



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale Agenzie Fiscali - Salfi

Via Nazionale n. 243, 00184, Roma
tel. 06/481.95.07 - salfi@confisal-unsal.it



Una valutazione del Coordinatore Nazionale

ASPETTI FONDAMENTALI DEL PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE

Il progetto di riforma della Pubblica Amministrazione, nella visione del Governo, ha l'obiettivo di fare della PA un "acceleratore" della crescita economica e sociale, un "catalizzatore" della ripresa. Un cambio di paradigma rispetto all'attuale percezione dell'amministrazione pubblica.

Il piano di realizzo degli investimenti per il futuro passa attraverso la dotazione delle infrastrutture sociali, amministrative, materiali ed immateriali che consentano al Paese di fare un salto di innovazione, modernizzazione, inclusione e coesione sociale. A partire, appunto, dalla nostra Pubblica Amministrazione.

L'idea è semplice: disegnare e realizzare un percorso di equilibrio tra l'azione delle amministrazioni pubbliche, la continua ricerca di efficienza e d'innovazione delle imprese e la domanda di semplicità e di speditezza dei cittadini nelle relazioni con gli uffici pubblici.

Va, altresì, sottolineato che diverse sono le raccomandazioni che la Commissione Europea ha formulato rispetto alle riforme e ai progetti che interessano il rinnovamento della PA e la sua digitalizzazione.

Rilievi che guardano alla necessità:

- di definire una strategia e una visione complessiva del percorso di riforma e di innovazione organizzativa;
- di puntare su meccanismi di implementazione e attuazione efficaci e rapidi;
- di creare strutturalmente capacità amministrativa attraverso percorsi di selezione delle migliori competenze e qualificazione delle persone;
- di eliminare i colli di bottiglia che potrebbero rallentare l'attuazione degli investimenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

A supporto della fondamentale azione riformatrice, è stato sottoscritto tra Governo e Sindacato un "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", patto che si basa su diversi principi e condizioni sinteticamente di seguito riportati.

Nell'evidenziare gli elementi significativi del Patto è giusto sottolineare che il contenuto dello stesso è il frutto dell'ampio dibattito di questi anni sulle criticità del Pubblico Impiego, nonché sulle valutazioni politiche degli "stakeholder" sull'intero "mondo" del lavoro pubblico.

Il Ministro della PA prof. Brunetta si è già cimentato, nella sua passata esperienza, con la funzione ed i relativi compiti di "governo" politico della PA lasciando, soprattutto, "strascichi" e "scie turbolenti". La sua riforma non andò in porto non solo per il blocco dei rinnovi

contrattuali ma, anche, per i tanti ostacoli frapposti a partire dalla mancata condivisione con i lavoratori.

Il Governo Draghi e, soprattutto, i **vincoli esterni imposti dalla UE per la declinazione e la concreta applicazione dei progetti del “Recovery Plan”**, potranno, forse, riuscire a fare il miracolo della riforma della PA, da noi definita una “araba fenice”, attesa da decenni, soprattutto con lo strategico coinvolgimento del mondo sindacale e, quindi, dei Lavoratori.

La CONFSAL – UNSA ritiene strategico il coinvolgimento della Rappresentanza sindacale quale elemento fondamentale e significativo del progetto in corso.

Tutto ciò nonostante che diversi studiosi/esperti ritengano, invece, il coinvolgimento sindacale foriero di risultati negativi.

Al riguardo riportiamo la valutazione del prof. Ichino

“di fronte a questa vera e propria catastrofe (pandemia ndr) un governo che ha a cuore l’equità e la coesione sociale non solo deve destinare tutte le risorse disponibili al riequilibrio tra i primi e i secondi (dipendenti pubblici – garantiti e gli altri – non garantiti ndr), ma deve anche smettere di considerare come intangibili le prerogative dei primi: la loro inamovibilità, il loro non assoggettamento a valutazione, le loro rendite, i loro “diritti acquisiti”. Al primo posto nella sua agenda dovrebbe stare, al contrario, l’aumento della contendibilità delle funzioni pubbliche a tutti i livelli, un loro stringente assoggettamento a valutazione, un atteggiamento tendenzialmente critico nei confronti di tutti i “diritti” che pretendono di essere “acquisiti”, cioè intoccabili. Nei rinnovi dei contratti collettivi dei vari settori dell’impiego pubblico questo dovrebbe tradursi in aumenti retributivi solo in forma di premi per il raggiungimento degli obiettivi precisi, misurabili e collegati a scadenze determinate.....” (dall’articolo di Pietro Ichino a “Il Foglio”, in merito al Patto sottoscritto).

