

Congresso nazionale UILPA
Milano Marittima (RA) 30 settembre 2 ottobre 2022

Relazione del Segretario generale
Sandro Colombi

Indice

Introduzione

Cambiare le regole nel rispetto delle regole

1) Un contratto da contrattare

2) Elezioni RSU: la UILPA conferma la propria credibilità

3) Le doglie dello smart working

4) Per una UILPA protagonista della transizione digitale

5) Politiche del personale: realizzare la staffetta generazionale

Conclusioni

Costruiamo una UILPA all'altezza delle sfide che ci attendono

Cronologia degli avvenimenti

Dicembre 2020 settembre 2022

Introduzione

Cambiare le regole nel rispetto delle regole

Carissime compagne e carissimi compagni, gentili ospiti,

è per me motivo di orgoglio trovarmi qui, insieme a voi, per celebrare questo evento che è al contempo conclusione e inizio.

Abbiamo concluso un percorso e ne stiamo iniziando un altro, qui ora, insieme.

L'appuntamento congressuale è la tappa più importante nella vita di un'organizzazione sindacale. È il momento in cui ci confrontiamo per tirare le somme del lavoro svolto nei quattro anni passati e per gettare le basi dei prossimi quattro.

Vorrei innanzitutto salutare per la loro gradita presenza tutti gli ospiti ai quali va il mio sincero ringraziamento per essere tra noi oggi e per l'attenzione dimostrata nel tempo verso la nostra Organizzazione.

Un sentito ringraziamento va ai rappresentanti della Segreteria confederale che testimoniano ogni giorno - e ancor più in questa occasione - la loro vicinanza alla categoria e ai problemi della Pubblica Amministrazione.

Un grazie particolare a Pierpaolo Bombardieri, che consideriamo uno di noi, e che si considera forse o senza forse uno di noi visto che con la UILPA ha condiviso un pezzo importante della sua militanza sindacale. Grazie Pierpaolo per stare ogni giorno al nostro fianco e per trasmetterci la passione di "quale Paese vogliamo", tenendo alte le nostre bandiere.

Benedetto non lo ringrazio perché quelli di famiglia non si ringraziano.

Ultimo ma non ultimo, ringrazio con tutto il mio cuore il popolo della UILPA presente in questa sala, in prima persona, o attraverso i delegati eletti nelle assemblee congressuali, i quadri e i dirigenti sindacali provenienti da tutti i settori e da ogni parte d'Italia. Siete riusciti a affrontare una stagione congressuale intensa e partecipata, sopportando uno sforzo organizzativo eccezionale proprio a ridosso delle elezioni delle RSU. In qualche caso, siete stati addirittura costretti a sovrapporre l'organizzazione dei congressi territoriali alla campagna elettorale. Infatti, a causa del ritardo di un anno delle elezioni per via dell'emergenza Covid 19 si è venuta a determinare una situazione insolita che ci ha imposto un incredibile tour de force in tempi ridottissimi.

Dal dibattito che ha animato le assemblee congressuali ci ritorna l'immagine di una UILPA viva, forte, coesa, combattiva, dal gioco corto, organizzato e determinato, degno di una grande squadra. Una categoria che non conosce la parola rassegnazione. Una categoria che non si arrende davanti alle difficoltà, che non si lascia intimidire dagli atteggiamenti arroganti delle controparti o dagli

sbandamenti di una élite politica sempre meno capace di comprendere i problemi reali degli uffici, dei lavoratori e degli utenti. Un'élite confusa nelle scelte e contraddittoria nelle decisioni le cui conseguenze ricadono sull'intera società italiana. Perché sia detto una volta per tutte: ***se non funziona la Pubblica Amministrazione, se non funziona la scuola, se non funziona la sanità, non funziona il Paese!*** A guardare come vanno le cose in Italia e in molte amministrazioni del nostro comparto sempre più spesso mi vengono in mente i versi di Dante quando parlava di "nave senza nocchiero in gran tempesta".

Formalmente il nocchiero c'è sempre. Ed è il Governo del Paese deciso dalla maggioranza parlamentare. Avrete però tutti notato l'assenza a questo nostro Congresso di esponenti del mondo politico. Non li abbiamo inviatati non per polemizzare. Sarebbe da sciocchi perché i governi determinano la vita della Pubblica Amministrazione e sono dunque i nostri interlocutori obbligati e privilegiati. ***Non abbiamo invitato alcun esponente politico perché siamo convinti che questo sia lo spazio da destinare alle lavoratrici e i lavoratori.***

E del resto, chi avremmo dovuto invitare? Le elezioni politiche si sono concluse da pochi giorni e hanno consegnato al Paese una nuova maggioranza parlamentare. Ancora non sappiamo quali saranno i nuovi ministri e quali le priorità del prossimo Governo rispetto agli enormi problemi del Paese. Dinanzi al nuovo esecutivo l'atteggiamento della UILPA sarà quello di sempre. Noi non abbiamo mai avuto pregiudizi nei confronti di nessuno e non abbiamo mai fatto sconti a nessuno. Per la UIL non esistono governi "amici" e non esistono governi "nemici". Ma interlocutori con cui confrontarci per il bene dei lavoratori, della Pubblica Amministrazione e del Paese.

Lo ripeto, questo è il Congresso delle lavoratrici e dei lavoratori della nostra Organizzazione; il Congresso dei marinai che devono salvare la nave mandata alla deriva.

Solo grazie all'esperienza, la professionalità e la forza di volontà delle lavoratrici e dei lavoratori riusciremo a non infrangerci sugli scogli verso cui ci ha spinto la politica fino ad oggi e ***ritorneremo a navigare seguendo l'unica bussola che conosciamo: quella che conduce verso il mare aperto della democrazia, del pluralismo, della solidarietà e della tutela del lavoro. Per questo motivo abbiamo utilizzato lo slogan combattere le disuguaglianze, lottare per i diritti.***

Voi siete le donne e gli uomini che rappresentano al meglio e il meglio della UIL nelle amministrazioni pubbliche. Voi siete la UIL Pubblica Amministrazione. E siamo qui per affermare tutti insieme l'orgoglio della nostra appartenenza, della nostra identità. ***A voi in questi giorni toccherà il compito di decidere le linee di politica sindacale e scegliere il gruppo dirigente che dovrà guidare la categoria nei prossimi quattro anni.***

Il mio arrivo al vertice dell'organizzazione risale a poco meno di due anni fa e in circostanze, diciamo così, particolari, ma questo non ci ha impedito di procedere a passo spedito, di continuare a confrontarci, **uniti dal senso di responsabilità che solo donne e uomini di organizzazione possiedono, uniti dalla consapevolezza di non guardare il passato se non per trarne lezioni, uniti dalla ferma volontà di affrontare insieme il presente e il futuro. Sia ben chiaro:** "Dalla crisi si esce progettando e immaginando il futuro, un futuro che non può, non deve e non vuole fare a meno della Pubblica Amministrazione." Non è una battuta a effetto ma l'espressione della tenacia che ci ha guidato fino ad oggi e con cui caratterizziamo i lavori del sesto Congresso nazionale UILPA.

Non appena insediata, la nuova Segreteria Nazionale è stata sommersa da una montagna di cose da fare, e insieme con tutti voi abbiamo dedicato tutte le nostre energie a gestire i problemi, vecchi e nuovi, che ci si presentavano davanti giorno dopo giorno, in particolar modo all'inizio, abbiamo davvero navigato controvento e vi prego di credermi se dico che non è stato facile ricondurre il vascello della UILPA sulla rotta del confronto, del rispetto e della collegialità; e se mai mi fosse sfuggito, lo ribadisco ancora oggi con trasparenza guardandovi negli occhi, da collega, da lavoratore, da segretario: *grazie per il vostro coraggio, grazie per la vostra dedizione, grazie per la vostra maturità.*

- 1) Come Segreteria abbiamo rafforzato il **rapporto con le strutture nazionali e con i territori**, per lasciarci alle spalle il periodo più buio dell'emergenza Covid che oggettivamente aveva determinato un indebolimento di quel dialogo continuo tra centro e periferia che è sempre stato l'essenza stessa della UILPA.
- 2) **Abbiamo potenziato la capacità comunicativa dell'organizzazione**, a cominciare da un rapporto più deciso con la stampa e da un più efficace utilizzo di Internet, per mettere a disposizione dei nostri iscritti e dei simpatizzanti un punto di riferimento costante in termini di notizie, idee e proposte. Vi do un solo dato: nel giro di un anno o poco più il sito Web della UILPA nazionale è passato da circa 100mila pagine visitate prima del mio arrivo alla guida della UILPA a oltre un milione.

Partendo da questi capisaldi, abbiamo costruito una nostra linea di politica sindacale che, passo dopo passo, ci ha portato ad affermarci come interlocutori credibili del Governo, anzi, dei Governi che si sono succeduti.

Abbiamo affermato le nostre posizioni con il rispetto dell'unitarietà quando possibile ma senza mai dimenticare chi siamo e i nostri progetti, progetti sempre condivisi e co-fusi con la nostra confederazione e con Pierpaolo.

Abbiamo sviluppato in modo autonomo ragionamenti e analisi critiche su aspetti essenziali che riguardano la programmazione e la gestione delle politiche governative in materia di lavoro pubblico. E nel farlo, non ci siamo certo spaventati di toccare anche temi scottanti. Lo abbiamo sempre fatto **in modo**

sobrio e attento all'interesse generale, l'interesse dei lavoratori, dei cittadini, anzi delle persone.

*Perché parliamo di persone? Perché la nostra Organizzazione ha la straordinaria capacità di coniare espressioni che diventano poi patrimonio comune dentro e fuori i luoghi di lavoro. **Ci siamo riusciti nel '75 quando Giorgio Benvenuto inventò il sindacato dei cittadini, ci stiamo riuscendo ora con Pierpaolo Bombardieri passando dal concetto di cittadini a quello di persona.** Si tratta di un valore universale che incarna diritti inalienabili in una società e in una economia che sempre più li nega.*

E lo abbiamo fatto insieme, con una tale determinazione che i nostri interlocutori non hanno potuto che riconoscere la qualità del nostro agire. Una qualità che si può compendiare nella volontà di cambiare **le regole nel rispetto delle regole**, che non è un gioco di parole: è il gioco della democrazia. Perché non c'è democrazia se non c'è conflitto, se non c'è cambiamento e se prevale la legge del più forte.

Così abbiamo conquistato una forza e una credibilità che si sono via via consolidate. E che abbiamo potuto spendere politicamente nel momento in cui siamo stati chiamati ad affrontare due snodi decisivi per la vita dei lavoratori e della nostra organizzazione: **la chiusura del CCNL 2019-2021 e il rinnovo delle RSU.**

1) **Un contratto da contrattare**

Il risultato più importante che abbiamo ottenuto in questi ultimi due anni è stato sicuramente la chiusura della trattativa per il rinnovo del **CCNL 2019-2021** relativo al personale delle aree professionali.

Conoscete tutti le complicate vicende che hanno accompagnato la stesura e poi la conclusione di questo accordo. A parte i nove mesi di dura trattativa all'ARAN che avevano portato alla firma della pre-intesa già il 5 gennaio scorso, e abbiamo qui con noi Antonio Naddeo il Presidente Aran che ringrazio per la serietà e la competenza con la quale ha condotto la trattativa insieme alla sua delegazione.

