



Roma, 15 novembre 2024

RELAZIONE SEGRETARIO GENERALE FLP

La drammatica crisi generata dalla pandemia prima, e poi la necessità di progettare, e soprattutto realizzare, gli ambiziosi obiettivi del PNRR, hanno rimesso al centro del dibattito le decisioni che il nostro Paese deve necessariamente adottare per il rafforzamento e la modernizzazione delle Amministrazioni e degli Enti Pubblici. Questo dopo decenni di tagli lineari e mancati investimenti, blocco delle assunzioni e scarsa attenzione verso il proprio personale.

Un mix negativo, fatto di ripetuti e caotici interventi legislativi, che unitamente al blocco della contrattazione, durato circa 10 anni, ha burocratizzato sempre più le Amministrazioni, complicato il rapporto con i cittadini e le imprese, frenato le retribuzioni, svilito il personale ed il suo ruolo.

Da tempo, come FLP, affermiamo la necessità di cambiare passo e attivare in modo sinergico tutte le leve a disposizione per invertire la tendenza, tenendo conto che la PA non è solo la principale azienda del Paese, ma anche quella che produce valore pubblico.

Il vero punto di svolta è che bisogna superare le logiche di depotenziamento che hanno permeato le azioni della politica di questi decenni mediante il pieno riconoscimento del ruolo e del valore del lavoro pubblico, che, come recita, la nostra Carta costituzionale è garanzia dell'esercizio corretto delle funzioni statuali e volano per lo sviluppo economico.

La FLP attribuisce grande importanza allo strumento contrattuale e al suo rapporto con le politiche di modernizzazione ed efficientamento delle PA. Processi che non possono essere garantiti da iniziative unilaterali delle controparti datoriali, o dalla miriade di norme succedutesi in questi anni.

Per questo in occasione del rinnovo del triennio 2022/2024, siamo stati protagonisti nel proseguire e dare attuazione ad alcune delle innovazioni contenute nei CCNL 2019/2021, rafforzando adeguatamente l'impianto contrattuale per fronteggiare le grandi sfide che attendono la Pubblica amministrazione.

In una situazione economica certamente difficile, caratterizzata dai vincoli di bilancio connessi al rispetto degli impegni assunti dai vari governi succedutisi in questi anni in sede europea e internazionale, e da stanziamenti nelle leggi di bilancio per il 2022, 2023 e 2024, complessivamente ritenuti insufficienti, con la nostra iniziativa siamo riusciti a garantire un ulteriore stanziamento dello 0,22% nella legge di bilancio 2025. Questo ha portato l'incremento contrattuale per il triennio 2022/2024 ad una percentuale del 6%, (pari a circa 160 euro medi mensili), oltre ad un rifinanziamento dei Fondi risorse decentrate delle Amministrazioni e degli Enti, necessario per effettuare le procedure di progressione economica all'interno delle Aree.





Incremento che, lo ribadiamo, pur non essendo in linea con le nostre richieste di un adeguamento delle retribuzioni all'inflazione del triennio, risulta comunque superiore al 4,07% del triennio 2019-2021 (pari a 105 euro medi), e al 3,48%, del 2016-2018 (pari a 85 euro medi). Quest'ultimo rinnovo, ricordiamo, arrivò dopo 8 anni di blocco contrattuale, il cui sblocco è da attribuire unicamente alla FLP. La FLP, nel silenzio delle altre OO.SS., intraprese un lungo contenzioso giudiziario contro questa disposizione normativa illegittima, che culminò con una decisione storica della Corte costituzionale nel 2015 con la sentenza n. 178 del 23/07/2015.

Gli stanziamenti di quegli anni, notevolmente più bassi di quelli attuali e da noi fortemente contestati, ci portarono a non sottoscrivere l'ipotesi di CCNL 2016/2018.

La firma del Contratto, e l'impegno della parte pubblica ad accelerare le fasi di certificazione, per arrivare alla firma definitiva entro l'anno, consentiranno l'avvio del negoziato per il rinnovo del triennio 2025/2027, le cui risorse sono già previste nella legge di bilancio 2025, permettendo finalmente, per la prima volta, l'allineamento del rinnovo contrattuale al triennio di svolgimento delle prestazioni.

La FLP, inoltre, nel corso del negoziato con l'Aran ha ottenuto di migliorare concretamente molti istituti contrattuali attualmente vigenti, nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto.

