

Documento del CoDAU

sul “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”

(approvato dalla Giunta del CoDAU il 18 marzo 2021)

Il CoDAU esprime soddisfazione per l'approccio del Governo in tema di organizzazione del lavoro pubblico e relazioni sindacali, che prende avvio con la sottoscrizione e presentazione del *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* del 10 marzo 2021.

Il Patto si concentra su contratti, assunzioni e carriere. E chiede di sostituire la fase di protesta con un'alleanza per cambiare la PA attraverso anche l'accelerazione del rinnovo contrattuale.

Appare d'indubbia utilità, da un lato, aver individuato le linee strategiche governative e gli obiettivi generali cui deve tendere l'intera pubblica amministrazione, così da ottenere una spinta corale per il raggiungimento di tali obiettivi e dall'altro l'approccio indirizzato ad impostare le relazioni sindacali centrali e decentrate all'interno di una cornice definita, sia in termini di risultati, sia di risorse e di aspettative.

In questo contesto va preso atto dell'attuale livello medio di produttività del pubblico impiego, confrontato con la situazione degli altri Paesi europei; ma va altresì preso atto dei numerosi vincoli che hanno reso difficile e limitato alle sole competenze giuridico-amministrative l'accesso al pubblico impiego, con il risultato di avere l'età media più alta d'Europa e la mancanza di competenze orientate all'innovazione di prodotto e di processo. E' anche necessario realizzare la differente situazione esistente nei vari comparti del pubblico impiego e perseguire possibili interazioni tra essi per garantire una maggiore omogeneità nella crescita, privilegiando azioni di affiancamento e di condivisione nel percorso di sviluppo e miglioramento.

In vista degli annunciati provvedimenti legislativi, attesi per aprile, si auspicano la semplificazione nelle politiche di reclutamento, la revisione dei tetti di spesa per i contratti flessibili e la semplificazione dei meccanismi di selezione di professionalità tecniche, così indispensabili per l'attuazione dei progetti.

Ciò premesso, nel confermare la condivisione del metodo utilizzato, riteniamo utile esprimere alcune osservazioni su ciascuno dei sei punti evidenziati dal *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*, quale contributo al concreto sviluppo delle azioni delineate nel Patto, nell'ambito specifico del settore delle università, comparto che da tempo compete in un contesto internazionale e che sente particolarmente urgenti le sfide poste dal momento presente.

1. Sui rinnovi contrattuali relativi al triennio 2019-2021

I rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 dovranno costituire l'occasione per garantire un giusto adeguamento delle retribuzioni del Comparto verso un riallineamento con quelle medie degli altri comparti pubblici, al fine di stimolare un clima collaborativo e produttivo, base indispensabile per la creazione di quelle condizioni di flessibilità del lavoro e dell'organizzazione di cui sentiamo oggi più che mai la necessità.

In questo modo diviene più concreta la possibilità di raggiungere tempestivamente i risultati prefissati e di valorizzare il personale che contribuisce fattivamente al loro raggiungimento, anche collegando la retribuzione ai risultati.

Questo risultato potrà essere conseguito anche:

- 1.1 con un progressivo superamento dei vigenti limiti al salario accessorio (tetto del fondo accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, D.lgs 75/2017) per dedicare risorse aggiuntive alla contrattazione decentrata, da utilizzare per riconoscere professionalità, competenza, impegno e responsabilità con particolare riguardo, ai servizi verso gli studenti, ai servizi rivolti alla transizione digitale, alla ricerca e trasferimento tecnologico, alla sostenibilità ambientale;
- 1.2 rinforzando la capacità organizzativa e di management delle amministrazioni pubbliche, ridisegnando le modalità con cui vengono rese disponibili le risorse per incarichi organizzativi e di responsabilità, da finanziare con fondi diversi rispetto a quelli resi disponibili per la contrattazione decentrata integrativa;
- 1.3 semplificando le modalità con cui vengono applicati i vari istituti economici contrattuali. La quantificazione dei fondi, la spesa per la formazione ed ogni altro fondo contrattuale deve essere determinato in misura proporzionale al monte retributivo, scegliendo liberamente tra valori minimi e massimi che possano esaltare e garantire la necessaria autonomia e autodeterminazione di ciascuna sede;
- 1.4 rivedendo, nel caso di risorse aggiuntive derivanti da specifiche misure di intervento, il meccanismo delle progressioni economiche immaginando anche sistemi differenziati basati su merito e esperienza maturata: con la disponibilità di più adeguate risorse le Progressioni Economiche Orizzontali possono superare l'attuale logica "concorsuale" per privilegiare meccanismi maggiormente premianti l'esperienza, la formazione e la responsabilità di ciascun lavoratore.

