



RIUNIONE PRESSO L'ARAN DEL 26/09/2019

INTERVENTO **CONFINTESA FP**, RELATORE: dott. **DINO CAROLA**

Saluto il nuovo Presidente e rispolvero ragionamenti già esposti precedentemente.

Sono trascorsi 11 mesi dall'ultima volta che ci siamo incontrati, è cambiato il vertice e qualche considerazione vorrei farla a questo tavolo.

Il rischio è che i lavori della Commissione si risolvano in una "manutenzione del sistema", magari un'operazione di tassonomia; ovvero facciamo confluire tre ordinamenti, facciamo qualche aggiustamento, gli diamo una nuova veste e ci siamo tolti il "problema".

In realtà l'esigenza primaria per cui si è voluta la Commissione era colmare il gap, cioè la discrasia fra ordinamento e situazione di fatto nelle amministrazioni.

È indubbio che il primo obiettivo che la Commissione si deve porre nel definire il nuovo ordinamento è il ripristino della legalità, è il superamento del fenomeno del mansionismo.

Perché il fenomeno del mansionismo non è un fenomeno congiunturale nell'ambito di questo comparto ma è un fenomeno strutturale perché legato strettamente ai modelli di organizzazione del lavoro che si sono succeduti nel tempo.

Organizzazione del processo, orientamento al risultato, tutto ciò che ha comportato una omogeneizzazione verso l'alto delle funzioni richieste ai lavoratori ed anche i livelli di responsabilità.

Questo è il primo, il nocciolo del problema: abbiamo il fenomeno del mansionismo che è strutturato in quanto legato ai modelli organizzativi del lavoro delle PPAA.

Come arrivare a questo obiettivo?

Noi abbiamo proposto la definizione di tre nuove Aree completamente diverse e separate dalle attuali:

1. un' **Area operativa residuale**, dove inquadrare il personale che ancora svolge attività prettamente manuale;
2. un' **Area del funzionariato** che inquadra tutto il personale che partecipa ai processi e coordina a supporto degli Enti;
3. un' **Area quadri** per aprire anche le carriere sopra e procedere per l'inquadramento funzionale che non è il passaggio, perché i passaggi sarebbero comunque soggetti ai limiti di cui al comma 1 bis dell'art. 52 introdotto dalla riforma Brunetta che ha bloccato i passaggi e, tra l'altro, intervenendo a gamba tesa su materie contrattuali, ha previsto l'obbligo delle tre Aree. In realtà le tre Aree nascono da contratto e non da una previsione legislativa, poi sono state cristallate dal legislatore (non si sa per quale motivo) perché è chiaro che un ordinamento deve avere la possibilità di essere mutato nel corso del tempo.

Ma c'è un altro punto che vorrei evidenziare.

Dal punto di vista delle mansioni abbiamo questa diffusione capillare del mansionismo.

Questo si evidenzia soprattutto in quelle amministrazioni più avanzate, in alcune delle quali sono dovute intervenire con quote di salario accessorio perché la cosa era diventata praticamente scandalosa.

Ma se noi ragioniamo con un approccio basato sulle competenze, questa discrasia esiste anche in quelle amministrazioni che hanno sistemi organizzativi meno moderni perché i livelli di competenza, conoscenza, abilità, autonomia, responsabilità sono cambiati.

La richiesta delle Amministrazioni oggi è diversa.

Si è visto nell'ultimo "concorso" del Ministero della Giustizia in cui i livelli ampi già solo di conoscenza di base richiesti per gli assistenti giudiziari erano evidentemente ben diversi da quelli previsti dalla declaratoria contrattuale.

Quindi, questa discrasia deve essere colmata e non può che essere colmata attraverso l'individuazione di un nuovo sistema di classificazione e dell'inquadramento funzionale.

Questa operazione fu fatta con DPR 346/83 che istituì una commissione con l'art. 18 i cui lavori formalizzati nel DPR 285 che prevede l'inquadramento funzionale.

È chiaro che questo obiettivo è primario per ripristinare la legalità.

Per altro stranamente l'art. 52 D.lv. 165/2001 consta di commi che sembrano appartenere a fonti diverse, di gerarchia diversa.

Il comma 1 bis della riforma Brunetta una norma quasi costituzionale.

Il comma 2 che prevede le mansioni e che delimita le fattispecie per cui si può ricorrere alle mansioni superiori, invece, viene degradato a fonte quasi di circolare, non certo a fonte primaria.

È chiaro che a legislazione vigente, la nostra idea è quella di proporre tre Aree (operativa, funzionariato e quadri).

Tra l'altro ciò trova un parallelismo con l'art. 2095 c.c.: è una stranezza che nella PA non vi sia un' area quadri con adeguate professionalità, con quel tipo di attività ma anche con quel tipo di strutturazione della retribuzione.

Questo obiettivo è prodromico ad altri obiettivi.

Un altro obiettivo è stato anche citato: l'ordinamento professionale deve anche dare un impulso alla organizzazione del lavoro nell'ambito di quelle Amministrazioni in cui l'organizzazione è ancora vetusta.



È impensabile che in una PA alle soglie del 2020 che siano colleghi che nel Ministero della Giustizia debbono trasportare i faldoni sulle sedie con le ruote, neanche con carrelli.

Quindi il nuovo ordinamento deve dare impulso al nuovo modello di organizzazione del lavoro nonché all'informatizzazione e alla innovazione.

I due obiettivi da porsi sono quello di prevedere leve motivazionali e premiare il merito.

Si tratta di due aspetti molto legati, a mio avviso.

Ad iniziare dagli anni 70, nell'ambito del lavoro privato, le aziende leader, nei settori di innovazione, hanno capito che si doveva passare dal un modello di relazione di politica del personale basato sulla sanzione ad un modello basato sulla motivazione.

Non perché fossero buoni, ma perché più produttivo: dare motivazioni rende più del sanzionare e l'investimento in motivazione produceva un incremento di produttività ben più che proporzionale.

È strano che nella P.A. non si discorra mai di questo.

Abbiamo avuto anni e anni di attacchi al pubblico dipendente, di definizione di norme punitive e di compressione delle leve motivazionali.

Noi dobbiamo prevedere un sistema che dia la possibilità di carriera per questo abbiamo previsto un'area nuova concettualmente.

Bisogna dare delle motivazioni al personale e la motivazione si accompagna con la valorizzazione del merito.

Il metodo motivazionale per eccellenza nel mondo del lavoro sono le progressioni, i passaggi di carriera.

Bisogna dare la possibilità al lavoratore di fare carriera nella PA e non farlo rimanere congelato e bloccato per qualche motivo particolare o perché il legislatore ha deciso di fare così.

Questi sono gli obiettivi che bisogna centrare.

Attenzione, però, il pericolo è quello di fare un'operazione di tassonomia.

Ci sta che anche modificare i descrittori per renderli più moderni, anche lì l'approccio per competenze va sicuramente utilizzato per nuovi descrittori, ma l'idea forte è quella di costruire un nuovo sistema di classificazione completamente slegato dal precedente e reinquadrare il personale.

Solo in questo modo possiamo evitare, a legislazione vigente, i vincoli previsti dal comma 1 bis dell'art. 52.

Grazie