



il giornale della effelleci



N. 1 marzo 2021

ARTE / FORMAZIONE / RICERCA / SCUOLA / UNIVERSITÀ

FEDERAZIONE LAVORATORI DELLA CONOSCENZA

Direttore responsabile **Ermanno Detti**

Edizioni Conoscenza

UN NUOVO PATTO PER IL LAVORO PUBBLICO INNOVAZIONE E COESIONE SOCIALE

UN IMPORTANTE PUNTO DI PARTENZA

Anna Maria Santoro

Il Patto firmato dal Governo e dai sindacati confederali il 10 marzo scorso ha di certo il merito di cambiare il paradigma del lavoro pubblico, finalmente guardato nel suo valore strategico per le sue ricadute sulla qualità della vita dei cittadini e quale asse per lo sviluppo di un paese. E questo segna una discontinuità con un passato carico di tanti pregiudizi se non di vera e propria denigrazione nei confronti di milioni di dipendenti pubblici. Ci è voluta una tragedia inaspettata e lunga come la pandemia perché fosse riconosciuta l'importanza del servizio pubblico in settori fondamentali come la sanità, l'istruzione, la ricerca, il controllo del territorio e altri servizi alle persone. Ci voleva la pandemia per rendere palesi i danni che stanno facendo al mondo intero le privatizzazioni e il depauperamento di settori importanti dello stato come quelli della conoscenza e fare dei servizi pubblici una priorità. E che questo riconoscimento venga poi da un Ministro che è stato artefice e alfiere di quella stagione di deprivazione di risorse e di dileggio del personale, se può creare sconcerto e sorpresa, è tuttavia il segno che davvero si può invertire il senso di marcia che ci stava portando verso il baratro della denegazione dei diritti fondamentali del cittadino che solo un settore pubblico forte può presidiare.

Certo, non sarà questo Patto a scardinare il potente apparato ideologico che sostiene altrettanti potenti interessi verso le privatizzazioni, ma il cambio di atteggiamento verso il sistema pubblico e il rilancio della sua centralità è un passo importante.

Gli investimenti a favore della

innovazione e della digitalizzazione avranno senso se saranno accompagnati da un cambiamento dei servizi sostenuto dal contributo dei lavoratori. Vanno sottolineati e sviluppati nel Patto, in particolare, il comune impegno sul rafforzamento dell'occupazione e della sua stabilità e la centralità posta sul diritto alla formazione e alla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Da sottolineare due aspetti: il rilancio delle relazioni sindacali e del dialogo sociale nei diversi settori del lavoro pubblico, da una parte, e l'apertura della nuova stagione contrattuale, dall'altra. Anche questa, come la precedente, a ridosso della scadenza. Tuttavia riveste un innegabile rilievo il fatto che il contratto sia considerato non solo strumento di valorizzazione economica ma anche come la sede in cui via via, in maniera duttile e non rigida come può essere la norma di legge, si possono adeguare i servizi ai nuovi bisogni sociali e organizzativi. Si riconosce finalmente che riforme, innovazione, modernizzazione passano anche dalla via contrattuale.

Si tratta di un punto di partenza perché molto ci sarà da fare dal momento che veniamo da 20 anni di penalizzazione del lavoro pubblico, in tutti i suoi aspetti, dal livello basso di salari e stipendi ai tagli nelle risorse investite sui sistemi, dalla formazione al ridisegno dei profili professionali alle carriere.

Per praticare gli impegni contenuti nel Patto è necessario muoversi lungo tre direttrici: lo stanziamento delle risorse aggiuntive, la modifica della legge Madia (D.Lgs 75/17), il rinnovo dei CCNL.

