

Il Nuovo Ordinamento Professionale

(Sintesi del lavoro di gruppo di lavoro per un nuovo ordinamento professionale a cura del Compagno Roberto Morelli, coordinatore nazionale INAIL e MIT).

Al gruppo di lavoro è stato assegnato il compito di approfondire le tematiche del nuovo Sistema di Classificazione e dell'Ordinamento Professionale alla luce dell'art. 12 del CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali 2016/2018 e dell'imminente avvio dei lavori della Commissione paritetica istituita presso l'Aran.

Di seguito si riassumono, ovviamente in maniera schematica, i punti più significativi affrontati e dibattuti. Pur partendo da punti di vista spesso diversi, frutto anche delle esperienze maturate nelle singole amministrazioni, alla fine si è raggiunta una sintesi sostanzialmente condivisa dall'intera platea dei partecipanti.

Dal punto di vista metodologico è emersa la necessità di un approccio innovativo rispetto ad una semplice manutenzione del sistema attuale. Questa esigenza trova giustificazione nei profondi mutamenti intervenuti nelle varie Amministrazioni in questi anni e dalla impossibilità di avere risposte soddisfacenti rispetto alle legittime aspettative dei lavoratori a causa del mancato rinnovo del CCNL atteso da oltre nove anni.

Il gruppo ha complessivamente condiviso l'impianto classificatorio basato principalmente su due Aree di inquadramento giuridico, sulla base dei titoli di studio per l'accesso dall'esterno, conseguendo l'obiettivo dell'unificazione delle vecchie aree A e B, ovvero I e II, dove un'area (cosiddetta "Operativa") inquadra i lavoratori assunti con procedura concorsuale riservata a quanti hanno un titolo di studio fino al diploma di scuola superiore di secondo grado e l'altra (cosiddetta "Funzionale") per i lavoratori in possesso di laurea (triennale, magistrale, specialistica o di vecchio ordinamento).

Alle due Aree così definite si aggiungerebbe, nel rispetto del vincolo normativo di prevedere non meno di tre aree di inquadramento giuridico, una terza area (cosiddetta di "Supporto") riservata al personale reclutato con procedure agevolate (e non con le ordinarie procedure concorsuali) direttamente per il tramite dei Centri per l'Impiego. Quest'ultima area sarebbe definita come area "di transito" con inquadramento temporaneo, oltre il quale anche detto personale dovrà inquadarsi, in ragione delle effettive attività lavorative svolte, in una delle altre due aree.

Nel corso della discussione è stata comunque valutata anche l'ipotesi di limitare l'accesso per l'Area Funzionale alla sola Laurea quinquennale

Tenuto conto dell'impostazione innovativa che intendiamo dare al nuovo ordinamento professionale si è condivisa la necessità di prevedere una norma di prima applicazione, per il personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, utile a reinquadrare tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori in ragione delle attività effettivamente svolte e delle competenze maturate e già utilizzate dalle rispettive amministrazioni, indipendentemente dal titolo di studio posseduto al momento dell'assunzione e dai profili professionali di inquadramento nel vecchio ordinamento.

A tal fine la contrattazione integrativa dovrà certificare l'esatta collocazione delle lavoratrici e dei lavoratori negli assetti organizzativi delle rispettive amministrazioni, previa ridefinizione dei profili professionali in ragione delle declaratorie definite dal CCNL.

Definita questa operazione, risistemando la corrispondenza degli inquadramenti con la reale distribuzione del lavoro all'interno di ciascun ente, si passerà alla fase "a regime".

Positiva è stata la valutazione circa la possibilità di valorizzare economicamente il percorso legato all'esperienza professionale durante tutta la vita lavorativa, obiettivamente rilevabile, attraverso

alcuni indicatori definiti in sede di contrattazione, quali l'anzianità di servizio complessivamente prestato, la partecipazione a percorsi formativi obbligatori qualora la propria amministrazione, rispondendo al dettato contrattuale, li organizzi e in ragione di un tasso medio di presenza rispettato, superando così l'attuale meccanismo delle selezioni concorsuali per le progressioni economiche.

Se il concetto "cardine" su cui si basa il nuovo ordinamento professionale è lo stretto collegamento con l'organizzazione del lavoro, una volta definiti i criteri macro, il livello di discussione e applicazione va individuato nella Contrattazione Integrativa

Le risposte che intendiamo dare sull'inquadramento professionale e sul sistema classificatorio del personale dovranno essere funzionali, non solo in rapporto alle attività svolte dalle singole amministrazioni, ma anche con riferimento a una nuova visione strategica rispetto alla quale misurare il vero cambiamento della Pubblica Amministrazione.

Nella discussione si è posto il problema su quali soluzioni, anche innovative, è possibile individuare per superare, di fatto, le rigidità delle norme contenute nella legge Brunetta in merito ai passaggi verticali tra le Aree.

In mancanza di tali possibili soluzioni si corre il rischio di "ingessare" per tutta la vita lavorativa all'interno delle Aree, senza possibilità di sviluppo professionale, il personale che non ha i titoli di studio per il passaggio tra le Aree.

Si è registrata inoltre la necessità di trovare il corretto inquadramento e la giusta valorizzazione del personale che riveste i tanti e diversi ruoli professionali all'interno delle amministrazioni. Sarà necessario prevedere all'interno del nuovo sistema di classificazione l'adeguato riconoscimento di questi operatori, sia in termini giuridici sia in termini di apprezzamento economico, la cui attività è identificabile sia mediante il requisito dell'iscrizione ad albi, ordini e collegi professionali, sia da altri requisiti a vario titolo "professionalizzanti".

Molti interventi hanno evidenziato il ruolo centrale e strategico della formazione nel percorso di valorizzazione del personale che, come già stabilito dal nuovo CCNL delle Funzioni Centrali, deve coinvolgere la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori in maniera continua.

Il nuovo sistema di classificazione necessita di risorse economiche, che il nuovo CCNL dovrà prevedere, sia per il riallineamento retributivo a parità di attività e di competenze sia per l'armonizzazione dei trattamenti giuridici ed economici nel più complessivo ambito del comparto.

Anche per questo sarà necessario valutare con attenzione tempi, procedure e modalità utili ad armonizzare i differenti trattamenti esistenti nei tre vecchi comparti (Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici) al fine di evitare impatti difficilmente governabili e ricomponibili.

Fondamentale sarà il sistema di relazioni sindacali che dovrà essere messo a disposizione del nuovo ordinamento professionale e del relativo sistema di classificazione, anche utilizzando gli strumenti di partecipazione che il CCNL ha già istituito, per garantire ad ogni lavoratore la reale valorizzazione delle professionalità assieme alla salvaguardia concreta delle retribuzioni in godimento al momento della trasposizione dal vecchio al nuovo ordinamento.