

Serve un nuovo ordinamento professionale per i lavoratori delle Funzioni Centrali

con l'obiettivo di definire una mappatura dei fabbisogni professionali in grado di rendere più attrattive le amministrazioni pubbliche per chi oggi ne è fuori e per riconoscere, finalmente, il lavoro e la professionalità di chi già ci lavora, spesso lasciato solo di fronte alle nuove richieste della società e alle esigenze dei cittadini.

Il sistema di inquadramento dovrà determinare:

soluzioni in grado di rispondere alle aspettative di ulteriore progressione economica orizzontale dei lavoratori collocati nelle posizioni economiche apicali delle aree e che non hanno le condizioni per poter accedere ai processi di progressione verticale fra le aree;

l'apertura di nuovi spazi per la riqualificazione e l'evoluzione dei profili professionali è utile al superamento del fenomeno del "mansionismo", e delle attuali prime aree (area 1 o area A);

una nuova disciplina delle progressioni, a partire da criteri definiti contrattualmente, in grado di riconoscere adeguatamente competenze, posizioni organizzative e funzioni di responsabilità, in tutte le aree giuridiche.

La nostra proposta per un nuovo sistema di classificazione e inquadramento, così come di un nuovo sistema retributivo, rispetta i canoni legislativi vigenti, ed è aperta alle opportunità di sviluppo professionale che potranno derivare dalle modifiche del quadro legislativo volte a superare i limiti vigenti, con particolare riguardo ai passaggi fra le aree.

Il contratto di lavoro delle Funzioni Centrali sarà costituito da un nuovo ordinamento professionale comune semplificato, una nuova disciplina delle progressioni economiche e una nuova retribuzione accessoria.

In fase di prima applicazione del Ccnl 2019-2021, come peraltro avvenuto in occasione di precedenti rinnovi contrattuali, il personale già in servizio dovrà essere re-inquadrato nell'ambito del nuovo sistema classificatorio tenendo esclusivamente conto delle attività che il medesimo personale è chiamato a svolgere in forza delle innovazioni di carattere organizzativo e professionale che nel tempo hanno interessato le diverse amministrazioni del Comparto.

In alternativa, sarà la contrattazione collettiva integrativa nazionale di ente/amministrazione ad individuare, secondo le declaratorie definite dal Ccnl – Parte generale, i profili professionali e la loro distribuzione nelle aree di inquadramento professionale operativa e funzionale, in ragione dei contenuti professionali, delle competenze e responsabilità nell'attività svolta e dell'anzianità di servizio complessivamente maturata nell'amministrazione di appartenenza, prescindendo dal titolo di studio effettivamente posseduto e/o da quello richiesto all'atto dell'assunzione, nonché dall'inquadramento posseduto nel vecchio ordinamento.

Inquadramento professionale articolato su tre aree:

Area Operativa (AO)

cui si accede dall'esterno con il possesso del titolo di studio fino al diploma di scuola media superiore, articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AO – 0 ad AO – 8. Dove AO – 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della scuola dell'obbligo o del diploma di scuola media superiore.

Area Funzionale (AF)

cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento), articolata su 9 livelli professionali e 9 livelli retributivi: da AF – 0 a AF – 8. Il livello retributivo associato ad AF – 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento.

Area dei Professionisti e/o di Alta Professionalità (AP)

cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento) o con abilitazione professionale o dall'interno in base ai requisiti previsti dal CCNL. Si tratta di un'area articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AP – 0 a AP – 8.

In presenza di quest'Area di inquadramento professionale si potrebbe valutare l'ipotesi di non prevedere l'istituzione di un'Area di Supporto (finalizzata al rispetto del vincolo di legge ad avere non meno di tre aree), definita così:

Area di Supporto (AS)

cui possono accedere dall'esterno i lavoratori e le lavoratrici assunti con selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 16 della Legge 56 del 1987 e le lavoratrici e i lavoratori reclutabili con procedure diverse da quelle concorsuali e in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo, articolato su tre livelli retributivi da AS – 0 ad AS – 2

Un nuovo sistema di progressioni:

Basato sui passaggi economici riferiti alla valorizzazione dell'esperienza, misurabile oggettivamente in anzianità di servizio, presenza sul posto di lavoro e partecipazione all'aggiornamento formativo garantito dall'ente.

Basato sul riconoscimento professionale ed economico legato ai sistemi di valutazione della "posizione" ricoperta nell'amministrazione in base al profilo di inquadramento, a cui corrispondono incrementi retributivi che si consolidano e costituiscono la nuova base di riferimento per aumenti futuri derivanti dalle successive valutazioni (retribuzione di posizione). Per il personale in comando presso altre amministrazioni la valutazione è espressa dal valutatore dell'amministrazione presso cui opera in comando o distacco.