Sul piano delle risorse aggiuntive si tratta di finanziare l'elemento

perequativo in modo da stabilizzarlo e non farne più un elemento distinto della retribuzione, finanziare la revisione dei profili e individuare percorsi di valorizzazione per quelle categorie, come ad es. i docenti, che non sono implicati nella revisione degli ordinamenti/ profili. Lo stanziamento di risorse aggiuntive diventa cruciale per garantire un aumento medio a tre cifre che allo stato attuale non è previsto. Questione che, per l'Istruzione, non può essere elusa visto che stiamo parlando di un comparto composto nella gran parte di laureati che guadagnano in media 4.000 euro annui in meno rispetto al resto dei laureati della Pubblica Amministrazione. L'attrattività del lavoro docente, e scolastico in generale, da praticarsi attraverso congrui stanziamenti che portino all'equiparazione con gli stipendi europei, deve porsi all'interno del rinnovo del CCNL come una leva fondamentale per far uscire l'istruzione da uno stato di sofferenza che si manifesta, qui più che in altri settori pubblici, nella scarsa presenza di giovani che trovano soddisfazione e realizzazione in altri ambiti lavorativi.

Sul piano legislativo non si tratta di fare una nuova riforma, ma di intervenire su specifici aspetti che hanno mortificato il lavoro pubblico in questi anni. Pensiamo in particolare ai vincoli sulla contrattazione integrativa ed è positivo che nel patto si espliciti che occorre superare i limiti e i vincoli imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 alla determinazione del salario accessorio che rappresenterebbero, per il settore dell'Università e della Ricerca un passo avanti e a quelli che hanno limitato le carriere

del personale interno, o all'inasprimento solo per alcune categorie (la docenza) del sistema delle sanzioni disciplinari facendo venire meno, a partire dalla prima riforma Brunetta, gli organismi di garanzia a tutela della libertà di insegnamento e dell'autonomia professionale dei docenti. Occorrono inoltre soluzioni legislative per creare rapidamente nel pubblico occupazione stabile, anche sfruttando alcune leve non ordinarie, come, a titolo esemplificativo, i processi di stabilizzazione tramite l'utilizzo delle graduatorie di idonei o di procedure di rapida immissione nei ruoli per i lavoratori a tempo determinato con tre anni di servizio. Questo vale soprattutto per la scuola, dove la lentezza nelle stabilizzazioni ha penalizzato fortemente, come è noto, la continuità didattica e la copertura delle cattedre fin dall'inizio dell'anno scolastico.

Così come vale per alcune figure apicali, vedi quella dei DSGA, dove per due decenni non si sono fatti i concorsi creando molte aspettative fra quegli assistenti amministrativi che per anni hanno svolto le funzioni di DSGA ma che finora si sono visti sbarrate le strade della mobilità professionale. Va completato il processo di stabilizzazione negli Enti di Ricerca e nelle Università, dove, in questi ultimi 10-12 anni, il ricorso alle più varie forme di lavoro precario ha rappresentato la regola e non l'eccezione.

Inoltre, una particolare attenzione va prestata alle specificità dei diversi settori (anche con tavoli tematici): il pubblico impiego non è una cosa indistinta, lo abbiamo detto e ridetto. Intervenire sui

(continua a pag.4)

PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO

Il nostro Paese riparte dalle donne e dagli uomini della Pubblica Amministrazione, nello Stato, nelle Regioni e negli Enti locali, nel sistema della Conoscenza e nella Sanità e nelle agenzie pubbliche, dalla capacità di affrontare con le migliori competenze professionali e qualità umane tutte le sfide, sempre al servizio di comunità, cittadini e imprese, in momenti di emergenza, di ricostruzione e rilancio. Il cuore di questa intesa

biamento, per combattere le vecchie e nuove fragilità e per potenziare le capacità di resilienza del

feriche, ha dimostrato capacità di resilienza e di adattamento grazie a un impegno diffuso nel

sumi e un clima di fiducia e di stabilità, preconditioni essenziali per qualsiasi percorso di innova-

Coesione sociale e creazione di buona occupazione saranno i principali pilastri di ogni riforma e di ogni investimento pubblico

sistema socioeconomico, migliorando i servizi a famiglie e imprese all'insegna di una sostenibilità non soltanto ambientale, ma anche sociale e istituzionale e occupazionale.

lavoro a distanza e a un uso intelligente delle tecnologie a sua disposizione. La fragilità del sistema delle pubbliche amministrazioni e dei servizi di interesse collettivo è, tuttavia, una realtà che deve essere

zione e riforma.

