



CONFEDIR-MIT

Dipartimento PA

3 – 4 aprile 2008 – Congresso in Roma

La responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione:
etica ed efficienza.

documentazione allegata:

- 1) scheda di presentazione;
- 2) attuale assetto di CONFEDIR-MIT;
- 3) strategia generale ed obiettivi;
- 4) le attività di tutela del Dipartimento PA;
- 5) l'universo del Pubblico Impiego;
- 6) documento maggio 2007 inviato al Ministro della Funzione Pubblica;
- 7) scheda di approfondimento sulla predirigenza;
- 8) interventi tematici delle organizzazioni aderenti.

*Confederazione dei sindacati dei dirigenti, funzionari, quadri e professionisti
della pubblica amministrazione, dei servizi e del terziario*

CONFEDIR - mit

Sede legale: 00184 Roma, Largo dell'Amba Aradam, 1 – tel: 06.77204826 – fax: 06.77077029
www.confedir.org - info@confedir.org

PRESENTAZIONE

CONFEDIR e MANAGERITALIA (Federazione Nazionale dei dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi e terziario avanzato) dopo una collaborazione di diversi anni in ambito politico, sociale e sindacale, sono giunti ad una definitiva convergenza delle proprie strutture. L'adesione della Federazione MANAGERITALIA alla Confederazione CONFEDIR, approvata nel dicembre 2006 e completata in termini organizzativi nel 2007, ha rappresentato una tale innovazione nel panorama della rappresentanza del management italiano da rendere necessaria una totale revisione dello statuto della CONFEDIR e, persino, un'integrazione del nome che ora accoglie il suffisso "MIT" a significare i Manager Italiani del Terziario. A CONFEDIR-MIT ha già aderito la Federazione FIDIA, che rappresenta i dirigenti delle imprese assicurative ed è in atto un intenso sistema di relazioni per il coinvolgimento di altre organizzazioni importanti.

CONFEDIR-MIT è, sostanzialmente, un nuovo soggetto che si propone come punto di incontro e di ascolto per la tutela di tutti i dirigenti, i funzionari, i quadri ed i professionisti che operano nel terziario pubblico e privato: dalla pubblica amministrazione al commercio, dal turismo ai servizi e così via. Un soggetto che, forte già di 60 mila associati, è in grado di rivolgere la sua attenzione anche agli altri settori di dirigenti e quadri del lavoro privato con particolare riferimento alle imprese che forniscono servizi alla persona ed alle aziende.

Attuale assetto di CONFEDIR-MIT:

ORGANIZZAZIONE	PERSONALE RAPPRESENTATO	RIFERIMENTI
AUPI	dirigenti psicologi del SSN	Tel: 06.6893191 - fax: 06.68803822 - www.aupi.it
CIMO-ASMD	dirigenti medici del SSN	Tel: 06.6788404 - fax: 06.6780101 - www.cimo.it
DIREL	direttivi e dirigenti di Province, Comuni, Camere di Commercio, Comunità Montane, ecc	Tel: 06.77591048 - fax: 06.77077029 - www.direl.info
DIRER	direttivi e dirigenti delle Amministrazioni Regionali	Tel: 06.77204826 – fax: 06.77077029 - www.direr.org
DIRP	direttivi, dirigenti e professionisti del parastato	Tel: 06.59054554 - fax: 06.5914669 - www.dirp.it
DIRPUBBLICA	direttivi, dirigenti ed elevate professionalità di ministeri ed amministrazioni statali	Tel:06.5590699 - fax: 06.5590833 - www.dirpubblica.it
FIDIA	dirigenti delle imprese assicuratrici	Tel: 06.4741894 – fax: 06.47883707 www.fidia.info
MANAGERITALIA	dirigenti, quadri e <i>professional</i> del commercio, trasporti, turismo, servizi e terziario avanzato	Tel: 06.69942441 - fax: 06.6871794 - www.manageritalia.it
SAUR	professori, ricercatori, tecnologi, dirigenti di università ed enti pubblici di ricerca	Tel: 02.89404158 – fax: 02.72342740 - www.saur.it – www.saur-cer.it
SICUS	dirigenti chimici sanità ed ambiente	Tel: 075.5016532 – fax: 075.5052530 - www.sicusconfedir.org
SIDAS	direttivi e dirigenti amministrativi del SSN	Tel: 06.77206355 – fax: 06.70476419 - www.confedirsanita.it
SINAFO	dirigenti farmacisti del SSN	Tel: 06.6876408 - fax: 06.6865479 - www.sinafo.it
SNIAS	dirigenti ingegneri ed architetti del SSN	Tel: 06.5583654 – fax: 06.5590345

Le organizzazioni operanti nel settore privato sono incardinate nel DIPARTIMENTO SERVIZI E IMPRESA mentre le organizzazioni operanti nel pubblico impiego sono incardinate nel DIPARTIMENTO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

Strategia generale ed obiettivi:

CONFEDIR-MIT intende proporsi come polo di attrazione per il mondo dei dirigenti e dei quadri direttivi del terziario pubblico e privato al fine di individuare con un'unica sigla tale importantissima categoria di lavoratori dipendenti. In tal modo sarà possibile facilitare il confronto con gli interlocutori economici ed istituzionali e rendere più efficace la tutela dei diritti ed il sistema dei servizi proposti agli iscritti, ma sarà anche possibile migliorare la qualità del contributo culturale, sociale e professionale che la categoria può offrire per la soluzione dei problemi economici e sociali del Paese.

Da diversi anni, infatti, la nostra società subisce una compressione economica e sociale causata da uno sviluppo economico frenato, da un debito pubblico crescente e da un mercato del lavoro instabile. La necessità di individuare risorse economiche per sostenere le fasce più deboli della popolazione è stata affrontata esclusivamente logorando la capacità economica delle categorie posizionate appena sopra a tali fasce deboli, senza operare interventi strutturali sull'economia, sull'evasione fiscale e sul lavoro nero.

I lavoratori dipendenti, cioè a reddito certo e tassato alla fonte, hanno visto depauperare gli ultimi aumenti contrattuali a causa degli incrementi fiscali diretti (IRPEF) ed indiretti (riduzione delle esenzioni, ticket sanitari, contributi di solidarietà, tasse scolastiche ed altro commisurate al reddito lordo, eccetera). Le categorie dirigenziali, in particolare, hanno subito negli ultimi 3 anni un saldo negativo tra i dovuti incrementi contrattuali e le contemporanee maggiorazioni fiscali.

Tali iniziative vengono spesso motivate con tesi strumentali e massimaliste, tendenti quasi a criminalizzare il dirigente pubblico o privato che viene indicato come soggetto di ampie ed immeritate possibilità economiche, dimenticando che egli svolge un ruolo sociale importante basato su una elevata professionalità e sull'assunzione di gravi responsabilità gestionali e professionali. Viene spesso dimenticato anche che, a fronte di una elite di "big manager" privati e di alti dirigenti di solito fiduciari del politico di turno, c'è una maggioranza di dirigenti "operativi" che percepisce retribuzioni certamente dignitose e soddisfacenti ma non certo esagerate, soprattutto se calcolate al netto delle tasse.

CONFEDIR-MIT ritiene necessario ricostruire, tra l'altro, anche un'immagine del dirigente e del funzionario pubblico e privato che, negli ultimi anni, è stata soffocata da strumentalizzazioni politiche e sindacali e che, al contrario, deve evidenziare come questa categoria rappresenti il tessuto connettivo della nostra società, costituisca la struttura professionale della nostra economia e della nostra pubblica amministrazione e che non può essere emarginata dal necessario e continuo confronto tra Istituzioni e Parti sociali rilevanti del nostro Paese.

La tutela svolta dal Dipartimento Pubblica Amministrazione a favore delle categorie dei dirigenti, professionisti, funzionari direttivi ed elevate professionalità del settore pubblico.

