



CIRCOLARE N. 12
30 GENNAIO 2024

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE 2025/2027
RIFLESSIONI**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale che entro domani, dovrebbe essere sottoposto al Ministro, ci consente di fare alcune valutazioni sullo stato del nostro Ministero e della sua attrattività economica e professionale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, ipotizza per l'anno 2026 una dotazione organica di elevate professionalità pari a 50 unità, di cui il 50 % può essere riservato al personale dell'Area III e il 50% messo a concorso. Non crediamo che questi numeri, rispetto alle migliaia di potenziali partecipanti, possano essere considerati minimamente soddisfacenti, ma al contrario non raggiungeranno lo scopo di motivare i colleghi. Inoltre il Piano triennale dei fabbisogni di personale prevede una progressione verticale per 165 unità dall'Area degli assistenti all'area dei funzionari e 35 unità dall'Area degli operatori all'Area degli assistenti. Ambedue le ipotesi sono inoltre soggette ad alcuni vincoli economici a legislazione vigente.

Spetta a voi, 14500 colleghi in servizio, valutare.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale ci ha consentito di verificare che le assunzioni dell'ultimo anno, hanno con difficoltà coperto i pensionamenti, la dotazione organica è scoperta del 32 % e si è passati dai 18500 colleghi in servizio al 2019, ai poco più di 14500 al 1° gennaio 2025.

Questo significa che ognuno di voi per mantenere gli standard quantitativi deve lavorare almeno un terzo in più.

Speriamo che la decisione di introdurre i concorsi in ambito provinciale, con i tempi purtroppo necessari, possa migliorare l'attuale situazione.

In considerazione dell'età media dei colleghi siamo sul punto di non ritorno per garantire l'efficienza delle funzioni esercitate dalla nostra Amministrazione.

Riteniamo che la scarsa attrattività economica, che il contratto recentemente firmato da altri, aggrava le condizioni salariali, in quanto non recupera l'inflazione, facendo perdere un secco 10 % del proprio reddito ai lavoratori.

Tutto ciò unito all'incapacità culturale e manageriale di molti dirigenti nel consentire l'utilizzo delle nuove moderne efficienti modalità di lavoro telematico, smart working e coworking non invoglia le nuove generazioni ad entrare in una Amministrazione così arretrata.

I vincitori di concorso ci pongono solo due domande, quanto prendiamo e quante giornate di smart working abbiamo. Con le nostre risposte non ci richiamano più.

Infatti nel PIAO è evidenziato che allo smart working partecipa il 55 % del personale negli Uffici centrali e il 32 % negli Uffici periferici, per un numero medio di 4 giorni al mese.

Il buon Regolamento che abbiamo condiviso, valido fino a marzo 2026, prevede almeno 8 giornate medie al mese, in realtà nella maggior parte degli Uffici non viene applicato. Pertanto il diritto esisterebbe, ma non è in pratica esercitabile.

Le innovazioni del nuovo contratto sulla materia, non firmato da noi, che comporta il pagamento del buono pasto nelle giornate di smart working, aumenterà il divario tra coloro che lo effettuano e ai tanti a cui è impedito. Infatti ribadiamo che i due terzi in periferia non accede allo smart working neanche per una giornata.

La contrattazione relativa alle priorità nell'accesso allo smart working non risolve il problema in caso di rifiuto.

Sarebbe stato opportuno rendere realmente esigibile questo diritto, con il nuovo contratto, mentre resta la piena e totale discrezionalità dei dirigenti.

Anche il modello sperimentale del coworking non comporterà la possibilità di accesso di un largo numero di lavoratori principalmente neo assunti, sempre per la discrezionalità dei Dirigenti che circoscrive il numero di utilizzatori.

Questo è il quadro che da una lettura immediata riteniamo opportuno fornirvi...

Traete le vostre conclusioni!!

Noi saremo sempre al vostro fianco, nonostante gli ostacoli frapposti alla nostra attività.