2. Prestazioni svolte a distanza (lavoro agile)

Il CoDAU considera il lavoro a distanza efficace metodo di svolgimento della prestazione lavorativa. Le urgenze della crisi pandemica non hanno lasciato troppo tempo per gestire il passaggio dai principi ai fatti. Nell'attuale periodo questo strumento ha consentito di non ridurre la quantità e qualità dei servizi universitari erogati all'intera comunità (studenti, docenti e personale tecnico amministrativo). Occorre, ora, nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro del triennio 2019-21:

- 2.1 definire con maggiore precisione i diritti spettanti a questi lavoratori (quali il diritto alla disconnessione, strumentazione tecnologica, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali);
- 2.2 pervenire ad una regolamentazione più chiara del funzionamento del regime dei permessi e delle assenze e di ogni altro istituto connesso al rapporto di lavoro agile (quale ad esempio il buono pasto e i rimborsi delle spese sostenute);
- 2.3 precisare meglio i doveri cui sono tenuti i lavoratori a distanza (quali le fasce di contattabilità, la definizione della flessibilità necessaria al lavoro per obiettivi, le modalità di monitoraggio della qualità dei servizi erogati, le clausole di recesso, le competenze abilitanti);
- 2.4 garantire la libertà delle amministrazioni nella programmazione delle modalità operative e organizzative, anche con riferimento all'intensità dell'utilizzo di tale strumento;
- 2.5 coordinare maggiormente i sistemi valutativi applicati per il lavoro in presenza ed il lavoro a distanza;
- 2.6 investire nelle infrastrutture digitali, nella digitalizzazione dei processi, nell'accesso remoto ai dati e alle procedure, con la conseguente necessità di superare in modo permanente i limiti di spesa per l'acquisto di beni, attrezzature e strumentazioni previste dall'articolo 1, commi da 590 a 613, della legge di bilancio dell'anno 2020.

3. La revisione dei sistemi di classificazione professionale

Su questo tema è necessaria una riflessione approfondita e attenta che prenda le mosse dal contesto attuale e delinea possibili linee di sviluppo, orientate a favorire un effettivo aumento della flessibilità del sistema di classificazione con riferimento agli incarichi e alle responsabilità attribuibili alle singole categorie:

Il contesto attuale è fondato sui seguenti presupposti:

- CCNL 2000 che prevede le categorie B, C, D ed EP;
- accesso al pubblico impiego per titoli di studio e processi di selezione non sempre coerenti con le reali esigenze;
- sistemi organizzativi non sufficientemente basati sull'autonomia, sulla responsabilizzazione e sui risultati, che richiedono meta-competenze organizzative e di operatività evoluta anche tramite piattaforme digitali, come ha dimostrato chiaramente l'attuale fase pandemica;
- il sistema delle università pubbliche italiane rappresenta il comparto della Pubblica Amministrazione con il numero di dirigenti di gran lunga più basso (0,6% dell'organico tecnico ed amministrativo degli atenei).