Impostazione generale PA e rapporto con le regioni:

A 15 anni dalla cosiddetta "privatizzazione" del pubblico impiego e dopo più di 50 interventi legislativi di correzione del testo originario uniformemente realizzati negli anni, appare indispensabile realizzare un'analisi dei risultati concreti che questo modello di pubblica amministrazione ha determinato in termini di benefici alla collettività; è evidente l'inutilità di continuare a modificare singole norme per compiacere formazioni politiche o gruppi sindacali.

Rapporto di lavoro del dirigente:

- q la valutazione dell'operato del dirigente deve poter essere certamente realizzata, ma ciò deve essere fatto in modo obiettivo e con strumenti oggettivi, prevedendo la partecipazione dell'interessato e delle organizzazioni di rappresentanza;
- q nella attuale situazione il dirigente è ostaggio del dirigente sovra ordinato o del soggetto politico che ha il potere di confermarlo o revocargli l'incarico e questo vanifica l'indirizzo legislativo della separazione tra potere politico e gestione amministrativa;
- q il sistema delle nomine recentemente emerso nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale è diffuso in tutta la pubblica amministrazione e determina una politizzazione a cascata di tutte le nomine in quanto il dirigente di vertice, fiduciario del potere politico e da questo incaricato di garantire gli indirizzi politici non dovrebbe entrare nella gestione amministrativa e, soprattutto, non dovrebbe decidere – come invece accade – delle nomine e degli incarichi dei dirigenti professionali che gestiscono l'amministrazione.

Funzionari direttivi e predirigenza:

La natura dei compiti dirigenziali si è andata, nel tempo, modificando anche sulla base della modernizzazione dei modelli organizzativi del lavoro; il ruolo del quadro direttivo - cioè del funzionario assunto con adeguati titoli di studio per essere immediatamente inserito nell'ambito del sistema decisionale dell'amministrazione – è oggi di particolare importanza in quanto saturo di responsabilità di natura dirigenziale. Funzionari direttivi, infatti, dirigono tutti gli uffici periferici dove non è previsto il dirigente, a cominciare dai Comuni con poche migliaia di abitanti; dirigono anche uffici centrali con rilevanza esterna, rappresentano le amministrazioni in sedi delicate quali tribunali, commissioni dell'Unione europea ed altri organi istituzionali. Funzionari direttivi, inoltre, sono anche molti professionisti pubblici iscritti ad ordini professionali che esercitano una attività assumendosi personalmente le relative responsabilità.

Il rapporto di lavoro di questi funzionari è oggi definito da contratti di lavoro omnicomprensivi, cioè riferiti ad operai ed impiegati pubblici, che non

consentono di riconoscere la professionalità dimostrata e le responsabilità assunte. E' necessario ed urgentissimo modificare tale assetto normativo.

Accesso alla dirigenza:

legato ai precedenti due punti è il sistema di accesso alla dirigenza, oggi inadeguato: per i funzionari più esperti è quasi impossibile accedere alle procedure concorsuali ed è sempre più frequente vedere vincitori di concorso giovani, preparati ed aggiornati che trovano enormi difficoltà a comprendere il funzionamento complessivo dell'ufficio a loro affidato. In questi casi, il corretto funzionamento dell'amministrazione, cosa a cui il cittadino è giustamente interessato, dipende dalla disponibilità dei funzionari che, nonostante tutto, continuano a "mandare avanti" l'ufficio per spirito di sacrificio e senso dello Stato.

Motivazione e demotivazione:

Non solo i funzionari direttivi ma tutto il personale della pubblica amministrazione soffre di una progressiva demotivazione: il sistema attuale, basato su finti contratti privatistici, non consente ai dirigenti di premiare i più meritevoli e di inibire i nullafacenti. In tal modo anche i più volenterosi sono destinati a scoraggiarsi e ad adeguarsi al sistema delle retribuzioni accessorie "a pioggia" e, quindi, sempre uguali per tutti. A questo deve poi sommarsi la sensazione del dipendente pubblico di essere un cittadino di serie B rispetto al dipendente privato per tutta una serie di motivi tra i quali:

- il dipendente pubblico non ha diritto all'anticipo del TFR;
- il dipendente pubblico non può svolgere un secondo lavoro;
- il dipendente pubblico è soggetto ad un codice disciplinare umiliante ma, sostanzialmente, inefficace;
- il dipendente pubblico non ha diritto all'inquadramento a seguito di svolgimento, anche per periodi lunghi, di mansioni superiori;
- il dipendente pubblico percepisce gli aumenti contrattuali dopo molti anni che il vecchio contratto è scaduto;
- il dipendente pubblico precario non ha diritto ad essere assunto pur avendo instaurato di fatto un rapporto di lavoro subordinato e permanente;
- il dipendente pubblico è ancora molto lontano dalla previdenza complementare prevista dalla riforma del 1995 - che ha dimezzato le pensioni dei giovani - e non può realizzare accordi specifici con il proprio datore di lavoro in quanto pubblico.

Risorse umane esterne:

Forse proprio per queste ragioni, qualcuno ritiene che tutti i dipendenti pubblici sono dei nullafacenti e che sia necessario sostituirli o licenziarli; ecco perché negli ultimi anni vi è stato un ampio ricorso a personale esterno di tutti i livelli a partire dai dirigenti. La conseguenza è stata quella di importare, assieme a persone estranee alla pubblica amministrazione, anche uno spirito mercantile

nella gestione della cosa pubblica ed un assoluto disinteresse per gli obiettivi sociali ed il rispetto delle regole di imparzialità e correttezza di comportamento, con l'unico obiettivo di dimostrare un privatistico efficientismo.

Lavoro precario:

Il problema si è concretizzato, com'è noto, nell'esplosione del lavoro precario all'interno delle pubbliche amministrazioni, fenomeno che oggi rappresenta una vera e propria emergenza sociale. Non è possibile sanare questa emergenza assumendo semplicemente tutti o quasi tutti i lavoratori interessati (anche perché ci sono seri vincoli costituzionali) perché tra due anni saremmo ancora nella medesima situazione. E' necessario, quindi, riformare il sistema delle regole per impedire che questa situazione si possa ancora determinare e, solo allora, potrà pensarsi di intervenire sulle situazione che si sono stratificate negli ultimi anni.

Esternalizzazione di servizi:

Come pure deve riconsiderarsi l'attività di esternalizzazione di interi servizi pubblici che negli ultimi anni è stata considerata come la panacea di tutti i mali della pubblica amministrazione: si è verificato concretamente che non solo la qualità dei servizi affidati ad imprese private più o meno controllate dalla gestione politica ha subito un evidente peggioramento, ma anche i costi complessivi sono incrementati.

L'universo del Pubblico Impiego: più di 3 milioni di dipendenti

quasi un quarto dei lavoratori dipendenti italiani e' rappresentato da dipendenti pubblici

Dati elaborati sulla base del *conto annuale* 2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze

