



Ordinamento professionale



La proposta della UILPA

Non è più possibile accettare che non vi sia corrispondenza tra le mansioni svolte e la qualifica posseduta. Non è più tollerabile che per il lavoratore pubblico non sia prevista una carriera, un percorso professionale coerente con l'esperienza maturata e le nuove competenze acquisite. Se da una parte è ormai acclarata la necessità di superare l'esistenza dell'attuale area A, dall'altra non possiamo non rilevare che esiste un problema anche nella seconda area, in quanto la normativa intervenuta ha prodotto vincoli ostativi al giusto riconoscimento della professionalità e delle mansioni svolte. È indispensabile pertanto risolvere questo problema assicurando, attraverso percorsi formativi, la possibilità di premiare la professionalità, superando lo sbarramento oggi esistente anche con riferimento al pos-

sesso del titolo di studio. Per questo è necessario prevedere percorsi di carriera che consentano di raggiungere i livelli economici dell'area superiore e di riconoscere le competenze necessarie per assumere posizioni di responsabilità. Ancora evidenziamo che è troppo ampia la forbice retributiva tra dirigenza e personale delle aree, una distanza che dovremo colmare aumentando le fasce retributive dell'area apicale e prevedendo specifici riconoscimenti alle alte professionalità e agli incarichi di maggiore responsabilità prevedendo appositi finanziamenti al di fuori dei Fondi per la retribuzione accessoria, auspicando anche l'individuazione di specifici profili professionali coerenti a particolari attività richieste, considerato che queste ultime possono essere riferibili a discipline ordinarie. In sede di rinnovo si potrà procedere alla definizione del nuovo sistema di classificazione ma preliminarmente sarà necessario definire il contesto normativo.



Ipotesi di inquadramento professionale

Occorre un nuovo inquadramento professionale che consenta la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori in servizio e che sia in grado di riconoscere loro i sacrifici sopportati in questo ultimo decennio nel corso del quale i lavoratori pubblici - oltre al blocco salariale - hanno subito il mancato accrescimento della professionalità e dei relativi percorsi di carriera. Questo personale, infatti, si è fatto carico di garantire la funzionalità della macchina amministrativa nonostante i tagli di risorse economiche e di personale. Dovremo immaginare, quindi, un sistema di classificazione che preveda la ricomposizione dei profili rispetto alle mansioni effettivamente svolte, favorendo le progressioni verticali attraverso la rimozione degli attuali paletti normativi in ordine alle percentuali dei passaggi ed ai titoli di studio. Dovremo immaginare un nuovo sistema ordinamentale che tenga conto dei processi di ammodernamento strumentale e di merito che la P.A. deve affrontare, quali la digitalizzazione, finalizzando i

comportamenti alla soluzione dei problemi piuttosto che all'esaltazione burocratica del rispetto delle procedure e ponendo la soddisfazione del cittadino quale scopo dell'azione amministrativa. In tale contesto, va garantita la possibilità di una carriera all'interno di ogni singola area professionale e la possibilità di accedere a quella superiore. Coerentemente all'evoluzione dei processi lavorativi, ed anche rispetto agli impegni assunti nell'ultima tornata contrattuale, si immagina di superare l'attuale distinzione in tre aree amministrative, assorbendo la prima nella seconda. Si prevedono così due aree, articolate su una pluralità di posizioni economiche, che svilupperanno la loro attività in percorsi professionali diversi: amministrativo ed informatico. Si evidenzia, altresì, la necessità di prevedere una cosiddetta area professionale, coerente alle due o trasversale alle stesse dove far confluire il personale caratterizzato da abilitazioni professionali. I livelli di accesso sono nella posizione iniziale di ogni area. Nella prima area si

entra con il Diploma secondario. Nella seconda area con il Diploma di laurea triennale. Con riferimento alla prima area si dovrà immaginare un percorso accelerato per l'acquisizione delle prime posizioni economiche. Sempre nella prima area sarà consentito l'accesso alle categorie protette anche con diploma primario accompagnato da formazioni certificate. Con riferimento alla definizione dell'area professionale questa potrebbe prevedere più ipotesi di sviluppo professionale, di cui una con riferimento alle professioni tecniche. Questa area intercetterebbe le posizioni di entrambe le aree a seconda delle specificità professionali richieste, garantendo, in ogni caso, un percorso di accrescimento professionale. Questa ipotesi di lavoro ci permetterebbe di reinserire anche dei mestieri (quali operai, manutentori) oltre che valorizzare le specificità professionali. La definizione delle fattispecie di specificità professionali sono demandate alla contrattazione di settore e di Ente. La omogeneità professionale tra l'area professionale e le altre aree è data dalla perfetta corrispondenza delle posizioni economiche.