- **Ordinamento professionale** :la proroga dei termini per le progressioni verticali in deroga ex art. 17 del CCNL 2019/2021, e la nuova previsione dell'attivazione del confronto su quelle a regime (art. 18 CCNL 2019/2021), sia per l'attivazione delle procedure, che per l'individuazione dei criteri; **procedure selettive trasparenti** per l'attribuzione delle posizioni organizzative e di responsabilità, con criteri definiti con le OO.SS, la loro valorizzazione economica, il diritto al mantenimento di un incarico dopo 8 anni di svolgimento dell'attività di coordinamento; l'elevazione della percentuale di maggiorazione del punteggio per coloro che non hanno ottenuto progressioni da più di 6 anni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali;
- **lavoro agile e la conciliazione vita lavoro**: Il rafforzamento e l'estensione del lavoro agile, che diventa materia di contrattazione e non più di semplice confronto, il superamento della prevalenza dell'attività in presenza **e l'esplicito riconoscimento del buono pasto per le giornate di lavoro svolte in smart working**; l'implementazione del lavoro da remoto (telelavoro domiciliare e coworking); **l'istituzione della settimana lavorativa su 4 giorni**, fruibile su base volontaria, a richiesta del personale;
- **diritto alla salute e le nuove tutele**: 2 ore annuali di permesso in più, aggiuntive alle 18 ore, per i dipendenti con un'età pari o superiore a 60 anni, per le visite specialistiche e gli esami diagnostici; l'esclusione ai fini del computo, dell'assenze per malattia dovute ad accessi



ambulatoriali o terapie salvavita riconoscimento delle ferie anche nel periodo di preavviso.

- **Sistema di partecipazione**: potenziamento delle relazioni sindacali, con il rafforzamento della contrattazione integrativa decentrata; il confronto, sul Piano dei fabbisogni, e l'informazione preventiva sulle modalità di costituzione dei Fondi risorse decentrate; riconoscimento delle ore di partecipazione alle assemblee sindacali ai fini della maturazione del buono pasto.

La FLP, inoltre, ha posto all'attenzione del Governo alcune azioni da assumere per costruire nei fatti, e non a parole, una PA al passo con i tempi.

Modifiche normative e nuovi investimenti che permettano ai Contratti e alla negoziazione di esplicitare pienamente i suoi effetti, superando il quadro di riferimento generale ancora punitivo nei confronti del lavoro pubblico, frutto di anni di delegittimazione delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto.

Ecco perché chiediamo al Governo di tradurre in uno specifico Protocollo d'intesa gli impegni e le azioni da assumere sulle questioni ancora aperte e che necessitano di interventi normativi per:

- l'immediato avvio della tornata contrattuale 2025/2027 con conseguente emanazione dell'Atto di indirizzo;
- l'eliminazione dei tetti ai Fondi risorse decentrate e alle risorse destinate alla produttività;
- la modifica delle norme che fissano attualmente il valore del buono pasto e stanziamenti adeguati per una rivalutazione del valore del buono pasto correlato al costo della vita;
- la defiscalizzazione del salario di produttività;
- l'implementazione degli istituti legati agli sviluppi di carriera, con la piena esigibilità dell'Area delle elevate professionalità, anche tramite l'individuazione degli organici all'interno di ogni Amministrazione, e procedure dall'interno per l'accesso alla dirigenza
- l'estensione anche agli screening sanitari, disposti dalle autorità sanitarie, del trattamento di malattia, in luogo delle 18 ore di permesso annue;
- il rafforzamento del welfare aziendale nel settore pubblico;

La valorizzazione delle risorse interne va di pari passo con il rafforzamento delle Pubbliche

Amministrazioni, le cui debolezze sono emerse in sede di attuazione del PNRR, per renderle attrattive, e potenziarle con la ripresa delle assunzioni, nuove professionalità e processi di formazione dedicati.

Secondo i **Report Fpa 2023/Ifel/Aran/Inps**, i dipendenti pubblici in Italia sono circa 3,2 milioni di cui 2,9 stabili, di quest'ultimi il 22,2% ha più di 60 anni e solo il 3,6% è under 30. Negli **Enti Locali** il **21,2%** dei dipendenti a tempo indeterminato ha **più di 60 anni**, mentre gli **over 50 sono il 65%**. Nei **Ministeri solo lo 0,7% ha meno di trent'anni**, ma il **29,3% è sopra i 60 anni**. Nella **scuola** addirittura solo lo **0,3%** è under 30 contro il **22,8%** di persone **sopra i 60 anni**).

Negli ultimi mesi sono riprese le assunzioni, dopo un decennio di blocchi, ma il numero di dipendenti pubblici continua ad essere inferiore rispetto alla media europea.

Il rapporto dipendenti/abitanti in Italia è del 5,3%, notevolmente inferiore a quello registrato in Francia, Regno Unito, Spagna e Germania. Siamo deficitari non solo nei numeri complessivi, ma anche nella tipologia del rapporto di lavoro, che diventa sempre più precario. Siamo deficitari non solo nei numeri complessivi, ma anche nella tipologia del rapporto di lavoro, che diventa sempre più precario. Oggi ogni 100 assunti nelle PA, 15 sono a termine. Quindi è da sfatare l'asserzione, troppo tempo presente nel dibattito nel nostro Paese, che i dipendenti pubblici sono troppi. Non sono solo di meno. ma anche meno pagati rispetto ai loro omologhi dell'Unione Europea.

