

Roma, 30 maggio 2008

Prot. n. 409

Egr. Sig.  
On. Brunetta Renato  
Ministero Pubblica Amministrazione e Innovazione  
Corso Vittorio Emanuele II, 116

00186 Roma



in allegato trasmetto il nostro elaborato contenente delle prime e non esaustive osservazioni sulle "Linee programmatiche sulla riforma della Pubblica Amministrazione" da te presentato alle Confederazioni lo scorso mercoledì 28 maggio.

Consideriamo questo nostro iniziale apporto quale semplice viatico di un confronto che ci aspettiamo tanto serrato quanto costruttivo.

Confidiamo, quindi, in una prossima ed imminente ripresa del comune ed approfondito esame delle tue proposte su un tema che, per diversi e molteplici aspetti, riveste una importanza strategica in quel processo di rilancio e modernizzazione del nostro sistema economico e produttivo, da ogni parte, sociale e politica, ormai considerato non più rinviabile.

Le linee di riforma da te prospettate prevedono numerose e sostanziali riforme ed innovazioni del nostro sistema amministrativo e richiedono una più incisiva disamina alla quale non dovrà mancare il contributo, fattivo e concreto che le singole categorie del pubblico impiego potranno assicurare.

Il coinvolgimento di coloro che più direttamente conoscono e vivono la realtà della nostra Pubblica Amministrazione sono convinta potrà facilitare la formulazione di quei provvedimenti legislativi che saranno necessari per concretizzare l'auspicato avvio della riforma della "macchina statale", nel rispetto delle peculiari competenze riservate alla contrattazione.

In attesa di conoscere il più dettagliato programma dei lavori che vorrai definire, faccio affidamento sulla tua riconosciuta onestà intellettuale che ti consentirà di garantire ad ogni Confederazione il ruolo e la considerazione che merita.



Renata Polverini



## PRIME OSSERVAZIONI ALLE LINEE PROGRAMMATICHE SULLA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Con riferimento al prospettato “programma di risanamento, ristrutturazione e rilancio della macchina pubblica Italiana” se ne condividono i presupposti da cui muove, con la sola eccezione delle considerazioni circa l’allineamento al settore privato dei livelli retributivi, allineamento che, se può ammettersi con riferimento ai livelli più bassi, non pare riscontrabile relativamente alle più alte professionalità.

In termini più generali, sul punto, va osservato come sia necessario ricucire il gap che su questo terreno ci divide dagli altri paesi Europei, rispetto ai quali gli ultimi dati ISTAT registrano un ritardo di almeno il 13%.

Vi è inoltre da osservare che il riferimento indubbiamente esatto alla mancanza della figura di un datore di lavoro pubblico è risolto nello sviluppo del documento in termini fortemente equivoci dal momento che, mentre si prospetta il rilancio della figura del dirigente manager, si accenna contemporaneamente alla diversa figura del datore di lavoro politico-amministrativo individuato nel Ministro, Governatore o Sindaco, che delinea uno scostamento dall’originario modello della riforma in senso privatistico della P.A. incentrato sulla separazione tra indirizzo politico e gestione delle risorse.

In sostanza, dovendosi individuare una sola figura di datore di lavoro cui affidare in autonomia la gestione delle risorse umane e finanziarie, si impone la scelta sul se una tale figura debba corrispondere al soggetto politico-amministrativo ovvero al manager.

Diversamente l’ipotizzata riorganizzazione non avrebbe un coerente modello di riferimento. Sciolta questa essenziale pregiudiziale che condiziona tutta la regolamentazione degli aspetti gestionali, ivi compreso l’attuazione dei principi di valutazione dei risultati e valorizzazione meritocratica, va aggiunto come nell’ottica attuativa di tali principi si renda opportuno coniugare l’introduzione dei medesimi con l’esigenza di motivazione del personale e oggettivazione dei sistemi di incentivazione dello stesso.

In particolare, si ritiene opportuno che le risorse messe a disposizione del datore politico-amministrativo o del manager non siano gestite in termini indifferenziati, di modo che qualifiche e trattamenti retributivi non siano semplice espressione della posizione di ciascuno nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, ma in maniera tale che a quelle qualifiche e a quei trattamenti corrispondano posizioni funzionali che siano effettivi terminali di poteri e di responsabilità ( a titolo esemplificativo si può citare l'attuazione della Vice-Dirigenza).

In altri termini, per le figure direttamente coinvolte nell'attuazione dei fini istituzionali delle Amministrazioni, potrebbe essere opportuno introdurre uno schema gerarchico in relazione al quale ordinare l'organico, delineando percorsi di carriera e relativi sviluppi economici, nell'ambito dei quali concentrare la valorizzazione del merito.

In tal modo si potrebbe introdurre un meccanismo di competizione idoneo a motivare il personale in funzione dei futuri avanzamenti e progressioni economiche.

Non è un caso che l'attuazione, con la riforma del 1993, di un modello che ha ritenuto di allontanarsi da quello schema di divisione di ruoli e poteri, sia poi sfociato in una generale riqualficazione operata senza l'applicazione effettiva di criteri di merito, al solo fine di gratificare il personale da tempo bloccato sulle originarie posizioni di partenza.

Del tutto condivisibile è invece la prospettazione di un ruolo unico del personale addetto ai servizi di supporto e back-up (o meglio di carattere professionale o tecnico-specialistico) che vanno valorizzate ed adeguatamente remunerate.

E' in questo quadro di valorizzazione delle risorse che può essere risolta la tematica dei doveri e delle responsabilità, anche disciplinari, del dipendente pubblico, nella consapevolezza che i privilegi di cui oggi indubbiamente gode quanto al rischio occupazionale, bassa mobilità e progressioni automatiche sono il contraltare di un'organizzazione che finora ne ha mortificato le potenzialità.