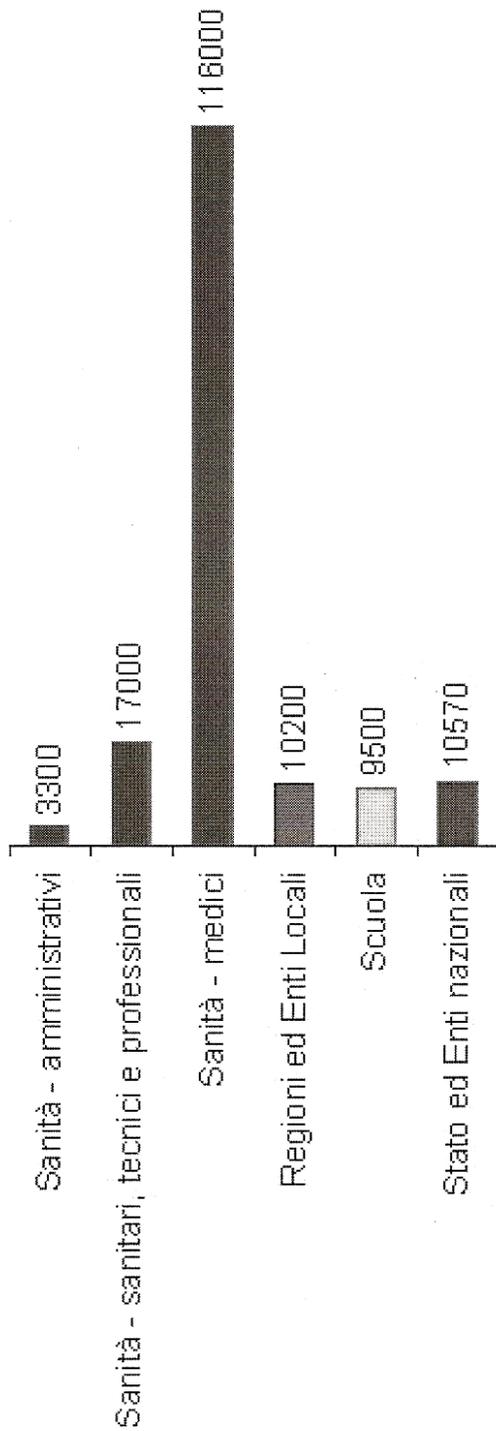
<i>personale contrattualizzato</i>		
Settore	Personale non dirigenziale	Dirigenti e specifiche tipologie
Amministrazioni STATALI (Ministeri, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio, Vigili del Fuoco, ecc.)	253000	6380 (più 700 funzionari direttivi incaricati ufficialmente di svolgere funzioni dirigenziali nelle Agenzie fiscali)
Enti pubblici non economici (parastato)	51000	3700 (di cui 1250 medici e 1250 professionisti)
Regioni e enti locali	460000	10200
Segretari Comunali e Provinciali	4200	
Sanità	492000	116000 medici e veterinari 17000 sanitari, tec. e profes. 3300 amministrativi
Scuola	1120000	9500
Enti di ricerca	15400 di cui 7100 ricercatori	180
Università	51000	310
<i>personale non contrattualizzato</i>		
Professori e ricercatori di Università	60000	
Corpi di Polizia	332000	
Forze Armate	137000	
Magistrati	10400	
Carriera diplomatica	980	
Carriera prefettizia	1560	
Carriera penitenziaria	500	
<i>personale con contratti delle regioni a Statuto Speciale</i>		
Regioni, province, comuni, comunità montane, aziende sanitarie, ecc.	60300	

L'intero Pubblico Impiego può sostanzialmente essere suddiviso in tre grandi settori:

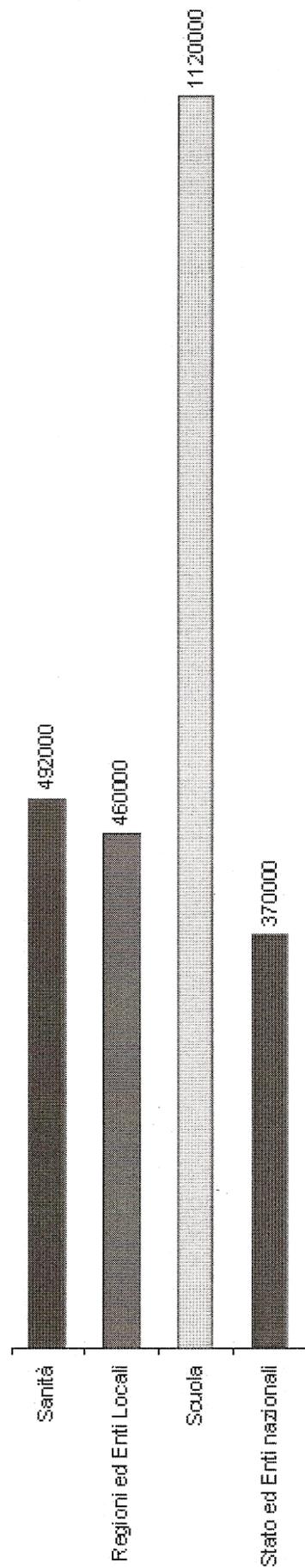
La Sanità, il Territorio (Regioni ed Enti Locali) e l'Amministrazione Nazionale.

Le problematiche legate alle funzioni svolte nell'interesse diretto dei cittadini (servizi) ed indiretto (controlli) sono evidentemente diverse, ma la gestione dei rapporti con il personale operante in tali amministrazioni trova spesso elementi in comune nella professionalità e responsabilità tipica dei funzionari, dei dirigenti e dei professionisti operanti nella pubblica amministrazione.

DIRIGENTI contrattualizzati nella PA



personale non dirigente nella PA



CONFEDIR-MIT

Dipartimento Pubblica Amministrazione

Congresso 3-4 aprile 2008

La responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione:
etica ed efficienza.

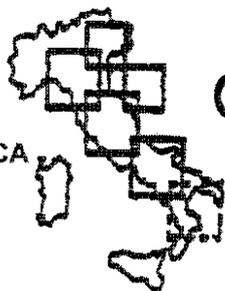
DOCUMENTO POLITICO

INVIATO AL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

NEL MAGGIO DEL 2007

In occasione della presentazione di un DDL di riforma del d.lgs 165/2001 poi ritirato.

AUPI
CIMO
DIREL
DIRER
DIRP
DIRPUBBLICA
SAUR
SICUS
SIDAS
SINAFO
SNIAS



CONFEDIR

Roma, 14 maggio 2007

Il Segretario Generale

prot. 451/07

Prof. Luigi Nicolais

*Ministro per le riforme e innovazioni
nella pubblica amministrazione*

e, p.c., On. Giampiero Scanu
Sottosegretario di Stato
per le riforme e innovazioni
nella pubblica amministrazione

Oggetto: **bozza di ddl recante delega al Governo in materia di razionalizzazione e riordino delle norme generali sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.**

Gentile Sig. Ministro,

da diversi anni la CONFEDIR sostiene che sia necessario un intervento legislativo organico in materia di pubblico impiego, non solo perché – come rilevato nella relazione del disegno di legge proposto – si sono ormai stratificati interventi diversi e spesso poco coerenti tra loro ma, soprattutto, perché a distanza di quindici anni dalla legge 421/92 **appare indispensabile comprendere quali effetti abbiano prodotto le riforme di questi anni e quali aspetti possano e debbano essere migliorati.**

Risulta, pertanto, assolutamente indispensabile realizzare un'accurata analisi della situazione in essere, dal punto di vista di:

- "buon andamento ed imparzialità" delle azioni degli Uffici (efficienza, efficacia, economicità, correttezza e trasparenza);
- impatto sociale sulla collettività (cittadini utenti, pazienti, contribuenti, ecc. nonché imprese ed anche altre istituzioni nazionali ed internazionali).

Per quanto attiene la bozza di disegno di legge proposto, la CONFEDIR condivide la scelta dello strumento della delega al Governo che consente una migliore analisi di contesto ed un ottimale confronto con le organizzazioni di rappresentanza del personale pubblico, ancorché non espressamente previsto nel testo del documento, come si evidenzierà in seguito.

Prima di affrontare in modo analitico il testo proposto, tuttavia, è necessario sviluppare alcune considerazioni generali sul quadro complessivo e sullo scenario d'intervento, per comprendere le motivazioni delle proposte di modifica ed integrazione successivamente riportate.

Tra l'altro, si ritiene che - prima di sottoporre lo schema di disegno di legge al Consiglio dei Ministri e, quindi, alle Camere - debba essere almeno integrata la fase di analisi delle problematiche tramite esauriente confronto con le Confederazioni. Solo in tale fase sarà possibile approfondire le osservazioni e le richieste presentate dalle organizzazioni di rappresentanza e, in particolare, dalla CONFEDIR.

Considerazioni generali, valutazioni sociali, implicazioni politiche ed economiche, quadro complessivo, scenario d'intervento.

La Pubblica Amministrazione è oggetto negli ultimi anni di valutazioni negative, se non di accese critiche, da parte di soggetti diversi: politici, associazioni di consumatori, organizzazioni di categoria, giornalisti, esperti di varie materie.

