

***Disegno di legge AS 2167 "Conversione in legge del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, recante misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici"***

**Audizione informale, 20 aprile 2021**

**Intervento della Cisl Fp**

*Onorevole Presidente e illustri componenti della Commissione,*

le misure di rigore finanziario reiterate nell'ultimo decennio, a partire dalla severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e dalle limitazioni al turn-over, causando un forte depauperamento professionale delle amministrazioni pubbliche, hanno innescato un corto circuito rigore-crescita a scapito della sostenibilità dei servizi. L'emergenza epidemiologica che ha investito il Paese ha messo prepotentemente a nudo la miopia di quelle misure richiedendo interventi urgenti per sanare il sottodimensionamento degli organici e, contestualmente, ha mostrato che tutte le pubbliche amministrazioni, da quelle del servizio sanitario nazionale a quelle centrali e locali, costituiscono un giacimento inespresso di competitività fondamentale per assicurare il rilancio economico e sociale del Paese.

L'attuazione degli interventi previsti nel Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR) che l'Italia presenterà alla Commissione europea nell'ambito del Next Generation EU richiede l'avvio di una straordinaria stagione di investimento nel lavoro pubblico a partire da politiche assunzionali finalizzate a controbilanciare la perdita di circa mezzo milione di lavoratori nei prossimi 5 anni. Pertanto, come Cisl Funzione pubblica, esprimiamo in questa sede un giudizio favorevole sull'art. 10 del disegno di legge AS 2167 che, puntando a ridurre i tempi di reclutamento del personale, disciplina modalità semplificate di svolgimento delle prove concorsuali assicurandone comunque il profilo comparativo.

Il necessario riallineamento tra il fabbisogno di competenze e la domanda di servizi espressa da cittadini, famiglie e imprese si ottiene, da un lato, accelerando i percorsi concorsuali per favorire l'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori, valorizzandone formazione, esperienze di studio e titoli acquisiti, dall'altro, potenziando il patrimonio professionale del personale già impegnato, quotidianamente, al servizio delle nostre comunità. Muovendosi nelle maglie degli impegni che il Ministro per la Pa ha assunto con la sottoscrizione del *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* del 10 marzo 2021, la celere immissione delle migliori competenze specialistiche deve agire congiuntamente all'attivazione di percorsi di crescita e aggiornamento

professionale (reskilling) del personale in servizio. Ed è proprio con riferimento all'attivazione contestuale e sinergica di queste due leve che la Cisl Fp intende, in questa sede, chiedere l'immediata abrogazione dell'art. 247 comma 11 del del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, (c.d. decreto-legge "Rilancio"); norma che, a fronte dello svolgimento delle procedure concorsuali con le modalità decentrate e telematiche di cui all'articolo 247, prevede l'impossibilità di applicare la riserva di posti, comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, destinata al personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Per far fronte ai problemi di sicurezza derivanti dalla emergenza epidemiologica da COVID-19, l'articolo 247 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 ha previsto che le procedure per il reclutamento di personale non dirigenziale nell'ambito dei concorsi pubblici unici di cui all'art. 4, co. 3-quinquies, del D.L. 101/2013, potessero essere svolte in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2020 presso sedi decentrate, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali. Successivamente l'articolo 25, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha eliminato il riferimento al termine del 31 dicembre 2020, rendendo la misura da sperimentale a permanente.

L'art. 10 del ddl A.S. 2167, nel rinviare espressamente alle modalità concorsuali decentrate di cui all'art. 247, sgancia ulteriormente questa norma dal perimetro dell'emergenza pandemica e ne prevede la messa a regime. Pertanto, a fronte dell'attivazione di misure che semplificano e accelerano lo svolgimento delle prove concorsuali, viene sottratto alle amministrazioni pubbliche il principale strumento a disposizione per valorizzare la crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici in servizio, in aperta contraddizione rispetto all'obiettivo, espressamente dichiarato nel Patto del 10 marzo 2021, di riconoscere e valorizzare le competenze professionali acquisite e quotidianamente agite dai dipendenti.

Giova inoltre precisare che le misure per lo svolgimento delle procedure concorsuali disciplinate dall'art. 10 del disegno di legge non riuscirebbero sul lungo periodo a garantire l'adeguamento dei servizi ai nuovi e mutati bisogni delle comunità qualora non fossero accompagnate dall'affermazione di un diritto all'apprendimento permanente quale diritto soggettivo del dipendente pubblico, elevato da mera voce di costo al rango di investimento organizzativo.

Per quanto concerne ulteriori disposizioni del disegno di legge che interessano categorie di personale rappresentato dalla Federazione, l'art. 2 comma 1 dispone che sull'intero territorio nazionale è assicurato lo svolgimento in presenza delle attività dei servizi educativi per l'infanzia e dell'attività didattica della scuola dell'infanzia. La norma conferma quanto sia cruciale l'attività di prima linea svolta da educatrici, insegnanti e

personale ausiliario chiamato a svolgere una doppia funzione: assicurare la continuità educativa per i piccoli utenti e contestualmente sostenere l'urgenza delle finalità conciliative per le famiglie, consentendo ai genitori di poter proseguire l'attività lavorativa senza ricorrere agli strumenti di sostegno genitoriale che implicando l'assenza di una prestazione lavorativa comportano anche una decurtazione retributiva. In considerazione del maggior grado di esposizione ai rischi legati al contagio auspichiamo che venga assicurata a tale personale una celere copertura vaccinale secondo le previsioni del Piano strategico dell'Italia per la vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19, adottato con DM del 2 Gennaio 2021 nonché l'estensione per tale personale dell'art. 31 comma 5 del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41 recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19". Questa norma dispone che l'assenza dal lavoro del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche per la somministrazione vaccinale è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico, né fondamentale, né accessorio. Il dossier che accompagna il ddl di conversione specifica che nel caso in cui insorga uno stato di malattia certificata correlata alla vaccinazione non verrà operata la decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi 10 giorni di assenza dall'art. 71, del D.L. 112/2008. Restringere il campo di applicazione dell'art. 31 comma 5 del dl 41/2021 al solo personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche significa riservare una disciplina di miglior favore ad una parte circoscritta del personale afferente alla categoria "insegnanti e personale scolastico" e sostanzia una ingiustificata disparità di trattamento nei confronti di altre categorie di personale ugualmente esposte ad un maggior rischio di contagio rispetto al resto della popolazione e impegnate in settori strategici per la gestione dell'emergenza in corso.

Da ultimo, per quanto concerne l'introduzione dell'obbligo vaccinale per i professionisti sanitari e per gli operatori di interesse sanitario che svolgono la propria attività in strutture sanitarie e socio sanitarie pubbliche e private, riteniamo che l'articolo 4 del disegno di legge configuri un sistema di tutele equilibrato: da un lato vengono limitate le azioni unilaterali e i provvedimenti disciplinari da parte dei datori di lavoro nei confronti del personale interessato, dall'altro si chiede un atto di responsabilità a tutti gli operatori della Sanità a tutela del malato e delle persone che sono impossibilitate a vaccinarsi. Riteniamo che la vaccinazione sia essenziale per poter operare in sicurezza nel mondo dell'assistenza sanitaria, socio-sanitaria pubblica e privata, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali perché oltre alla propria salute, viene tutelata quella dei familiari, quella dei pazienti più fragili ed esposti e si procede più speditamente



verso i livelli di copertura nazionali che favoriscono l'immunizzazione di gregge, così come sta avvenendo in tutti i Paesi avanzati del mondo.