Infatti, l'aspetto **più inquietante è rappresentato da quei cinque mesi di sospensione tra la firma della pre-intesa e la sottoscrizione definitiva**, avvenuta il 9 maggio di quest'anno e solo dopo un pressing continuo da parte nostra nei confronti del Governo.

Un intervallo del genere non aveva alcuna giustificazione tecnica riconducibile ai famosi "controlli" delle compatibilità economiche che, norme alla mano, si potevano effettuare in meno della metà del tempo. Le motivazioni del ritardo erano ben altre e tutte di natura politica: probabilmente abbiamo assistito al tentativo surrettizio di un governo che già sentiva l'odore della crisi di rinviare l'entrata in vigore di un accordo forte e impegnativo sia per il sindacato che per la classe politica. Diciamolo francamente: un accordo che, se applicato come deve essere applicato, contiene i presupposti per rimettere in discussione molti equilibri di potere all'interno delle amministrazioni del nostro comparto.

Prima di affrontare questo argomento permettetemi di aprire una breve parentesi sul fatto che **il CCNL Funzioni Centrali è il primo accordo di rinnovo concluso nel settore pubblico per il triennio 2019-2021**. Un accordo che per i suoi contenuti non può non influenzare l'andamento delle trattative negli altri comparti, come del resto è sempre avvenuto in passato.

Anche stavolta come Funzioni Centrali abbiamo fatto da apripista. Un ruolo che oggi appare molto più politicamente rilevante che in passato, in quanto le amministrazioni centrali dello Stato e quelle territoriali sono particolarmente esposte nella realizzazione dei progetti per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a cui il Governo ha legato il futuro del Paese. E difatti, non a caso, poco dopo di noi hanno chiuso il rinnovo i comparti della Sanità, il 15 giugno, e quello delle Funzioni Locali che ha firmato la pre-intesa all'ARAN il 4 agosto scorso.

Chiusa questa parentesi quello che per noi conta è che **siamo di fronte a un contratto profondamente innovativo** e per questo, vi dicevo, in grado di rimettere in discussione molti equilibri di potere all'interno della P.A. Un contratto che infatti inverte la rotta rispetto alla deriva pubblicistica e legislativa che negli ultimi 15 anni ha letteralmente schiacciato le amministrazioni e il lavoro pubblico sotto una caterva di leggi speciali, leggi ordinarie, leggi quadro, leggi delega, decreti applicativi, circolari esplicative, linee guida ministeriali, interpretazioni autentiche, autorizzazioni, eccezioni, deroghe, combinati disposti di norme e regolamenti eccetera eccetera.

È tempo di **riprendere con decisione il percorso di contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico**, bruscamente interrotto dalle riforme, anzi dalle controriforme che portano la firma dei vari Brunetta, Renzi, Madia, Bongiorno... solo per citare i ministri più affezionati alle lucine delle telecamere accese. E difatti **con il nuovo CCNL il sistema delle relazioni sindacali ritorna ad avere un ruolo da protagonista**, come giustamente avviene nei settori più moderni ed avanzati del privato, riprendendo e implementando il grosso lavoro già fatto con il CCNL del triennio precedente. Questa continuità con il CCNL 2016-2018 è proprio uno degli aspetti del nuovo CCNL che mi sta più a cuore.

Tutti ricordiamo l'importanza straordinaria di quell'accordo, che interrompeva un vuoto contrattuale di circa dieci anni e rimetteva in moto la dinamica del confronto negoziale rispetto alle condizioni di lavoro, ai diritti, alle tutele e al benessere organizzativo dei pubblici dipendenti. Ma alcuni aspetti di quel contratto hanno mostrato nel tempo criticità applicative che richiedevano – se mi passate l'espressione – un intervento di manutenzione programmata. Anche per disinnescare una volta per tutte l'atteggiamento di una certa parte della dirigenza pubblica a cui non pare vero di interpretare sempre in modo restrittivo le clausole che possono prestarsi a qualche sia pur minima incertezza applicativa. Per questo **col nuovo contratto abbiamo ripreso molti aspetti che riguardano il tema dei diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro**, migliorando le precedenti coperture contrattuali in materia di permessi retribuiti, congedi dei genitori, esami e prestazioni specialistiche, terapie salvavita, transizione di genere, equilibrio vita-lavoro, supporto alle donne vittime di violenza, formazione professionale.

Qualcuno fra le nostre controparti negoziali ha definito "storico" il CCNL 2019-2021. E non sembri strano che siano proprio loro, i nostri interlocutori negoziali, a definirlo così, visto che esso contiene le basi per una profonda revisione in senso contrattualistico delle regole che disciplinano aspetti essenziali del rapporto di lavoro del personale non dirigente.

Abbiamo cambiato la struttura della retribuzione per rendere più flessibile e dinamico il sistema delle progressioni economiche all'interno delle aree e fra un'area e l'altra. Era questo uno degli interventi più attesi dai lavoratori delle amministrazioni del comparto, poiché il vecchio meccanismo, che risaliva addirittura al CCNL del quadriennio 1998-2001, mostrava ormai tutta la sua inadeguatezza a causa delle rigidità che lo caratterizzavano: rigidità che – ci tengo a sottolinearlo – a suo tempo eravamo stati costretti a inserire essenzialmente per volontà della controparte governativa.

Come che sia, a distanza di tanti anni il risultato era che ormai, nella maggior parte delle amministrazioni, gli avanzamenti retributivi erano diventati qualcosa di simile a una lotteria, con il sindacato costretto in contrattazione decentrata a districarsi fra mille paletti e calcoli astrusi: situazione aggravata dal fatto che nelle vecchie aree professionali un numero sempre più elevato di nostri colleghi si trova ormai nella impossibilità di effettuare ulteriori progressioni interne,

avendo raggiunto la posizione economica più elevata prevista dal vecchio ordinamento.

Abbiamo sbloccato la possibilità di transitare all'area superiore. Transito precedentemente bloccato a causa dei vincoli di bilancio imposti alle amministrazioni e dell'obbligo di agganciare le progressioni ai bandi di concorso per le nuove assunzioni dall'esterno: un'ulteriore rigidità nella rigidità, tanto che a un certo punto il Parlamento stesso aveva cercato di introdurre per legge qualche timido elemento di flessibilizzazione, rivelatosi ovviamente del tutto insufficiente, oltre che di difficile applicazione concreta. Ma d'altronde era inevitabile che la situazione prendesse questa piega, visto che il vecchio modello ordinamentale-retributivo era stato pensato e costruito più di vent'anni fa, in un'epoca nella quale la struttura demografica e professionale della Pubblica Amministrazione era completamente diversa.

Abbiamo rimesso in moto le progressioni economiche orizzontali. Sotto questo profilo davvero serviva un taglio netto con il passato prendendo di petto il problema delle carriere bloccate, della perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni di coloro che fanno fatica ad accedere alle posizioni economiche superiori e dell'equa ripartizione delle risorse dei Fondi decentrati fra tutti i lavoratori. Per questo **la nuova struttura del salario poggia su un meccanismo che possiamo definire semi-automatico di progressioni economiche** basate sull'ampliamento delle posizioni di scorrimento, la cui cadenza temporale è affidata alla contrattazione integrativa di ministero o di ente. Un meccanismo la cui attuazione oggi viene resa possibile anche grazie alle somme aggiuntive previste dalla legge di bilancio 2022, pari allo 0,55% e allo 0,22% del monte salari da destinare rispettivamente al finanziamento della riforma degli ordinamenti professionali e al superamento del tetto massimo previsto dalla riforma Madia per le disponibilità dei Fondi Risorse Decentrate.

Vedete, compagne e compagni: questi saranno pure noiosi tecnicismi, ma non possiamo fare a meno di parlarne perché rappresentano passaggi-chiave che è necessario avere ben chiari in mente per comprendere l'immenso lavoro di politica sindacale che ha preceduto e accompagnato la stesura di un testo contrattuale che sì, oggi possiamo dirlo con orgoglio, è veramente qualcosa di "storico".

Come abbiamo spiegato a lungo negli incontri che la Segreteria Nazionale ha organizzato qualche mese fa con i rappresentanti nazionali, territoriali e con i lavoratori per illustrare le novità del CCNL, **la nuova struttura del salario è strettamente agganciata alla definizione del nuovo meccanismo di inquadramento professionale.**

In ciascuna amministrazione andrà previsto un sistema di classificazione omogeneo per tutte le amministrazioni del comparto, organizzato sulle tre aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari, che ereditano – in un certo senso

– l'impostazione delle vecchie aree A, B e C. Alle quali però si aggiunge ora una quarta **area delle Elevate Professionalità**. Dunque, la completa ridefinizione dei profili professionali e dei criteri per l'accesso alla nuova Area delle Elevate Professionalità è il passaggio chiave per il funzionamento dell'intero sistema e per questo abbiamo previsto che sia rimesso alla contrattazione decentrata.

Il nuovo meccanismo di attribuzione degli incrementi stipendiali in base a differenziali retributivi collegati agli avanzamenti di carriera è direttamente correlato alla ridefinizione dei profili professionali in ciascuna delle nuove aree.

Ma, soprattutto, **per la prima volta abbiamo contrattualizzato il diritto alla riserva del 50% dei posti disponibili per i nuovi ingressi dall'esterno**, il che consentirà a un numero mai così elevato di nostri colleghi il passaggio all'area superiore senza dover attendere l'emanazione dei bandi di concorso per le nuove assunzioni dall'esterno.

Le innovazioni sono tali e tante che non basterebbe tutto lo spazio di questa relazione ad elencarle tutte. C'è una riflessione, però, sulla quale oggi, proprio perché è un'occasione speciale che ci vede qui riuniti, sento il bisogno di soffermarmi: **abbiamo sottoscritto un grande contratto, ma il più è ancora da fare**. Permettetemi un gioco di parole: **il contratto va contrattato**.

Mi spiego. Il sindacato non trova la propria ragion d'essere nel "firmare" gli accordi, per quanto possano essere ricchi di contenuti positivi per i lavoratori. **Il sindacato esiste anche per esigere che gli accordi vengano rispettati e applicati ovunque: in ogni Ministero, in ogni Ente, in ogni Agenzia, in ogni struttura decentrata**.

Allora, capite qual è adesso il senso del contratto da contrattare: ci aspetta una lotta quotidiana per **pretendere dalle nostre controparti l'applicazione integrale del contratto collettivo e di tutte le innovazioni che esso introduce** nella gestione del rapporto di lavoro pubblico. Ecco qual è la battaglia della UILPA da qui ai prossimi mesi, da qui ai prossimi anni: e guardate, su questo non dobbiamo aspettarci nulla, nessun aiuto, sostegno o appoggio da altri tranne che da noi stessi.

Potete stare tranquilli che le amministrazioni faranno di tutto per ostacolarci, per impedire che i lavoratori abbiano ciò che gli accordi nazionali riconoscono loro come diritto, o che comunque lo abbiano nella misura minore possibile. Lo faranno da sole o magari con l'appoggio di qualche sigla sindacale autonoma poco incline a disturbare il manovratore.

E invece no, compagne e compagni: non è questa la cifra che caratterizza l'azione sindacale della UILPA, non è su questa logica che noi abbiamo costruito la nostra credibilità di organizzazione seria e determinata. **Il manovratore va disturbato, altorché! Va incalzato, messo alle strette. Bisogna chiedere conto dei ritardi, delle inadempienze e delle omissioni. Bisogna**

rivendicare giorno per giorno il contratto! Bisogna ricordargli cosa c'è scritto nel contratto! Bisogna pretendere che rispettino il contratto!

