



FUNZIONARI, QUALE FUTURO?

L'assemblea organizzata dalla Fp Cgil in Città Metropolitana di Roma Capitale lo scorso 24 marzo ha avuto lo scopo di iniziare un percorso e coinvolgere colleghe e colleghi nei processi di ridefinizione dei profili e contribuire, per chi volesse, con le riflessioni di chi con la propria attività permea l'organizzazione dell'Ente.

Nelle nostre migliori intenzioni questo ci permetterà di arrivare al tavolo di contrattazione con il governo con istanze il più possibili corrispondenti alle necessità. Il testo che segue riassume il percorso dell'assemblea e contiene alcuni spunti di riflessione da cui partire.

Vi aspettiamo per idee e suggerimenti.

Premessa

In attesa degli incontri con il Governo per avviare la trattativa che scriverà il nuovo CCNL 2019-2021, la nostra Federazione Fp CGIL di Roma e Lazio partecipa ai tavoli di confronto, regionali e nazionali, per definire percorsi da condividere riguardo le materie incluse nell'atto di indirizzo governativo. Tra questi, oltre a nuovi strumenti la cui necessità d'uso è emersa con l'inizio della pandemia e, come già detto altre volte per applicare lo smart-working sarà necessario rivedere la contrattazione e ripensare ad una riorganizzazione del lavoro attraverso il POLA, anche i percorsi professionalizzanti per i funzionari iniziati già con il CCNL 2016/18 e già in vigore nel nostro Ente.

Come siamo arrivati fin qui

Già nel CCNL 2016/18 l'azione sindacale voleva superare il concetto di un documento che fosse soltanto una scatola economica; bisognava ripensare il tessuto lavorativo e con le tante cose accadute nel pubblico impiego – il blocco contrattuale di dieci anni e quello delle assunzioni, ma anche negli Enti Locali con la riforma mancata delle Province che ha stravolto gli assetti istituzionali ad ogni livello, era chiaro si dovesse agire anche sulla professionalità e restituite dignità lavorativa e di carriera insieme ad una remunerazione adeguata al personale che, nonostante tutto, ha continuato ad operare assumendosi responsabilità nei procedimenti amministrativi e tecnici assegnati.

Il percorso iniziato con il CCNL 2016/2018 ha fatto sì che il testo giuridico si arricchisse con l'art 11 "Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale", che avrebbe portato le parti datoriali e sindacali a discutere del superamento delle fasce attualmente in uso (A,B,C,D), che definiscono i profili giuridici ed economici di lavoratrici e lavoratori e l'art 13 "Area delle posizioni organizzative" che ha previsto la



firma sugli atti verso l'esterno – principio regolamentato all'interno del nostro Ente nel "Regolamento di Organizzazione di Uffici e Servizi" e permesso solo su talune attività. Nelle migliori intenzioni, quattro anni fa, è iniziato un percorso che avrebbe permesso alle/ai funzionari titolari di PO di avvicinarsi alle responsabilità dirigenziali ed essere pronte/i, per chi avesse voluto, per accedere alla dirigenza tramite concorso.

Nell'ultima Piattaforma presentata da Cgil, Cisl e Uil, si trova la definizione di "profilo evoluto": un concetto tutto da sviluppare e che deve trovare collocazione in ambiti eterogenei come il piccolo Comune, dove spesso profili di fascia B e C assolvono qualsiasi funzione, fino agli enti più grandi e con una gerarchia ben definita.

E' proprio in gerarchie ben definite, come quella presente nella Città metropolitana di Roma Capitale, che una prima riflessione sul "profilo evoluto" va fatta in merito ad un suo posizionamento nella struttura, tenendo conto che i funzionari in PO hanno mansioni all'interno degli uffici attribuite dal Dlgs 165/2001 e sulle sue caratteristiche di figura professionale che dovrebbero superare le "specifiche responsabilità", oggi riconosciute ai/alle funzionari/ie che attualmente operano non in posizione di PO.

IDEE FP CGIL SULLE QUALI RAGIONARE

Il vantaggio economico che fino ad ora ha offerto la titolarità di Posizione Organizzativa sul pensionamento si è estinto con il passaggio definitivo al regime retributivo. Nel nostro Ente, con l'aumento economico della performance il riconoscimento economico di una PO si è assottigliato e non arriva a remunerare le responsabilità che sempre più spesso la dirigenza demanda alla categoria.

Ciò premesso, di seguito alcune riflessioni.

Sul contratto

Agire sulla contrattazione e creare le stesse condizioni di cui beneficia la dirigenza. Pochi esempi: nel caso una/un dirigente passi da una posizione dipartimentale a quella di dirigente di un servizio, l'adeguamento economico avviene in maniera graduale ed ancora, i riconoscimenti legati ad alcune voci stipendiali aggiuntive, nel contratto della dirigenza non hanno il limite che invece deve rispettare il CCNL del comparto.

Su responsabilità e incarichi

Nel nostro Ente, per esempio, con l'uscita per quiescenza tramite la pre-Fornero nel periodo dell'entrata in vigore della legge 56/2014 e negli anni successivi con l'applicazione di Quota100 oltre alla legge Fornero che attualmente regola la quiescenza ordinaria, la presenza del personale in specifici settori si è sensibilmente ridotta rispetto alla mole di lavoro cui adempiere col tempo divenuta sempre maggiore



e con i relativi carichi di responsabilità, che includono spesso anche responsabilità penali – funzioni fondamentali di Edilizia Scolastica, Viabilità e Ambiente o comunque in ambiti che richiedono responsabilità di gestione anche nelle funzioni trasversali dell’Ente.

Ripensare la “complessità delle competenze” nell’assegnare incarichi e relativa remunerazione è il nodo da sciogliere: mancano ristori adeguati a fronte di una dirigenza che demanda sempre più competenze.

Su risorse economiche

Nel Patto con il Governo sono stati previsti aumenti di fondi da mettere a disposizione della contrattazione, ulteriori risorse potrebbero essere previste sfruttando il fondo della dirigenza.

Roma, 2 aprile 2021

Ilaria Rondinelli
Coordinatrice Fp Cgil CmRoma