Oggi in Italia l'età media supera i 51 anni, in Francia 43, in Germania 44 e nel Regno Unito 46. Un invecchiamento accentuatosi nell'ultimo decennio per il combinato disposto del blocco delle assunzioni e del ritardo delle uscite dal mondo del lavoro. Tuttavia, questo ritardo avrà inevitabilmente un momento in cui, a causa del raggiungimento di massa dei limiti di età per lavoratrici e lavoratori forzatamente bloccati, assisteremo a un vero e proprio esodo dell'attuale forza lavoro. *(Slide withub età media)*

Si stima che entro dieci anni un terzo dell'attuale forza lavoro andrà in pensione (circa un milione). Bisogna, quindi, mettere subito in campo una straordinaria operazione di reclutamento nel lavoro pubblico, che non si limiti a tappare i buchi, ma miri a riequilibrare gli organici sia dal punto di vista numerico che qualitativo. Un'operazione che, in un arco temporale predeterminato e a partire da subito, sarebbe sostenibile e avrebbe importanti ricadute non solo sull'efficacia e qualità dei servizi resi, ma produrrebbe anche riflessi positivi sul PIL grazie alla crescita della domanda interna dovuta all'aumento dei redditi e dei consumi.

Lavorare nelle amministrazioni pubbliche, pur in una fase di generale contrazione del lavoro dipendente, è ancora scarsamente attrattivo per i giovani che devono entrare nel mondo del lavoro. I recenti concorsi, ripresi dopo decenni, e finalmente in linea con i tempi di svolgimento delle altre realtà europee, hanno visto elevate percentuali di rinuncia, soprattutto quando i posti sono disponibili nelle grandi aree metropolitane, dove il costo della vita è insostenibile per affitti e

trasporti.

Le motivazioni sono diverse: remunerazione non in linea con le professionalità richieste, scarse possibilità di carriera, poca attenzione alle misure di conciliazione vita-lavoro, rigidità organizzative ancora caratterizzate da una visione burocratico-formale, che in molte amministrazioni nega il ricorso al lavoro agile, e scarsa formazione. *(Slide withub su mobilità forza lavoro)*

Gli ultimi dati elaborati dalla nostra Organizzazione sindacale, comparando gli stipendi dei lavoratori pubblici italiani con quelli europei *(slide withub su stipendi)* e con i lavoratori del settore privato in posizioni simili, dimostrano come il gap retributivo a danno del lavoro pubblico italiano sia ancora evidente.

Non esistono scatti di stipendio come nel privato, ma solo procedure di progressione economica fortemente selettive, poco remunerative e soprattutto legate alla disponibilità di risorse nei Fondi destinati alla contrattazione integrativa delle singole amministrazioni. Le carriere sono ancora sostanzialmente bloccate a causa dei vincoli normativi che le legano percentualmente alle nuove assunzioni e alla disponibilità di posti in organico, sempre più ridotti nelle Aree più professionalizzanti e apicali per effetto della spending review.

Da tempo ci battiamo perché vengano adottati e sviluppati modelli organizzativi e strumenti contrattuali che possano rendere più attrattive per i giovani e per le nuove professionalità le nostre Pubbliche Amministrazioni, oggi ingessate da ordinamenti professionali arcaici e modelli organizzativi vetusti.

Bisogna invece adottare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che combinino digitalizzazione, innovazione e creatività, utilizzando tutte le forme di lavoro da remoto e quelle legate alla flessibilità oraria.

In Italia, il lavoro pubblico è sempre stato sottovalutato, considerato dalla cattiva politica per decenni una risposta clientelare per mantenere in piedi una parte di Paese che non trovava occupazione nell'impresa e nel terziario, oppure 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 storicamente permeato le nostre amministrazioni, basata su una rigida impostazione burocratico-formale ed 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 ed imprese. 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, definendone chiaramente gli ambiti e recuperando risorse dalle esternalizzazioni e privatizzazioni. che negli anni precedenti hanno provocato un grande sperpero di denaro, senza garantire maggiore efficienza.

I processi vanno digitalizzati e ripensati, mettendo al centro dell'azione riformatrice la professionalità, il senso di appartenenza e la consapevolezza del personale di essere al servizio del Paese. Nonostante anni di mancati investimenti, questa consapevolezza è ancora molto diffusa all'interno delle Amministrazioni. È necessario rilanciare la formazione, che vede l'Italia è agli ultimi posti tra i Paesi industrializzati, e riaprire i percorsi di carriera.

Le nostre Amministrazioni Pubbliche non sono abituate a considerare la formazione come un investimento sulle persone e sulle loro potenzialità di sviluppo, come invece avviene generalmente nel settore privato. Tuttavia, è proprio sulle persone che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica del futuro. Dobbiamo lavorare sulla dignità del lavoro pubblico e sulla sua centralità, riconoscendo retribuzioni in linea con il lavoro e le responsabilità richieste.

Questa è la sfida che oggi, come FLP, rilanciamo dal nostro Congresso: orgogliosi di essere pubblici dipendenti, consapevoli del ruolo che la Costituzione ci assegna, decisi a batterci nell'interesse del nostro Paese per una Pubblica Amministrazione efficiente, trasparente, funzionale e moderna, in cui cittadini e imprese possano sempre più riconoscersi.

In cui cittadini e imprese possano sempre più riconoscersi.