Ebbene, dobbiamo fargli entrare in testa che il contratto è una realtà. E vi faccio solo gli esempi di due temi, fra i molti di cui dobbiamo occuparci in sede decentrata ora che il CCNL entra a regime: ***smart-working e formazione***.

Sullo ***smart-working*** nel CCNL abbiamo un blocco di articoli che supera definitivamente la fase emergenziale e mette fine a quella strana forma di anarchia autistica che ha caratterizzato l'esperienza del lavoro da remoto nella Pubblica Amministrazione per due anni e mezzo. Un periodo anomalo, dove ogni ufficio del personale si è inventato le proprie regole, qualche volta – ma non sempre – ricordandosi di incontrare le rappresentanze interne del personale.

Ne è venuto fuori un quadro di situazioni disomogenee, incongruenti, spesso modellate a uso e consumo di clientelismi più o meno palesi. Finalmente ***il contratto ha riportato al tavolo della contrattazione decentrata l'intera disciplina del lavoro a distanza***, inclusi i criteri da applicare per l'accesso e per lo svolgimento delle diverse tipologie di prestazioni lavorative da remoto. Quindi per noi le forme di lavoro a distanza post-emergenza sanitaria non possono che essere quelle fissate al tavolo della contrattazione decentrata in base agli articoli da 36 a 41 del nuovo CCNL. Al di fuori di questa prospettiva, per la UILPA **non esiste oggi e non potrà mai esistere in futuro** alcuna forma possibile di smart-working o di altre flessibilità organizzative legate all'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici.

Quanto alla ***formazione***, è essenziale per il sindacato rivendicare nell'ambito del sistema di relazioni sindacali definito dal nuovo CCNL l'attuazione dei principi fissati dall'art. 52 del CCNL 2016-2018 e dall'art. 32 del CCNL 2019-2021, che sono strettamente correlati fra loro in un rapporto di evidente e voluta consequenzialità. Quindi da oggi in poi dovremo iniziare non a chiedere educatamente, ma a pretendere con forza che la pianificazione delle attività formative in ciascuna amministrazione rispetti le indicazioni contrattuali, dal momento che quelle indicazioni sono state formulate (e condivise con il governo) con un intento strategico ben preciso: assicurare alla macchina pubblica la possibilità di far fronte alle nuove sfide organizzative che l'attendono in relazione alle mutate esigenze della società e alle trasformazioni dei processi lavorativi per effetto dell'introduzione massiccia delle nuove tecnologie.

Tocca quindi a noi, cara Serena, tocca al sindacato confederale portare il fardello più pesante per l'applicazione di tutti gli aspetti del contratto collettivo, ufficio per ufficio. Che non sarà una passeggiata, lo sappiamo. Ma non lo sarà nemmeno per tutti quelli che ci remeranno contro. E questo oggi lo possiamo dire anche sulla base di quello che è successo l'8 aprile scorso, quando, dopo il rinvio di un anno a causa della pandemia, si è potuto finalmente dare concretezza alla nostra democrazia partecipata e votare per il rinnovo delle RSU.

2) Elezioni RSU: la UILPA conferma la propria credibilità

I risultati delle elezioni per il rinnovo delle RSU devono ancora essere ufficializzati dall'ARAN. La Uilpa ha ottenuto un risultato soddisfacente ma quale che sia il dato numerico siamo necessariamente chiamati a un supplemento di responsabilità nei confronti dei nostri colleghi. Il che significa rimboccarsi le maniche e lavorare sindacalmente più di prima. D'altra parte, ***l'impegno, la determinazione e l'abnegazione sono le principali risorse che abbiamo per combattere ogni tre anni una battaglia che è sempre impegnativa e sfidante.***

E l'impegno della **UILPA deve essere quello allargare il consenso tra i dipendenti pubblici intensificando la propria attività sindacale**, puntando alla credibilità e la fiducia conquistata giorno per giorno tra i lavoratori attraverso la lotta sindacale, non contro ma per interventi concreti che riconducano a priorità la persona e il lavoro, quello dignitoso, mai precario e giusto.

Per mesi abbiamo infatti incalzato il Governo con prese di posizione a volte scomode attraverso comunicati stampa, interviste, interlocuzioni con gli attori istituzionali e politici e **la UILPA ha messo sul tappeto una sfilza di problemi concreti**.

Ne elenco alcuni:

- l'assurdità della **tassa sulla malattia** per i pubblici dipendenti;
- **l'anticipazione del TFR** attraverso un prestito bancario con interessi a carico del lavoratore e tassi soggetti al capriccio di quelle entità metafisiche che sono i mercati;
- il **mancato coinvolgimento del sindacato** su tutti i documenti di programmazione delle attività delle amministrazioni, soprattutto se riguardano la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- **le riorganizzazioni e mobilità di personale** in conseguenza dei balletti di competenze tra un ministero e l'altro a seconda dei capricci della politica;
- la **gestione schizofrenica dello smart-working** passata da "tutti a casa!" a "tutti in ufficio!";
- il delirio burocratico legato ai **controlli sul green-pass**;
- il mancato riconoscimento della **giornata di permesso per la vaccinazione**;
- il diritto all'**assegno alimentare ai non vaccinati** sospesi dal servizio;
- gli sprechi della cosiddetta **transizione digitale**;
- la **mancanza di investimenti** nel futuro della P.A. come emerge dai documenti di programmazione economico-finanziaria;
- la critica al programma di nuove assunzioni basato sul **preariato di massa**;
- **privatizzazione** della gestione dei concorsi pubblici;
- il **ritardo nella firma definitiva del CCNL** Funzioni Centrali;

- la **pseudo-semplificazione del PIAO** Piano integrato di attività e organizzazione;
- le difficoltà delle amministrazioni impegnate sul fronte della **tutela della salute e della sicurezza**;
- il devastante **impatto dell'inflazione** sul potere d'acquisto dei salari; e su questo voglio soffermarmi in relazione a quanto ho letto dell'incontro fra papa Francesco e Confindustria; a conclusione del quale il santo padre ha mandato un monito dicendo che se c'è troppa differenza di trattamento stipendiale fra i lavoratori e la dirigenza la società si ammala. Ebbene io affermo che nel momento in cui, come ora, il differenziale fra un lavoratore metalmeccanico e un supermanager aziendale è uno a mille la società è già gravemente malata e bene ha fatto Pierpaolo a porre la questione salariale come uno dei punti cardini rivendicativi della nostra os.
- E... lo dico, in fondo la franchezza non ci è mai mancata, Pierpaolo lo sa, non è ancora stata aperta **una vera discussione sulla spending review, ma vera e fatta fino in fondo, affrontando quella che è stata in quel periodo l'occupazione politica della P.A., le troppe nomine, le troppe consulenze e i troppi interessi, e smettendola una volta per tutte di scaricare sempre i costi sui lavoratori.**

Mi fermo qua nel presentarvi l'elenco dei problemi sui quali la UILPA si è impegnata in questi ultimi due anni. Ma potrei continuare perché sono solo una parte di quelli sui quali la UILPA si è esposta pubblicamente nell'interesse dei lavoratori e per dare alla P.A. un futuro degno di questo nome. Non si tratta di retorica a buon mercato. Si tratta di **militanza quotidiana**, motore da sempre della nostra attività sindacale. Un'attività svolta nella più assoluta **libertà e indipendenza**.

Le RSU oggi costituiscano un presidio democratico dei cambiamenti che stanno investendo il lavoro pubblico. Per questo motivo nell'ultima tornata elettorale **siamo stati la categoria sindacale che ha dato voce al maggior numero di candidati**: ben 90 interviste a colleghe e colleghi che si sono sottoposti al giudizio degli elettori sono state condotte dal nostro *Ufficio comunicazione* e pubblicate sul sito Web della UILPA. Uno spaccato di vita lavorativa che merita di essere letto con attenzione per la passione e la convinzione dei lavoratori che credono nella democrazia partecipata.

Ecco perché dobbiamo continuare a nutrire l'attività delle RSU di pluralismo, solidarietà e confederalità. Parole che significano conoscenza dei problemi, confronto e partecipazione. Le RSU sono uno strumento con cui i lavoratori svolgono un ruolo attivo nei processi che investono l'attività produttiva. E non è certo un caso se **nel CCNL abbiamo riservato alle RSU un ruolo primario in sede decentrata**.

Le RSU non sono il passato. Sono anche il futuro di un sindacato che crede nella democrazia dal basso, dobbiamo crederci e fare un grande sforzo, a tutti i livelli, sperimentare, osare, non chiudersi, non dare per scontato che tutto è verticalità perché oggi il modo di lavorare e di fare sindacato nei luoghi di lavoro sta cambiando e la sfida non è solo quantitativa, è anche e soprattutto qualitativa.

E allora si pone allora una domanda dirimente: **come costruiamo il futuro della nostra categoria?** Basterà candidare alle prossime RSU il maggior numero di precari che la Funzione pubblica assumerà da qui al 2026? No, non basta.

E non basta perché dobbiamo comprendere meglio le caratteristiche delle nuove generazioni di lavoratori che stanno entrando e sempre più entreranno negli uffici pubblici almeno fino al 2026. Il profilo che abbiamo adesso ci consegna soggetti dalle identità deboli, dalle adesioni volatili e dalle appartenenze incerte. E allora dobbiamo chiederci: **come si costruisce la coscienza sindacale tra i nuovi e giovani precari della P.A.?** La risposta dobbiamo iniziare a cercarla insieme.

Quello che vorrei dire ai nostri delegati appena eletti nelle nuove RSU è questo: non abbiate paura del domani, non abbiate paura di crescere, di partecipare, di sperimentare la democrazia. Di seminare democrazia. Di raccogliere democrazia. Il futuro è nostro, anzi no, scusate: il futuro è vostro, è di chi sta appena adesso iniziando la sua vita da dipendente pubblico. Di chi ha appena vinto un concorso e si ritrova immerso in logiche organizzative e in dinamiche che fa fatica a comprendere. Di chi per la prima volta ha accettato una candidatura nelle liste UILPA ed è stato premiato dal voto dei colleghi, ma si sente spaesato e teme di non essere all'altezza del compito che l'attende. Non abbiate paura. Avete una storia lunghissima da scrivere. Tocca a voi, nuove generazioni del lavoro pubblico, prendere il testimone dei nostri valori, siete voi l'eredità fantastica di questa organizzazione, il regalo che facciamo al futuro e a noi stessi. Per continuare a portare avanti insieme i valori della solidarietà, della partecipazione dell'emancipazione.

E sono convinto che un supporto decisivo in questo senso ci verrà dalla nostra Confederazione e **dall'attività di formazione sindacale rivolta proprio ai delegati RSU vecchi e nuovi.** Attività di formazione che Pierpaolo Bombardieri ha fortemente voluto e che sta per essere avviata su scala nazionale. Un'iniziativa che interesserà tutti coloro che sono stati candidati nelle liste UILPA in tutte le sedi di lavoro, anche se non sono stati eletti. Un'iniziativa che definirei non solo utile, ma addirittura indispensabile in una fase nella quale la Pubblica Amministrazione sembra aver intrapreso – sia pure tra mille contraddizioni – quel percorso di ricambio generazionale di cui tanto si sente il bisogno e che certamente nei prossimi anni farà sentire i suoi riflessi sulle stesse strutture di rappresentanza sindacale.

