



Pubblico Impiego - Inps

ARAN: Commissione Paritetica, ANCORA UN RINVIO

RIFLESSIONI PER UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE COMPARTO FUNZIONI CENTRALI



Roma, 18/12/2019

La prevista riunione della Commissione paritetica all'Aran per la definizione di un sistema di classificazione del Comparto Funzioni Centrali, convocata per il prossimo 19 dicembre, è stata rinviata a data da destinarsi. Cogliamo l'occasione per inoltrarvi il documento della USB inviato all'Aran contenente riflessioni per la definizione di un sistema di classificazione delle Funzioni Centrali.

RIFLESSIONI PER UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

La discussione all'interno della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale, prevista dall'art. 12 del CCNL del 12 febbraio 2018, a nostro parere deve prioritariamente affrontare le incongruenze degli attuali sistemi di classificazione rispetto all'organizzazione del lavoro delle amministrazioni del comparto, con particolare riferimento alla I e II area (aree A e B).

L'evoluzione dei modelli organizzativi degli ultimi vent'anni, insieme alla progressiva

introduzione di innovazioni tecnologiche, hanno fatto venir meno l'esigenza di figure professionali che trovavano collocazione nelle due citate aree ed ai lavoratori sono stati assegnati compiti e mansioni prevalentemente superiori all'area d'inquadramento.

Il CCNL 1998-2001 introducendo il sistema di classificazione su tre distinte aree richiedeva per il passaggio all'area superiore il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno oppure, in alternativa, il titolo di studio dell'area di appartenenza accompagnato da un certo numero di anni di servizio.

Il CCNL 2002-2005 prevedeva l'istituzione di una commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione, con l'obiettivo di ridurre le posizioni di accesso dall'esterno, individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche, ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area.

Il CCNL 2006-2009 innovava quanto previsto dal CCNL 1998-2001 in merito ai passaggi all'area superiore limitando la partecipazione alle selezioni ai lavoratori in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso all'area superiore.

Accanto alle norme contrattuali una serie d'interventi normativi ha limitato la possibilità di accesso all'area superiore attraverso selezioni gestite dalle singole amministrazioni. La Corte Costituzionale ha stabilito che almeno il 50% dei posti vacanti siano riservati all'accesso dall'esterno tramite concorso pubblico. Il D. Lgs. 165/2001, emendato dal D. Lgs. 150/2009, ha disposto che i passaggi all'area superiore debbano avvenire con concorso pubblico con riserva per gli interni al massimo del 50% dei posti messi a bando, nonché l'obbligo del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Il D. Lgs. 75/2017 ha successivamente stabilito che per il solo triennio 2018-2020 si potessero attivare selezioni interne per il passaggio all'area superiore riservate al personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, nella misura massima del 20% del piano dei fabbisogni relativo alla singola area.

L'esigenza di trovare una soluzione al fenomeno del mansionismo e la consapevolezza dei limiti contrattuali e di legge ci ha portato ad elaborare una proposta di area unica nella quale collocare il personale oggi suddiviso in tre distinte aree, così da superare tali vincoli e trasformare gli attuali passaggi di area in progressioni economiche interne all'area unica. Solo per l'accesso dall'esterno andranno individuate due posizioni economiche rispettivamente per diplomati e per laureati. Una volta entrato con concorso pubblico nei ruoli della singola amministrazione, il lavoratore progredirà attraverso selezioni interne che ne valuteranno l'accrescimento professionale, senza che l'eventuale carenza del titolo di studio possa impedire di percorrere l'intero percorso professionale nell'arco della vita lavorativa. Al titolo di studio potrà essere assegnato un punteggio diversificato nell'ambito delle selezioni interne, ma non deve rappresentare in alcun modo un discriminare.

Compatibilmente con le risorse economiche disponibili si potrà procedere in sede di costituzione di area unica alla riduzione di alcuni livelli economici. Qualora la carenza di

risorse contrattuali non dovesse permettere tali interventi l'area unica potrà trovare applicazione anche ad invarianza di spesa.

Siamo consapevoli che l'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 impone l'individuazione di almeno tre distinte aree nelle quali collocare il personale della pubblica amministrazione ad eccezione della dirigenza (altre figure professionali citate non interessano il comparto), tuttavia vorremmo innanzitutto affrontare il tema che interessa chi in questi anni ha sofferto più di tutti l'inadeguatezza degli attuali sistemi di classificazione con l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Nella discussione che affronterà la composizione delle diverse aree dovranno essere risolte le contraddizioni degli attuali sistemi di classificazione in merito ad esempio ai professionisti tecnici e a tutti quei lavoratori che espletano una vasta gamma di attività lavorative per cui sono richieste specifiche abilitazioni professionali. Pertanto si dovranno trovare le opportune soluzioni contrattuali, compatibilmente con le disposizioni legislative. Anche per queste figure professionali occorre seguire il principio costituzionale del riconoscimento di una retribuzione adeguata al lavoro svolto.

Non ci vogliamo inoltre sottrarre alla discussione sulle prospettive di sviluppo professionale ed economico dell'attuale III area (area C), così come è di nostro particolare interesse affrontare il tema del finanziamento delle posizioni organizzative e degli incarichi direttivi nonché dei criteri per la loro attribuzione. Su questo argomento, avendo già registrato la disponibilità dell'Aran, auspichiamo si possa addivenire ad un'intesa che riconosca la necessità di selezionare tali figure con procedure trasparenti, che valutino anche il potenziale dei singoli candidati, addebitando i costi delle relative indennità ai bilanci delle/degli amministrazioni/enti dal momento che i compiti assegnati riguardano principalmente l'organizzazione del lavoro aziendale.