

INFORMATIVA_8_2024

Roma, 11 marzo 2024

**LA FLP PARTNER DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE
PUBBLICA NEL PROGETTO EUROPEO P.A.C.E.
(Public Administration Cooperation Exchange)**

Si trasmette il Notiziario FLP n. 7/2024

L'Ufficio Stampa

NOTIZIARIO N. 7

LA FLP PARTNER DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA NEL PROGETTO EUROPEO P.A.C.E. (Public Administration Cooperation Exchange)

Presso la sede nazionale FLP abbiamo incontrato Dirigenti e Funzionari delle Amministrazioni Pubbliche di Francia, Portogallo e Grecia.

Nell'ambito del Progetto PACE, voluto dalla Commissione Europea per favorire lo scambio di esperienze e di best practice tra le Amministrazioni pubbliche, il 6 marzo scorso presso la sede nazionale della FLP si è svolto un importante momento di confronto, a cui hanno partecipato Dirigenti e Funzionari del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Ministero delle Finanze Francese, del Ministero dell'Interno della Grecia e del Ministero del lavoro e della Giustizia del Portogallo.

L'incontro era inserito all'interno della sessione italiana del Progetto (4-7 marzo 2024), curata dal Ministero della Pubblica Amministrazione e ha avuto come tema "***Social dialogue in an evolutionary perspective: managing collective bargaining and labour relations***" (Il dialogo sociale in una prospettiva evolutiva: gestire la contrattazione collettiva e le relazioni sindacali).

Ringraziamo il Dipartimento della Funzione Pubblica per aver organizzato questo importante momento di confronto, che testimonia come l'approccio del Ministro Zangrillo sulle questioni del buon funzionamento delle Pubbliche amministrazioni sia diverso da chi l'ha preceduto in questi anni, sia nel merito che nel metodo.

Per il Dipartimento della Funzione Pubblica erano presenti:

- ✦ **Valerio Talamo** - Direttore Generale dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali
- ✦ **Valeria Ficchi** - Funzionaria presso il Servizio per la programmazione europea e le attività internazionali
- ✦ **Andrea Valenti** - Funzionario presso l'Ufficio Relazioni Sindacali.

Per le Amministrazioni dell'Unione Europea:

- ✦ **Steven Bodren** - Esperto giuridico per la contrattazione collettiva e monitoraggio dei contratti - Ministero delle Finanze - **FRANCIA**
- ✦ **Christos Petsimeris** - Dirigente per gli Affari internazionali - Ministero dell'Interno - **GRECIA**
- ✦ **Cristina Duarte** - Funzionario esperto - Segretariato Generale del Ministero del Lavoro, Solidarietà e Previdenza Sociale - **PORTOGALLO**
- ✦ **Jorge Branco** - Coordinatore per l'*auditing* (Ufficio di supporto alla Pianificazione e Gestione) - Direzione Generale per l'amministrazione della giustizia - **PORTOGALLO**

Per la FLP

- ✦ **Marco Carlomagno** - Segretario generale
- ✦ **Roberto Sperandini** - Responsabile Area Sindacale e gestione Risorse Umane
- ✦ **Roberto Cefalo** - Responsabile Area Contrattazione
- ✦ **Giancarlo Pittelli** - Responsabile Area Organizzazione

Dal confronto sono emersi numerosi spunti di analisi e riflessioni, che permettono da una parte di avere un quadro di riferimento più preciso sui diversi approcci che pur esistono all'interno dell'Unione Europea, e dall'altro di mettere a fattor comune le migliori esperienze realizzate. Nei nostri interventi come FLP abbiamo rappresentato innanzitutto il quadro complessivo delle nostre Amministrazioni, oggetto in questi anni di tagli e di mancati investimenti, che hanno portato a un drastico ridimensionamento numerico degli addetti, non colmato dalla recente ripresa delle assunzioni. Abbiamo evidenziato inoltre la mancata attrattività del lavoro pubblico per le retribuzioni ancora disallineate rispetto alle analoghe professionalità del settore privato, la scarsa formazione, le rigidità ancora persistenti nell'ordinamento professionale, con la conseguente difficoltà a riprendere un adeguato e ordinato sistema di carriere aperte e di riconoscimento delle professionalità, le penalizzazioni ai fini pensionistici e del trattamento di fine rapporto. Un mancato riconoscimento della centralità e del valore del lavoro pubblico che purtroppo ha permeato le politiche del nostro Paese per almeno un trentennio, e che si è caratterizzato anche per una sua sostanziale delegittimazione da parte proprio di chi, invece, avrebbe dovuto riconoscerne il ruolo e l'importanza, e che non trova analoga situazione in nessun Paese dell'Unione Europea.

Come contributo al confronto e al dialogo con i rappresentanti delle Amministrazioni europee presenti all'incontro, abbiamo rivolto alcune domande e spunti di riflessione per verificare se le criticità che esistono nel nostro Paese sono presenti anche nelle loro realtà. In particolare:

- il rapporto tra legge e contratto;
- i livelli e l'entità della retribuzione, l'incidenza della remunerazione da performance. Il finanziamento e i tempi della contrattazione integrativa;
- gli ambiti di inquadramento giuridico ed economico del personale;
- le dinamiche di carriera: modalità e percorsi;
- i sistemi di valutazione delle prestazioni;
- reclutamento e formazione;
- modelli organizzativi (gerarchici o orizzontali). Organizzazione degli Uffici per soggetto o per tipologia di utenza. Ruolo degli stakeholder;
- innovazione Digitale e Intelligenza Artificiale;
- smart working e lavoro da remoto: diffusione e modalità; benessere organizzativo e welfare aziendale.