Il rilancio della Pubblica Amministrazione si costruisce investendo sulle risorse umane: il nostro compito è accompagnare le sfide per il giusto riconoscimento di chi con merito lavora quotidianamente al servizio dello Stato e nelle articolazioni di tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Il Patto per la coesione sociale è costruito su alcuni pilastri fondamentali delle nuove relazioni di lavoro al fine di dare efficacia conclusiva alla stagione di rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021.

La costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Un ulteriore investimento verrà realizzato definendo un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale, sulla base di una puntuale ricognizione, tenuto conto della revisione dei profili professionali necessari ad accompagnare la transizione verso l'innovazione e la sostenibilità di tutte le attività delle Pubbliche Amministrazioni.

Contestualmente dovranno essere sviluppati strumenti volti alla ricognizione dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale già in servizio per il quale il Governo si impegna, previo confronto, a individuare modalità di riconoscimento formale delle competenze e delle esperienze acquisite.

Il sistema delle relazioni sindacali rafforzerà l'istituto del con-

Potenziare le capacità di resilienza del sistema socioeconomico, migliorando i servizi a famiglie e imprese all'insegna di una sostenibilità non soltanto ambientale, ma anche sociale e istituzionale e occupazionale

muove da questi intenti.

L'Italia del 2021 affronta la triplice emergenza sanitaria, economica e sociale indicata dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella con la consapevolezza di non poter perdere l'opportunità straordinaria del Next Generation Eu e di dover perseguire, insieme alla modernizzazione del Paese, l'obiettivo cruciale della coesione sociale.

Coesione sociale e creazione di buona occupazione saranno i principali pilastri di ogni riforma e di ogni investimento pubblico previsti dal Piano di rilancio perché lo straordinario impegno finanziario, progettuale e di attuazione cui è chiamato l'intervento pubblico avrà motivazione e spinta propulsiva solo se proporzionato e coerente con i tempi, le attese, i sacrifici, la vita-

Il ruolo della Pubblica Amministrazione, in qualità di motore di sviluppo, è in questo senso centrale: soltanto la semplificazione dei processi e un massiccio investimento in capitale umano possono aiutare ad attenuare le disparità storiche, il dualismo tra settore pubblico e settore privato, curare le ferite nuove legate allo shock della pandemia e dare risposte efficaci ed efficienti al sistema Paese e, quindi, ai suoi cittadini. In quest'ottica sono indispensabili misure e piani mirati che guardino alla stabilità e all'aumento della occupazione e alla valorizzazione professionale del lavoro pubblico.

L'innovazione dei settori pubblici, sostenuta dagli opportuni investimenti in digitalizzazione, richiede una partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavorato-

rapidamente affrontata.

Particolarmente urgente è lo smaltimento dell'arretrato accumulato durante la pandemia. Agli uffici verrà chiesto di predisporre un piano di smaltimento dell'arretrato e comunicarlo ai cittadini.

La riforma dovrà muoversi su due direttrici: investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini; aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici, anche selezionando nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido, efficiente e sicuro, senza costringere a lunghissime attese decine di migliaia di candidati».

È perseguendo questi propositi che il Ministero della Pubblica

Una nuova stagione di relazioni sindacali che punti sul confronto con le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e a centrare obiettivi ambiziosi. In questa ottica, i rinnovi contrattuali sono un investimento politico e sociale che favorisce il rilancio dei consumi e un clima di fiducia e di stabilità

lità del mondo del lavoro e imprenditoriale della società italiana nel suo complesso.

