



Roma, 26 giugno 2008

prot. 496/08

On. Prof. Renato Brunetta

*Ministro per la Pubblica Amministrazione e
l'Innovazione*

Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

Oggetto: disegno di legge recante “delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico” – OSSERVAZIONI E PRINCIPALI RICHIESTE EMENDATIVE.

Facendo seguito alle precedenti note, recanti valutazioni di ordine generale e politico in merito ai documenti presentati alle Confederazioni nelle riunioni ufficiali, si ritiene opportuno intervenire in merito al disegno di legge in oggetto proponendo osservazioni specifiche e richieste emendative prima che il provvedimento venga sottoposto all’esame del Parlamento. Gli obiettivi enunciati dal disegno di legge e già illustrati dai precedenti documenti politici sono in linea di massima condivisibili: maggiore indipendenza e responsabilità dei dirigenti, ineludibilità delle sanzioni, trasparenza ed efficienza dei servizi, meritocrazia e premialità per il personale, e così via. Le intenzioni che emergono dal provvedimento proposto sono chiare, pur tuttavia permangono perplessità sugli strumenti adottati che appaiono a volte contraddittori ed incompleti.

A tale riguardo, anzitutto, si deve evidenziare la netta distinzione tra i contesti contrattuali dei comparti e delle aree dirigenziali.

La scrivente Confederazione ritiene, in particolare, che per restituire capacità di governo al datore di lavoro pubblico si debbano limitare e contestualizzare le materie lasciate alla contrattazione.

In buona sostanza, il modello di lavoro pubblico non può essere lo stesso del lavoro privato date le sue finalità sociali e non mercantili; ciò non significa che l'efficienza e l'efficacia del sistema pubblico non possano essere uguali o superiori a quelle del sistema privato, ma devono essere diversi gli strumenti etici ed il rapporto di lavoro, mentre possono e devono essere uguali gli strumenti organizzativi e tecnologici. Lo stesso lavoro privato sta introducendo valori etici con il concetto di "Responsabilità Sociale dell'Impresa" che non sono richiesti dal mercato ma rappresentano una esigenza sociale.

Particolare attenzione, poi, dovrebbe essere posta nei confronti del rapporto con le Regioni e le Autonomie locali, cercando una forte, preliminare condivisione delle norme proposte.

Le posizioni di CONFEDIR-MIT sulle diverse problematiche che impediscono il corretto funzionamento della Pubblica Amministrazione sono già state illustrate, anche se in modo sintetico, nei precedenti documenti; nella presente nota, quindi, saranno solo proposti gli interventi emendativi che si ritengono indispensabili per consentire ai successivi decreti delegati di raggiungere gli obiettivi prefissati.

PROPOSTE EMENDATIVE

Art. 1 – comma 1

Dopo la lettera b) inserire:

<< b/bis) applicare, nelle parti compatibili, lo statuto dei funzionari dell'Unione europea, come definito dal regolamento 31 CEE del 1962 e successive modifiche sino all'ultima del regolamento 1066/2006 (G.U. L 194 del 14/07/2006). >>

Tale riferimento appare indispensabile per definire la natura della "funzione pubblica" e, quindi del funzionario pubblico quale soggetto imparziale e garante della gestione della "cosa pubblica", che opera in piena autonomia rispetto al potere politico; lo statuto non prevede privilegi ma definisce in modo preciso diritti, doveri e responsabilità

Art. 1 – comma 2

Al termine del periodo aggiungere:

<< I decreti legislativi sono adottati previa consultazione delle parti sociali. >>

Il coinvolgimento delle parti sociali, ancorché in termini di semplice consultazione, appare dovuta - come sempre accade in questi casi - data la natura della materia oggetto della norma.

Art. 2 – comma 2 – lettera b)

Eliminare i punti 2), 3), e 4).

L'emendamento si propone di riconoscere all'ambito legislativo la competenza sulla definizione dei percorsi di carriera, mantenendo in seno alla contrattazione gli aspetti operativi del rapporto di lavoro individuati nei punti 2,3 e 4.

Art. 2 – comma 2 – lettera i)

Dopo il punto 3) aggiungere i seguenti due punti:

<< 3/bis) revisione del sistema dei comparti e delle aree di contrattazione al fine di realizzare discipline distinte per dirigenti, vicedirigenti e professionisti. >>

Questo emendamento appare indispensabile per realizzare la distinzione tra i diversi ruoli dirigenziali evitando che le norme giustamente uniformi nei principi vengano pedissequamente applicate a categorie dirigenziali eterogenee per competenze, professionalità e responsabilità; solo inserendo le precisazioni sopra riportate sarà possibile definire nel modo migliore il rapporto di lavoro di manager (che dirigono strutture ed uffici), dirigenti professionisti (che operano nella sanità, negli enti di ricerca ed in altre amministrazioni centrali e periferiche), funzionari direttivi che costituiscono la predirigenza e svolgono compiti analoghi a quelli dei dirigenti (per ordinamento e non per temporanea assenza del dirigente), consentendo loro le migliori prestazioni ed una chiara assunzione di responsabilità.

