

Roma, 26 aprile 2021

NOTIZIARIO N. 49

ENTRATE: SULLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INCARICHI DI RESPONSABILITA' LA FLP NON INSEGUE NESSUNO.

Per fortuna abbiamo le idee molto chiare sul modello che vogliamo ed è a partire da quello che discutiamo con l'amministrazione.

Martedì scorso è ripreso il confronto sulle posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità. Diciamo subito che avevamo scelto di aspettare la fine della trattativa per esprimere le nostre valutazioni su questa materia, che si trascina da troppo tempo e che riteniamo inquinata da troppi pregiudizi, anche ideologici. Però in questi giorni abbiamo letto una quantità tale di false notizie che non ci possiamo esimere dal dire ciò che pensiamo. Abbiamo letto che vengono dimezzate le indennità (falso), che aumenterebbero le responsabilità dei lavoratori, che si prenderebbero più soldi dal fondo di salario accessorio. Tante congetture senza costrutto e le più belle sono i romanzi di alcuni che non hanno aperto bocca o quasi durante la trattativa per poi uscirsene con dei "romanzi" che se ne avessero dette la metà in riunione lo avremmo pure apprezzato.

L'unica cosa che non abbiamo sentito è come ognuna delle parti in causa vorrebbe l'accordo sugli articoli 17 e 18 e dobbiamo dire, onestamente, che ci è parso che nemmeno l'Agenzia abbia le idee chiarissime.

La FLP, come è noto a tutti, le idee su come vorrebbe funzionasse l'Agenzia – e quindi anche sulle posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità – le ha chiarissime e si basano su pochi punti fermi che abbiamo espresso al tavolo all'amministrazione, che è la nostra controparte:

- **Ruolo da svolgere:** per la FLP è la prima cosa da chiarire. Il modello organizzativo dell'Agenzia non solo è obsoleto, ma anche non coerente con le novità intraprese ormai da quasi due anni. molte posizioni organizzative sono diventate POER e oggi contiamo 1.500 figure di coordinamento, anche manageriale. **La letteratura sulle organizzazioni e gli organismi internazionali come l'OCSE raccomandano di diminuire i livelli gerarchici e di ripensare modelli organizzativi più "orizzontali". Qualora, invece, immaginassimo gli articoli 17 e 18 come un ulteriore livello gerarchico ci ritroveremmo in una situazione paradossale con una persona che in un unico ufficio ha fino a quattro livelli gerarchici (direttore, capo ufficio, capo area e capo team): una vera e propria aberrazione organizzativa.** Per questo, a parere della FLP, il ruolo delle posizioni organizzative non può essere che tecnico e come tale non gravato di obiettivi numerici, ma solo dell'obbligo di assicurare la qualità dell'azione amministrativa del proprio team. **Questo serve anche a evitare che ai lavoratori sia fatta pressione per il raggiungimento degli obiettivi dal direttore, dal capo ufficio, dal capo area e poi pure dal capo team.** Per questo la FLP ha chiesto all'Agenzia di costruire una precisa *job description*, da allegare all'accordo sindacale. In parole povere, l'elencazione di caratteristiche, competenze, ruolo e responsabilità che definiscono le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità. A chi sostiene che così i capi team si trasformano in "passacarte" o che si svilisce la loro professionalità rispondiamo che non vi è responsabilità più grande che quella di

sovrintendere alla qualità degli atti e che se vogliamo riaprire le carriere dobbiamo iniziare proprio a costruire un modello organizzativo che esalti la professionalità tecnica sia dei lavoratori che di chi li coordina. A coloro che, invece, pensano che parlare dei modelli organizzativi sia una perdita di tempo, consigliamo di tornare a studiare e di ripresentarsi preparati. I rapporti di forza e la volontà di far lavorare sereni i nostri colleghi si giocano proprio sulla scelta dei modelli organizzativi. Chi non studia e si limita a sbraitare e parlare per slogan al tavolo non conta niente, esattamente come chi sostiene queste tesi bizzarre.

- **Consistenza numerica delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità:** come già detto, l’Agenzia ha già oltre 1.500 figure di coordinamento, le POER. Se riconfermassimo altre 4.000 o 4.500 posizioni organizzative arriveremmo a 5.500 o addirittura 6.000 posizioni di coordinamento. Ma oggi ci sono in tutto 30.000 lavoratori in agenzia! L’organizzazione e i carichi di lavoro, che non sono certo calati, non permettono di avere 5.500 posizioni di coordinamento e, tanto per essere chiari, nemmeno 4.500. erano numeri che potevano andare bene (e nemmeno tanto) dieci-quindici anni fa, quando eravamo 40.000-42.000 persone, non certo oggi. Non prenderne atto, questo sì che vorrebbe dire gravare ancora, sempre sulle solite braccia. La FLP è convinta che le figure di coordinamento vadano ridotte drasticamente e le responsabilità manageriali debbano andare verso l’alto, su figure che prendono salari adeguati alla bisogna.
- **Indennità:** la FLP non vuole penalizzare affatto queste figure dal punto di vista economico, anzi. Stimiamo che la professionalità necessaria per svolgere un ruolo di coordinamento tecnico sia molto alta e che per questo bisogna che sia pagata meglio di quanto non si è fatto in questi anni. La riduzione del numero e l’aumento delle persone coordinate permettono di apprezzare meglio il loro lavoro anche dal punto di vista economico. Quindi, le indennità dei capi team vanno aumentate adeguatamente, in quanto l’attuale divario con le POER è troppo elevato.
- **Fonti di finanziamento:** come è noto, oggi le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità sono pagati con 10 milioni e mezzo di fondi a carico del nostro salario accessorio e 4 milioni e mezzo circa a carico dell’Agenzia. **La FLP vuole recuperare qualche milione di euro del fondo dei lavoratori per destinarlo alle progressioni economiche (che restiamo gli unici a chiedere)** per poi, se tutti stavolta manterranno le loro promesse, come non si è fatto con il CCNL 2016-2018, porre definitivamente dette figure in carico alle amministrazioni con i rinnovi contrattuali.

Ecco, queste sono le nostre idee in merito alla trattativa che stiamo facendo. Non abbiamo bisogno di andare a rimorchio di nessuno né di inseguire le proposte dell’Agenzia perché le proposte al tavolo la FLP è abituata a farle e non a subirle. Speriamo che nella prosecuzione della trattativa, che avverrà domani, vi sia altrettanta chiarezza da parte di tutte le parti al tavolo e la si smetta con traccheggiamenti inconcludenti che non giovano a nessuno. Speriamo quindi che l’Agenzia si presenti con una proposta compiuta e che nessuno stia zitto al tavolo per poi sproloquiare sui comunicati.

L’UFFICIO STAMPA