È un compito alto e impegnativo, che richiede la responsabile cooperazione di tutti gli attori e di tutte le energie disponibili per trasformare la crisi innescata dal Covid-19 in un'occasione di cam-

ri, in grado di sostenere e accompagnare l'adeguamento dei servizi ai nuovi e mutati bisogni dei cittadini. Il Presidente del Consiglio, a partire dal suo discorso al Senato, ha riconosciuto che

«nell'emergenza l'azione amministrativa, a livello centrale e nelle strutture locali e peri-

Amministrazione intende avviare una nuova stagione di relazioni sindacali che punti sul confronto con le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e a centrare obiettivi ambiziosi. In questa ottica, i rinnovi contrattuali sono un investimento politico e sociale che favorisce il rilancio dei con-

PUBBLICO E COESIONE SOCIALE

fronto sull'organizzazione del lavoro e sulle sue evoluzioni. È fondamentale la condivisione tra le parti dell'obiettivo di rinnovare le Amministrazioni *puntando su una organizzazione più flessibile*, capace di rispondere rapidamen-

A questo proposito, riteniamo operare affinché la riforma dell'ordinamento professionale avvenga in coincidenza con la stesura dei testi contrattuali della stagione 2019/2021.

Il confronto in sede ARAN sarà

dei suoi lavoratori e lavoratrici e la contrattazione dovrà prevederne l'esigibilità.

Per i motivi suesposti il Governo e le Confederazioni sindacali concordano quanto segue.

sollecitare i Comitati di settore per quanto di competenza.

2. Con riferimento alle prestazioni svolte a distanza (lavoro agile), occorre porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro del triennio 2019-21, saranno quindi disciplinati, in relazione al lavoro svolto a distanza (lavoro agile), aspetti di tutela dei diritti sindacali, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze ed ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale).

3. Alla luce dei lavori delle commissioni paritetiche sulla revisione dei sistemi di classificazione professionale costituite in sede Aran, attraverso i contratti collettivi del triennio 2019-21 si procederà alla successiva rivisitazione, ricorrendo a risorse aggiuntive, nell'ambito dei principi costituzionali e delle norme di legge in tema di accesso e di progressione di carriera, degli ordinamenti professionali del personale, adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professio-

La costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale

te all'innovazione tecnologica e soprattutto alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Le Pubbliche Amministrazioni, così come le imprese, vivono in un contesto di grande turbolenza, con scenari molto complessi che evolvono rapidamente. Per ciò non servono tanto nuove leggi, quanto la capacità di adattarsi a scenari estremamente mutevoli con flessibilità. Una flessibilità che riguarda tre variabili: lavoro (gestione delle risorse umane), organizzazione e tecnologia. Tutto ciò è possibile valorizzando le lavoratrici e i lavoratori della Pubblica Amministrazione.

Flessibilità organizzativa vuol dire avere una organizzazione duttile, capace di adattarsi alle esigenze dei cittadini e delle

l'occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile (*smartworking*) perché si eviti una iperregolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione di adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro che, laddove ben organizzate, hanno consentito la continuità di importanti servizi pubblici anche durante la fase pandemica.

L'organizzazione del lavoro, le nuove tecnologie, i percorsi di formazione continua dovranno definire una nuova Pubblica Amministrazione, a partire dalla valorizzazione delle persone e dal pieno perseguimento delle pari opportunità.

La formazione continua dovrà avere valore per le persone e per

1. I rinnovi contrattuali relativi al triennio 2019-2021, salvaguarderanno l'elemento perequativo della retribuzione già previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2016-2018, il quale confluirà nella retribuzione fondamentale cessando di essere corrisposto quale elemento distinto della retribuzione, nonché attueranno la revisione dei sistemi di classificazione di cui al punto 3, attraverso lo stanziamento di risorse aggiuntive nella legge di bilancio 2022.

