



## COMUNICATO STAMPA

### Pubblica Amministrazione. Criticità e proposte

#### L'agenda della FLP per la XIX Legislatura

Carlomagno: "Processi e obiettivi al centro, digitalizzazione, lavoro agile e contratti: no a ulteriori interventi legislativi e sì a una vera semplificazione amministrativa"

Roma, 4 novembre - Per realizzare gli ambiziosi obiettivi del PNRR, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a compiere uno sforzo congiunto di proporzioni eccezionali, senza avere però le risorse per farlo. L'insediamento della XIX legislatura si accompagna quindi all'urgenza di affrontare le questioni relative al buon funzionamento delle PA. "Ci troviamo a operare in uno scenario problematico e le priorità per garantire che le azioni legate all'attuazione del PNRR si realizzino concretamente vanno dalla valorizzazione del lavoro pubblico, al riconoscimento del ruolo del personale, fino alla sua centralità nei processi di riforma del Paese, e devono essere messe al centro dell'agenda di Governo" ha dichiarato **Marco Carlomagno**, Segretario Generale FLP, oggi nel corso della conferenza stampa "**Pubblica Amministrazione. Criticità e proposte**".

"Ci auguriamo, e da subito ci attiveremo in tal senso, che possa avviarsi un confronto proficuo con il Ministero per la Pubblica Amministrazione - ha proseguito il segretario - al fine di costruire un percorso che possa efficientare e dare piena dignità alle nostre Pubbliche Amministrazioni e al lavoro pubblico."

Ma quali sono le **principali criticità** che definiscono lo scenario in cui dovrà trovare attuazione il PNRR? In primo luogo gli organici, che rappresentano uno dei nodi tematici cruciali: il **personale effettivo, infatti, è in media inferiore del 50%** rispetto alla dotazione organica e al di sotto di tutti i Paesi dell'Unione Europea. Le difficoltà dell'organico non sono relative solo alla scarsità di personale, ma anche all'anzianità dello stesso - con una **media superiore ai di 50 anni di età** - e al non allineamento delle qualificazioni con gli obiettivi proposti. Sul piano salariale, poi, ci si deve confrontare da una parte con **percorsi di carriera ancora in gran parte bloccati** e con la **mancata valorizzazione del personale** e, dall'altra, con **retribuzioni basse**, non in linea con i compiti richiesti, e **scarsamente attrattive** per i nuovi assunti, oltre che con uno **scarso ricorso alla contrattazione integrativa** e alle politiche retributive basate sul raggiungimento degli obiettivi e sulle performance. Ma anche a livello di organizzazione e cultura del lavoro c'è molto da fare: permangono ancora, infatti, **cultura del mero adempimento**, arretratezza tecnologica, culto dell'atto amministrativo, **mancata valorizzazione** del lavoro per singolo processo e mirato al raggiungimento dell'obiettivo, senza dimenticare le criticità nella gestione del clima interno e del benessere organizzativo. E ancora, concorrono alla complessità del quadro i **bassi livelli di digitalizzazione** e di innovazione organizzativa, salvo poche eccezioni (Agenzia Entrate, INPS, etc) che hanno visto attivarsi la fruibilità da remoto di molti servizi. Non certo ultima in ordine di gravità, infine, è la **carente sicurezza sul lavoro**, legata alla diffusione di uffici non a norma.

"Di fronte allo scenario così delineato", ha spiegato Carlomagno, "le azioni dei precedenti Governi sulle PA, nonostante le ingenti risorse stanziare con il PNRR, non sembrano indicare una vera inversione di tendenza rispetto al persistere di una visione centralistica e burocratica, e, soprattutto, appaiono prive di un disegno organico, di scenario. C'è da chiedersi quindi se il nuovo governo deciderà di prendere una direzione diversa. L'esperienza di FLP, in questo senso, permette di individuare diversi spunti e proposte che potrebbero ispirare l'azione della nuova legislatura".



Ha continuato poi il Segretario Generale: “Innanzitutto, un deciso **no a ulteriori interventi legislativi**, e sì a una **vera semplificazione amministrativa**, che ridisegni processi e competenze. Bisogna poi **superare il conflitto tra le competenze e i ruoli delle Amministrazioni centrali e territoriali**, che crea difficoltà a cittadini e imprese nell’individuazione del giusto interlocutore istituzionale, contribuisce a deresponsabilizzare i decisori, rende meno fluido il circuito dell’adozione degli atti e dei provvedimenti. Non solo, dobbiamo parlare di assunzioni: la stagione delle esternalizzazioni e delle operazioni “In House” non ha migliorato l’efficienza dei servizi, e bisognerebbe invece rivolgersi a modelli organizzativi che permettano alle PA erogatrici di servizi e prestazioni di muoversi secondo una logica di costi-benefici; ancora, potremmo **prevedere una stagione di nuove assunzioni, non precarie o a termine**, che colmino i gap degli organici e vi introducano le professionalità necessarie. Sempre per quanto riguarda le risorse umane, è necessario **aprire da subito il confronto per rinnovare i Contratti scaduti a dicembre 2021, adeguare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori all’aumento del costo della vita, rendere effettivo il nuovo ordinamento professionale** definito dai CC.NN.LL., contribuendo alla piena valorizzazione e al costante aggiornamento dei dipendenti”. Ma non finisce qui, come ha spiegato ancora Carlomagno: “Sul piano dell’organizzazione, una priorità assoluta sono gli **investimenti sulla digitalizzazione delle Amministrazioni**, sulla reingegnerizzazione dei processi e soprattutto sulla interoperabilità delle banche dati. Allo stesso tempo, è necessario **implementare nuovi modelli organizzativi che incentivino il lavoro per obiettivi, la trasversalità delle competenze, il lavoro di gruppo, l’autonomia professionale**. In questa ottica il **lavoro agile è uno strumento fondamentale**, e l’esperienza di questi anni non deve essere abbandonata”.



Via Aniene, 14 – 00198 Roma