E' indubbio che le attività svolte dalle diverse pubbliche amministrazioni incidano sostanzialmente sulla vita dei cittadini e delle imprese e quindi sollevino non solo l'interesse ma anche la legittima critica da parte di tutte le forze sociali del Paese.

Sono stati rilevati, in diversi casi, eccessi di critica in termini di considerazioni generiche e gratuite nei confronti non tanto della struttura pubblica quanto del personale che in essa lavora. Ma è di tutta evidenza che l'impatto sociale in termini di benefici apportati da parte della macchina

pubblica risulti assolutamente insufficiente rispetto ai bisogni ed alle spese sostenute.

Le esigenze di una migliore gestione economica della Pubblica Amministrazione sono emerse in occasione di un repentino accrescimento della spesa pubblica ed una concomitante necessità di ridurre proprio tali voci in relazione ai vincoli economico-finanziari dettati dall'Unione europea.

In tal senso, la forza motrice delle prime riforme degli anni 80 e di quelle più radicali degli anni 90 è stata talmente irruente da trascurare la costruzione di un efficace sistema di monitoraggio e valutazione sociale di tali iniziative, limitandosi a verificare la completa applicazione delle norme a livello di amministrazione e di uffici ma non di impatto finale sulla collettività.

Le problematiche derivanti dagli eventi di riforma, alcune di esse di nuova configurazione per il pubblico impiego, sono state nascoste dalla contemporanea introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative negli uffici, con particolare riferimento all'informatizzazione ed automazione, alla centralizzazione di alcune iniziative onerose ed al decentramento di alcune funzioni legate al territorio; per tale ragione la qualità dei servizi e delle attività della Pubblica Amministrazione non ha subito un repentino decremento ma ha mantenuto livelli di accettabilità.

Ma è un impianto fragile; ed esaurito, oggi, lo spunto migliorativo delle tecnologie e di alcune riorganizzazioni operative, sono sempre più evidenti le difficoltà gestionali ed organizzative generali a causa, soprattutto, di carenze strutturali ed ordinamentali; gli effetti collaterali o, forse, centrali, delle ultime riforme stanno deteriorando, giorno dopo giorno, il sistema complessivo dei servizi alla collettività.

Appare indispensabile, quindi, intervenire sulla Pubblica Amministrazione per migliorare in modo sensibile la qualità della sua azione e l'impatto sociale complessivo; purtroppo, gli interessi economici e di potere che orbitano intorno al sistema sono rilevanti e rappresentano un'interferenza fortissima sull'analisi dei contesti, sulla valutazione dei sistemi e sulla programmazione delle iniziative.

Solo un'iniziativa sociale e politica in grado di affrontare e sconfiggere tali interessi potrà programmare e realizzare un nuovo e radicale intervento a favore degli interessi generali dell'intera collettività, che ripristini i valori ed i principi dettati dalla Costituzione della Repubblica e ridefinisca in tal senso le regole generali del funzionamento delle amministrazioni pubbliche.

Risulta, insomma, indispensabile affiancare ai criteri di efficacia ed efficienza (riferimenti di per se sufficienti nell'impresa privata) quelli di imparzialità, correttezza e trasparenza che la Costituzione prevede per il funzionamento della Pubblica Amministrazione.

D'altro canto, la cosiddetta privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici non implica necessariamente la privatizzazione anche del rapporto d'impiego, dato il carattere pubblico della funzione ricoperta e della finalità del datore di lavoro pubblico, al contrario della finalità puramente mercantile (ancorchè pienamente legittima) del datore di lavoro privato.

Da qui ne discende, ad esempio, che il personale operante nella Pubblica Amministrazione dev'essere certamente preparato e professionale, ma anche motivato ed onesto.

L'equivalenza tra lavoro pubblico e lavoro privato proposta dalle ultime riforme è riuscita solo parzialmente ad importare nelle amministrazioni pubbliche strumenti e procedure operative tipiche del lavoro privato mentre ha minato la base gestionale della Pubblica Amministrazione con un malinteso senso di efficientismo. I vincoli obbiettivi ed oggettivi (acquisizione di personale, acquisto di beni e servizi, procedure amministrative e contabili) che la Pubblica Amministrazione deve osservare servono per garantire il ruolo di terzietà ed imparzialità nei confronti della società (cittadini, imprese e rapporti tra istituzioni diverse); tale ruolo non può essere sacrificato nei confronti di una malintesa esigenza di efficacia ed efficienza in quanto questa esigenza, già prevista dalla Costituzione con il termine "buon andamento", può e deve essere armonizzata con correttezza, trasparenza ed imparzialità.

Gli strumenti di gestione strategica ed amministrativa tipici dell'impresa privata non sono direttamente trasferibili alla Pubblica Amministrazione date le finalità pubbliche e non mercantili di quest'ultima; questo, in quanto la valutazione complessiva dell'impatto dell'impresa privata si basa sul profitto e sull'economia di mercato (solo oggi si inizia a parlare di responsabilità sociale dell'impresa, ma in modo volontario e non certo generalizzato) mentre la valutazione complessiva del funzionamento della Pubblica Amministrazione si basa sulla soddisfazione sociale e sullo sviluppo socio economico del Paese (in teoria cittadini ed imprese potrebbero anche essere soddisfatti da un elevato costo della PA se vi fossero servizi adeguati).

Si tratta di comprendere, in buona sostanza, che il lavoro svolto in seno alle amministrazioni pubbliche potrebbe anche essere considerato in termini quantitativi (produttività) ma deve certamente essere valutato in termini qualitativi che incidono direttamente sulla qualità della vita dei cittadini e sulla soddisfazione delle imprese.

Sarebbe banale sottolineare l'inopportunità di valutare la qualità di servizi ed operatori in base alla quantità di interventi chirurgici effettuati da un ospedale o alla quantità di accertamenti fiscali realizzati da un ufficio finanziario o dal tempo necessario per consegnare una carta di identità da parte di un comune; tutti fattori importanti che, ove considerati in modo

isolato, potrebbero condurre a valutazioni esattamente opposte rispetto ai bisogni della collettività.

Essendo diversi, nella Pubblica Amministrazione, gli impatti ed i risultati delle azioni da valutare, anche i modelli strutturali ed organizzativi dovranno necessariamente diversificarsi. Probabilmente, gli interventi di riforma che si sono susseguiti dagli anni 80 in poi hanno tenuto conto solo parzialmente delle differenze fisiologiche pubblico-privato ed hanno importato nel pubblico impiego ordinamenti e meccanismi che oggi si dimostrano inadeguati a realizzare un funzionamento efficiente ed efficace ma anche di interesse collettivo e cioè corretto, trasparente ed imparziale.

