



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

Segreteria Generale

sito internet: www.flp.it – email: flp@flp.it – PEC: flp@flppec.it
tel. 06/42000358 - 06/42010899 - fax. 06/42010628

Nuovo ordinamento professionale Funzioni Centrali LE PRIME PROPOSTE DELLA FLP

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Come FLP riteniamo ineludibile portare sul tavolo del rinnovo contrattuale i temi dell'ordinamento professionale e della valorizzazione del lavoro pubblico, senza ulteriori rinvii.

La prima riflessione è che ci troviamo non solo di fronte a situazioni di partenza in molti casi diverse tra gli ex comparti di contrattazione, confluiti ora nel nuovo, ma anche al fatto che gli ordinamenti previgenti segnano il passo a fronte del forte mutamento organizzativo e dei processi lavorativi che hanno interessato in questi anni le Amministrazioni.

Il primo nodo da sciogliere è dunque questo.

Un nuovo ordinamento è necessario sia per valorizzare le professionalità, superando anni di mansionismo e sotto-inquadramento, sia per riconoscere il fatto che il lavoro è cambiato, e le competenze organizzative, professionali e tecniche richieste non sono più quelle di quindici, venti anni fa.

Vanno quindi ridefiniti fabbisogni professionali, individuate le nuove funzioni, riscritti i profili professionali.

L'attuale quadro normativo presenta numerosi vincoli che rischiano di rendere quest'operazione difficile o di scarsa valenza.

Permangono infatti i limiti sulla possibilità di passaggio tra le aree, oggi previsti solo in forma sperimentale e con scadenza al 31 dicembre 2020, restano gli inaccettabili tagli alle risorse dei Fondi aziendali che impediscono di valorizzare il personale all'interno dell'attuale sistema delle posizioni economiche, viene definito per legge ancora il numero minimo di aree professionali (tre) in cui inquadrare il personale.

E' necessario quindi agire anche sul piano normativo per rimuovere a monte tali vincoli.

Solo in questo modo potremo efficacemente disegnare un modello che possa rispondere alle esigenze di un Paese che chiede una PA sempre più efficiente, capace di erogare servizi di qualità ed esigere il rispetto delle regole nell'interesse della collettività.



Sede Legale: Via Piave, 61 – 00187 Roma
Sede Operativa: Via Aniene, 14 – 00198 Roma



LE TRE AREE DI INQUADRAMENTO

Fatte queste necessarie premesse come FLP individuiamo le seguenti linee di azione e priorità :

- La prima è quella di riconoscere che all'interno delle Amministrazioni non vi è più un lavoro esclusivamente manuale o ausiliario, e quindi proponiamo un' **Area iniziale di inquadramento che parta dalla ricomposizione dei processi e delle competenze** attualmente ascrivibili alla 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 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.
- La terza 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. Proponiamo a tal fine la creazione dell'**Area Quadri**. 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 la 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 sbocco di carriera, in questo caso verso la dirigenza. All'interno delle aree vanno poi individuati e riscritti specifici ruoli e/ profili .

L'istituto delle posizioni organizzative, essendo ancorato allo svolgimento di funzioni temporanee, non è quindi 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, con risorse che non gravino sui Fondi di Amministrazione o di Ente.

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 31/12/2020.

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.

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 professionale. 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 apicali.

Va quindi ripensato nel suo complesso il meccanismo delle dinamiche professionali all'interno delle aree, superando l'attuale meccanismo del finanziamento delle procedure che non può più gravare sui Fondi del personale, e sulla stessa costruzione 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 progressivo dal punto di vista economico, essendo ancora basate sull'esigenza a suo tempo manifestata di a "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 tre Aree, così come da noi individuate, fino ad un massimo di 9 livelli retributivi, la cui dinamica interna si attua mediante la comparazione e la pesatura, in sede di contrattazione integrativa di Amministrazione e di Ente, degli elementi prioritariamente legati all'esperienza professionale acquisita e allo svolgimento di attività di formazione e di aggiornamento che debbono essere garantiti a tutti, al possesso di titoli di studio, allo svolgimento di incarichi, alla valutazione delle performance.



In tale contesto assumono una funzione decisiva la formazione ed il sistema di valutazione.

FORMAZIONE E VALUTAZIONE

La formazione costituisce la leva essenziale per adeguare e migliorare le professionalità alle nuove sfide che oggi si pongono di fronte alle Pubbliche amministrazioni. E' quindi necessario garantirne l'adeguatezza e la massima fruibilità a tutto il personale, attivando pienamente le modalità e-learning, garantendo il riconoscimento di crediti formativi che possono essere valorizzati ai fini dei percorsi di carriera.

Per quanto concerne invece i sistemi di valutazione, per renderli uno strumento utile e non divisivo, capace di riconoscere il merito e individuare le migliori professionalità, bisogna cambiare rotta. La valutazione delle prestazioni non è un mero fatto tecnico ma un processo, soprattutto culturale, che coinvolge e mette in discussione tutta l'organizzazione.

Bisogna costruire dei sistemi di valutazione equi, condivisi e obiettivi.

Mettere in connessione l'organizzazione del lavoro, la formazione, assecondare le attitudini dei singoli, intervenire sulle disfunzioni all'interno dei quali il personale lavora. Alimentare ed incoraggiare il dialogo, il senso di responsabilità, il lavoro di gruppo, la conoscenza dell'obiettivo comune. Farne un formidabile strumento di cambiamento e di miglioramento del nostro lavoro e delle nostre Amministrazioni.

In questo ambito e con questa logica, la valutazione, oggi applicata come semplice adempimento burocratico, fattore divisivo e peggiorativo del clima interno, può invece essere uno dei fattori riconosciuti da tutti, superando la dicotomia oggi esistente tra la parte pubblica, che la vuole imporre, e le parti sociali che cercano di evitarne ogni applicazione, portando a proposte, come quelle pur ipotizzate sulla politica dei due tempi e/o delle due velocità, che non piacciono.

La costruzione di un nuovo ordinamento professionale non può prescindere dal mettere in chiaro tutti gli elementi al centro del dibattito, e deve essere in grado, con equilibrio, di mettere a fattor comune ed in prospettiva tutti quegli elementi che possono permettere di far funzionare meglio le nostre Amministrazioni per i prossimi anni, valorizzando il grande patrimonio professionale esistente, offrendo altresì una prospettiva anche alle nuove generazioni che dovranno garantire il ricambio professionale nei prossimi anni.

Roma, 6 dicembre 2019

LA SEGRETERIA GENERALE FLP

