

Nei nuovi contratti attività e incentivi per le carriere

Le regole

Gianni Trovati

ROMA

Nelle intenzioni del governo il futuro della formazione dei dipendenti pubblici poggia su due riferimenti del passato: il contratto dei metalmeccanici del 1973, che introdusse le «150 ore», cioè i permessi retribuiti per l'attività di studio, e la «regola dell'1%», indicata a suo tempo da Franco Frattini quando era ministro della Funzione pubblica, che chiedeva di dedicare alla formazione dei dipendenti l'1% della massa salariale. I due riferimenti misurano prima di tutto l'entità della sfida, perché l'1% dei salari pubblici significa poco meno di 1,7 miliardi, cioè 10 volte tanto i fondi destinati oggi alla riqualificazione dei dipendenti pubblici. Ma suggeriscono anche il ruolo centrale che può essere svolto dai rinnovi contrattuali, che nei prossimi giorni vedranno riprendere le trattative dopo la mini-pausa estiva in vista di una chiusura in autunno almeno per Funzioni centrali e sanità.

I binari per i nuovi interventi sulla formazione sono quelli tracciati a marzo dal Patto per l'innovazione del lavoro pubblico firmato a Palazzo Chigi dal premier Draghi, dal ministro per la Pa Renato Brunetta e dai sindacati. «Ogni pubblico dipendente - si legge nel Patto - dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione». «La contrattazione - prosegue

il Patto - dovrà prevedere l'esigibilità» di questo diritto. Come?

Il contesto è quello modificato da ultimo dal decreto sul reclutamento nella Pa, il Dl 80/2021 la cui conversione in legge è finita in Gazzetta Ufficiale agli inizi di agosto. Con l'obiettivo di fluidificare i percorsi di crescita professionale per provare anche ad aumentare l'attrattività del pubblico impiego, il provvedimento ha modificato le regole per le progressioni economiche («orizzontali») e di carriera («verticali»). E, soprattutto, ha affidato alla contrattazione il compito di ridefinire gli inquadramenti professionali pubblici, creando in particolare la quarta area delle «alte professionalità» che in prospettiva dovrebbe essere popolata in prima battuta dai tecnici ingaggiati per l'attuazione del Pnrr.

In questo scenario, l'idea è quella di incentivare la partecipazione dei dipendenti alle attività di formazione anche attraverso la previsione di requisiti necessari a ottenere i diversi tipi di progressione. Questa formazione che accelera la carriera non dovrà essere indifferenziata, come accade oggi per molte delle proposte «acatalogo» avanzate dagli enti formativi, ma dovrà rispondere alle priorità strategiche che oggi sono quelle collegate alle «transizioni» digitale, amministrativa ed ecologica del Recovery. Allo scopo potrebbero rispondere interventi di certificazione da parte di enti centrali come la Sna e il Formez.

Le attività di formazione seguite dal personale saranno poi censite nel «fascicolo del dipendente» che sarà contenuto nel portale InPa avviato in via sperimentale all'inizio d'agosto.

Il passaggio, ovviamente, va alimentato con le risorse. Tra i temi in agenda della prossima legge di bilancio c'è il finanziamento dei nuovi ordinamenti professionali, che altrimenti rimarrebbero scatole vuote. E una quota importante dei fondi andrà dedicata alla formazione, per cominciare un percorso di avvicinamento alla «regola dell'1%» che dovrà impiegare qualche anno, e rendere strutturale lo sforzo avviato in via straordinaria dai fondi del Pnrr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Attività di formazione certificate per le progressioni. Risorse in manovra con il ridisegno degli ordinamenti



Peso: 15%