

Roma, 30 giugno 2021

Audizione della Cisl Fp presso le Commissioni riunite Affari Costituzionali e Giustizia del Senato della Repubblica sul Decreto legge 80/2021

Onorevole Presidente e illustri componenti della Commissione,

In via generale rileviamo come il decreto legge contenga misure sicuramente utili e positive, sia per il personale da reclutare, sia per il personale già in servizio, anche se i processi di valorizzazione di quest'ultimo debbono avvenire nel rispetto ed in conformità delle scelte effettuate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in materia di ordinamento professionale.

Esprimiamo una valutazione positiva sulle misure urgenti e straordinarie di reclutamento di personale con competenze specialistiche a tempo determinato, per far fronte all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in quanto il decreto legge definisce i percorsi utili ad evitare che il reclutamento a tempo determinato delle figure professionali richieste si trasformi in precarietà, riducendo anche l'interesse e la motivazione del personale specificamente destinato alla realizzazione dei progetti a concorrere al reclutamento. *Ci riferiamo alle misure per il reclutamento e conferimento incarichi professionali per l'attuazione del PNRR, al personale reclutato per alta specializzazione, alle misure di valorizzazione delle esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per i giovani che entrano nella pubblica amministrazione*

Le riserve previste nei concorsi e nelle procedure assunzionali non devono, tuttavia, intaccare la quota dei posti disponibili riservati al personale già in servizio a tempo indeterminato nelle diverse amministrazioni, per cui è previsto il nuovo canale di passaggio fra le aree, tramite procedure comparative.

Manca un progetto organico di rilancio strutturale delle assunzioni che si faccia carico delle gravi carenze di organico il cui impatto si amplifica durante la straordinaria transizione demografica in corso nelle pubbliche amministrazioni, derivante dall'elevata età media del personale e dall'accelerazione delle uscite per pensionamento indotte dai requisiti di accesso al pensionamento con "quota 100".

Non possiamo non rilevare, anche in questa sede, come l'adeguatezza anche quantitativa degli organici sia condizione essenziale per il buon funzionamento dei servizi pubblici come l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia ci ha mostrato.

Da questo punto di vista le misure di semplificazione delle procedure concorsuali, il potenziamento dei compiti del Formez ed il rafforzamento degli organici della giustizia e della giustizia amministrativa rappresentano un segnale positivo ed incoraggiante solo se costituiranno l'avvio di un processo più compiuto ed organico, destinato a colmare le gravi carenze di organico attualmente presenti in tutte le amministrazioni.

E' importante che il legislatore colga la necessità di rimuovere i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Da questo punto di vista la norma del decreto legge è positiva ma va chiarito meglio che i limiti attuali possano essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nel solo rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti e delle amministrazioni. *Ciò risponde all'esigenza di valorizzare le competenze e rendere l'accesso alla pubblica amministrazione effettivamente conveniente per i tanti giovani di talento e per le migliori figure professionali e specialistiche che oggi si rivolgono al mercato del lavoro privato.*

In materia di valorizzazione del personale già in servizio, è sicuramente apprezzabile che il legislatore ripristini uno strumento specifico per il passaggio fra le aree tramite procedure comparative riservate al personale già in servizio fino al 50% dei posti disponibili, superando di fatto per i dipendenti pubblici la necessità di accedere alle aree superiori tramite il concorso pubblico. Tuttavia, riteniamo necessario chiudere il cerchio lasciato aperto da due decenni di reiterati blocchi parziali e totali del turnover e da un decennio di blocchi contrattuali che hanno impedito lo sviluppo di carriera ad una intera generazione di personale della pubblica amministrazione.

Per questo, a nostro avviso, nei passaggi fra le aree occorre valorizzare maggiormente l'esperienza professionale e le competenze acquisite dal personale già in servizio, affidando completamente alla contrattazione collettiva la valutazione dei requisiti e dei criteri utili per le progressioni verticali, che deve rispondere alle effettive esigenze e specifiche professionali richieste nei differenti comparti di contrattazione. Da questo punto di vista mentre va evitato di basare lo sviluppo delle carriere su requisiti esclusivamente

formali, occorre prevedere che la contrattazione collettiva nazionale di lavoro possa definire i parametri e i requisiti, tra di loro anche alternativi ed equipollenti, utili ai fini delle progressioni verticali.

