



Prot. 118/2018/SG

Funzione Pubblica

Ai Segretari delle forze politiche impegnati nella competizione elettorale per il rinnovo del Parlamento

Ai responsabili dei dipartimenti del lavoro pubblico delle medesime forze politiche.

Ai Capi gruppo parlamentari dei partiti e delle formazioni politiche

Il 2017 si è chiuso con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del comparto delle Funzioni centrali dopo 8 anni di sterilizzazione contrattuale che ha sacrificato l'innovazione organizzativa e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori sull'altare della riduzione del costo del lavoro. Il 2018 si apre con l'auspicio di una sollecita sottoscrizione dei restanti CCNL del pubblico impiego in uno scenario caratterizzato dall'avvio della campagna elettorale che precede le elezioni politiche per il rinnovo del Parlamento.

La Cisl Fp intende porre all'attenzione delle forze politiche e dell'opinione pubblica il tema del rilancio del lavoro pubblico come "motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione". Le politiche degli anni passati hanno puntato a ridurre lo stock dei dipendenti pubblici e a contenerne il costo. Ora però ci troviamo in una situazione nella quale la riduzione del numero dei dipendenti e l'aumento dell'età media rischiano di determinare uno scadimento dell'offerta di servizi per i cittadini.

Vi è sicuramente spazio per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione ma ciò richiede un grande cambiamento organizzativo, che può rivelarsi difficile nelle amministrazioni che manifestano così grandi carenze negli organici. Per i prossimi anni non c'è solo il problema di sostituire il personale in uscita con nuove assunzioni ma anche quello di accompagnare le necessità di evoluzione del capitale umano, sia in termini di nuove professionalità specifiche richieste, sia di riqualificazione e aggiornamento professionale del personale già in servizio. Occorre anche ammodernare le dotazioni strutturali e tecnologiche, in grado di assecondare le esigenze di innovazione del lavoro per incidere positivamente sulla performance organizzativa ed individuale.

Il lavoro pubblico può sicuramente divenire il "motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione", a condizione che il Parlamento che verrà eletto ed il Governo futuro predispongano un grande progetto di revisione e sviluppo della pubblica amministrazione che parta dai fabbisogni urgenti delle amministrazioni e degli enti, valuti i nuovi servizi e le tecnologie più efficaci da introdurre, sostenga il diritto dei lavoratori e della lavoratrici alla formazione ed alla riqualificazione professionale, raccolga la sfida di un ricambio generazionale per realizzare un lavoro pubblico in grado di migliorare la vita dei cittadini e l'attività delle imprese.

Per realizzare questi obiettivi c'è bisogno, oltre che nuovi investimenti finanziari, anche di un investimento politico, culturale e sociale in grado di valorizzare il ruolo che i dipendenti pubblici svolgono nell'adempimento delle proprie mansioni e delle proprie funzioni al servizio del Paese, tutelando la loro dignità umana, oltre che quella professionale, spesso mortificate da una narrazione politica e mediatica costruita artificialmente sugli sbagli di pochi. Una narrazione che, anziché raccontare una storia fatta di tagli e sacrifici, ha disegnato il mondo del lavoro pubblico al riparo dalle dinamiche e dai problemi che la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici hanno dovuto affrontare. Per questi motivi la Cisl Fp chiede alle forze politiche che si confronteranno alle prossime elezioni, al Parlamento e al Governo futuri risposte chiare ed impegni coerenti, volti a superare le differenze normative, a livello di diritti e tutele, che ancora insistono fra il lavoro privato e quello pubblico, a scapito di quest'ultimo. In particolare occorre:

1. adottare un piano di reclutamento straordinario per rispondere alle esigenze del rinnovamento professionale del lavoro pubblico e ai gravi problemi di carenza degli organici, utilizzando pienamente tutti gli strumenti disponibili, in particolare attraverso: lo scorrimento delle graduatorie degli idonei; la valorizzazione della quota da riservare al personale interno per i nuovi posti messi a concorso; il pieno utilizzo delle modifiche legislative al Testo Unico del Pubblico impiego che prevedono l'attivazione delle procedure selettive riservate al personale interno di ruolo, nei limiti del 20% delle facoltà assunzionali ai fini delle progressioni fra le aree; l'aggiornamento degli ordinamenti professionali;
2. offrire nuove possibilità di progressione economica fra le aree, garantendo a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici opportunità di sviluppo di carriera che premino e valorizzino il merito, l'esperienza e le competenze professionali acquisite. Ciò va realizzato sia valorizzando il possesso del titolo di studio ai fini dell'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e complessità decisionale e per lo svolgimento delle funzioni di carattere direttivo, sia assicurando a tutto il personale interno l'accesso a percorsi di studio e formazione professionalizzanti, promossi e organizzati in collaborazione con facoltà universitarie, che consentano di conseguire un'attestazione in cui è certificata la rispondenza della competenza formativa acquisita ai requisiti previsti per lo svolgimento delle diverse funzioni per cui è richiesto il titolo;
3. estendere anche ai settori pubblici il regime delle agevolazioni fiscali che si applica al settore privato sui premi di produttività erogati tramite i contratti collettivi integrativi, così come i benefici per l'utilizzo e lo sviluppo del welfare contrattuale. Ciò non solo per incentivare la crescita della performance individuale



Funzione Pubblica

e l'apporto dei dipendenti pubblici alla performance organizzativa ma anche per valorizzare un più efficace collegamento fra la retribuzione accessoria ed il miglioramento dei servizi a beneficio dei cittadini e delle imprese;

4. armonizzare, tra settore pubblico e privato, i tempi di erogazione dei Trattamenti di Fine Rapporto, comunque denominati (TFS e TFR), che per il pubblico impiego vengono liquidati anche dopo 3 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro; inoltre, armonizzare la disciplina sulle visite fiscali, equiparando le norme previste per i lavoratori pubblici a quelle applicate ai lavoratori privati. La malattia è un evento che colpisce gli uni come gli altri ed è ingiusto, oltre che mortificante, prevedere fasce di reperibilità e condizioni di verifica e controllo differenti per il lavoro pubblico, rispetto a quello privato. Le verifiche vanno effettuate a tappeto, punendo le assenze ingiustificate ma senza intenti persecutori e punitivi pregiudiziali nei confronti dell'intero mondo del lavoro pubblico.

In attesa di gradito riscontro, invio i più cordiali saluti.

Il Segretario generale

*Maurizio Petriccioli*