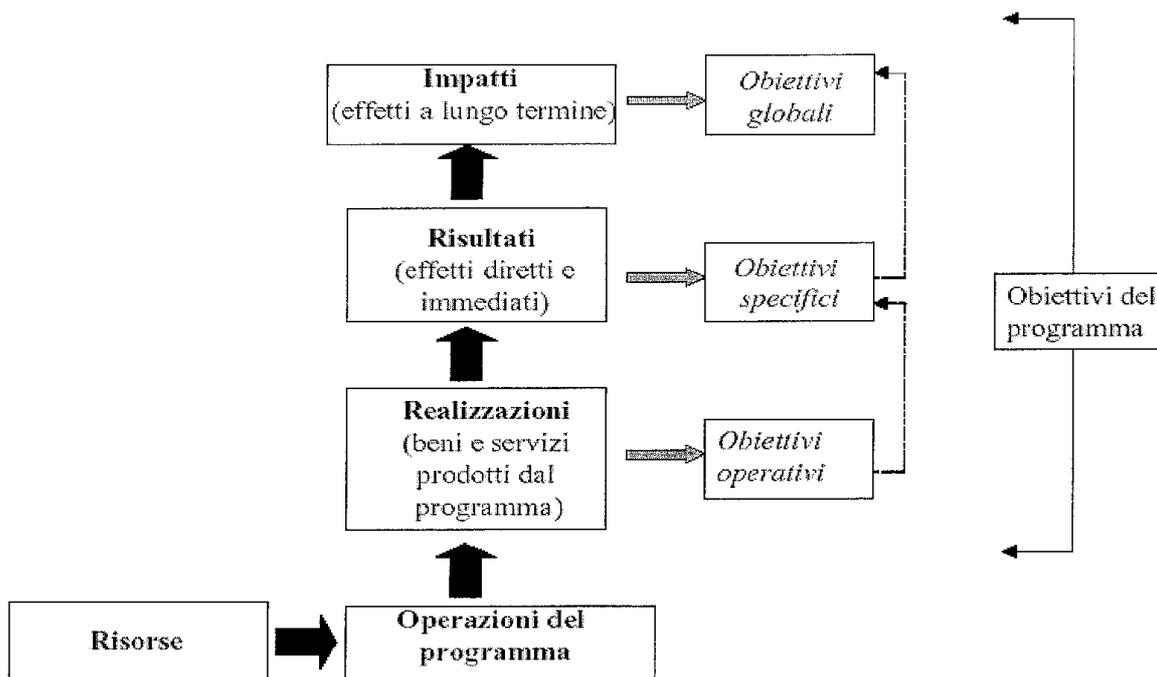
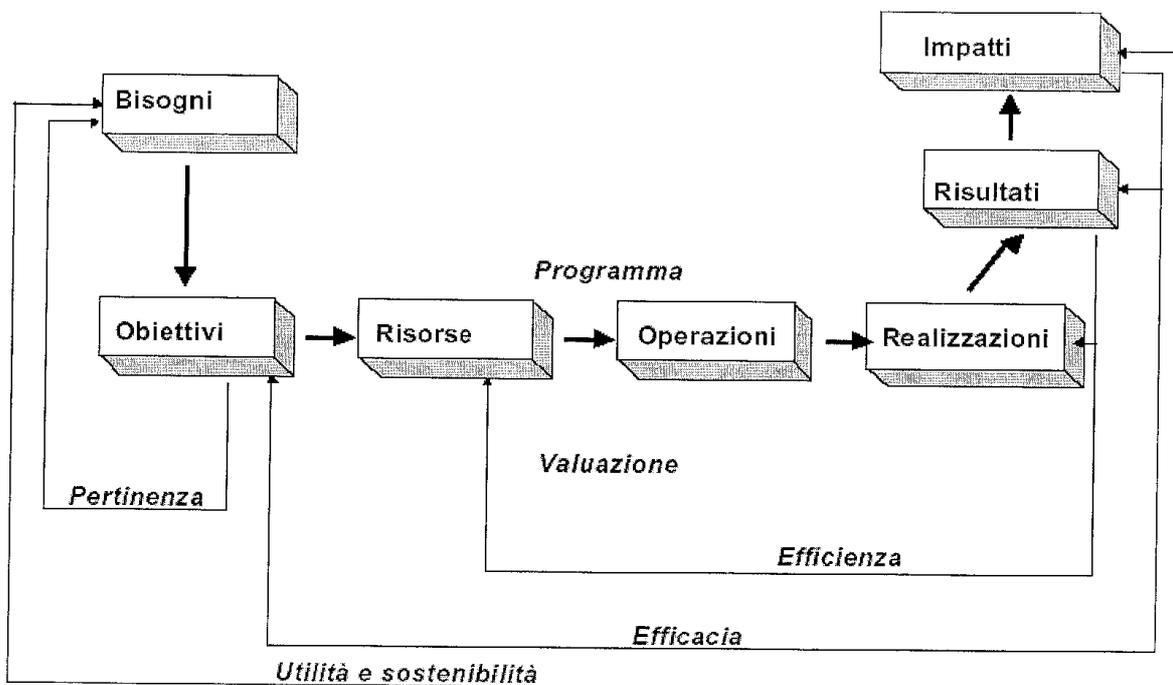
Gli interventi che si rendono necessari oggi sono sia di carattere generale sia specifico e debbono tenere conto principalmente dell'esigenza collettiva ultima, cioè del benessere sociale della comunità.

Appare indispensabile, quindi, come primo passo, rimettere a fuoco gli spazi di competenza del Legislatore ed i limiti della contrattazione collettiva. E' necessario individuare strumenti concreti che garantiscano l'effettiva separazione dei poteri, contemperando l'esigenza di valutare l'operato del personale – non solo dirigenziale – con la garanzia d'indipendenza da vincoli, pressioni e ricatti.

Solo successivamente sarà possibile rimettere in moto meccanismi virtuosi che consentano di gestire al meglio le risorse finanziarie, strumentali e, soprattutto, umane. Solo in una seconda fase sarà possibile intervenire con successo in aree quali l'analisi dei costi, la misurazione dei servizi, l'eliminazione degli sprechi, l'ottimizzazione delle risorse, la formazione del personale, la limitazione del precariato.

In estrema sintesi e semplificando il ragionamento: è possibile trattare il problema degli interventi sulla Pubblica Amministrazione in modo analogo ad una qualsiasi azione di programma, rispettando i principi di un corretto monitoraggio e di una corretta valutazione (vedi gli schemi a blocchi seguenti).

In particolare, occorre partire da una precisa analisi dei bisogni con riferimento alla società e non agli uffici. Bisognerà definire gli obiettivi non in modo generico ma con riferimento alle realizzazioni, ai risultati ed agli impatti. Sarà necessario disporre di risorse che, tramite corrette operazioni, si trasformeranno in realizzazioni concrete che dovranno produrre dei risultati misurabili ma, soprattutto, degli impatti finali rilevanti e sostenibili in termini socio economici.



Un altro punto fondamentale che deve essere affrontato con onestà intellettuale è la motivazione del personale pubblico. Certamente nessuna iniziativa di riorganizzazione o addirittura di riforma può realizzarsi senza una piena collaborazione da parte dei dipendenti pubblici che oggi, al contrario, sono demotivati e scoraggiati. Il luogo comune che descrive il dipendente pubblico come scarsamente preparato e con bassa produttività deriva da una pessima organizzazione ordinamentale che non utilizza in modo corretto le risorse a disposizione e non possiede gli strumenti per gestire tali risorse; in tale situazione è comprensibile come l'impegno personale, la disponibilità, lo spirito di servizio vengano quotidianamente minati.

L'antidoto per tale situazione non può che essere un riordino delle carriere che consenta di coltivare legittime aspettative di progressione ma che collochi la persona giusta al posto giusto tenendo conto dei requisiti culturali e professionali nell'interesse della funzionalità dell'amministrazione pubblica al servizio della collettività.

Queste innovazioni non possono tuttavia essere introdotte e mantenute senza che il personale stesso, tramite le proprie organizzazioni di rappresentanza, ne sia coinvolto in quanto il contributo di esperienza sul campo può fornire utilissimi elementi di riflessione e valutazione per calibrare nel modo migliore interventi sia legislativi sia regolamentali. In tal senso, tuttavia, appare indispensabile aggiornare i criteri di individuazione dei soggetti sindacali ai quali si riconosce titolo di rappresentanza del personale; il pluralismo sindacale, infatti, è l'unica garanzia di un rapporto sano tra istituzioni e rappresentanza del personale. Le limitazioni attuali, spesso applicate in modo parziale e strumentale, non sono coerenti con i principi di correttezza e trasparenza che dovrebbero ispirare anche le semplici relazioni sindacali.

Sulla base di un impianto normativo adeguato alla realtà sociale, dove si è in grado di comprendere gli impatti (cioè gli obiettivi globali), diventa molto più semplice sviluppare anche strumenti tecnici di monitoraggio e valutazione delle singole azioni e, infine, meccanismi specifici di valutazione sull'efficienza e sulla produttività di singoli uffici e di tutto il personale.

L'iniziativa legislativa e gli elementi di riferimento

La proposta da valutare per un razionale intervento sulla Pubblica Amministrazione si configura in termini di legge delega che consenta l'approfondimento dell'analisi di contesto e la realizzazione del monitoraggio e della valutazione delle iniziative legislative, regolamentali e contrattuali.