3 Le doglie dello smart working

Tra i temi che hanno tenuto banco negli ultimi due anni lo smart working occupa un posto di rilievo. Fece irruzione nella vita di buona parte dei lavoratori italiani nel marzo del 2020 a causa dell'emergenza pandemica e da allora ad oggi ha avuto una storia sofferta, in particolare per i dipendenti del pubblico impiego. I quali, come sapete, sono soggetti alla logica della politica. Logica che per sua natura non segue regole inviolabili e può cambiare obiettivo in relazione al mutare delle più disparate situazioni. Non così la logica del privato, che segue l'inoscidabile regola del profitto e ad essa commisura ogni propria azione. Non che questa seconda logica sia preferibile. E non lo è perché è funzionale a interessi di parte che il più delle volte calpestano quelli della collettività.

Ma, sia detto senza alcun intento polemico, ***la gestione dello smart working da parte del datore di lavoro pubblico ha richiesto continui interventi e***

prese di posizione da parte del sindacato per le incongruenze che presentavano le decisioni della politica. Ricordo le discussioni sulle verifiche dell'orario effettivo di lavoro, sul controllo dell'operato dei dipendenti, sul diritto o meno ai buoni pasto, agli straordinari e così via. Tutti temi che hanno reso evidente la **mentalità burocratica e fundamentalmente** autoritaria che, in pieno Terzo Millennio, regnava ancora nella P.A. italiana. La quale appariva incapace di ragionare per progetti ed obiettivi, rimanendo pervicacemente attaccata alla logica dei controlli formali e dell'ipertrofia procedurale. Cioè, quanto di più lontano dalla filosofia dello smart working, che continuava – ed in parte continua tutt'ora - ad essere confuso con il telelavoro.

Ma soprattutto nel settembre del 2021 infiammò il dibattito l'annuncio della volontà governativa di riportare i dipendenti negli uffici a pandemia ancora in corso, sebbene affrontata con una massiccia campagna vaccinale. Insomma, dal "tutti a casa" di un anno prima passammo al "tutti in ufficio" per decisione politica e, per di più, in coincidenza con l'entrata in vigore delle discutibili norme sul green-pass obbligatorio per l'accesso ai luoghi di lavoro. Decisione poi mitigata dalla libertà concessa alle singole amministrazioni di gestire i rientri in base alla sicurezza che erano in grado di garantire.

Ciò che in due anni di discussioni su questo o quell'aspetto del lavoro a distanza non ha avuto adeguato riconoscimento è stata la **straordinaria flessibilità dei lavoratori del pubblico impiego, capaci di passare dalla sera alla mattina dal lavoro in presenza al lavoro da remoto** senza alcuna preparazione organizzativa e in assenza di supporto strumentale da parte del datore di lavoro pubblico.

Eppure, malgrado le incredibili lacune datoriali, gli effetti negativi sulla produttività e sull'efficienza dei servizi erogati all'utenza sono stati minimi. Anzi in molti casi le stesse amministrazioni hanno dovuto riconoscere, dati alla mano, che la produttività dei dipendenti era persino aumentata. Chi se lo sarebbe aspettato dopo decenni di vergognose campagne giornalistiche contro gli statali? E invece sono stati proprio i tanto bistrattati statali a permettere al Paese di affrontare e superare i momenti peggiori dell'emergenza pandemica.

Lo hanno fatto assicurando da casa loro e con i propri mezzi tecnologici personali i servizi che prima svolgevano nella sede di lavoro. Per non parlare di quell'altra fetta di dipendenti pubblici che hanno operato sempre in presenza come i lavoratori della sanità, delle forze dell'ordine, dei Vigili del Fuoco e di una vasta gamma di servizi amministrativi non remotizzabili, per garantire i quali il personale anche durante la fase più pericolosa della pandemia continuava ogni giorno ad uscire di casa per recarsi nella propria sede di lavoro.

A onor del vero **per un breve momento la politica è stata costretta a riconoscere il ruolo fondamentale che hanno avuto gli statali per la tenuta del Paese durante i momenti più difficile della pandemia**. E così persino chi li aveva oltraggiati per anni ha iniziato a chiamarli "Volto della Repubblica", eroi e così via. L'idillio è durato poco. Ed è stato proprio lo smart

working a far esplodere nuove polemiche. Alcuni personaggi pubblici agli inizi di quest'anno hanno iniziato a sostenere che lavorare in smart working equivaleva a essere in vacanza. Insomma, si ritornava indietro, alla qualunquistica retorica dei fannulloni.

In realtà questi personaggi pubblici (politici, giornalisti, giuslavoristi, analisti ecc.) hanno dimostrato di ignorare l'argomento di cui parlano. E, permettetemi una parentesi, questo è uno dei problemi che abbiamo di fronte come sindacato: in troppi criticano la Pubblica Amministrazione senza conoscerne la struttura, i processi, la storia e soprattutto la funzione che svolge per la società. Sia detto una volta per tutte: ***l'economia pubblica ha un ruolo di gran lunga superiore rispetto all'economia privata perché senza lo Stato non c'è il mercato***. Un solo esempio: negli Stati Uniti la cosiddetta rivoluzione digitale con la sua mitizzata Silicon Valley è stata in larghissima misura realizzata grazie alla ricerca pubblica e ai finanziamenti pubblici. Ovviamente la notizia è volutamente oscurata. Chiusa la parentesi.

Il dibattito sullo smart working ha comunque avuto un lieto fine il 9 maggio di quest'anno con la sottoscrizione definitiva ***del CCNL Funzioni Centrali***. Debbo dire che abbiamo firmato un buon accordo. E nel commentarlo lo scorso giugno scrissi che per quanto le diverse tipologie del lavoro a distanza applicabili nel settore pubblico era "finita l'epoca delle decisioni calate dall'alto". Ritenevo e ritengo che sia finita perché è stato stabilito un quadro di regole chiare a cui tutte le amministrazioni del comparto dovevano e devono adattarsi. A iniziare dall'attivazione della procedura di confronto con le organizzazioni sindacali sui criteri generali rispetto alle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto. Dunque, con l'entrata in vigore del CCNL nessuna decisione unilaterale è possibile da parte del datore di lavoro pubblico. Cosa che prima avveniva regolarmente.

Il lieto fine presupporrebbe che tutti si viva felici e contenti. Ma, come dire, abbiamo abbastanza esperienza per sapere che ***nonostante le regole per lo smart working siano state stabilite occorrerà poi applicarle***. E anche in questo caso sappiamo che non sarà una partita facile. Ancora oggi il trattamento economico per chi lavora a distanza vede delle differenze tra alcune amministrazioni. Accanto a questa criticità ne segnalo un'altra: corriamo il rischio che le regole stabilite nel CCNL entrino in rotta di collisione con i piani di programmazione delle attività remotizzabili che ogni amministrazione è tenuta a stendere in base alle nuove regole del PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*).

Per chi sa come vanno le cose nella P.A. questo è un rischio annunciato. È cioè altamente probabile che sindacati e amministrazioni si arenino in lunghe diatribe tra chi sostiene il primato del CCNL e chi quello dei piani di programmazione. Come si può evitare di cadere in questa trappola? Semplice: ***i piani di programmazione devono prevedere il confronto con le organizzazioni sindacali***. In tal modo i problemi si risolvono a monte e non a valle evitando

inutili conflittualità. **Questa è una battaglia su cui dobbiamo impegnarci.** È oggi più che mai necessario combattere la mentalità verticistica che ancora caratterizza la gestione della P.A. Va combattuta perché i modelli di organizzazione del lavoro stanno cambiando e lo smart working è solo la punta dell'iceberg. Nel Terzo Millennio il lavoro pubblico non può più essere governato con una mentalità sabauda e se qualche direttore del personale non riesce a staccarsi da questa mentalità, noi lo persuaderemo con la forza delle nostre argomentazioni a rivedere il proprio atteggiamento e a negoziare un nuovo modo di concepire l'organizzazione del lavoro negli uffici pubblici.

La **formazione** è un altro tema su cui il confronto con il sindacato è necessario perché su questo fronte davvero ne abbiamo viste troppe e troppo denaro pubblico è andato sperperato. Per tutti i pubblici dipendenti, ma ancor più per chi svolge il lavoro agile, l'aggiornamento delle competenze è particolarmente importante. Del resto, **l'articolo 40 del CCNL, fortemente voluto dalla UILPA**, parla chiaro. La possibilità della bilateralità amplia enormemente gli spazi di partecipazione anche nel pubblico impiego.

Riteniamo che sia strategicamente vincente per la Pubblica Amministrazione che ogni singolo ente condivida con il sindacato le linee programmatiche sulle quali organizzare le attività formative, non seguendo mode culturali o, peggio, distribuendo incarichi di docenza a soggetti esterni più o meno legati ai vertici politici e amministrativi. La regola del confronto costruttivo tra le parti costituisce un principio che vale per qualsiasi altro aspetto del lavoro pubblico. Il nostro datore di lavoro è oggi dinanzi a un bivio: o continuare con le vecchie politiche di esclusione dei lavoratori dai processi decisionali o avviare un percorso partecipativo iniziando proprio dallo smart working e dalla formazione.

Per quanto riguarda la UILPA **è arrivata l'ora che l'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche si svolga più decisamente sotto l'egida della contrattazione integrativa.** Nello specifico del lavoro a distanza il CCNL offre tutti gli strumenti per organizzarlo in modo equo ed efficiente sulla base delle esigenze di ogni singola struttura. Noi siamo aperti al confronto. Se anche le nostre controparti pubbliche siano pronte a farlo lo scopriremo nei prossimi mesi.

4. Per una UILPA protagonista della transizione digitale

Come sapete sulla transizione digitale della P.A. stanno piovendo ingenti investimenti legati ai progetti del PNRR. **Credo fermamente che la UILPA possa e debba essere tra i protagonisti di questa transizione.** Come? In tre modi:

- rivendicando nuovi diritti in relazione al mutare dei processi produttivi;
- avviando un confronto sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale per il controllo a distanza del personale;
- battersi per il coinvolgimento del sindacato nella definizione e nell'implementazione degli algoritmi.

Per la UILPA è arrivata l'ora di intervenire anche su questi aspetti. D'altra parte, da parecchi anni si dibatte sull'informatizzazione della P.A. e sulle competenze digitali dei lavoratori pubblici. Ma non si dibatte solamente: **la spesa per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione è passata in un crescendo costante da circa 5 miliardi e mezzo nel 2016 a quasi 7**

miliardi nel 2022 e questo senza considerare i fondi del PNRR. (Fonte AGID). Parliamo di cifre colossali spese ogni anno. Risultati? A macchia di leopardo. Ci sono eccellenze, aree che galleggiano nella mediocrità e palesi insufficienze. Vogliamo continuare così? Non è possibile.

Per uscire dalle secche è ormai diventato un luogo comune sentir dire che il PNRR rappresenta un'occasione storica. Intanto perché prevede un capitolo dedicato alla **riforma della P.A.** e poi perché prevede un **investimento di 6,14 miliardi di euro per la digitalizzazione degli uffici pubblici.**

Se qualcuno non ha letto queste parti del PNRR gli consiglio vivamente di farlo. Non entro nel dettaglio. Mi limito a dirvi che le ho trovate deludenti. Molte belle parole, molto inglesorum e poca, anzi pochissima, indagine sulla situazione reale degli uffici pubblici, a parte alcuni macro-dati a tutti noti come quelli sulla scarsità e sull'anzianità del personale.