Dal confronto è emerso, pur nella situazione economica difficile che ha interessato tutti i Paesi in questi anni, una forte attenzione dei partners europei al buon funzionamento della macchina pubblica, con interventi che vanno dalla recente riforma in atto **in Portogallo**, portata avanti con adeguati investimenti e specifiche risorse stanziare anche grazie ai progetti dell'Unione Europea, agli sforzi messi in campo **in Grecia** in questi ultimi anni, basati sulla digitalizzazione e sulla professionalizzazione del personale, strumenti resisi necessari per riprendere un percorso di efficientamento, reso estremamente difficoltoso dal dimezzamento del personale avvenuto dopo la grave crisi economica del 2010.

In Francia appare confermato il modello basato sulla centralità del lavoro pubblico, distinto su tre macrosettori (amministrazione centrale, amministrazione territoriale e amministrazione sanitaria), con

modelli retributivi direttamente e tempestivamente agganciati alle dinamiche inflattive, con una semplificazione dell'ordinamento professionale basato su aree omogenee e dinamiche economiche e di carriera essenzialmente basate sul decorso temporale della prestazione lavorativa.

Quello che ci pare utile evidenziare, seppure in questa sede in maniera semplificata, è che **l'enfasi avutasi negli ultimi anni nel nostro Paese in merito alla necessità di attribuire buona parte delle scarse risorse economiche disponibili alla cosiddetta retribuzione di risultato è una pratica essenzialmente italiana; come pure quella di congelare le carriere o di attribuire i differenziali stipendiali, o i previgenti e abrogati scatti di carriera, a seguito di improbabili e farraginose procedure concorsuali selettive.**

Se a questo aggiungiamo che sull'accesso alla formazione siamo indubabilmente uno dei fanalini di coda e i tempi di adeguamento degli stipendi all'andamento dei prezzi è legata ai ritardi nell'avvio dei rinnovi contrattuali, la riflessione che emerge è che bisognerà mettere mano a tutta la narrazione sulla Pubblica amministrazione italiana e sulle ricette che in questi anni sono state proposte come via d'uscita.

Da noi il lavoro pubblico è sempre stato sottovalutato, considerato dalla cattiva politica per decenni una risposta clientelare per tenere in piedi un pezzo di Paese che non trovava occupazione nell'impresa e nel terziario, o di converso un costo improduttivo. Non vi è una cultura dell'efficienza della pubblica amministrazione, che è stata messa a dura prova da una visione giuridico-amministrativa che ha permeato storicamente le nostre amministrazioni, basata su una rigida impostazione burocratico-formale, estremamente gerarchica. Chiusa alle esigenze dei cittadini, delle imprese e dello stesso personale.

Questo ha comportato un profondo ritardo e mancate innovazioni, duplicazioni organizzative, con ricadute negative nei confronti della qualità dei servizi e delle prestazioni rese a cittadini e imprese; **ma le Pubbliche amministrazioni, dobbiamo sempre ricordarlo, rappresentano l'ossatura di uno Stato e del suo funzionamento; è quindi un obbligo, non un'opzione, lavorare per innovare profondamente la Pubblica amministrazione, ripensarne i livelli di governo tra Stato centrale, livello regionale e autonomie locali, definendo gli ambiti ben chiaramente, recuperando risorse dalle esternalizzazioni e privatizzazioni che negli anni precedenti hanno provocato un grande sperpero di denaro, senza garantire maggiore efficienza.**

Vanno digitalizzati i processi, ripensati, mettendo al centro dell'azione riformatrice la professionalità, il senso di appartenenza, valorizzando la consapevolezza del personale di essere al servizio del Paese, che ancora è molto diffusa all'interno delle Amministrazioni, nonostante anni di mancati investimenti; bisogna rilanciare la formazione, che ci vede agli ultimi posti dei Paesi industrializzati, riaprire i percorsi di carriera.

Lavorare sulla dignità del lavoro pubblico e sulla sua centralità, riconoscendo retribuzioni in linea con il lavoro e le responsabilità che sono richieste, è una necessità imperativa in un mondo che cambia, per garantire le esigenze dei cittadini che richiedono servizi pubblici efficienti, tempestivi e in linea con le aspettative di una società digitalmente evoluta.

Le altre nazioni europee lo hanno capito da tempo e stanno investendo molto nella formazione, fondamentale nell'epoca attuale, con una rivoluzione tecnologica, trainata dall'intelligenza artificiale, e sfide socio-economiche che si evolvono a passo spedito.

E'ora che la PA italiana cambi passo, altrimenti rischia di essere il treno più lento nella corsa al cambiamento delle organizzazioni del lavoro.

Ma su questo ovviamente ci sarà modo, spazio e tempo, per analizzare nel dettaglio le questioni emerse.

La Segreteria Generale FLP