Al fine di sviluppare la contrattazione collettiva integrativa il Governo, previo confronto, individuerà le misure legislative utili a valorizzare il ruolo della contrattazione decentrata e, in partico-

Operare affinché la riforma dell'ordinamento professionale avvenga in coincidenza con la stesura dei testi contrattuali della stagione 2019/2021

imprese con rapidità. Però è proprio la rapidità di azione uno dei problemi principali del malfunzionamento delle Amministrazioni.

Le esperienze più efficaci di contrattazione integrativa dovranno rappresentare il percorso per puntare sulla valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale, investendo sul suo potenziamento, al fine di garantire maggiore prossimità ad un rinnovato sistema di relazioni sindacali capace di dare valore alle specificità di contesto che sono presenti nella complessità di attività di lavoro e nelle eterogeneità delle Pubbliche Amministrazioni.

l'Amministrazione. Per questo scopo bisognerà utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati.

Ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione: sarà il diritto più importante a sentirsi protagonista del

lavoro, al superamento dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Il Governo, sulla base di questi impegni, emanerà, in tempi brevi, gli atti di indirizzo di propria competenza per il riavvio della stagione contrattuale sia ai fini della stipulazione del contratto collettivo nazionale quadro sui

Il confronto in sede ARAN sarà l'occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile (smartworking) perché si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione

cambiamento che al contempo costituirà una valorizzazione dell'immagine sociale dello Stato e

comparti e aree di contrattazione collettiva, che con riferimento ai singoli comparti e aree, nonché a

nalità e competenze richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale e alle esi-

Un nuovo patto per il lavoro pubblico

genze di valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate.

mere centralità quale diritto soggettivo del dipendente pubblico e rango di investimento organizza-

al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e di specifiche competenze avanzate

favorendo processi di dialogo costante fra le parti, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione organizzativa, a partire dagli OPI, che implementino l'attuale sistema di relazioni sindacali sia sul fronte dell'innovazione che su quello della sicurezza sul lavoro.

6. Le parti concordano inoltre sulla necessità di implementare gli istituti di *welfare* contrattuale, anche con riguardo al sostegno alla genitorialità con misure che

La formazione continua dovrà avere valore per le persone e per l'Amministrazione. Per questo scopo bisognerà utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati

Corollario della rivisitazione dell'ordinamento professionale è anche la necessità della valorizzazione di specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze e conoscenze specialistiche, nonché in grado di assumere specifiche responsabilità organizzative e professionali.

Le parti stipulanti condividono comunque la necessità di implementare ed estendere il sistema degli incarichi come altre innovazioni del sistema anche per valorizzare e riconoscere competenze acquisite negli anni, anche attraverso specifiche modifiche

tivo necessario e variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. In particolare va ribadito che

di carattere professionale.

5. In applicazione dell'accordo europeo con le parti sociali del 21 dicembre 2015, recante il "Quadro generale sulla informa-

Ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione

le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative.

Si assume, quindi, l'impegno a definire, previo confronto, politiche formative di ampio respiro in grado di rispondere alle mutate

zione e consultazione dei funzionari pubblici dei dipendenti delle amministrazioni dei governi centrali", nell'ambito dei nuovi contratti collettivi, alla luce degli effetti delle nuove discipline in materia di relazioni sindacali già previste nei contratti del triennio

integrino e implementino le prestazioni pubbliche, le forme di previdenza complementare e i sistemi di premialità diretti al miglioramento dei servizi, estendendo anche ai comparti del pubblico impiego le agevolazioni fiscali previste per i settori privati a tali fini.

Il Governo, sulla base di questi impegni, emanerà, in tempi brevi, gli atti di indirizzo di propria competenza per il riavvio della stagione contrattuale sia ai fini della stipulazione del contratto collettivo nazionale quadro sui comparti e aree di contrattazione collettiva, che con riferimento ai singoli comparti e aree, nonché a sollecitare i Comitati di settore per quanto di competenza

legislative.

