



FEDERAZIONE INDIPENDENTE
DI ASSOCIAZIONI E SINDACATI DEI
DIRIGENTI ELEVATE PROFESSIONALITA',
PROFESSIONISTI E PENSIONATI
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E DELLE IMPRESE

www.dirstat.it - dirstat@dirstat.it - dirstat@legalmail.it
sede legale: Via Ezio, 24 - 00192 Roma

Il Segretario Generale

ARAN

CONTRATTO NAZIONALE 2022-2024-COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

Il rinnovo contrattuale 2022/2024 del comparto Funzioni Centrali, la cui trattativa si è aperta in ARAN il 13 giugno, parte in salita per l'esiguità delle risorse economiche stanziare con le leggi di bilancio del triennio, che sono insufficienti per recuperare il potere d'acquisto dopo anni d'inflazione a due cifre. La situazione è ulteriormente complicata dalla significativa riduzione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, a causa dei vincoli imposti dai tetti ai Fondi della produttività, che hanno comportato una riduzione delle somme fino al 30%.

In questo contesto, nel quale gran parte delle risorse disponibili sono state già erogate a fine 2023 a titolo di anticipo con la rivalutazione dell'indennità di vacanza contrattuale, è necessario affrontare alcune questioni decisive per il buon finanziamento delle nostre amministrazioni. Occorre utilizzare l'occasione del rinnovo contrattuale, infatti, per meglio definire e, in alcuni casi, implementare le innovazioni contenute nel contratto 2019/2021, ancora in gran parte inattuata.

In primo luogo è fondamentale attivare l'area delle Elevate Professionalità e riconoscere le competenze e le funzioni svolte dal personale all'interno delle nuove famiglie professionali.

E' necessario apportare correttivi al meccanismo dei cosiddetti "differenziali stipendiali" che, invece di offrire nuove opportunità di riconoscimento professionale, si stanno rilevando delle vere e proprie gabbie, impedendo alla maggior parte del personale di vedersi riconosciuto, anche solo a livello economico, l'accrescimento professionale e gli obiettivi raggiunti.

In quest'ottica è essenziale affrontare la questione dei criteri di valorizzazione del personale e del riconoscimento del merito. Tuttavia, chi conosce bene le nostre amministrazioni sa che, in mancanza di sistemi di valutazione affidabili, basati su obiettivi definiti e misurabili, la valutazione diventa spesso arbitraria. Sopravvalutare tale criterio può portare al riconoscimento non della professionalità ma della "fedeltà" o della "accondiscendenza".

Un'altro ambito su cui è necessario intervenire è quello della formazione.

L'atto di indirizzo del Ministro Zangrillo all'ARAN su questo aspetto appare insufficiente, poiché il numero minimo di ore da garantire al personale (24 annue) è inadeguato in un mondo del lavoro in continuo cambiamento, influenzato da continue modifiche normative e regolamentari, dal permanere di disposizioni spesso contraddittorie e, soprattutto, dall'avvento di nuove tecnologie che stanno già modificando profondamente i processi lavorativi e le prestazioni rese a cittadini e imprese.

Infine, per quanto riguarda il lavoro agile e da remoto, è necessario utilizzare appieno il rinnovo contrattuale per rilanciare questo istituto, fondamentale per l'innovazione organizzativa e la conciliazione vita-lavoro.

E' apprezzabile l'indicazione contenuta nell'atto di indirizzo, già inserita nella Direttiva di fine anno del Ministro, sul possibile superamento del principio della prevalenza del lavoro per i fragili, per chi si trova in particolari condizioni di salute, e a tutela della genitorialità e per l'assistenza ai familiari.

E' un passo importante ma non sufficiente!

La flessibilità deve essere prevista anche per il restante personale, prevedendo soltanto vincoli legati alla tipologia della prestazione e all'assegnazione di obiettivi di risultato.

La nuova O.d.L. non può prescindere dallo smart working che è parte integrante ed infungibile della realtà lavorativa. Vi sono ancora sacche di resistenza nelle diverse amministrazioni che si rifanno a vecchi schemi lavorativi opponendosi all'innovazione tecnologica imperante.

A queste logiche conservatrici ci dobbiamo opporre per implementare l'istituzione e la strategicità del lavoro agile che ha già occupato in maniera robusta anche la contrattazione nazionale dei Dirigenti.

Questa è una battaglia da portare avanti nell'interesse di tutti i lavoratori, nessuno escluso, anche per dare un senso ai rinnovi contrattuali che dovranno accompagnarsi ai cambiamenti organizzativi in atto.

Angelo Paone