Nonostante queste riserve occorre guardare il bicchiere mezzo pieno. **La digitalizzazione della P.A. prevista dal PNRR può costituire davvero un'occasione di ammodernamento se come sindacato saremo in grado di intervenire punto per punto sulle applicazioni previste.** Faccio un esempio: la migrazione della P.A. al cloud è un'ottima cosa. Ma occorrerà vigilare che non faccia la fine della passata digitalizzazione dei documenti prodotti dagli uffici pubblici. Operazione per la quale si sono spese cifre enormi per ritrovarci dopo anni con una digitalizzazione incompleta, con sovrapposizioni di cartaceo e digitale, con dati perduti e così via. Un altro esempio: il PNRR invoca la semplificazione delle procedure. Come è intervenuto il Governo? Partorendo alcuni mesi fa il *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO), che si limita a raggruppare i tanti piani a cui le amministrazioni debbono ottemperare e complicando ulteriormente le cose.

Allora, cosa possiamo fare noi? Intanto avere chiaro l'obiettivo. E l'obiettivo è: **passare da una P.A. che ha performance digitali a macchia di leopardo a una P.A. con i medesimi standard quali-qualitativi su tutto il territorio nazionale.** Standard omogenei fra tutte le amministrazioni. Un obiettivo ambizioso, me ne rendo conto. Tanto più che non sediamo nella stanza dei bottoni. Ci auguriamo che il prossimo governo sia davvero sensibile a temi come questi. Ma una cosa deve essere chiara a tutti noi: Dobbiamo impegnarci perché si raggiunga una visione più "simpatetica" della P.A, in cui i dipendenti pubblici sono consapevoli delle prestazioni della propria organizzazione, e ne sono partecipi attraverso proprie intuizioni e si attivano concretamente per risolvere i problemi con cui si confrontano quotidianamente.

E noi, mi chiedo e vi chiedo siamo in grado di essere protagonisti? La risposta è sì e lo abbiamo ampiamente dimostrato. Abbiamo esperienza e volontà per dare il nostro contributo alla costruzione di una P.A. in grado di cavalcare la transizione digitale del lavoro pubblico e di raggiungere i migliori standard europei. Da dove partiamo per raggiungere questi obiettivi? È ovvio: dalle politiche del personale.

Mi rendo conto che l'argomento è complesso e che in questa sede non possiamo far altro che fornire un primo livello di analisi. Ma il nostro ruolo è cercare risposte e lanciare proposte. Il mondo del lavoro pubblico sta attraversando una fase di transizione e il sindacato non può essere da meno. E badate: non basta saper usare le app dello smartphone o avere confidenza con i social media per potersi dire al passo con le innovazioni digitali. Occorre qualcosa di più: occorre che iniziamo ad entrare nei meccanismi di elaborazione che regolano lo svolgimento del lavoro digitale, incluso il regime delle verifiche e dei controlli sulla produttività dei dipendenti che svolgono la propria attività, in presenza o da remoto, attraverso macchine più o meno intelligenti. Ribadiamo: si tratta di iniziare **a contrattare gli algoritmi**. Diciamoci la verità: finora li abbiamo subiti. Ma gli algoritmi così come la tecnologia non sono elementi neutri. Tutt'altro. Sono carichi di valori e di ideologia. Purtroppo, i valori e l'ideologia dei più forti. Da oggi in poi dobbiamo pretendere che i programmi di gestione del personale e dalla sua attività produttiva siano discussi col sindacato.

Per chiudere sul tema dell'innovazione tecnologica permettetemi un'ultima considerazione. Se si vuole arrivare all'impiegato 4.0. occorre **aprire una stagione di lotte per la partecipazione dei lavoratori e i loro rappresentanti sui processi che li riguardano, a iniziare dall'organizzazione del lavoro.**

Anche su questo fronte, il sistema delle relazioni sindacali definito nel CCNL 2019-2021 offre strumenti che dobbiamo incominciare a usare con maggiore determinazione in sede decentrata. Mi riferisco all'art. 6, che ha ampliato il ruolo e le competenze degli OPI, *Organismi Paritetici per l'Innovazione*, dei quali dobbiamo rivendicare l'implementazione nelle singole amministrazioni e il loro effettivo funzionamento. Ma mi riferisco anche, se non forse soprattutto, al passaggio dell'art. 7 che affida alla "contrattazione integrativa nazionale" i "riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi", ovvero il grimaldello che consente al sindacato di entrare tecnicamente nella gestione dei cambiamenti legati alla diffusione delle nuove tecnologie.

Finora ci hanno escluso. Tutte, dicasi tutte le scelte che hanno riguardato la vita del pubblico impiego sono state calate dall'alto senza nessun confronto con i lavoratori. Se transizione ci deve essere che transizione sia: **la nuova Pubblica Amministrazione non può essere costruita senza la partecipazione dei lavoratori!**

5) Politiche del personale: realizzare la staffetta generazionale

Gli ultimi governi hanno dedicato gran parte dei loro sforzi al raggiungimento di un obiettivo: formulare e realizzare i progetti finanziati col *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*. **Tutto gira intorno al PNRR**: leggi di bilancio, programmazioni finanziarie, riforme fiscali, riforme della giustizia, riforme delle riforme e così via. Perfino la recente campagna elettorale si è giocata in buona misura intorno alla riuscita o meno del PNRR e sul conseguente arrivo di fondi europei, 191,5 miliardi complessivi di cui 68,9 a fondo perduto e 122,5 in prestiti.

Ormai il PNRR sembra diventato il titolo di una saga. Da tre anni non facciamo altro che ascoltare grandi annunci su quello che faremo grazie ai prestiti dell'Europa: la transizione digitale, la rivoluzione verde, la mobilità sostenibile, la riforma della P.A., la riforma della scuola, la riforma del sistema giudiziario più un sacco di altre cose.

Eppure, qualcosa non torna. Perché accanto a questi grandiosi piani **non vediamo un serio progetto di rilancio del lavoro pubblico che, secondo noi, deve avere come presupposto un massiccio piano di investimenti per realizzare un esteso ricambio generazionale nella P.A.**

Bisogna smetterla di progettare il futuro della P.A. con gli occhiali del PNRR che, per quanto ambizioso, ha un orizzonte temporale limitato. E bisogna smetterla di puntare solo sull'ingresso di figure professionali "usa e getta" in funzione del PNRR, perché i problemi reali delle amministrazioni richiedono una visione di lungo termine dei fabbisogni di personale. Si possono promettere tutte le transizioni che vogliamo. Si possono cantierare le riforme, pianificare le attività. Ma le domande sono sempre le stesse: quante e quali risorse umane possono mettere in campo le amministrazioni per raggiungere oggi quegli obiettivi? In quali condizioni operative la P.A. è chiamata ad assolvere compiti vecchi e nuovi che le vengono scaricati addosso? Ma politici e parlamentari non si rendono conto che migliaia di uffici pubblici restano aperti solo grazie alla buona volontà dei pochi lavoratori rimasti, costretti a coprire diverse mansioni pur continuando a essere pagati per una?

Sono domande scomode. Perché implicano l'ammissione di un fallimento politico e culturale. **Il fallimento politico** dei tagli alla spesa pubblica perseguiti dai governi di tutti i colori e a causa dei quali si è innescato un drammatico depauperamento della P.A.; il **fallimento culturale** di chi non esce dal palazzo per vedere in quali condizioni si lavora negli uffici della P.A.

Mentre noi glielo raccontavamo e li avvertivamo di quello che sarebbe successo i politici facevano orecchie da mercante, restando nei loro palazzi. Adesso che hanno preso impegni vincolanti con l'Europa si accorgono del disastro che hanno combinato e tentano di fare marcia indietro. Peccato che rimettere in piedi ministeri ed enti pubblici dopo averli bombardati per anni sia un'operazione che non si realizza per decreto tra una crisi di governo e l'altra o velocizzando i concorsi con i quiz a crocette.

Ma cosa si vuole velocizzare nello sfascio organizzativo e gestionale in cui versano oggi le Amministrazioni centrali dello Stato, ossia il cuore pulsante della macchina amministrativa pubblica? Ministri, parlamentari, giuslavoristi, esperti, consulenti, opinionisti dovrebbero assumersi pubblicamente la responsabilità dei guai che hanno combinato e chiedere scusa al Paese. Invece no, **continuano a dire che la P.A. non funziona. Ma sono loro che la dirigono da anni e anni! Sono le loro ricette che non funzionano! Di facciano da parte per una volta per il bene del Paese e ascoltino quello che hanno da dire i lavoratori.**

Naturalmente non si fanno e non si faranno da parte. Guarda caso è stata nominata di recente una commissione di esperti alla Funzione Pubblica per vegliare sulla **nuova riforma della performance nella P.A.**, perché quella che hanno fatto gli esperti di 15 anni fa non va più bene. Il problema sarebbe che la produttività dei dipendenti pubblici non è aumentata abbastanza per le esigenze del PNRR. Bravi. Bene. E chi l'aveva fatta, quella riforma là? Si chiamava forse riforma UIL? No, la uilpa ci ha fatto sciopero contro quella riforma, Attili se lo ricorda bene. Si chiamava riforma Colombi? Forse era la riforma Bombardieri? Gerardo, andavi tu di notte a Palazzo Vidoni a scrivere le regole del decreto 150? No? Ve lo dico io come si chiamava. Si chiamava: "riforma Brunetta". Sissignori.

Lo stesso ministro che ha annunciato di scrivere le nuove regole sulla performance perché le vecchie – che aveva scritto lui - erano sbagliate. Questo è il paradosso in cui si trova la P.A. nell'era del PNRR. Un paradosso che, a parte il lato comico, rischia di trasformarsi in una trappola senza uscita per la P.A. e per coloro che ci lavorano.

Quando si parla di performance si parla di produttività, si parla di organizzazione del lavoro finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi, si parla di retribuzione accessoria collegata all'efficienza. E vorremmo conoscere i criteri con cui i nuovi esperti targati PNRR intendono calcolare i premi di produttività in base ai risultati. Perché **ne abbiamo abbastanza di formule esoteriche per misurare il nostro lavoro**. Sono tredici anni che corriamo appresso agli indicatori, alle griglie, alle percentuali, alle pesature, agli organismi indipendenti di valutazione, alle query, ai framework, per distribuire 80/100 euro di produttività all'anno. Basta! Sinceramente non se ne può più. In nessun settore del mondo produttivo esiste un sistema del genere, solo nella Pubblica Amministrazione. Rasentiamo il ridicolo.

Il problema vero della P.A. italiana nel 2022 non è quello di trovare l'algoritmo giusto per misurare la produttività. Questo è fumo negli occhi dell'opinione pubblica. La questione è molto più grave. Oggi siamo di fronte a un **crollò occupazionale** che si trasforma - anzi, in molti casi si è già trasformato - in un autentico collasso organizzativo delle strutture. E che rende difficile, se non a volte impossibile, per gli uffici svolgere i compiti che vengono loro assegnati da una legislazione sempre più ipertrofica e complessa.