Contestualmente, tuttavia, appare necessario prevedere una serie di interventi di indirizzo utili per il raggiungimento di risultati a breve termine e per favorire le successive iniziative di valutazione del programma d'intervento.

La legge delega dovrebbe tener conto delle esigenze manifestate dalle amministrazioni regionali e locali con particolare riferimento all'attuale assetto costituzionale ma dovrebbe affrontare le seguenti problematiche generali:

1. individuazione dettagliata delle materie oggetto di contrattazione nazionale (cioè competenze della legge ed ambiti operativi della contrattazione collettiva);
2. professionalità ed imparzialità della dirigenza (contemperare la valutazione con l'indipendenza dai poteri politici);
3. scenari contrattuali (ridefinizione degli ambiti contrattuali come Area di gestione per dirigenza e predirigenza, Area professionale e scientifica, Area del personale e dei quadri);
4. procedure di contrattazione (snellimento delle procedure e dei tempi, ridefinizione di ruoli e competenze dell'ARAN con particolare riferimento alle autonomie regionali);
5. rappresentanza e rappresentatività (semplificazione dell'individuazione delle organizzazioni sindacali rappresentative nel rispetto delle garanzie costituzionali);
6. reclutamento del personale e carriere (definizione di criteri generali dei concorsi dall'esterno e delle selezioni interne ed individuazione di strumenti idonei a valutare capacità, professionalità e competenze);
7. reclutamento della dirigenza (ridefinire un modello di rotazione tra concorsi pubblici e concorsi speciali interni per l'area predirigenziale);
8. valorizzazione delle risorse interne (costante analisi delle competenze ed impulso alla formazione continua e formazione permanente);
9. limitazione all'utilizzazione di professionalità esterne alla PA (individuazione di specifici protocolli per acquisire prestazioni lavorative di soggetti esterni, controlli sulle procedure e sanzioni per violazioni);

10. limitazione delle esternalizzazioni (definizione di criteri generali per consentire l'esternalizzazione di servizi ausiliari e non istituzionali ed individuazione di linee di attività per le quali non è consentita l'esternalizzazione);
11. limitazione lavoro precario (definizione dei criteri generali per ricorrere alle flessibilità del lavoro, individuazione delle situazioni che escludono il ricorso a flessibilità);
12. mobilità (criteri generali per incentivare la mobilità volontaria utilizzando strumenti economici e sviluppo di carriera);
13. valutazione di tutto il personale (definizione degli strumenti a disposizione del dirigente per una completa gestione del personale);
14. correlazione stipendio/prestazioni (criteri generali per correlare la retribuzione complessiva del personale con i risultati conseguiti e la reale produttività individuale).

La medesima legge delega dovrebbe affrontare in modo deciso la problematica dei diritti specifici del personale in merito alla natura giuridica del rapporto di lavoro. Infatti, in regime di diritto pubblico la specialità del lavoro ha consentito, e consente ancora nei settori pubblici interessati, una normativa speciale che comprende anche alcune limitazioni dei diritti generali dei lavoratori. Nel momento in cui il rapporto di lavoro viene ricondotto in seno al codice civile non è ammissibile che delle norme particolari del pubblico impiego vengano mantenute esclusivamente quelle che penalizzano il personale.

Punto chiave di carattere generale, infine, è la motivazione del personale pubblico che è sempre più mortificato da un sistema che lo considera un cittadino di serie B perché gli impone un rapporto di lavoro che conserva il peggio del regime pubblico ed impone il peggio del regime privato:

- il dipendente pubblico non ha diritto all'anticipo del TFR;
- il dipendente pubblico non può svolgere un secondo lavoro;
- il dipendente pubblico è soggetto ad un codice disciplinare umiliante ma, sostanzialmente, inefficace;
- il dipendente pubblico non ha diritto all'inquadramento a seguito di svolgimento, anche per periodi lunghi, di mansioni superiori;
- il dipendente pubblico precario non ha diritto ad essere assunto pur avendo instaurato di fatto un rapporto di lavoro subordinato e permanente;
- il dipendente pubblico è ancora molto lontano dalla previdenza complementare prevista dalla riforma del 1995 - che ha dimezzato le pensioni dei giovani - e non può realizzare accordi specifici con il proprio datore di lavoro in quanto pubblico.

Inoltre:

il dipendente pubblico, ed il funzionario in particolare, è soggetto al controllo di quattro magistrati (civile, penale, contabile ed amministrativo) rispetto ai due del manager privato;

il dipendente pubblico trova enormi difficoltà a far valere i propri diritti in sede giudiziale stante l'ambiguità ancora esistente nella competenza di giurisdizione tra tribunale amministrativo e tribunale ordinario dopo le innovazioni del 1998; in pratica, il dipendente pubblico che cita la propria amministrazione si trova spesso costretto ad incardinare un doppio ricorso, al TAR ed al Tribunale, con evidente aggravio di spese; le cosiddette semplificazioni introdotte dalle riforme – tentativo obbligatorio di conciliazione e procedure di arbitrato – sono completamente fallite; in tal senso dovrebbe approfondirsi la possibilità di realizzare un organo di conciliazione e/o arbitrato interno all'amministrazione visto anche il sostanziale fallimento degli strumenti di arbitrato definiti in accordo con i sindacati.

Si rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore contributo e si inviano i migliori saluti.

Roberto Confalonieri



Allegate osservazioni alla bozza di DDL proposta.

Vicedirigenza o, meglio, l'area della predirigenza nella pubblica amministrazione.

La questione:

I funzionari direttivi svolgono, in seno alla pubblica amministrazione, una funzione essenziale e ne rappresentano la reale struttura operativa portante. I compiti svolti sono molteplici e relevantissimi:

- nei piccoli comuni, dove non esiste il dirigente, sono loro a capo della struttura amministrativa;
- dirigono moltissimi uffici periferici di amministrazioni anche statali non classificati come dirigenziali (tribunali, uffici del lavoro, direzioni dell'INPS, agenzie fiscali, eccetera);
- dirigono strutture interne con rapporti anche esterni in tutte le pubbliche amministrazioni;
- svolgono compiti professionali spesso legati all'iscrizione ad albi;
- rappresentano la pubblica amministrazione in tribunali e presso istituzioni anche estere;
- collaborano con i dirigenti anche apicali assumendo iniziative spesso di natura dirigenziale;
- sostituiscono il dirigente in caso di assenza ed assumono la direzione di uffici dirigenziali ove previsto dalle norme.

Una volta questi compiti erano semplicemente individuati come CARRIERA DIRETTIVA ed il funzionario laureato affrontava una carriera che conduceva i più meritevoli ai vertici della pubblica amministrazione.

L'abolizione delle carriere prima e la privatizzazione del rapporto di lavoro dopo, hanno fatto sì che il ruolo del funzionario direttivo laureato degenerasse e si confondesse, com'è oggi, nel massimalismo dei contratti di lavoro del personale impiegatizio.

In sostanza, oggi un funzionario direttivo si trova allo stesso livello e stipendio di un impiegato che, tramite le famigerate perequazioni, censurate spesso (ma inutilmente) dalla magistratura, è passato in pochi anni dal quinto, al sesto, al settimo ed all'ottavo livello. I dirigenti tendono, naturalmente, ad assegnare ai funzionari direttivi i compiti di maggiore impegno e responsabilità ed agli impiegati riqualificati le stesse mansioni che essi hanno sempre svolto. E' ovvio che si riscontri una sempre crescente demotivazione nei funzionari.

I funzionari direttivi neo assunti, poi, si demoralizzano non appena si rendono conto che a fronte di una retribuzione di 1200 euro netti al mese viene a loro richiesto un impegno ed una professionalità concreta lavorando però a fianco di impiegati di qualifica e stipendio più elevato che spesso oziano nei corridoi degli uffici o gestiscono pratiche ordinarie di nessun impegno e nessuna responsabilità.

La situazione, infine, è aggravata da uno scenario normativo eterogeneo e spesso paradossale: basti vedere ciò che accade nella sanità e negli enti pubblici di ricerca.