Gli elementi relativi alla valutazione dell'attività effettivamente esercitata, all'esperienza professionale maturata, alle competenze acquisite, agli incarichi svolti, ai titoli professionali ed ai titoli di studio devono poter entrare nella procedura comparativa ed essere valutati nell'insieme, lasciando alla contrattazione collettiva dei differenti comparti di individuare i requisiti utili per l'accesso alle aree, sia dall'esterno che dall'interno. Anche per tale ragione esprimiamo una valutazione negativa sulla misura che preveda una ulteriore area per l'inquadramento del personale di alta specializzazione, E' sicuramente fondamentale valorizzare le più elevate competenze e responsabilità gestionali e professionali ma ciò va fatto all'interno delle aree, affidando alla contrattazione collettiva anche il compito di prevedere strumenti flessibili di valorizzazione ed accesso alle aree del personale reclutato dall'esterno. In linea più generale occorre evitare che l'invasione della legge sull'ordinamento professionale e sui sistemi di classificazione, materie tipicamente oggetto di disciplina della contrattazione collettiva mini la coesione sociale e riduca i processi motivazionali dei dipendenti già in servizio.

Sulle progressioni economiche orizzontali – all'interno delle aree – vanno richieste le prerogative della contrattazione collettiva che deve poter definire i requisiti e i criteri richiesti per le progressioni stesse, valorizzando l'esperienza professionale e le competenze maturate, accanto al merito e alla valutazione degli obiettivi raggiunti.

L'introduzione di una riserva del 30% destinata al personale già in servizio, in possesso dei titoli e dell'esperienza richiesta, ai fini dell'accesso alla dirigenza, corrisponde alla necessità di valorizzare le esperienze e le competenze organizzative già presenti nelle amministrazioni ed è una misura sicuramente positiva, anche se non viene previsto alcun coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza nella fissazione dei criteri di valutazione dell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio e specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, coinvolgimento che sarebbe quanto mai opportuno per rafforzare la trasparenza di tali procedure. Per quanto riguarda l'allargamento della facoltà assunzionali a tempo determinato dei dirigenti esterni all'amministrazione, non reclutati tramite concorso, *raddoppiando la quota di dirigenti pubblici esterni che possono essere nominati senza concorso*, continuiamo ad esprimere una valutazione negativa. *Pure se la deroga resta*

legata a caratteristiche contingenti e di necessità, questa modifica lede anche l'interesse di tutti coloro che attendono da tempo i concorsi pubblici per la dirigenza.

La valutazione sulle misure urgenti per il reclutamento del personale a tempo determinato della Giustizia ordinaria e amministrativo risente delle necessità, sopra richiamate, di far fronte in modo organico e strutturale e non contingente ai problemi stratificatisi negli anni con i blocchi del turnover.

Il problema della Giustizia non è (solo) la “*durata dei processi*” ma, soprattutto in determinati settori quali l'organizzazione giudiziaria e gli archivi notarili, quello di garantire l'apertura quotidiana degli uffici.

Non sarà assicurata la effettività della tutela dei diritti e degli interessi costituzionalmente protetti se la giustizia non viene considerata nella sua interezza ossia in tutte le sue articolazioni che sono settori strettamente collegati i quali interagiscono tra loro.

Non potrà essere garantita l'effettiva l'efficienza dei servizi se le sentenze penali definitive vengono pronunciate in tempi rapidi e certi ma poi non vengono eseguite o vengono eseguite male, perché sono carenti le strutture che devono assicurare l'espiazione delle pene non detentive (uffici dell'esecuzione penale esterna) o detentive (ad esempio a causa del sovraffollamento delle carceri); oppure se le sentenze civili, pur pronunciate in tempi ragionevoli, non vengono rettammente e tempestivamente eseguite perché l'organo dell'esecuzione (ossia gli ufficiali giudiziari) è stato deliberatamente tagliato fuori dalla digitalizzazione del processo civile, o ancora se si vigila male sulla regolarità degli atti notarili e sulla loro conservazione (archivi notarili).

Stessa cosa riguarda la transizione digitale che è un processo culturale, oltre che di implementazione delle necessarie risorse strumentali e delle professionalità necessarie, che deve coinvolgere l'intera pubblica amministrazione in una opera di riqualificazione complessiva del personale impiegato e di sviluppo dell'organizzazione del lavoro e dei servizi. In questo senso anche il ruolo della contrattazione collettiva nella riscrittura degli ordinamenti professionali, e nella definizione dei processi motivazionali e della stessa disciplina del rapporto di lavoro agile è fondamentale.

Continuiamo a sostenere che, per guidare il processo di rinnovamento delle pubbliche amministrazioni, occorra rafforzare il dialogo sociale, la contrattazione e la partecipazione, strumenti che restano fondamentali per

motivare, coinvolgere attivamente e valorizzare la professionalità, l'esperienza e le competenze acquisite dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Non ci può essere nessuna riforma utile per i cittadini se non si riconosce l'impegno di tutti coloro che già lavorano nelle pubbliche amministrazioni, se non si valorizzano esperienze maturate e competenze acquisite.