4. La formazione e la riqualificazione del personale deve assu-

esigenze delle Amministrazioni Pubbliche, garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento

2016-2018 per tutte le aree e i comparti di contrattazione collettiva, saranno adeguati i sistemi di partecipazione sindacale,

Sottoscritto a Roma il 10 marzo 2021 da

Il Presidente del consiglio
Mario Draghi,
il Ministro per pubblica
amministrazione
Renato Brunetta,
il Segretario generale della Cgil
Maurizio Landini,
il Segretario generale della Cisl
Luigi Sbarra,
il Segretario generale della Uil
Pier Paolo Bombardieri.

(segue da pag. 1)

ministeri non è la stessa cosa che intervenire sulla scuola, come intervenire sulla sanità non è la stessa cosa che intervenire sulla ricerca. Quotidianamente, soprattutto nella scuola, ci scontriamo con norme e regole che affaticano quando non intralciano la missione educativa primaria.

Sul piano contrattuale, invece, è utile riprendere le trattative per gli accordi quadro e sulle code contrattuali ancora aperte, ma è necessario un impegno, anche alla luce dell'accordo, a stanziare risorse aggiuntive da destinare alla valorizzazione professionale e portare a compimento i lavori delle commissioni paritetiche per la classificazione professionale che in questi mesi non hanno lavorato tutte con gli stessi ritmi. Rivedere i profili professionali/ordinamenti è

una esigenza che la FLC ha posto durante il precedente rinnovo del CCNL per rispondere ai bisogni di accresciuta professionalità del personale ATA, del personale delle Università e del personale degli Enti di Ricerca, ottenendo così la costituzione delle commissioni paritetiche. Adesso è necessario chiudere presto e bene il lavoro di queste commissioni sapendo che tale revisione deve avere una contropartita economica come lo stesso patto prevede.

Infine, come convenuto, dobbiamo intervenire con urgenza sul lavoro agile: uscire dalla logica emergenziale e riportare al negoziato l'attuazione di questa modalità organizzativa. In alcuni settori come la scuola abbiamo avviato a questa emergenza con un verbale di intesa nazionale, cosa che è mancata negli altri settori della conoscenza, ma farne ora materia di contrattazio-

ne nazionale è ineludibile.

Il patto del 10 marzo contiene delle lacune e criticità, che riguardano i settori e i lavoratori della conoscenza, che vanno superati.

Solo alcuni esempi. Il permanere per università e ricerca dei sistemi di premialità introdotti proprio da Brunetta con la legge 150/2009. In questi due settori, per la loro peculiarità rispetto al resto del lavoro pubblico, si dovrebbe tendere a favorire una normazione specifica che elimini l'applicabilità delle norme volute, oltre 10 anni fa, dall'attuale Ministro della Pubblica Amministrazione e che, laddove applicate, hanno prodotto solo eccessi di burocratizzazione, divisioni tra il personale senza nessun apprezzabile mutamento qualitativo del lavoro svolto.

La formazione e la valorizzazione della professione docente non passa solo dalla digitalizzazione. Il sistema formativo dovrà infatti

riguardare la didattica nel suo insieme, la relazione educativa, la pedagogia inclusiva...

Di un patto specifico per la scuola che accompagni il patto sul lavoro pubblico i sindacati hanno parlato in un recente incontro col Ministro Patrizio Bianchi. Tra i temi messi sul tappeto il reclutamento che ponga fine al precariato, l'orientamento per contrastare la dispersione, il potenziamento dell'istruzione tecnica e professionale e la strutturazione dell'istruzione tecnica superiore. E ancora, edilizia scolastica, dimensionamento, autonomia.

Il discorso fatto fin qui a proposito di un Patto specifico per la scuola e la formazione va praticato con il MUR per Università, Ricerca e AFAM per la particolare importanza che anche questi settori rivestono nell'ambito della più ampia innovazione riguardante la Pubblica amministrazione. ■