Abbiamo voluto riportare per intero un paragrafo di un articolo apparso su un quotidiano nazionale, per evidenziare le diversità di vedute su un tema di grandissimo impatto politico e sociale.

Lo stesso esperto si augura che rispetto alla forma, ovvero il Patto sociale sottoscritto, la sostanza sia, invece, rappresentata da una forte azione rivolta ad “aggredire” e “disarticolare” la parte sommersa dell’iceberg ovvero il “corpaccione” del mondo del lavoro pubblico nel suo complesso.

Noi del Coordinamento UNSA – Agenzie Fiscali verificheremo le reali intenzioni del Governo e lavoreremo per fornire positivi contributi al raggiungimento dello strategico obiettivo “imposto” al Paese, forti del “pezzo di strada” che abbiamo già affrontato con la riforma amministrativa che ha adottato il modello *Principal / Agent* (unica riforma riuscita dello scorso ventennio), avendo nel contempo trovato sulla carreggiata tante di quelle “buche” ed “ostacoli”, alcuni già presenti sul tracciato altre appositamente collocate/create da impostazioni normative a dir poco eterogenee che hanno costretto la “macchina” fiscale a percorsi “rallistici”.

Quindi non è il Sindacato, non sono le Lavoratrici ed i Lavoratori ad ostacolare progetti riformistici nel lavoro pubblico, quanto, piuttosto, settori ben identificati della Politica, dell’Alta burocrazia nonché “pezzi” della società civile votati esclusivamente alla “propria” sopravvivenza, anche a scapito della funzionalità della Pubblica Amministrazione che dovrebbe rappresentare, invece, il valore aggiunto del Sistema Paese.

UNA GRANDE SFIDA CHE NOI SAPREMO AFFRONTARE AL MEGLIO, PER VINCERLA

Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”

In sintesi, gli elementi qualificanti del Patto sono:

- La fragilità del sistema delle pubbliche amministrazioni e dei servizi di interesse collettivo è una realtà che deve essere rapidamente affrontata;
- La valorizzazione professionale del lavoro pubblico;
- La partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori in grado di sostenere ed accompagnare l’adeguamento dei servizi ai nuovi e mutati bisogni dei cittadini;
- Una nuova stagione di relazioni sindacali che punti sul confronto con le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori ed a centrare obiettivi ambiziosi;
- I rinnovi contrattuali intesi come investimento politico e sociale che favorisce il rilancio dei consumi e un clima di fiducia e stabilità, precondizioni essenziali per qualsiasi percorso di innovazione e riforma;
- Il rilancio della Pubblica Amministrazione da costruire investendo sulle risorse umane: vanno accompagnate le sfide per il giusto riconoscimento di chi con merito lavora quotidianamente al servizio dello Stato e nelle articolazioni di tutte le Pubbliche Amministrazioni;
- Il Patto per la coesione sociale è costruito su alcuni pilastri fondamentali delle nuove relazioni di lavoro, al fine di dare efficacia conclusiva alla stagione dei rinnovi contrattuali 2019/2021;