Negli ultimi vent'anni le amministrazioni pubbliche sono state letteralmente prosciugate di personale e di competenze. E stando al quadro demografico che si ricava dai dati della Ragioneria Generale dello Stato la situazione peggiorerà ancora nei prossimi cinque anni. **Nel 2001 il comparto Funzioni Centrali contava 330.400 dipendenti, alla fine del 2020 erano 214.335**: in vent'anni abbiamo perso più di un terzo del personale e gli over 55 sono il 55% dei lavoratori del comparto, record assoluto di tutta la P.A. In altre parole, proprio gli enti che svolgono funzioni essenziali per la vita della società e per la tutela dei diritti costituzionalmente garantiti sono stati scientificamente fatti a pezzi. Con questa operazione sono migliorati i servizi? È migliorata la qualità del lavoro? Nient'affatto. La P.A. resta la grande ammalata della Repubblica. E quale sarebbe la terapia secondo gli stessi dottori che, con la loro imperizia, hanno provocato la malattia? Privatizzazioni, esternalizzazioni, riduzione di fondi. O magari richiamare in servizio i pensionati... già, dal cilindro hanno tirato fuori anche questo coniglio, ve lo ricordate? Siamo ai giochi di prestigio ormai, ma eseguiti da maghi dilettanti lanciati allo sbaraglio su palcoscenici troppo importanti per loro: a iniziare dai politici, per non parlare della pletora dei loro cortigiani sotto forma di esperti, consulenti manager, giornalisti e così via, il tutto solo per risparmiare portando a una **demolizione della P.A., precisa strategia che ha la sua base ideologica nella follia neoliberista che aleggia nel nostro Paese**.

Quell'ideologia folle con la quale si toglie soldi al pubblico, per darli al privato aspettandosi che tutto funzionerà meglio perché il privato è abituato alle logiche di mercato e per questo è più efficiente, capace e organizzato dello Stato; peccato che trent'anni di privatizzazioni e di esternalizzazioni non hanno portato un avvicinamento dei servizi pubblici ai cittadini, ma al contrario ne hanno provocato un maggiore allontanamento.

Oggi, mediamente, per un cittadino è più difficile di prima accedere ai servizi della P.A., malgrado l'affidamento ai privati di tanti servizi e malgrado il trasferimento on-line di una grande quantità di funzioni che, in teoria, le persone dovrebbero poter eseguire autonomamente da remoto. Ma la realtà è che spesso le persone fanno fatica ad accedere ai servizi sulle piattaforme, perché sono fatte male, complicate e poco intuitive. Per non parlare dell'interfaccia con i **gestori privati di servizi pubblici, autentici miracolati della beneficenza di Stato**: vi è mai capitato di contattare, che so, la società di gestione del vostro acquedotto? O il gestore dei vostri servizi informatici e di telecomunicazione? O la società di trasporto pubblico con cui avete avuto un problema?

Eppure, quei servizi pubblici i cittadini non li ricevono a prezzi popolari, come quando c'era un forte Stato imprenditore, ma li pagano profumatamente ai privati che glieli forniscono. Quei privati che l'efficienza la concentrano soprattutto nel distribuire profitti e dividendi a soci ed azionisti. Però vogliono farci credere che se la P.A. non funziona è colpa dei lavoratori. **Mi limito a dire ai politici, ai prenditori travestiti da imprenditori, ai loro codazzi di economisti, esperti e giornalisti: siete intellettualmente disonesti.**

La dismissione delle attività dello Stato ha come scopo quello di regalare margini di profitto a una classe imprenditoriale abituata a costruire il proprio successo infilandosi negli spazi dell'economia pubblica. E dinanzi alla crisi di sovrapproduzione che martella un capitalismo in agonia **le imprese mungono finanziamenti pubblici e si rifugiano nel mercato sicuro dei servizi che lo Stato eroga ai cittadini. Come espletano questi servizi? Male, come sa a proprie spese i nostri colleghi e qualsiasi cittadino.**

Ciò che davvero serve è un **grande piano occupazionale per il settore pubblico** che riporti gli organici a un livello adeguato alle esigenze della società e che consenta alle nostre amministrazioni di svolgere i compiti sempre più complessi che vengono loro richiesti. Bisogna avere il coraggio di dire chiaro e forte al prossimo governo che oggi, 1° ottobre 2022, **le amministrazioni del comparto Funzioni Centrali non sono in condizione di realizzare in maniera ottimale tutti gli obiettivi legati al PNRR.**

Attenzione: non è che le amministrazioni non sono capaci: non sono nelle condizioni di ben operare perché sono state ridotte in macerie. Questo va detto e noi ci prendiamo la responsabilità di dirlo. Perché guardate, non vorrei che la Pubblica Amministrazione diventasse la foglia di fico della politica, l'alibi con cui

ministri, economisti e riformatori da talk-show si scaricano di dosso la responsabilità dei propri errori, come del resto è già avvenuto in passato.

Se qualche politico, qualche espertone o qualche giornalone pensa che la mancata realizzazione di questa o quella parte del libro dei sogni intitolato PNRR possa essere addossata all'inefficienza della P.A. beh, potete giurarci che stavolta il giochino retorico glielo mandiamo a carte quarantotto. Perché **di fronte alla demolizione delle Funzioni Centrali perpetrata in vent'anni di politiche economiche neoliberaliste non ci sono alibi che tengano**. Lo svuotamento degli organici nei Ministeri, negli Enti Pubblici non Economici e nelle Agenzie Fiscali avrà delle conseguenze sul raggiungimento di tutti gli obiettivi del PNRR. E le nuove assunzioni, ben vengano, ma la professionalità è qualcosa che non si improvvisa. Ci vogliono anni di esperienza per acquisirla e occorre un continuo aggiornamento professionale.

Ma come sappiamo i nuovi assunti hanno, nella maggior parte dei casi, solo tre anni di lavoro davanti a loro. E questo è un altro fattore di debolezza che rischia di allontanarci dagli standard di efficienza che ci siamo impegnati a raggiungere. Ci auguriamo che il nuovo governo capisca una cosa elementare: **la precarizzazione massiccia del lavoro pubblico aumenterà i problemi anziché risolverli**. Non occorre essere dei geni per comprendere che i precari si inseriscono con maggiore difficoltà in un'organizzazione complessa come la P.A. Senza contare il fatto che la retribuzione di un rapporto a termine, anche qualificato, non permette di accettare il trasferimento in un'altra città, come dimostrano le numerose rinunce al posto di lavoro che si sono verificate da parte dei vincitori di concorsi già espletati.

Oggi purtroppo **il settore pubblico si avvia a diventare il più grande serbatoio di lavoro precario di tutto il mercato del lavoro italiano**: un primato del quale ci sarà poco da essere fieri. La qualità del lavoro e del prodotto non è mai migliorata grazie ai rapporti a termine, a meno che non si tratti di lavori e prodotti commerciali di modesta qualità. Ma la P.A. non è un'impresa che gioca al ribasso sui prezzi di produzione all'ingrosso. Al contrario, la caratteristica che distingue la P.A. da qualsiasi impresa commerciale è la professionalità dei suoi operatori e l'alta qualità del lavoro che produce benessere sociale e ricchezza per il Paese.

Decenni di privatizzazioni hanno reso il nostro Paese più fragile, economicamente meno competitivo e meno autorevole sul piano internazionale. **Rimettere in piedi la P.A. è oggi più che mai una questione di interesse nazionale**. Distruggere la macchina dello Stato significa distruggere l'Italia. Non lo permetteremo. E ci auguriamo che chiunque salga oggi alle responsabilità di governo sia consapevole degli errori colossali fatti dalla politica da oltre vent'anni a questa parte e intenda porvi rimedio.

Conclusioni

Le sfide che ci attendono

Nei due anni in cui sono alla guida la UILPA ho osservato e imparato molto. Devo riconoscere a tutti voi il merito di non esservi mai sottratti alle sfide che ci si sono parate davanti, compresa la crisi interna di cui vi ho parlato all'inizio di questa relazione e che ha portato alla mia segreteria. Posso affermare che a ogni livello nazionale e territoriale la UILPA ha tenuto alta la tensione su tutti i temi, per meglio dire, i problemi che hanno investito gli uffici pubblici: il lavoro da remoto durante le fasi più acute della pandemia; la gestione dell'attività sindacale tramite vecchi e nuovi strumenti di comunicazione; le elezioni per le RSU, la trattativa per il CCNL; il rientro negli uffici in sicurezza.

Per quanto riguarda, la vita della nostra organizzazione, posso dire che da questa stagione congressuale sta emergendo una UILPA nuova, matura, decisa, consapevole della propria forza e delle proprie responsabilità. Una UILPA che guarda al futuro e che con gradualità, ma al tempo stesso con determinazione, ha avviato un profondo processo di rinnovamento dei propri quadri nazionali e territoriali. **È stata una stagione congressuale all'insegna del cambiamento.** Abbiamo rinnovato il 45% del gruppo dirigente nei coordinamenti, con una fortissima valorizzazione della componente femminile. Faccio solo l'esempio della Sicilia e della Puglia, dove ora su 17 coordinatori provinciali ben 8 sono donne. Un bel viatico per un sindacato che punta ancora a crescere e a sviluppare la propria capacità di attrazione fra i lavoratori. **Questa**

nostra attitudine governare il cambiamento è l'arma in più che oggi ci permette di affrontare con maggiore sicurezza le sfide che ci attendono.

Con questa mia relazione introduttiva intendevo soprattutto dimostrarvi due cose. La prima: ***nessuna conquista ottenuta dal sindacato è definitiva***. La seconda: ***la politica è ancora orientata a ridurre i servizi pubblici, il Welfare State e il ruolo sociale della P.A.*** L'attacco è generalizzato ma penso si possa dire senza tema di smentita che si concentra con particolare virulenza anche sulle amministrazioni che fanno riferimento alla UILPA: dalle Funzioni Centrali agli Enti pubblici non economici, dalle Agenzie fiscali alla Polizia penitenziaria, dalle amministrazioni di interesse pubblico ai Vigili del Fuoco e così via. Dunque, siamo in prima linea e nuove lotte ci attendono.

Dobbiamo rattristarci per ritrovarci così esposti? Direi proprio di no. D'altra parte, solo gli ingenui potevano credere che la pandemia avrebbe cambiato tutto. Ricordate lo slogan carico di aspettative "Niente sarà più come prima"? A me non ha mai convinto ed ebbi occasione di scrivere un contro-slogan: "Niente sarà più come prima perché tutto sarà peggio di prima". I fatti mi hanno dato ragione. Disoccupazione, povertà e disuguaglianze sono aumentate. Come se non bastasse all'emergenza sanitaria si è aggiunta l'emergenza energetica a causa del conflitto russo-ucraino. ***Sembra ormai che le emergenze scandiscano la vita della nostra società e nei momenti di emergenza a guadagnarci non sono mai i lavoratori.***

Lo stato di perenne emergenza non ci impedisce di avere delle solide convinzioni. Per esempio: niente ci sarà dato se non ci batteremo per ottenerlo. E di battaglie ne dovremo combattere diverse nei prossimi anni. La prima, come vi ho accennato in precedenza, comporta che ***la firma del CCNL e la convinta partecipazione alle elezioni per le RSU sono condizioni necessarie ma non sufficienti per cambiare la realtà delle cose nel mondo del lavoro pubblico***. Dobbiamo dare corpo agli accordi con la controparte e al consenso ottenuto tra i colleghi-pretendendo giorno per giorno in tutte le sedi di lavoro l'applicazione integrale degli strumenti di confronto previsti dal sistema di relazioni sindacali. ***Sperimeremo l'efficacia del CCNL 2019-2021 a partire da novembre quando inizieremo ad applicare il nuovo ordinamento professionale***. I lavoratori ci guardano e nutrono forti aspettative su di noi. Non sono tempi in cui possiamo deluderli.