La situazione attuale:

Il decreto legislativo 165/2001 (che ereditò l'originario d.lgs 29/1993) mette in mano ai maggiori sindacati generalisti tutto il sistema contrattuale di comparto, ignorando le categorie direttive e professionali e consentendo solo alla dirigenza di avere un proprio spazio di contrattazione (ancorché sotto continua minaccia).

Il sindacato, naturalmente, tutela i livelli inferiori dove ha il maggior numero di iscritti e tende a far salire di livello il maggior numero di dipendenti, anche per surrogare con tali passaggi l'oggettiva carenza di risorse economiche dedicate al rinnovo dei contratti. E' abbastanza semplice, in sede ARAN, ottenere meccanismi contrattuali di passaggio di livello a fronte di una difficoltà dell'Agenzia a far fronte alle richieste economiche delle delegazioni sindacali.

Questa situazione ha condotto ad un appiattimento normo-economico totale che ha soffocato i funzionari direttivi e sta progressivamente impoverendo la pubblica amministrazione di cultura e professionalità, surrogandola di anzianità di servizio e tessere sindacali.

La situazione è ulteriormente aggravata dal fatto che il funzionario direttivo rappresenta spesso l'amministrazione anche nella contrattazione decentrata, dove viene definita la sua stessa retribuzione accessoria, la sua partecipazione ad eventi formativi, il suo orario, eccetera. E' di tutta evidenza che tale contraddittoria situazione danneggia la stessa amministrazione.

Il tentativo del 2002 di introdurre un'area della Vicedirigenza è stato lodevole ma fuorviante, come i fatti politici e giudiziari hanno ampiamente dimostrato.

La norma dell'attuale articolo 17/bis del d.lgs 165/2001 introdotta con la legge 145/2002, infatti, è sostanzialmente inapplicabile. Si tratta di un testo normativo scaturito dalla riconosciuta disponibilità del legislatore che, però, è stato confuso dalle diverse ed eterogenee pressioni che in quel momento vennero esercitate da parte di gruppi diversi e, a volte, di natura corporativa.

In estrema sintesi:

se è la contrattazione che disciplina l'istituzione dell'area contrattuale, questa non sarà mai realizzata perché il soggetto principale della contrattazione di comparto (cgil, cisl e uil) non intende sottoscrivere accordi di tale natura.

Se anche ciò avvenisse, non si sarebbe risolto nulla perché un'area funzionale all'interno del contratto di comparto sarebbe semplicemente come una successiva Area D per i ministeri o area E per gli enti locali o area F per l'università. Da notare che una simile integrazione delle aree funzionali è già nelle piene disponibilità degli attori contrattuali e non era certo necessario approvare una legge nazionale.

Comunque, un simile accordo per istituire l'area della vicedirigenza non si farà mai, come non si farà mai la "speciale contrattazione" per i giornalisti degli uffici stampa delle pubbliche amministrazioni anche se espressamente prevista dalla legge 150/2000. Così come è ancora inattuato il dispositivo del comma 2 dell'articolo 15 del medesimo d.lgs 165/2001 che prevede l'introduzione di una "dirigenza scientifica" negli enti pubblici di ricerca!

Sono tutte situazioni non gradite al sindacato generalista in quanto riconoscono alle categorie professioni una propria visibilità sindacale.

La proposta:

L'obiettivo da raggiungere è quello di una separata AREA CONTRATTUALE per i funzionari direttivi o, più realisticamente, il transito di una parte di questi funzionari in seno all'area contrattuale della dirigenza. Non la promozione o il passaggio alla dirigenza ma semplicemente l'incardinamento nei contratti dirigenziali, come già accade oggi per i soli professionisti degli Enti pubblici non economici. Il passaggio alla dirigenza dovrà comunque avvenire per concorso.

Solo in tal modo sarebbe possibile costruire un sistema di regole, cioè il contratto collettivo di lavoro, aderente alla realtà dei compiti svolti, della professionalità riscontrata e delle responsabilità assunte da tale categoria. Gli istituti contrattuali idonei a definire diritti e doveri dei funzionari apicali, infatti, sono sostanzialmente gli stessi che si trovano nei contratti della dirigenza e che, al contrario, non possono essere inseriti nei contratti di comparto destinati al resto del personale in quanto assolutamente estranei al corpo del testo contrattuale.

Alcuni tentativi sono stati fatti introducendo il livello EP (elevate professionalità) nel contratto del personale delle Università e prevedendo le PO (posizioni organizzative) nel contratto del personale degli Enti locali, ma il risultato è stato semplicemente quello di consentire al sistema politico e direzionale di gestire in modo più autonomo le risorse economiche contrattuali destinate alla produttività ed alla responsabilità. Quel tipo di contratto non offre nessuna garanzia e tutela per il personale interessato e nessuna garanzia per il corretto ed imparziale funzionamento della pubblica amministrazione come impone, al contrario, la Carta costituzionale.

E' necessario, quindi intervenire radicalmente sul d.lgs 165/2001 riscrivendo l'art.17/bis e sostenendolo con un aggiornamento dell'art. 40 (che individua i contesti di contrattazione).

Non può non essere sottolineato, tuttavia, che questa iniziativa avrebbe una maggiore valenza se fosse inserita in un piano strategico complessivo di revisione intergale del testo legislativo attuale, finalizzato a restituire chiarezza e dignità alla pubblica amministrazione ed ai dipendenti pubblici.

Bozza intervento del Segretario Generale Dirp al Congresso Confedir DPA del 3-4 aprile

Rivolgo un cordiale saluto al Segretario Generale, on. Roberto Gonfalonieri, a tutta la Segreteria Generale della Confedir DPA, ai Segretari delle Federazioni, a tutti i Delegati, al Presidente di MIT, dr. Pasini, nonché agli illustri ospiti qui presenti.

In qualità di Segretario Generale della Dirp che rappresenta i direttivi, dirigenti e professionisti del Parastato, mi soffermerò brevemente sulle problematiche di maggiore sofferenza della categoria.

La vocazione della nostra Federazione, che nasce nel lontano....., è dunque quella della tutela delle alte professionalità nel Parastato, nella convinzione che una buona ed efficace, oltreché economica, azione amministrativa parte necessariamente dalla valorizzazione delle forze interne alle singole amministrazioni. In particolare, la valorizzazione delle forze interne alle singole amministrazioni. In particolare, la figura del funzionario direttivo rappresenta la forza propulsiva della P.A.: orbene, questa figura è stata nel tempo svuotata di significato soprattutto a causa di una perversa "sindacatocrazia" o "straripamento sindacale" dei sindacati confederali che, nonostante la raccomandazione della Comunità Europea, volta ad istituire anche nel pubblico impiego l'area quadri già esistente da tempo nel privato, di fatto si sono sempre nettamente opposti all'istituzione della Vicedirigenza nella P.A. Si è dunque puntato a costruire "aziende piatte", orizzontali attraverso un sostanziale annacquamento nel livello C di figure professionalmente differenti per preparazione, progressione di carriera e requisiti.

In tale area sono infatti ricompresi anche i non laureati, ex VI qualifica, accanto ai potenziali vicedirigenti e ai c.d. ruoli ad esaurimento, veri e propri dirigenti ad personam in forza dell'art.15 della legge n.88/89. Queste ultime due categorie di personale, nonostante le iniziative intraprese instancabilmente da questa Federazione, soffrono della mancanza di volontà politica, delle lungaggini burocratiche e del mancato appoggio di quei sindacati che di fatto governano gli enti per sperare di vedere definitiva soluzione delle pur giuste rivendicazioni. Infatti, la Vicedirigenza nel Parastato è attualmente inapplicabile perché priva ancora dell'indispensabile "tassello" costituito dal "decreto di equiparazione": questa circostanza, oltre ad essere una grave responsabilità della politica che rende, di fatto, inefficace una legge dello Stato, è anche un'amara sconfitta per un Sindacato, come la Dirp, e per la Confederazione tutta. E ciò, non per responsabilità diretta di questi Organismi ma per la vera e propria irresponsabilità dei Governi che si sono succeduti nel tempo, disattendendo precisi impegni assunti con questa Federazione!!