Le auspicabili ipotesi di sviluppo devono tendere:

- 3.1 alla revisione del sistema di classificazione in grado di "contenere" e "dare spazio" alle posizioni organizzative e ai connessi ruoli, necessari per avviare e presidiare la trasformazione dei processi in modelli organizzati innovativi, evitando o assottigliando l'interdipendenza e il connubio stretto categoria – posizione;
- 3.2 alla revisione delle metodologie e criteri di reclutamento, che valorizzi sia il possesso del titolo di studio ma anche l'esperienza e il possesso di capacità manageriali prevedendo che i sistemi di accesso abbiano quella flessibilità strutturale per indagare il possesso di tutti i requisiti richiesti, anche con strumenti innovativi mirati alla valutazione delle *soft skills* e del *potenziale* e aumentando la velocità del processo di selezione;
- 3.3 alla possibilità di valorizzare le professionalità non solo tramite collocazione/upgrade di categoria, ma anche tramite un sistema di "*spazi intermedi*", distinti dalla dinamica retributiva per anzianità, ma collegati, da un lato, alla possibile assunzione di incarichi e/o deleghe dirigenziali (asse manageriale) e dall'altro di presidio a processi critici/a valore aggiunto che richiedono profondità di competenze. Il tutto senza "ingessare" il sistema organizzativo attraverso il binomio (irreversibile) categoria – posizione organizzativa;
- 3.4 a consentire maggiore libertà nell'individuazione del personale cui affidare incarichi di responsabilità, anche a prescindere dalle diverse categorie di inquadramento contrattuale;
- 3.5 al potenziamento e alla responsabilizzazione dei ruoli dirigenziali degli atenei.

4. La formazione e la riqualificazione del personale

- 4.1 La formazione del personale costituisce uno dei pilastri fondamentali attorno a cui ruota il sistema di crescita e sviluppo della PA. Formazione del personale continua e mirata rispetto alle esigenze e agli obiettivi programmati, con particolare riferimento allo sviluppo di competenze e conoscenze connesse ai ruoli gestionali, organizzativi, relazionali ma anche tecnico-specialistici richiesti. Da questo punto di vista non si escludono percorsi formativi di tipo più tradizionale (lezioni, seminari, ecc...) ma sono da favorire anche approcci esperienziali e pratici quali

addestramento sul campo, affiancamento ad esperti di settore, distacchi temporanei presso altre amministrazioni e imprese private, anche internazionali.

4.2 In questo quadro assume grande significato la possibilità di semplificare le regole per la mobilità del personale universitario (sia esso docente o tecnico ed amministrativo) tra i vari Atenei, tra gli Atenei e il MUR, tra gli atenei e gli Enti di ricerca e, più in generale, all'interno di tutto il settore dell'alta formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, pubblico e privato.

5. Adeguare i sistemi di partecipazione sindacale

5.1 L'adeguamento dei sistemi di partecipazione sindacale deve essere fondato su una più chiara definizione di ciò che è demandato alla contrattazione di comparto, svolta centralmente, e ciò che è demandato alla contrattazione decentrata, svolta all'interno delle singole amministrazioni. Devono essere inoltre espressi con maggiore chiarezza gli ambiti riservati alla contrattazione sindacale, consentendo alle amministrazioni il giusto ambito di manovra in materia di organizzazione delle strutture e dei servizi.

6. Implementare gli istituti di welfare contrattuale

6.1 Su questo tema appare necessaria la revisione della norma del CCNL che prevede che le spese per il welfare rientrino all'interno del tetto previsto per i fondi da destinare alla contrattazione decentrata (Art. 67 del CCNL 2016-2018). Tali investimenti potrebbero pertanto trovare alimentazione dai risultati di bilancio, con interventi rivolti a tutto il personale, sia esso contrattualizzato (personale tecnico – amministrativo) o non contrattualizzato (personale docente). Va sottolineato che le università sono comunità di studenti, docenti e personale tecnico ed amministrativo, per le quali il sistema di welfare va progettato in termini integrati.

Il CoDAU, quale associazione rappresentativa dei direttori generali e dei dirigenti delle università italiane, dichiara la disponibilità a partecipare attivamente nel processo di ammodernamento della Pubblica Amministrazione: sia in termini di miglioramento dei servizi tecnici, amministrativi e bibliotecari a vantaggio dell'intera comunità universitaria, sia in termini di condivisione delle proprie strutture e del proprio know-how, per la crescita dei territori sui quali insistono le sedi universitarie. Il CoDAU è inoltre disponibile a mettere a disposizione la propria esperienza per la costruzione di figure professionali compatibili con le esigenze della nuova Pubblica Amministrazione.

Roma, 18 marzo 2021