

Costruire il futuro della nuova Pubblica Amministrazione: il ruolo strategico delle risorse umane e dei modelli organizzativi

19 marzo - h. 11.00

Palazzo Baldassini - Istituto Sturzo
Via delle Coppelle, 35 - Roma

RAZIONALE

La pandemia prima e, successivamente, la necessità di progettare e soprattutto realizzare gli ambiziosi obiettivi del PNNR, hanno rimesso al centro del confronto le decisioni che il nostro Paese deve necessariamente adottare per il rafforzamento e la modernizzazione delle Amministrazioni e degli Enti Pubblici, dopo decenni di tagli lineari e mancati investimenti, blocco delle assunzioni e scarsa attenzione verso il proprio personale.

Un mix fatto di ripetuti e caotici interventi legislativi, che unitamente al reiterato blocco della contrattazione, ha burocratizzato sempre più le Amministrazioni, complicato il rapporto con i cittadini e le imprese, frenato le retribuzioni, svilito il personale ed il suo ruolo.

Interventi normativi a valle che rendano effettivamente praticabile la negoziazione tra le parti in Aran, oggi ingessata da vincoli previsti dalla legge in materia di costituzione e di consistenza dei Fondi di produttività, ampliando le materie oggetto di partecipazione e di confronto, permettendo l'effettiva applicazione dell'ordinamento professionale, superando la differenziazione tra lavoro pubblico e privato in tema di trattamento di fine rapporto, welfare aziendale e detassazione del salario di produttività di secondo livello.

In linea anche con gli obiettivi che si è posto il Governo in materia di rilancio tout court della PA, è necessario quindi cambiare passo e attivare in modo sinergico tutte le leve a disposizione per invertire la tendenza, tenendo conto che la stessa non costituisce solo la principale azienda del Paese, ma è anche quella che produce valore pubblico.

La FLP, in occasione dell'apertura della stagione contrattuale, nel solco delle iniziative assunte in questi anni, intende porre all'attenzione dei decisori politici alcune azioni da assumere nei rispettivi ambiti normativi e contrattuali per costruire nei fatti, e non parole, una PA al passo con i tempi.

In sede di rinnovo del triennio 2022/2024, da un lato bisogna dare attuazione ad alcune delle innovazioni contenute nei CCNL 2019/2021, nonchè rafforzare adeguatamente l'impianto contrattuale che risulta ancora inadeguato, allo scopo di fronteggiare le grandi sfide a cui è chiamata la Pubblica amministrazione.

A partire dal recupero del potere di acquisto fortemente falciato in questi anni e che non viene garantito dallo stanziamento nella legge di bilancio 2024, che porta ad un recupero salariale nel triennio di circa il 6%, a fronte di un IPCA (l'indicatore ufficiale elaborato dall'ISTAT che è posto alla base del calcolo per il rinnovo dei contratti) che supera il 18 %.

A questa situazione, già estremamente critica, si aggiungono nuovi tagli alla consistenza dei Fondi della produttività delle Amministrazioni, nascosti dietro la voce *"tagli ai bilanci delle Amministrazioni"*, che sono in contrasto con le iniziative messe in campo in sede di ultimo rinnovo contrattuale e che impediscono di riconoscere le performance conseguite e premiare il merito .

Il blocco per anni della contrattazione e le incursioni legislative hanno negato ogni prospettiva di carriera, prima con il divieto dei passaggi tra le aree, poi con le resistenze delle Amministrazioni alle prese con vincoli di spesa, che hanno reso difficoltose, e spesso inattuabili, le procedure di progressione orizzontale, precarizzato le funzioni di direzione e coordinamento.

La FLP, in vista del rinnovo contrattuale 2022/2024, intende presentare una proposta organica che parte dalla piena e concreta attuazione del nuovo ordinamento professionale previsto dai contratti 2019/2021 al fine di renderlo effettivamente esigibile anche mediante l'effettiva istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità, oggi prevista solo sulla carta e non individuata in quasi nessuno degli organici delle Amministrazioni centrali.

La valorizzazione delle risorse interne va di pari passo con il rafforzamento delle Pubbliche Amministrazioni, le cui debolezze sono emerse in sede di attuazione del PNRR, per renderle attrattive e potenziarle con la ripresa delle assunzioni, con nuove professionalità e processi di formazione dedicati.

Il posto fisso nelle amministrazioni pubbliche è ancora attrattivo per un giovane che deve entrare nel mondo del lavoro?

Gli ultimi dati elaborati dalla nostra Organizzazione sindacale (che comparano gli stipendi dei lavoratori pubblici con quello di lavoratori del settore privato, in omologhe posizioni), unitamente alle dinamiche interne, soprattutto quelle che riguardano gli scatti di stipendio e di carriera, alle misure relative allo smart working e ai percorsi di formazione) dimostrano come il lavoro nella PA non rappresenta più uno sbocco interessante per le professionalità che vengono oggi richieste.

Andrebbero sviluppati modelli e strumenti che possano rendere le Pubbliche amministrazioni, oggi ingessate da ordinamenti professionali arcaici e modelli organizzativi vetusti, più attrattive per i giovani e per le nuove professionalità.

Passare dunque a nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che mettano insieme digitalizzazione, innovazione, creatività, utilizzando tutte le forme di lavoro da remoto e quelle legate alla flessibilità oraria.

Occorre investire sulla digitalizzazione, sulla formazione integrata e sul reclutamento di personale specializzato.

L'utilizzo dell'IA nella PA ha potenzialità enormi nell'ambito di un forte impulso alla digitalizzazione dei processi e dei servizi che, anche se ancora a macchia di leopardo, si sta diffondendo nelle diverse PA. Siamo consapevoli della necessità, come del resto evidenziato nel Piano Triennale 2024 2026 predisposto dall'Agenzia per l'Italia Digitale, di affrontare con adeguati strumenti, le implicazioni di carattere etico, legale e di contenuti, legate all'utilizzo dell'IA nella PA, in un contesto in un continuo divenire e con aspetti ancora da definire e regolamentare a livello nazionale e internazionale.

Ma le opportunità, ad esempio nel campo del contrasto all'evasione e alle frodi, al lavoro nero e agli incidenti sul lavoro, nell'elaborazione di indicatori statistici nel campo della previdenza, così come nella prima informazione e nell'assistenza dedicata, sono di tale rilevanza da non poter esser sottaciute.

Questa per noi è una sfida da accettare, perchè non vogliamo condannare le PA ad essere il fanalino di coda dell'innovazione.