilità e di coordinamento, le attività disciplinate da codici deontologici, da iscrizioni ad albi o per le quali occorra specifica abilitazione professionale.

Più in generale, va prevista a regime l'attivazione di procedure selettive per i passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo, prevedendo che la contrattazione collettiva possa definire due criteri di partecipazione consistenti o nel possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno o nella valorizzazione dell'anzianità di servizio maturata nella P.A., anche definendo percorsi formativi utili a colmare eventuali gap, in termini di conoscenze e competenze.

Il sistema attuale delle progressioni fra le aree, basato sul valore legale del titolo di studio, acquisirebbe, in tal modo, maggiore flessibilità, mettendo l'aggiornamento dei titoli e delle conoscenze durante tutto l'arco della vita lavorativa al centro dei processi di valorizzazione professionale e introdurrebbe un fondamentale elemento motivazionale per i dipendenti.

La contrattazione collettiva deve essere la leva indispensabile per gestire le risorse umane e attuare politiche che puntino alla qualità e al miglioramento dei servizi e alla valorizzazione dei lavoratori.

3. Senza l'adozione di un reale modello di relazioni sindacali partecipativo e senza rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva integrativa nelle materie attinenti alla gestione del rapporto di lavoro non sarà possibile introdurre processi di cambiamento nell'organizzazione del lavoro volti ad innovare l'organizzazione dei servizi, a beneficio di cittadini ed imprese.

Per questo è necessario rafforzare ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali definito con il CCNL 2016-2018 sulle materie di cui agli art. 5 e 6 del Dlgs 165/2001, attraverso il confronto continuo sulle scelte che impattano sulla gestione del rapporto di lavoro e aggiornare le materie oggetto di contrattazione.

È necessario, in particolare, che alcune materie oggi sottratte alle competenze della contrattazione possano tornare nella disponibilità delle parti. In particolare, chiediamo che la legge preveda l'inserimento esplicito fra le materie oggetto di contrattazione dei seguenti istituti:

- a. Organizzazione del lavoro e carichi di lavoro;



- b. Orario di lavoro;
 - c. Criteri di definizione degli obiettivi di risultato e di performance;
 - d. Criteri e obiettivi generali in materia di formazione e aggiornamento professionale;
 - e. Disciplina del rapporto di lavoro agile;
 - f. Determinazione dei Fondi Risorse Decentrate (FRD);
 - g. Individuazione dei profili professionali;
 - h. Accordi di mobilità.
4. Liberalizzare la determinazione dei FRD, modificando l'art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017, che prevede che dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Nonostante i correttivi legislativi fin qui adottati abbiano offerto una prima, parziale, soluzione al problema (prevedendo che le risorse destinate dai CCNL ai fondi di amministrazione non concorrano alla determinazione del tetto), il limite legislativo determina l'impossibilità, per le amministrazioni più virtuose, o per quelle interessate a processi di riorganizzazione, di incrementare la parte variabile del fondo con risorse proprie.

Se si vuole incrementare la componente del salario accessorio collegata alla produttività e se vogliamo dare la possibilità alle amministrazioni pubbliche di valorizzare la professionalità del personale in servizio, che attualmente si fa carico delle enormi carenze di organico o di organici ridotti progressivamente negli anni, i fondi devono poter essere incrementati in modo adeguato. Pertanto, occorre prevedere il superamento del tetto dei trattamenti economici accessori.

5. Infine, è quanto mai necessario che vengano introdotte nuove regole in materia di controlli sulla contrattazione integrativa, definendo discipline semplificate e attribuendo ai soggetti esterni all'amministrazione di riferimento attribuire il solo ruolo di una verifica di compatibilità economica (art. 40 bis Dlgs 165/2001).