Entrambi gli elementi retributivi, che scaturiscono dalla valorizzazione dell'esperienza e dal riconoscimento professionale ed economico legato alla valutazione, costituiscono a tutti gli effetti retribuzione fondamentale.

La progressione con valorizzazione di esperienza

Le progressioni all'interno delle aree maturano per la generalità dei lavoratori ogni cinque anni di permanenza in servizio, a condizione che nel quinquennio precedente il dipendente abbia realizzato:

- **Una presenza media annua non inferiore a quella media di comparto** definita dal Ccnl, tenuto conto delle giornate effettivamente lavorabili fatte salve le assenze obbligatorie previste da norme di legge e/o contrattuali (maternità, infortuni, legge 104, distacchi, aspettative e altre agibilità, per motivi sindacali o comunque elettivi, nonché comandi presso altre amministrazioni, eccetera).
- **L'aggiornamento professionale obbligatorio** richiesto dall'amministrazione e soggetto alla prova di raggiungimento del livello di qualificazione richiesta, anche mediante e-learning e FAD. Tale criterio non è elemento utilizzabile ove l'amministrazione, per ciascun anno, non abbia organizzato percorsi formativi per la totalità del personale. In tal caso ai fini della progressione si considera la sola anzianità e il riferimento alla presenza.

Il mancato raggiungimento di uno dei due elementi determina il differimento della percezione dell'incremento retributivo corrispondente fino al momento in cui il dipendente stesso non abbia realizzato il tasso di presenza media richiesto a confronto con il quinquennio precedente o non abbia completato il percorso formativo richiesto per l'aggiornamento professionale.

AREA ALTA PROFESSIONALITÀ

AP 0	AP 1	AP 2	AP 3	AP 4	AP 5	AP 6	AP 7	AP 8
------	------	------	------	------	------	------	------	------

P1
P2

AREA FUNZIONALE

AF 0	AF 1	AF 2	AF 3	AF 4	AF 5	AF 6	AF 7	AF 8
------	------	------	------	------	------	------	------	------

AREA OPERATIVA

AO 0	AO 1	AO 2	AO 3	AO 4	AO 5	AO 6	AO 7	AO 8
------	------	------	------	------	------	------	------	------

Area non sovraordinata alle altre due con posizioni economiche (P1, P2) in considerazione dei differenti titoli abilitanti o obbligo d'iscrizione all'albo o discipline di riferimento delle singole amministrazioni.

In caso di progressione dall'Area Operativa all'Area Funzionale il personale conserva eventuali differenze retribuite eccedenti per effetto del nuovo inquadramento a titolo di assegno ad personam assorbibile.

Il sistema di progressione in base alla valorizzazione dell'esperienza. I passaggi all'interno delle aree

I livelli retributivi successivi ad A - 0 corrispondono a scaglioni quinquennali di anzianità di servizio (A - 1 = dopo 5 anni e fino a 10; A - 2 = dopo 10 anni e fino a 15; A - 3 = dopo 15 anni e fino a 20; A - 4 = dopo 20 anni e fino a 25; A - 5 = dopo 25 anni e fino a 30; A - 6 = dopo 30 anni e fino a 35; A - 7 = dopo 35 anni e fino a 40; A - 8 = oltre i 40 anni).

La posizione economica corrispondente all'ultima fascia di importo più elevato dell'Area Operativa (AO - 8) supera, come importo, la posizione corrispondente alla quinta fascia dell'Area Funzionale (AF - 4), consentendo dunque la valorizzazione economica d'esperienza del personale dell'Area Operativa, rispetto al personale dell'Area Funzionale collocato su posizioni iniziali corrispondenti ad una minore esperienza.

I tabellari corrispondenti all'inquadramento professionale (comprensivi dell'inquadramento d'esperienza) sono definiti nel Ccnl - Parte generale.

Inquadramento su valutazione di posizione

La progressione economica è biennale, ad esito di un processo di valutazione effettuato sulla base di indicatori definiti dalla contrattazione collettiva.

A) Progressione con valorizzazione dell'esperienza (ogni 5 anni)

A0	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
----	----	----	----	----	----	----	----	----

B) Progressione di valutazione di posizione (ogni 2 anni)

Importo per
punteggio
da 0 a 6

Importo per
punteggio
da 0 a 6

Importo per
punteggio
da 0 a 6

...

ECC.

