



CSE

Confederazione Indipendente Sindacati Europei
Segreteria Generale

Prot. n. 157/CSE08

Roma, 30 maggio 2008

All' On. Prof. Renato Brunetta
Ministro per la Pubblica Amministrazione
e l'Innovazione

Corso Vittorio Emanuele II n. 116

00186 - ROMA

Oggetto: Osservazioni sulla bozza di piano industriale inerente le linee programmatiche sulla riforma della pubblica amministrazione.

Come concordato in sede di riunione del 28 maggio scorso, rassegniamo alcune osservazioni "a caldo" sulla 1^ bozza del piano da Lei illustrato, riservandoci di fornire successivamente nostre proposte specifiche sui punti che caratterizzano la Sua proposta di riforma complessiva.

Innanzitutto vogliamo ribadire due concetti che riteniamo fondamentali per un approccio corretto all'intera problematica:

- ✓ la CSE valuta assolutamente interessante l'idea di presentare un "piano industriale" per le pubbliche amministrazioni;
- ✓ la CSE è pronta a fornire la sua disponibilità senza ipocrisie per la rivisitazione delle norme che regolamentano il funzionamento delle amministrazioni pubbliche e la loro organizzazione.

In funzione di tali principi riteniamo che occorra fin da subito evidenziare alcuni punti prioritari, in primo luogo stabilire in modo chiaro che il processo di riforma della pubblica amministrazione debba essere realizzato attraverso un confronto costante e condiviso con le forze sociali.

Il sindacato, pertanto, non può diventare una sorta di "testimone parlante", ma deve continuare a svolgere il proprio ruolo di rappresentante di interessi specifici e particolari, quali quelli dei lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione.



Partendo, appunto, dalla premessa del c.d. piano industriale va evidenziato che se è certamente condivisibile l'analisi della situazione delle pubbliche amministrazioni, sono difficilmente comprensibili le ricette per la effettiva soluzione dei problemi.

La necessità di individuare la figura del "datore di lavoro" politico-amministrativo - responsabile e sanzionabile per il funzionamento dell'Amministrazione - deve tener conto che in Italia, pur esistendo da tempo norme che prevedono la separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e controllo da una parte e potere organizzativo e gestione dall'altra, si verifica una continua mancata applicazione di tali principi da parte della classe politica.

Assistiamo a pesanti ingerenze nella gestione amministrativa, con la selezione di fatto della classe dirigente in base a criteri certamente non meritocratici ma di stretta appartenenza e fedeltà politica. A partire dalle ASL, fino ad arrivare alle direzioni generali e agli uffici dirigenziali dei ministeri, la politica assegna tutti i posti con rigidi criteri spartitori e le retribuzioni di tali dirigenti non hanno alcuna relazione con i risultati realmente raggiunti.

Tale comportamento politico e la conseguente deresponsabilizzazione della classe dirigente è certamente tra le cause che portano i cittadini a considerare la dirigenza pubblica e l'intera pubblica amministrazione come una "casta" al pari della politica.

Ben vengano provvedimenti tesi a realizzare un'amministrazione pubblica indipendente ed efficiente, tramite:

- individuazione nel pubblico impiego di un "datore di lavoro politico-amministrativo, responsabile e sanzionabile per il funzionamento complessivo della struttura;
- organizzazione dei processi produttivi dell'amministrazione in funzione della soddisfazione dell'interesse e dei bisogni dei cittadini;
- rivalutazione dei compiti e del ruolo dei dirigenti, da trasformare in Manager, e non in meri esecutori di decisioni politiche, con effettivi poteri e autonomia gestionale, che consentano di organizzare e valorizzare l'attività e il personale delle pubbliche amministrazioni, non limitando la propria sfera di autonomia alle sanzioni disciplinari;
- accesso alla dirigenza, anche di I fascia, attraverso rigorose verifiche concorsuali e un adeguato percorso di formazione, anche esterno alla Pubblica Amministrazione;
- inserimento e valorizzazione nell'organizzazione della P.A. di figure intermedie e professionali (quadri intermedi, professionisti e vicedirigenza);
- introduzione di sistemi di valutazione del personale oggettivi e concordati ai quali correlare la corresponsione di quote di salario accessorio;
- riforma della contrattazione, secondo un modello unico per il pubblico e per il privato.



VALORIZZAZIONI DELLE RISORSE UMANE

La valorizzazione delle risorse non può prescindere da una ridefinizione dei diritti e doveri del dipendente pubblico.

In tale quadro assume elemento prioritario:

- la restituzione della dignità e del prestigio connesso al ruolo di pubblico dipendente, garantendo il diritto a percorsi di carriera sulla base delle capacità e dell'attività svolta;
- realizzazione di un vero sistema di formazione continua, realizzata dall'amministrazione anche congiuntamente ad istituzioni universitarie, finalizzata all'arricchimento della capacità professionale ed alla partecipazione attiva ai processi di riorganizzazione delle amministrazioni e dei modelli dell'organizzazione del lavoro;
- certezza dei rinnovi contrattuali alle scadenze prefissate;
- adeguamento e riparametrazione a livello europeo degli stipendi correlata al livello di efficienza verificata.

Dirigenza

Valorizzazione della dirigenza mediante l'assegnazione di effettivi poteri e autonomia gestionale. Sistema di valutazione oggettivo e reale sia in termini di carriera che economici, con la correlazione ai risultati raggiunti dalla struttura cui il dirigente è preposto. Riforma delle modalità di accesso che tenga conto anche della valutazione dei titoli di studio posseduti.