Struttura della retribuzione e aree

Riteniamo necessario un riassetto della struttura della retribuzione e un sistema ordinamentale organizzato su tre aree, nell'ambito delle quali la seconda è sovraordinata alla prima mentre la terza è trasversale.

L'ipotesi è quella di prevedere una prima area che assorba le attuali prime due ed una seconda area apicale corrispondente all'attuale terza ed una nuova terza area per i cosiddetti "professional".



L'incognita della prima applicazione

Ora il problema che ci assilla è quello di capire come si arrivi a definire il passaggio tra il vecchio ed il nuovo ordinamento. Noi siamo convinti che il nuovo - oltre che essere astrattamente idoneo a dare risposte efficienti - debba essere anche in grado di risolvere il problema, grande ed evidente, del mansionismo. Ciò che ci preoccupa è capire come si arrivi a de-

finire il passaggio tra il vecchio ed il nuovo ordinamento. Noi siamo convinti che il nuovo ordinamento - oltre che essere astrattamente idoneo a dare risposte efficienti - debba essere anche in grado di risolvere il problema, grande ed evidente, del mansionismo.

Il problema è capire quali saranno le regole per disciplinare la fase di prima applicazione.



Le tre aree

Siamo convinti che l'accorpamento delle attuali prime due aree in una unica sia molto importante ma riteniamo anche che l'attuale terza area debba trovare motivo di sviluppo e, ancora, che l'area dei professionisti debba essere capace di dare risposte ai lavoratori che - iscritti a Ordini o Albi professionali - non siano già ricompresi nell'area della dirigenza.



Retribuzione di anzianità e retribuzione di professionalità

Questa la nostra proposta di revisione della struttura della retribuzione: dovremo essere capaci di distinguere la retribuzione propria dell'area da quella legata all'anzianità nonché da quella legata alla valutazione.

Prevediamo un incremento del tabellare legato all'anzianità, con cadenza quinquennale, che grava sul costo del rinnovo del CCNL e degli incrementi del salario di professionalità, che gravano invece sul Fondo risorse decentrate, da conseguirsi attraverso procedure da svolgersi a cura dell'Amministrazione con cadenza biennale.

Tale ipotesi presupporrebbe in ogni caso una fase di prima applicazione per tutto il personale in servizio il quale - con riferimento all'anzianità di servizio acquisita - verrebbe reinquadrato nel nuovo sistema ordinamentale. A livello retributivo l'indennità di ente e/o di amministrazione andrebbe conglobata nello stipendio tabellare con la conseguenza che il nuovo valore tabellare andrebbe a coincidere per i livelli apicali con la retribuzione dell'area superiore con il conseguente, coerente inquadramento nella predetta area.



Superamento degli impedimenti normativi

Tutto ciò, ovviamente, presupporrebbe che nel passaggio tra il vecchio e il nuovo ordinamento venisse individuata una modalità idonea a consentire il passaggio tra le aree, almeno in fase di prima applicazione ed in particolare per quanto concerne il possesso del titolo di studio.

Temiamo che possano verificarsi incursioni normative che - pur dando risposte formalmente ispirate all'architettura ipotizzata - non siano sufficienti per superare quei blocchi attualmente esistenti che mortificano la professionalità dei lavoratori delle Funzioni Centrali.

Siamo convinti che la soluzione dei problemi passi attraverso l'individuazione di carriere che consentano un reale riconoscimento dell'accrescimento professionale anche mediante un sistema ordinamentale che sia permeabile e che sia in grado di superare il mansionismo esistente.