La pandemia e il conflitto russo-ucraino stanno esacerbando una crisi economica che viene da lontano, ben prima di questi due tragici eventi. D'altra parte, penso che la parola crisi abbia accompagnato buona parte della vita di ognuno di noi, compresi quelli come me, che iniziano ad avere una certa età. Eppure, la UIL e la UILPA non si sono mai sottratte al confronto con la politica e con l'amministrazione e hanno sempre avanzato proposte nell'interesse dei lavoratori, degli utenti, del Paese. Possiamo dire di aver guardato costantemente al di là della contingenza o del tornaconto immediato. Abbiamo cioè ragionato in maniera strategica perché sappiamo che le mosse di oggi influenzano il domani. Per questo motivo ***abbiamo criticato i tanti tentativi di riforma della P.A.,***

palesi e striscianti, piccoli e grandi, e che in troppi casi hanno aggiunto problemi a problemi.

Oggi ci troviamo dinanzi a un tornante della storia della P.A. italiana. Un tornante che si inserisce nell'epocale transizione da un mondo del lavoro a un altro a causa della finanziarizzazione dell'economia e dell'affermazione dell'economia digitale. L'immediata verifica che dobbiamo fare è comprendere la visione del nuovo governo rispetto Pubblica Amministrazione. Rivolgo sin d'ora alcune ***domande al prossimo Ministro della Funzione Pubblica.***

- ***Quale progetto ha in mente per la P.A. dei prossimi cinque anni?***
- ***Ritiene che il numero dei dipendenti delle Funzioni Centrali sia adeguato?***
- ***Aldilà degli slogan e degli annunci roboanti, esiste un quadro preciso degli incrementi occupazionali nella P.A. grazie ai finanziamenti del PNRR?***

Molti di voi si chiederanno come si concilia il rispetto dei vincoli europei con una P.A. in grado di erogare servizi pubblici generalizzati e di qualità? Sembrerebbe un cortocircuito visto che dovremo rispettare 528 condizioni per l'ottenimento dei fondi del PNRR e l'indirizzo di queste condizioni non va a favore di un rafforzamento della macchina dello Stato. E allora come possiamo contribuire a creare una P.A. fondata su un lavoro pubblico di qualità? Lancio qualche proposta.

- Prima proposta. Con il sostegno della Confederazione propongo di lanciare una campagna per il rinnovamento generazionale per gli uffici pubblici intitolata:
"Un lavoro per sempre".
Slogan con cui intendiamo: 1) rispettare gli articoli 1 e 36 della nostra Costituzione; 2) rifiutare il lavoro precario, in particolare nella Pubblica Amministrazione; 3) affermare il diritto a un lavoro stabile e ben retribuito.
- Seconda proposta. Tema sicurezza nei luoghi di lavoro, già argomentata precedentemente, ma che richiede una riflessione al nostro interno, se come obiettivo principe ci poniamo la sfida della competitività positiva per essere il sindacato più rappresentativo, innovativo dobbiamo iniziare a pensare se non sia arrivato il momento magari di regolamentare nel pubblico l'elezione dei nostri RLS, magari in concomitanza con le RSU, e proporre che RLS e RSU non siano più mondi distinti tra chi contratta e chi è tecnico, ma espressione di un fare unito che contratta con la vicinanza e l'attenzione tecnica, sconfiggiamo la voglia dei ruoli e torniamo ad avere una stretta relazione tra RSU, RLS e territorio, ne guadagneremo tutti in capacità.

- Terza proposta. Avrete tutti fatto caso che da parecchio tempo nel dibattito politico si registra la clamorosa assenza di un tema fondamentale: ***l'evasione fiscale***. Tutti parlano dei soldi pubblici e tutti ripetono a pappagallo la formuletta "le risorse sono limitate", perciò occorre tagliare i servizi della P.A. Ma nessuno si rammenta dell'evasione fiscale. Una strana amnesia, perché si tratta di oltre 100 miliardi di euro che ogni anno sfuggono al fisco. Se solo si recuperasse un quarto di quella cifra le risorse per le casse dello Stato sarebbero più che abbondanti. E allora credo che non si possa più chiudere gli occhi dinanzi a un fenomeno di tale portata. Quelli della UIL sono ben aperti. Tant'è che lo scorso luglio la Confederazione organizzò un seminario on-line intitolato *L'evasione fiscale: il male assoluto. Le proposte UIL per combatterla*. Non abbiamo nessuna intenzione di predicare nel deserto. È ***arrivato il momento di riportare al centro del dibattito pubblico il recupero delle tasse evase***, al di là delle ipotesi più o meno realistiche sulla Flat Tax.
- Quarta e ultima proposta. Vediamo tutti che pochi mesi dopo la corresponsione degli incrementi contrattuali e degli arretrati, l'inflazione si è già mangiata tutto il beneficio e anzi ***sta ulteriormente erodendo il potere d'acquisto dei salari***. Un'inflazione all'8%, tanto per capire di cosa stiamo parlando, significa che in un anno un lavoratore dipendente perde di fatto un'intera mensilità di stipendio. Quindi al nuovo governo chiediamo di riprendere immediatamente il confronto con il sindacato sul tema della difesa delle retribuzioni, a cominciare dall'antica proposta UIL sulla ***detassazione degli incrementi contrattuali e dei premi di produttività, da estendere anche al lavoro pubblico***.

Care compagne e cari compagni, come vedete ci aspetta molto lavoro da fare. Ma sono più che ottimista perché l'attaccamento che avete dimostrato al sindacato nel difficile periodo che ci siamo lasciati alle spalle, le sfide che abbiamo vinto in questi ultimi due anni e la vostra presenza qui oggi mi riempiono di fiducia.

Insieme, abbiamo riacceso la fiamma della speranza perché il lavoro pubblico possa avere un futuro migliore del presente. Insieme, abbiamo ascoltato lavoratrici e lavoratori nei momenti di maggiore sconforto facendoli sentire meno soli, dandogli la parola come si usa tra colleghi.

Questo atteggiamento è l'espressione di un fare che si antepone ad ogni proclama e che auspico sia di esempio per tutti i giovani che approderanno nella Pubblica Amministrazione e nella UILPA.

Continuiamo ad alimentare questo spirito perché rappresenta la nostra forza, è la ragion d'essere della nostra categoria è espressione di appartenenza, non dovuta ma voluta e scelta, alla grande famiglia della UIL. Una UIL che a tutti coloro indeboliti dalla rassegnazione, offre dialogo e forza per abbracciare il

futuro, perché il futuro non è qualcosa che si attende, è qualcosa che si costruisce nel presente.

Noi abbiamo iniziato quest'opera di costruzione riportando armonia dentro la nostra categoria e difendendo con tutte le nostre forze i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Da parte mia e della Segreteria nazionale non mi resta che augurarvi un buon congresso. Il congresso di un nuovo inizio. E come si usa dire tra i marinai quando una nave prende il largo: col vento in poppa!

Viva la UIL! Viva la UILPA!

Milano Marittima, 1° ottobre 2022

Cronologia degli avvenimenti

Dicembre 2020 settembre 2022

A cura dell'Ufficio comunicazione UILPA.

Per collocare la Relazione congressuale di Sandro Colombi in una cornice temporale si fornisce la cronologia, dal 9 dicembre 2020 al 15 settembre 2022, dei principali avvenimenti che hanno interessato la vita politica e quella del pubblico impiego relativamente alle categorie di riferimento della UILPA.

9 dicembre 2020 Sciopero del pubblico impiego. I sindacati chiedono l'assunzione dei precari, di cui 60 mila nella sanità, e il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

10 dicembre 2020 I leader dell'Unione europea raggiungono l'accordo sul Recovery Fund e il Next Generation EU. È un piano economico da 1.800 miliardi, il più imponente di sempre nella storia del Vecchio continente. Per la prima volta è finanziato con l'emissione di debito comune.

11 dicembre 2020 Il Consiglio Nazionale UILPA elegge Sandro Colombi Segretario generale della categoria.

14 dicembre 2020	Joe Biden è eletto presidente degli Stati Uniti.
22 dicembre 2020	L'Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) autorizza l'immissione in commercio del vaccino anti COVID-19 Pfizer/BioNTech Comirnaty per le persone di età pari o superiore a 16 anni.
27 dicembre 2020	In Italia prende il via la campagna vaccinale contro il COVID-19.
30 dicembre 2020	Promulgata sulla Gazzetta Ufficiale la legge di bilancio. Fortemente critica la UILPA: "La legge di bilancio appena approvata brilla per mancanza di visione strategica e per il rinvio di interventi di lungo periodo in merito alla crescita e alla competitività".
8 dicembre 2020	In piena pandemia il Dipartimento della Funzione Pubblica emana le <i>Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance</i> dove è previsto che almeno il 60% dei dipendenti pubblici svolga la propria attività in modalità agile.
13 gennaio 2021	La Funzione Pubblica emana una circolare sulle modalità con cui i dipendenti pubblici possono ottenere l'anticipo della liquidazione chiedendo un prestito alle banche con interessi a carico del lavoratore.
26 gennaio 2021	Giuseppe Conte rimette il mandato di Presidente del Consiglio dei Ministri nelle mani del Presidente della Repubblica.
13 febbraio 2021	Mario Draghi è il nuovo Presidente del Consiglio alla guida di un governo di larghe intese.

- 1° marzo 2021 Pubblicato il decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, contenente il riordino delle attribuzioni dei Ministeri.
- 5 marzo 2021 La UIL lancia la campagna *Zero morti sul lavoro*.
- 10 marzo 2021 Sottoscritto tra Governo e Sindacati il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*.
- 28 marzo 2021 Pubblicato il *Commento ai principali dati del conto annuale del periodo 2010-2019* del Ministero dell'economia e delle finanze - Ragioneria Generale dello Stato. Colombi: "La situazione del comparto Funzioni Centrali appare quella di un settore ormai avviato verso un triste declino."
- 1° aprile 2021 Pubblicato il decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44 che contiene importanti misure per la semplificazione delle procedure concorsuali durante l'emergenza Covid, al fine di velocizzare le nuove assunzioni nel pubblico impiego.
- 1° maggio 2021 Lo slogan dei sindacati per questa giornata è: *L'Italia Si Cura con il Lavoro*.
- 5 maggio 2021 Pubblicato sul sito della Presidenza del Consiglio il testo del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*. Il testo è trasmesso dal governo italiano alla Commissione europea col titolo "*Italia domani*" e ha un valore complessivo di 235 miliardi di euro tra risorse europee e nazionali.
- 10 maggio 2021 il CNEL pubblica il *Rapporto sullo studio e monitoraggio dell'impatto della pandemia da Covid-19 sui diversi settori economico-produttivi con un approccio di stress test*. Il Rapporto rileva l'aumento di fiducia dei cittadini nello Stato.

- 7 giugno 2021 Sandro Colombi incontra a Palazzo Vidoni il Ministro per la Funzione Pubblica. Al centro del colloquio l'attuazione del *Patto per l'innovazione* e l'avvio delle procedure per il rinnovo del CCNL.
- 16 giugno 2021 ISTAT: 5,6 milioni di cittadini in povertà assoluta in Italia; triplicati dal 2005.
- 17 giugno 2021 Il Governo emana un Decreto con il quale istituisce l'obbligo, dal successivo 1° luglio, del "Green Pass" (passaporto vaccinale) per partecipazione a eventi pubblici, l'accesso alle strutture sanitarie assistenziali (RSA) e gli spostamenti sul territorio nazionale.
- 22 giugno 2021 La Commissione europea pubblica la proposta di decisione di esecuzione del Consiglio, fornendo una valutazione positiva del PNRR italiano. La Commissione europea approva il PNRR dell'Italia da 191,5 miliardi di euro.
- 30 giugno 2021 La Corte dei Conti presenta la *Relazione sul rendiconto generale dello Stato 2020*. La magistratura contabile lancia diversi moniti: la lotta all'evasione fiscale ha dato risultati "del tutto incoerenti" con le dimensioni del fenomeno; è necessario contenere gli sprechi della spesa pubblica e aggiornare il personale delle Amministrazioni dello Stato.
- 13 luglio 2021 Il PNRR dell'Italia è definitivamente approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio, che ha recepito la proposta della Commissione europea.
- 18 luglio 2021 Pubblicato il Rapporto INAPP 2021. *Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*. In dieci anni quasi dimezzata la spesa in formazione nella P.A. (da 262 milioni di euro del 2008 a 154 milioni del 2018).