**RETRIBUZIONE
FONDAMENTALE**

Alla contrattazione integrativa di posto di lavoro è affidato il compito di definire gli obiettivi dell'attività di valutazione, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro e di benessere organizzativo.

Preliminarmente alla valutazione finale necessaria al riconoscimento economico, nel biennio vengono definiti, con cadenza periodica, incontri con i soggetti della contrattazione di posto di lavoro per condividere una scala di rilevanza dei criteri e dei fattori da valorizzare maggiormente nel processo di valutazione rispetto agli indicatori prescelti.



La nuova struttura della retribuzione

La retribuzione accessoria sarà così costituita:

- **Dagli emolumenti ed altri elementi retributivi variabili, connessi ad incarichi specifici** (retribuzione di inquadramento di ente o di amministrazione) e connessi all'incarico effettivamente svolto (semplice, complesso o dipartimentale). Si tratta di elementi retributivi che corrispondono a particolari inquadramenti "aziendali" relativi alla natura e tipologia delle singole amministrazioni (es.: posizioni organizzative e di coordinamento)
- **Dal sistema indennitario** definito a livello di contrattazione integrativa di ente/o amministrazione.
- **Dai trattamenti economici** variabili correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Nel caso non si istituisse l'Area dei Professionisti e/o di Alte Professionalità, da un elemento retributivo aggiuntivo fisso a titolo di indennità specifica professionale.



Formazione

Anche al fine di offrire ai lavoratori e alle lavoratrici opportunità concrete di riqualificazione del proprio profilo professionale occorre realizzare la istituzione del diritto alla formazione di tutti i dipendenti, finanziandola opportunamente.

È necessario prevedere un sistema di formazione continua, fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di valorizzazione professionale e di progressione economica, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.

Contenuti e modalità della formazione, anche con riferimento alla individuazione dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale, dovranno essere oggetto - sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro - di contrattazione a livello decentrato di ente, amministrazione e posto di lavoro.

Le nostre rivendicazioni per il contratto delle Funzioni Centrali

Il prossimo contratto nazionale 2019/2021 dovrà:

- restituire dignità e valore, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa territoriale e all'azione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori con il perfezionamento e il rafforzamento di un più efficace sistema di relazioni sindacali;
- aggiornare la parte normativa e adeguare il sistema dei diritti individuali di chi opera nelle amministrazioni pubbliche;
- tutelare maggiormente il lavoro pubblico, sempre più oberato da carichi di lavoro al limite della sostenibilità e il progressivo incremento dell'età media degli addetti per effetto del blocco del turn over;
- raggiungere un nuovo sistema di classificazione del personale effettivamente in grado di riconoscere il lavoro che già oggi si svolge nella PA, apprezzarne la qualità e l'esperienza, permettere un costante

incremento di professionalità lungo tutta l'attività lavorativa;

- ottenere la necessaria ripresa dell'evoluzione retributiva attraverso l'incremento dei valori stipendiali e il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata.

La nuova stagione dei rinnovi contrattuali non può arrestarsi dopo il Ccnl 2016/2018 e la contrattazione integrativa e decentrata devono conoscere un nuovo slancio. Per questo giudichiamo complessivamente inadeguata l'azione del Governo in carica nei confronti del lavoro pubblico: non destina le risorse necessarie al concreto rinnovo contrattuale; non dà risposte risolutive al rilancio dell'occupazione nella Pa e per far uscire le amministrazioni dal rischio collasso con un piano straordinario di nuove assunzioni, che contrasti le uscite previste nel prossimo triennio pari a circa 500 mila.

Il nuovo contratto dovrà:

- **Assicurare effettività al sistema di relazioni sindacali**
- **Introdurre un nuovo sistema di classificazione del personale**
- **Adeguare la parte normativa e i diritti di chi lavora**
- **Migliorare la parte economica**

Sulla parte economica, il contratto nazionale 2019/2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:

1. Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo definito dall'art. 75 del Ccnl 2016/2018.
2. Conglobamento nella retribuzione tabellare dell'Indennità di Vacanza Contrattuale.
3. Incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018.
4. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile al superamento dell'Area I o Area A.
5. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile alla valorizzazione e agli sviluppi professionali e al riconoscimento di pari inquadramenti a parità di attività effettivamente svolte.
6. Incremento dei Fondi Risorse Decentrate, finalizzato a far ripartire la contrattazione integrativa e decentrata e ad avvicinare il differenziale medio pro capite sul salario accessorio tra le diverse amministrazioni confluite nel comparto delle Funzioni Centrali.