Quadri intermedi e Vicedirigenza

Introduzione, anche nel Pubblico Impiego della figura dei quadri intermedi, previsti dal codice civile, che esercitano le loro mansioni con maggior iniziativa e autonomia decisionale di quella degli impiegati e condividono con i dirigenti i ruoli nella gestione e nell'esecuzione delle politiche aziendali.

Sblocco, nell'ambito dell'attuazione della riforma, dell'annoso problema mai risolto della Vicedirigenza, che, ancorché prevista per legge, non ha mai trovato una concreta applicazione contrattuale, generando solo contenzioso e frustrazioni sul mancato rispetto da parte del Governo delle leggi

Professionisti

Inserimento in tutti i comparti del Pubblico Impiego della figura dei professionisti, prevedendo una disciplina specifica correlata alle attività professionali svolte ed al grado di responsabilità esercitato. Tale inserimento e valorizzazione consentirebbe anche di utilizzare le professionalità presenti nella P.A. riducendo costi e consulenze esterne.

SODDISFAZIONE DELL'INTERESSE DEI CITTADINI

Obiettivo primario dell'azione della P.A. deve essere quello di garantire i servizi e le esigenze dell'intera società civile.

La riduzione indiscriminata di dipendenti pubblici per pensionamento e la mancata assunzione di personale giovane, motivato e professionalmente competente, nei settori strategici della P.A. ha come conseguenza unicamente la riduzione dei servizi e della qualità fornita ai cittadini acuendo il disagio sociale colpendo soprattutto le



fasce più deboli della cittadinanza ed accrescendo il livello di disaffezione nei confronti della macchina pubblica e dei pubblici dipendenti, più in generale.

L'organizzazione dei processi produttivi dell'amministrazione in funzione della soddisfazione dell'interesse e dei bisogni dei cittadini presuppone, quindi, un'analisi approfondita delle varie problematiche per individuare gli interventi da compiere ed il personale e le professionalità necessarie alla realizzazione di iniziative strutturali.

A titolo esemplificativo si evidenzia che, a fronte di continui allarmi sociali da parte dei cittadini, che reclamano sicurezza in termini generali (criminalità, sicurezza sul lavoro, emergenza rifiuti, sicurezza alimentare, ecc.) la situazione non può che essere affrontata in maniera strutturale e non con provvedimenti emergenziali provvisori.

Basti pensare alle continue emergenze di carattere sanitario, come ad esempio BSE, SARS, Influenza Aviaria e contaminazione da diossina, che sono di competenza degli uffici periferici dell'ex Ministero della Salute, quali presidi sanitari di tipo veterinario e medico che, in ottemperanza agli obblighi imposti dalla legislazione della Comunità Europea, garantiscono la tutela della sicurezza alimentare e della salute pubblica.

È giusto segnalare che più del 60% del personale veterinario che gestisce questi uffici, garantendone il regolare funzionamento, è stato assunto con contratti a termine che si protraggono, in alcuni casi, da più di quindici anni; ciò costituisce non soltanto una mancanza di garanzie per il futuro dei lavoratori stessi, ma anche per l'efficace funzionamento di tutto il sistema di sorveglianza e di controllo della salute pubblica.

Tanti altri esempi di situazioni analoghe possono essere rappresentate in tutte le pubbliche amministrazioni (giustizia, interno, agenzie fiscali, lavoro, difesa, ecc.) ove si registra una forte carenza di personale ad alta professionalità, aggravata dalla mancanza di politiche formative e di investimenti mirati, con grave danno ai cittadini.

SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Occorre estendere a tutti i contratti del Pubblico Impiego sistemi di valutazione del personale oggettivi e concordati ai quali correlare la corresponsione di quote di salario accessorio. A tale proposito va evidenziato che laddove tali contratti già li prevedano da tempo (vedi ad es. Agenzie Fiscali) i lavoratori sono maggiormente motivati e vengono costantemente confermati anche nei contratti integrativi.

RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE

Riforma della contrattazione, secondo un modello unico per il pubblico e per il privato. Tale nuova struttura, pur con i necessari adattamenti, va realizzata in contemporanea, al fine di evitare un'importazione nel pubblico di modelli concordati e definiti nel privato.

In tale ambito occorre prevedere anche l'unificazione delle normative in materia contrattuali e in materia pensionistica, con l'applicazione al pubblico delle norme civilistiche finora disapplicate.



A titolo di esempio non è pensabile proporre ai dipendenti pubblici il trasferimento sul salario accessorio e di produttività di una parte consistente della struttura salariale se questa non è interamente computabile ai fini pensionistici come nel privato. né, tantomeno, è possibile applicare i principi di merito e premialità ai dipendenti pubblici e contemporaneamente mantenere disapplicati articoli del codice civile quali il 2103.

Riteniamo che per il raggiungimento degli obiettivi condivisi di una profonda ed effettiva riforma della Pubblica Amministrazione si debba pervenire ad un vero e proprio

PATTO TRA GOVERNO, LAVORATORI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E CITTADINI

che consenta di coinvolgere i diversi attori, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità ed aspettative, nella **organizzazione, realizzazione e verifica** di una profonda riforma condivisa della Pubblica Amministrazione che migliori l'efficienza della P.A, restituisca dignità e senso di appartenenza aziendale dei dipendenti pubblici e recuperi la fiducia dei cittadini.

Un Patto che possa essere immediatamente percepito dai lavoratori pubblici e dai cittadini come una profonda ed effettiva trasformazione di una Pubblica Amministrazione in tempi rapidi e certi e che rifugga, anche nella scrittura, da termini burocratici e sindacal-politichesi.

Il Segretario Generale
Marco Carlomagno