- 20 luglio 2021 La UIL organizza il seminario on-line *L'evasione fiscale: il male assoluto. Le proposte UIL per combatterla.*
- 27 luglio 2021 ISTAT, *Indagine sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia.* Nel 2021 persi 735mila posti di lavoro.
- 28 luglio 2021 Il Rapporto ARAN sulla contrattazione decentrata nella P.A. certifica il brusco rallentamento nel 2020 dell'attività negoziale nei luoghi di lavoro a causa della pandemia.
- 5 agosto 2021 Il Parlamento converte in legge il "decreto reclutamento" (decreto-legge n. 80/2021) che prevede un piano di nuove assunzioni nella P.A. per far fronte alle esigenze del PNRR e istituisce il *Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)* per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti.
- 21 settembre 2021 Il Governo emana un Decreto che rende obbligatorio il Green Pass per tutti i lavoratori, pubblici e privati, a decorrere dal 15 ottobre 2021 e valido fino al 31 dicembre 2021.
- 27 settembre 2021 Il protocollo governo-sindacati per la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni esalta il ruolo della pubblica amministrazione e conferma la necessità di maggiori investimenti per assunzioni di personale negli enti preposti alla vigilanza.
- 11 ottobre 2021 La Funzione Pubblica emana le Linee Guida per l'accesso ai luoghi di lavoro esclusivamente dei soli dipendenti in possesso del green-pass a far data dal 15 ottobre, pena la sospensione dal servizio e la trattenuta dell'intera retribuzione.
- 15 ottobre 2021 Stop allo smart working emergenziale. Disposto dal Governo il rientro negli uffici dei dipendenti pubblici. Il ricorso al lavoro agile solo previo

accordo individuale. I sindacati preoccupati per la salute dei lavoratori.

- 16 ottobre 2021 CGIL, CISL, UIL organizzano a Roma una manifestazione nazionale antifascista per il lavoro e la democrazia in risposta all'assalto alla sede della CGIL avvenuto il 9 ottobre.
- 19 ottobre 2021 I segretari nazionali della UILPA tornano a svolgere in presenza l'attività sindacale sui territori.
- 13 novembre 2021 Manifestazione nazionale CGIL, CISL, UIL contro le morti sul lavoro.
- 19 novembre 2021 Inizia la stagione dei congressi territoriali della UILPA.
- 30 novembre 2021 Dopo un incontro con i sindacati il Governo vara lo *Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*. Si è finalmente instaurato un dialogo tra Ministero della Funzione Pubblica e Organizzazioni dei lavoratori. Presentato il Rapporto Svimez *L'economia e la società nel Mezzogiorno*. Il Sud arranca parecchio per agganciare il treno della ripresa.
- 3 dicembre 2021 Presentato il 55° Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese nel 2021. Sempre più famiglie in povertà.
- 16 dicembre 2021 CGIL e UIL nazionali proclamano uno sciopero generale (ad eccezione della Sanità) contro la manovra economica varata dal Governo. Manovra considerata insoddisfacente sul fronte del fisco, delle pensioni, della scuola, delle politiche industriali, del contrasto alle delocalizzazioni e alla precarietà.
- 21 dicembre 2021 Firmata all'ARAN la Pre-intesa con i sindacati relativa al *Contratto Collettivo nazionale 2019-*

2021, personale non dirigente delle Funzioni Centrali.

- 5 gennaio 2022 Firmata l'*Ipotesi di accordo* tra Governo e sindacati per il rinnovo del CCNL 2019-2021 Funzioni Centrali.
- 31 gennaio 2022 Al via la procedura elettorale per il rinnovo delle *Rappresentanze Sindacali Unitarie* (RSU) in tutti i comparti pubblici.
- 24 febbraio 2022 Esplode il conflitto russo-ucraino. Conflitto che, tra l'altro, avrà grosse conseguenze sulla bolletta energetica di famiglie e attività economiche.
- 8 marzo 2022 Su mandato della Segreteria Nazionale l'Ufficio comunicazione della UILPA inizia una lunga serie di interviste ai candidati alle RSU della categoria. Dalle dichiarazioni dei 90 intervistati emerge un quadro drammatico delle condizioni di lavoro in cui operano gli impiegati delle Funzioni Centrali: pesanti vuoti di organico, norme ridondanti, scarso coordinamento e strutture fatiscenti sono tra i fattori critici maggiormente denunciati.
- 1° aprile 2022 Scatta l'indennità di vacanza contrattuale che prevede un aumento pari allo 0,30% dello stipendio tabellare fino al 30 giugno, quale anticipo degli aumenti previsti dal CCNL.
- 6 aprile 2022 Il Consiglio dei Ministri approva il *Documento di Economia e Finanza*. Nel 2025 per le retribuzioni del pubblico impiego lo Stato spenderà oltre 3 miliardi in meno rispetto al 2022.
- 5-7 aprile 2022 Si tengono le elezioni per il rinnovo delle RSU.
- 29 aprile 2022 L'ISTAT certifica che nel mese di aprile 2022 l'aumento dei prezzi al consumo su base annua ha raggiunto il 6,2%.

- 30 aprile 2022 Il decreto-legge n. 36/2022 (c.d. "PNRR-bis") introduce diverse misure sul pubblico impiego, alcune delle quali pesantemente contestate dalla UILPA. Fra queste, la possibilità di affidare a società private la gestione dei concorsi pubblici, la possibilità di ricorrere ai pensionati per l'attuazione del PNRR e la modifica dei codici di comportamento.
- 1° maggio 2022 Si tiene ad Assisi la manifestazione dei sindacati confederali intitolata *Al lavoro per la pace*.
- 4 maggio 2022 Le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti certificano positivamente l'ipotesi relativa al *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali - Triennio 2019/2021*.
- 9 maggio 2021 Sottoscritto in via definitiva dall'Aran e dai sindacati il testo del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Funzioni Centrali, 2019/2021*.
- 20 maggio 2022 La Ragioneria Generale dello Stato pubblica i risultati della rilevazione Conto Annuale relativi all'anno 2020. La fotografia della P.A. è impietosa: sempre meno dipendenti e sempre più anziani.
- 16 giugno 2022 Sottoscritta all'ARAN l'ipotesi di rinnovo del CCNL per il personale non dirigente del comparto Sanità per il triennio 2019-2022, che riguarda oltre 600.000 dipendenti.
- 24 giugno 2022 La Segreteria nazionale UILPA delibera l'istituzione del Dipartimento per le politiche giovanili.
- 27 giugno 2022 In occasione del 205° anniversario di fondazione del Corpo di Polizia Penitenziaria, la Ministra della Giustizia, Marta Cartabia, rileva che nei primi sei

mesi dell'anno si è registrato un +24% di aggressioni alla Polizia penitenziaria.

28 giugno 2022

In un'Italia assediata dagli incendi i Vigili del Fuoco scrivono alla Ministra degli Interni, Luciana Lamorgese, chiedendo l'attivazione di una fase emergenziale e l'immediato potenziamento degli organici.

2 luglio 2022

La Segreteria nazionale UILPA delibera l'istituzione del *Dipartimento Nazionale per il tesseramento e l'attività sindacale*.

4 luglio 2022

Mobilitazione unitaria dei dipendenti del Ministero della Cultura. Manifestazioni in 15 piazze d'Italia. Tra i motivi della protesta: la drammatica carenza di personale, l'azzeramento del lavoro agile e la mole dei carichi di lavoro dovuti all'attuazione del PNRR.

14 luglio 2022

la Corte dei conti approva il rapporto sulle *Infrastrutture digitali*, intervento finanziato nell'ambito del PNRR con 900 milioni di euro per il consolidamento e la razionalizzazione dei siti e delle infrastrutture digitali del Paese. Il progetto prevede la migrazione verso il *cloud* di dati e servizi digitali della P.A. attraverso il *Polo strategico nazionale (PSN)*.

21 luglio 2022

Mario Draghi rimette il mandato di Presidente del Consiglio dei Ministri nelle mani del Presidente della Repubblica. Le elezioni politiche sono fissate per il successivo 25 settembre.

10 agosto 2022

ISTAT, aumenti generalizzati dei prezzi al consumo: + 9% il carrello della spesa.

11 agosto 2022

L'Ispettorato Nazionale Lavoro presenta la *Relazione annuale* relativa al 2021. Con l'incremento delle ispezioni diminuisce il lavoro

sommerso. Positivo il commento della UIL, che tuttavia chiede maggiori controlli.

4 agosto 2022

Sottoscritta all'ARAN l'ipotesi di rinnovo del CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2022, che riguarda circa 430.000 dipendenti. In linea con i contenuti del CCNL Funzioni Centrali, si introduce una revisione del sistema di classificazione e un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali attraverso il meccanismo dei "differenziali stipendiali" come incrementi stabili del trattamento economico.

10 agosto 2022

Sottoscritto all'ARAN l'accordo-quadro per la definizione della composizione delle "aree" di contrattazione collettiva nazionale per i dirigenti, che integra il CCNQ 3 agosto 2021 sui comparti di contrattazione per il personale non dirigente.

31 agosto

Pubblicati i nuovi dati INAIL sugli infortuni professionali. Aumentano del 41,1% le denunce di infortunio nei primi 7 mesi dell'anno rispetto a quelle presentate nello stesso periodo del 2021, con un incremento del 43,6% degli infortuni sul lavoro e del 24% di quelli in itinere. Al netto dei decessi per Covid, sono in aumento rispetto al 2021 anche le morti bianche.

7 settembre

Mentre nel Paese monta un clima da economia di guerra e il prezzo dei prodotti energetici raggiunge livelli impossibili da sostenere per famiglie e imprese, il governo vara un piano in 10 "azioni" per il risparmio energetico nelle sedi della pubblica amministrazione. Dura critica della UILPA che ne mette in luce il carattere velleitario e avulso dalla drammatica realtà organizzativa in cui versa la P.A.

13 settembre

Nel disegno di legge di conversione del c.d. "Decreto Aiuti-bis" (n. 115/2022) viene inserito un emendamento che proroga al 31 dicembre 2022 lo smart working per i lavoratori fragili, pubblici e privati. Il Parlamento accoglie pertanto la richiesta di modifica del testo originario avanzata con forza dal sindacato.

14 settembre 2022

La Funzione Pubblica vara le *“Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* con cui il Ministero spiega alle amministrazioni i criteri per pianificare la riduzione delle figure amministrative generiche a favore di profili tecnici più specifici.

15 settembre 2022

Anche per effetto della vibrante protesta del sindacato, il governo annuncia di voler ripristinare il tetto di 240.000 euro agli stipendi dell’alta dirigenza pubblica, dopo che un emendamento al disegno di legge di conversione del decreto aiuti-bis aveva tentato di sopprimerlo.