

RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

IL PIANO DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E INNOVAZIONE

**INCONTRO AL MINISTERO P.A. E INNOVAZIONE
11 GIUGNO 2008**

OSSERVAZIONI E PROPOSTE DELLA CONFISAL

CAPITALE UMANO NELLA P.A.

La valutazione è complessivamente condivisibile.

LIVELLI RETRIBUTIVI DEI PUBBLICI DIPENDENTI

E' condivisibile l'allineamento con il settore privato sui salari d'ingresso, lo è meno sulla dinamica della crescita più favorevole nel settore pubblico, in quanto mediamente riteniamo che nell'ambito delle categorie non dirigenziali esistono forti presenze di bassa retribuzione che causa fenomeni di ingresso preoccupanti di nuovi poveri nelle fasce economico-sociali.

PRODUTTIVITA' DEI PUBBLICI DIPENDENTI ED EFFICIENZA DELLE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE

Riteniamo che la scarsa produttività, dichiarata dal piano, debba essere addebitata prioritariamente alla annosa incapacità organizzativa della Pubblica Amministrazione. e soltanto marginalmente ai lavoratori pubblici.

Il nesso fra "bassa" produttività e "scarsa" efficienza è speculativamente ascritto all'impegno inadeguato del personale, mortificandone l'immagine, con grave nocimento alla credibilità delle istituzioni pubbliche, anche nei confronti dei Paesi competitori.

DEFICIT COMPETITIVO

E' accettabile l'analisi sulle inadeguatezze delle regole e dei modelli organizzativi della Pubblica Amministrazione, come ad esempio l'utilizzo al 50% delle dotazioni organiche sulle missioni proprie delle Amministrazioni di appartenenza o l'eccessivo assorbimento di unità lavorative nelle strutture centrali rispetto a quelle periferiche. Sono solo alcuni esempi di mala amministrazione che hanno negativamente caratterizzato l'attività della P.A..

L'INTRODUZIONE DEL DATORE DI LAVORO NELLA P.A.

La proposta del profilo della figura del datore di lavoro da introdurre nel lavoro pubblico soffre la "forzatura" di una problematica e discutibile omologazione all'imprenditore nel lavoro privato.

Il principio della responsabilità datoriale nel lavoro pubblico può affermarsi compiutamente nella specificità di un nuovo profilo di datore di lavoro che non può prescindere dalla sua primaria e prevalente responsabilità istituzionale globale.

LINEE GUIDA DI CARATTERE CULTURALE

Accettabile il cambiamento che prevede il passaggio dalla cultura del procedimento a quello del provvedimento, dall'adempimento al risultato, dalla funzione al processo, dall'autotutela alla responsabilità, rilevando la necessità, per quest'ultima, di oggettive garanzie per l'esercizio possibile delle reali funzioni operative.

1) INTERVENTO LEGISLATIVO PER LA PRODUTTIVITA'

Si condivide la necessità di accelerare i processi amministrativi e la qualità dei beni e servizi offerti.

Sono condivisibili i sistemi di selezione, valutazione e gestione improntati al merito e alla trasparenza, non condividiamo l'emarginazione del titolo dell'anzianità che si porta dietro l'esperienza ed una forte componente di professionalità. Scontata l'avversione alle pressioni e raccomandazioni politiche e sindacali, e non solo.

In merito alle cinque direttrici individuate si osserva:

- merito e premialità – si condivide la linea del riconoscimento del merito quale circolo virtuoso per una P.A. che dia credibilità anche agli altri istituti sociali per il miglioramento del servizio pubblico nell'ambito di una nuova politica del merito;
- si sostiene la individuazione di sistemi di misurazione e di valutazione delle organizzazioni pubbliche, definita anche a livello internazionale, stabilendo percentuali minime di risorse finanziarie da destinare al merito ed alla produttività.

- DIRIGENZA PUBBLICA.
 - o Si conviene sulla necessità di intervenire sulla normativa che disciplina la dirigenza pubblica, puntando decisamente sulla responsabilità dei dirigenti ai quali attribuire risorse umane e finanziarie adeguate ai compiti ed ai risultati di gestione programmati e retribuzioni di risultato sulla base del merito. In questo contesto occorre una seria riflessione sul compito assegnato di vigilanza sulla produttività dei collaboratori che deve essere garantita da oggettivi criteri di trasparenza e sanzionata in caso non solo di omesso esercizio ma anche in caso di errato o parziale esercizio del potere.
 - o Accesso alla dirigenza – Si conviene sulla necessità di una specifica normativa che renda omogeneo l'accesso alla dirigenza in senso meritocratico, la cui valutazione, pertanto, deve essere basata su criteri predeterminati e condivisi. Nella fase transitoria, ovviamente, si dovranno garantire puntuali risposte alle aspettative in relazione alla normativa vigente.

- DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE PUBBLICO
 - o Non è accettabile che si apra e si concluda il capitolo diritti e doveri del dipendente pubblico richiamando prevalentemente aspetti negativi:
 - la necessità di combattere la scarsa produttività e l'assenteismo per rendere più efficienti gli uffici pubblici;
 - la necessità di modificare il sistema sanzionatorio e le fasi dei procedimenti disciplinari;

- CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E INTEGRATIVA
 - o E certamente condivisibile per questi aspetti:
 - l'accelerazione delle procedure di contrattazione per evitare i cronici ritardi nella conclusione degli accordi collettivi;
 - l'omogeneizzazione delle durata degli accordi con il settore privato;
 - il riordino dell'Aran per una rapida e simultanea definizione dei contratti;
 - o necessitano di approfondimenti e modifiche queste diverse fattispecie:
 - la riduzione dei comparti di contrattazione che senza regole precise potrebbero alterare gli equilibri acquisiti in termini di rappresentanza e rappresentatività;
 - la individuazione di criteri di regolazione della contrattazione di 2° livello laddove il riferimento alla situazione economica dell'Ente potrebbe configurare l'introduzione, per certi versi, di ipotesi indirette di "nuove gabbie salariali";

- la revisione del sistema della contrattazione anche in previsione vista del federalismo fiscale, per l'incompleta e incerta normativa in merito;
- la discutibile clausola di salvaguardia relativa alla durata dei contratti in caso di esubero della spesa dei contratti collettivi nazionali di lavoro, che potrebbe comportare un "ricorrente blocco" della contrattazione periodica;
- l'"aleatorio" rafforzamento dell'autonomia e della responsabilità della prevista nuova figura del datore di lavoro pubblico nella gestione delle risorse umane. Riconoscere allo stesso una competenza esclusiva in materia di valutazione del personale, progressione economica, valutazione della produttività e della mobilità significa di fatto annullare, in un sol colpo, il potere di rappresentanza del sindacato ai fini della tutela del personale interessato.

2) RIORGANIZZAZIONE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Per la riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni sono previste quattro direttrici:

- MOBILITA' DELLE FUNZIONI
 - o può essere condivisibile l'adattamento dei moduli organizzativi concentrando le singole amministrazioni sulle funzioni che si ritengono essenziali, attraverso un processo di riallocazione delle stesse tra governo centrale e locale nonché tra amministrazioni pubbliche e privati;
 - o necessitano di successivi approfondimenti i principi-guida relativi sia alla sussidiarietà orizzontale e verticale che alla mobilità delle funzioni, tenendo conto della positività dei riferimenti alla maggiore creatività, innovatività e autonomia del lavoro ed allo sviluppo delle carriere legate alla produttività ma, nel contempo condizionati da aperture che possono interferire con la sottesa possibilità di escludere la funzione rappresentativa sindacale.
- LA QUALITÀ E LA CUSTOMERS' SATISFACTION
 - o sono sostenibili nell'ottica di un miglioramento dei servizi e di conseguente soddisfazione dei cittadini;
- UTILIZZO OTTIMALE DEGLI IMMOBILI
 - o Si condivide l'utilizzazione ottimale degli immobili consentendo attività aggiuntive rispetto a quelle cui è destinato l'immobile in via primaria;

- SPONSORIZZAZIONE E PROJET FINANCING

- Sono sostenibili le misure volte a favorire e incrementare le iniziative di sponsorizzazione e di finanziamento di progetto nella parte in cui, in particolare, si sostiene l'utilizzo delle risorse finanziarie dando priorità alle seguenti destinazioni delle maggiori entrate: nuova occupazione e incentivi alla produttività del personale e dei dirigenti;
- condivisibili le due diverse tipologie di piani di azione, facendo riserva della necessità di approfondimenti su:
 - 1) i recuperi strutturali di efficienza per la parte relativa:
 - all'accorciamento della catena decisionale delle strutture che potrebbe comportare, in particolare:
 - la riduzione del numero dei dirigenti;
 - l'ingresso di nuove professionalità polifunzionali;
 - la concentrazione in poli specialistici di eccellenza, chiamati a gestire l'amministrazione, la selezione del personale, l'organizzazione dei concorsi, ecc.
 - la trasformazione degli enti previdenziali ed assicurativi in società per azioni o agenzie;
 - 2) le dismissioni di quote inessenziali di patrimonio, in particolare nelle parti:
 - in cui la razionalizzazione delle sedi e degli uffici periferici comportino concentrazioni, accorpamenti e unificazioni che ledino il posizionamento del personale;
 - in cui la re-ingegnerizzazione della presenza delle sedi e dei servizi sul territorio, superando la logica del presidio fisico, comporti soluzioni penalizzanti per il personale.

3) RUOLO STRATEGICO DELLE DIGITALIZZAZIONE DELLA P.A.

Superando tutte le considerazioni espresse in premessa sulla disorganica attuazione dello sviluppo informatico della P.A., riteniamo sottolineare la piena condivisione degli effetti positivi che ne dovranno derivare per i cittadini utenti delle nuove opportunità offerte da una diffusa introduzione dei processi informatici.

CONCLUSIONI

Nelle conclusioni, finalmente avvertiamo in positivo l'auspicato riferimento ai pubblici dipendenti, molto emarginati nel contesto della descrizione del piano industriale.

- Condividiamo, pertanto, la seguenti puntualizzazioni :
- **rinnovare la loro missione ed il loro impegno;**
- **migliorare le loro performance e contestualmente la loro remunerazione;**
- **evidenziarne la valenza di servizio alla Repubblica ed alla democrazia;**
- **sapere suscitare energie e speranze per l'innovazione e per il futuro;**
- **le amministrazioni pubbliche devono tornare ad essere strumenti essenziali per la crescita civile, sociale ed economica del paese.**

F.to il Segretario Generale
Marco Paolo Nigi