<< 3/ter) ridefinizione dei sistemi di rappresentanza di dirigenti, vicedirigenti e professionisti, anche individuando criteri di rappresentatività transitori. >>

Questa proposta è indispensabile per poter individuare, tramite i decreti legislativi, gli strumenti più idonei di rappresentanza per le categorie di elevata qualificazione professionale. Senza questa modifica, anche queste categorie dovrebbero attivare le RSU (rappresentanze sindacali unitarie) analogamente al personale di comparto (lo impone il comma 1 dell'art. 43 del d.lgs 165/2001 e non sono ancora state attivate solo per la strenua difesa delle organizzazioni di categoria nei confronti di una fortissima pressione politica e sindacale). Il modello delle RSU non è idoneo per la rappresentanza della dirigenza e, da un punto di vista di organizzazione capillare, penalizzerebbe le organizzazioni della dirigenza i cui componenti non hanno tempo e voglia di raccogliere firme, costituire commissioni

elettorali, fare gli scrutatori, eccetera, come previsto dal Regolamento per le RSU già approvato in ARAN.

Art. 5 - comma 2

Dopo la lettera c) inserire:

<< c/bis) razionalizzare le norme di accesso al livello di ingresso della dirigenza, prevedendo un canale concorsuale esterno finalizzato ad acquisire professionalità elevate, specifiche ed aggiornate, ed un canale concorsuale interno che garantisca continuità nella gestione degli uffici ed utilizzi professionalità elevate sulle quali la pubblica amministrazione abbia investito in termini di formazione ed esperienza.>>

Questo emendamento appare indispensabile per restituire qualità alla dirigenza della pubblica amministrazione, mentre regole specifiche già definiscono l'accesso alla dirigenza professionale del servizio sanitario, degli enti di ricerca, eccetera. Infatti, negli ultimi anni alla dirigenza pubblica hanno avuto accesso soggetti di provenienza esterna ed interna tramite meccanismi che nulla avevano a che vedere con la logica del merito, delle capacità e della selezione.

Appare indispensabile riallinare questo sistema alle esigenze del corretto funzionamento della Pubblica Amministrazione prevedendo la possibilità di definire strumenti di reale selezione per l'accesso dall'esterno di giovani laureati nonché strumenti funzionali per utilizzare al livello dirigenziale i funzionari laureati sui quali le amministrazioni hanno investito nel tempo non solo tramite formali eventi formativi ma soprattutto in termini di esperienza di collaborazione e direzione. Anche le procedure di reclutamento dall'interno, e cioè da una specifica Area Predirigenziale, devono essere selettive, basandosi però sulle competenze e sulla professionalità maturata in seno all'amministrazione pubblica al fine di evitare che funzionari con "pochi impegni" di lavoro abbiano tanto tempo da dedicare allo studio per preparare un concorso a dirigente mentre funzionari occupati a tempo pieno in direzioni o altri compiti impegnativi non abbiano alcuna possibilità di affrontare prove selettive su argomenti accademici ed estranei alla professionalità dirigenziale già formatasi.

Art. 5 - comma 2

Dopo la lettera d) inserire:

<< d/bis) prevedere la costituzione di un organo di autogoverno della dirigenza, vicedirigenza e professionisti pubblici con compiti di coordinamento, in materia di formazione, mobilità, part time, pari opportunità, e consultivi sulle altre materie del

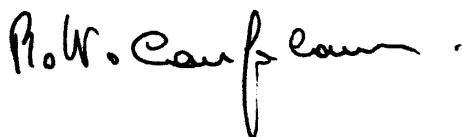
rapporto di lavoro con particolare riferimento a valutazione, conferimento e revoca di incarichi, recesso, retribuzione.>>

Questa importantissima modifica consentirebbe la definitiva responsabilizzazione delle categorie dirigenziali della pubblica amministrazione e raggiungerebbe l'obiettivo di costruire strumenti di valutazione della dirigenza che siano oggettivi ed obiettivi. In sostanza, la valutazione dell'operato di dirigenti, predirigenti e professionisti potrebbe essere realizzata a partire da procedure, metodiche ed indicatori validati da organismi costituiti da tre componenti che rappresentino l'amministrazione, soggetti professionali terzi (ordini professionali o altro) e la categoria stessa di dirigenti, predirigenti e professionisti.

Confidando nell'accoglimento delle richieste sopra indicate si rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento o confronto che possa essere ritenuto utile.

Con i migliori saluti.

Prof. Roberto Confalonieri
Presidente CONFEDIR-MIT



dr. Stefano Biasioli
Segretario Generale Dipartimento PA