- Gli elementi fondanti del Patto:
 - ◊ ingresso di nuove generazioni e valorizzazione delle persone sul lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*);
 - ◊ definizione piano delle competenze per programmazione fabbisogni e assunzioni, con revisione dei profili professionali;
 - ◊ sviluppo strumenti per la ricognizione dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale in servizio, con il Governo che si impegna, con il confronto, ad individuare modalità di riconoscimento formale delle competenze e delle esperienze acquisite;
 - ◊ rafforzamento dell’istituto del confronto sull’organizzazione del lavoro e sue evoluzioni;
 - ◊ condivisione delle parti per il rinnovo delle amministrazioni attraverso una organizzazione più flessibile, capace di rispondere rapidamente all’innovazione tecnologica ed alle esigenze dei cittadini e delle imprese;
 - ◊ valorizzazione delle lavoratrici e lavoratori per l’obiettivo della flessibilità che riguarda tre variabili ovvero lavoro (gestione risorse umane), organizzazione e tecnologia;
 - ◊ utilizzo delle esperienze più efficaci di contrattazione integrativa (*best practice*) per puntare sulla valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale, investendo sul suo potenziamento al fine di garantire maggiore prossimità ad un rinnovato sistema di relazioni sindacali;
 - ◊ riforma dell’ordinamento professionale in coincidenza con la stesura dei testi contrattuali della stagione 2019/2021;
 - ◊ confronto in ARAN per definire linee di intervento sul lavoro agile (*smart working*) per evitare una iper-regolamentazione legislativa e per dare spazio alla contrattazione al fine di adattare lo strumento alle esigenze delle diverse funzioni;
 - ◊ valorizzazione delle persone e pieno perseguimento delle pari opportunità;
 - ◊ formazione continua, attraverso l’utilizzo dei migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati. Il dipendente è titolare, sostanzialmente, di un diritto/dovere soggettivo alla formazione.

Con il Patto Governo – Sindacato, viene concordato:

Nel rinnovo contrattuale:

- ⇒ la salvaguardia dell'elemento perequativo che confluirà nella retribuzione fondamentale;
- ⇒ la revisione dei sistemi di classificazione attraverso lo stanziamento di risorse aggiuntive nella Legge di Bilancio 2022.

Al fine dello sviluppo della contrattazione integrativa

il Governo, previo confronto, individuerà misure legislative utili a valorizzare il ruolo della contrattazione decentrata e, in particolare, al superamento dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017 (superamento dei tetti sulla spesa per il salario accessorio).

Pertanto, a breve, emanazione degli atti di indirizzo, sulla base degli impegni assunti, per il riavvio della stagione contrattuale sia per la stipula del CCN Quadro sui comparti e Aree di contrattazione collettiva che per la stipula dei relativi CCNL.

Per il lavoro agile

il superamento della gestione emergenziale, mediante definizione, nei "prossimi" CCNL, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca produttività e orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e lavoratori con le esigenze organizzative delle P.A., consentendo miglioramento servizi pubblici e equilibrio vita professionale e vita privata. Saranno disciplinati aspetti di tutela dei diritti sindacali, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro (disconnessione, fasce di "contattabilità", formazione, protezioni dati personale, regime dei permessi e delle assenze) ed ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsioni contrattuali.

Attraverso i contratti collettivi

- ⇒ si procederà alla successiva rivisitazione degli ordinamenti professionali del personale, adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale e alle esigenze di valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate;
- ⇒ nella rivisitazione dell'ordinamento professionale importante è la necessità della valorizzazione di specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze e conoscenze specialistiche, nonché in grado di assumere specifiche responsabilità organizzative e professionali;
- ⇒ necessità di implementazione ed estensione del sistema degli incarichi, come di altre innovazioni di sistema, anche per valorizzare e riconoscere competenze acquisite negli anni, anche attraverso specifiche modifiche legislative;
- ⇒ formazione e riqualificazione aspetti centrali della contrattazione;
- ⇒ adeguamento dei sistemi di partecipazione sindacale, favorendo processi di dialogo costante fra le parti, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione organizzativa, a partire dagli OPI (Osservatorio Paritetico Innovazione) che implementino l'attuale sistema di relazioni sindacali sia sul fronte dell'innovazione che su quello della sicurezza del lavoro;
- ⇒ implementazione degli istituti di welfare contrattuale, anche sul sostegno alla genitorialità, con misure che integrino ed implementino le prestazioni pubbliche, le forme di previdenza complementare ed i sistemi di "premierità" per il miglioramento dei servizi, estendendo anche ai comparti del pubblico impiego le agevolazioni fiscali previste per i settori privati.

Cordiali saluti

IL COORDINATORE NAZIONALE
Valentino Sempreboni