Alle parole debbono seguire i fatti. E' necessario favorire la soluzione e la definitiva applicazione della Vicedirigenza, così come era stata

originariamente concepita –vivaio della Dirigenza e garanzia della continuità dell'azione amministrativa- e non snaturarla, come recentemente visto in una bozza di ddl di delega al Governo in materia di pubblico impiego ove, all'art. 1, 1° comma, lettera k, si prevedeva appunto la soppressione dell'area separata della Vicedirigenza!

Questa Federazione non cesserà di rivendicare le giuste aspettative dei Funzionari direttivi, la possibilità per essi, in possesso di dati requisiti, di accedere alla dirigenza dall'interno collocandoli, appunto, in un'area predirigenziale che restituisca dignità professionale alla categoria.

Analogo forte impegno della Dirp è quello che si esplica nei confronti delle problematiche degli art. 15 ex legge n. 88/89 i quali, a distanza di 20 anni dal loro inquadramento nei ruoli ad esaurimento, unicamente per mancanza di posti in organico nella dirigenza, vengono mantenuti in un limbo di vita artificiale, da un lato sfruttando le preziose risorse della loro comprovata esperienza amministrativa, dall'altro relegandoli in quell'area C così promiscua. La loro si può definire una vicenda Kafkiana, una storia a rovescio, ribaltata; la loro è la carriera dei gamberi: fermi o, peggio, arretrati negli ultimi 20 anni.

Un'ultima considerazione circa questo personale, ormai ridotto a poche centinaia di unità: se non collocati in soprannumero nella Dirigenza oppure in un'area di contrattazione autonoma con apposita norma di legge verrebbero a configgere di fatto con i potenziali Vicedirigenti!! In nome di un evidente principio di equità e di giusto riconoscimento delle loro prerogative è necessario che lo sforzo della Federazione per far sentire nelle sedi politiche e decisionali competenti tale problematica sia ampiamente sostenuto e condiviso per l'ottenimento del risultato quello, appunto, del loro inserimento in soprannumero nella Dirigenza oppure in un'area di contrattazione autonoma senza oneri a carico della Finanza Pubblica e delle Amministrazioni interessate.

Ultimo punto che preme sottolineare è il ruolo insostituibile della Confederazione per il sostegno delle iniziative intraprese, di volta in volta, dalle singole Federazioni in modo da generare, così, un importante movimento di opinioni ed una grande forza attuativa da spendere nelle sedi politiche opportune nell'interesse delle categorie interessate.

SAUR - CONFEDIR

Coordinamento Enti di Ricerca

Prot. 166/08

Roma, 27/03/08

DOCUMENTO INFORMATIVO IN OCCASIONE DEL CONGRESSO CONFEDIR 3-4 APRILE 2008

Il SAUR (Sindacato Autonomo Università e Ricerca) opera negli Enti di Ricerca tramite il *Coordinamento Sindacale Enti di Ricerca (SAUR-CER)*.

Come è noto alla ricerca nazionale contribuiscono sia le Università che gli Enti pubblici di ricerca come CNR, ENEA, Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), Istituto Superiore di Sanità, Consiglio per la Ricerca e Sperimentazione in Agricoltura (CRA) e molti altri. Il SAUR, tramite il *Coordinamento Enti di Ricerca* si è attivato anche in questi Enti per diffondere quella idea di dignità della ricerca e della attività del personale operante in essa che da sempre già sostiene nelle Università.

In questo momento infatti appare particolarmente chiaro che ricerca ed innovazione sono fondamentali per lo sviluppo sociale ed economico dei paesi europei e che sostenere la ricerca pubblica, incentivando gli investimenti in ricerca e in capitale umano, è non solo importante, ma anche necessario.

Il SAUR-CER affronta dunque temi da sempre complessi e spinosi come la difficoltà dei ricercatori e dei tecnologi degli Enti di ricerca di ottenere sia soddisfazioni professionali che economiche, di raggiungere un meccanismo effettivamente meritocratico che premi la “buona ricerca”, che produce innovazione rispetto a quella convenzionale, di arrivare a seri meccanismi di avanzamento di carriera in tempi accettabili, di creare un sistema di accesso alla ricerca che premi il merito e che si avvicini a quello europeo.

Il SAUR-CER persegue, in particolare, lo scopo di mettere a punto strumenti, anche contrattuali, che possano consentire ai ricercatori degli Enti pubblici di ricerca di interagire e collaborare con le Università, anche straniere, e con il mondo della ricerca privata pur se costretti in uno stato giuridico che ne limita le azioni e ne inibisce le responsabilità

Negli Enti di ricerca, infatti, il rapporto di lavoro dei ricercatori è stato regolato per un breve periodo da un contratto collettivo di natura dirigenziale (CCNL 05/03/1998) e poi è stato ricondotto in seno ai contratti del personale di comparto (impiegati e tecnici) in palese violazione, tra l'altro, del comma 2 dell'art. 15 del d.lgs 165/2001 che, non consentendo alla dirigenza amministrativa la gestione della ricerca,

prevede l'esistenza di una dirigenza scientifica che non può che individuarsi, appunto, nei ricercatori.

E' di tutta evidenza, quindi, la difficoltà in tale situazione di poter utilizzare strumenti quali la mobilità nazionale ed internazionale e la stessa cooperazione scientifica, con grave danno per il livello qualitativo della ricerca del nostro paese che è ben lontana dagli *standard* previsti nella ben nota "**Carta Europea del Ricercatore**", documento che pure gli Enti italiani hanno sottoscritto ormai da tempo.

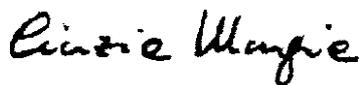
Per tale motivo il SAUR, tramite la sua struttura degli Enti di ricerca e la CONFEDIR, continuano da tempo a richiedere di restituire dignità professionale ai ricercatori, ai tecnologi ed al personale scientifico di alta qualificazione professionale degli EPR rivedendone lo stato giuridico, piuttosto che continuare a regolare in modo eterogeneo funzioni, compiti e responsabilità.

Purtroppo, sembra che il settore della ricerca non sia al centro delle attenzioni della politica e delle istituzioni, tanto è vero che il **contratto collettivo dei dirigenti amministrativi** degli enti di ricerca sottoscritto anche dalla CONFEDIR lo scorso 5 marzo è riferito al periodo contrattuale 2002-2005: un rinnovo avvenuto dopo più di due anni dalla scadenza del contratto stesso!

Il SAUR-CER ha recentemente affrontato anche la tematica complessa e delicata delle **stabilizzazioni del personale precario negli Enti di ricerca**, operando in tal senso anche presso la Funzione Pubblica. Un'operazione, questa, che non in tutti gli Enti ha imboccato la strada auspicata del premiare il merito e la tenacia di molti giovani qualificati; in molti casi, infatti, si sta risolvendo con una cieca e del tutto parziale sanatoria.

Su questi ed altri temi di interesse per la ricerca negli Enti pubblici il SAUR, sostenuto dalla CONFEDIR, investirà tutte le proprie energie e risorse.

Coordinatore Nazionale
Dr.ssa Cinzia Morgia



DIREL

Federazione Dirigenti Enti
Locali

Aderente a CONFEDIR

Congresso Confedir 3 – 4 aprile 2008

La Direl – Federazione nazionale Dirigenti degli Enti Locali opera nelle Autonomie Locali quali Comuni, Province, Camere di Commercio, Consorzi, ecc. tutelando sia la dirigenza che i funzionari direttivi. La sua ramificazione sul territorio nazionale è abbastanza ampia e l'attività di adesione si sta accentuando negli ultimi tempi.

Il particolare connotato della Direl di essersi posta sempre quale soggetto sindacale apolitico e apolitico, e quindi portavoce degli specifici interessi della categoria nei diversi ambiti istituzionali, ha determinato un clima favorevole ed una fiducia da parte dei dirigenti e funzionari direttivi già iscritti in passato e di coloro che hanno aderito ultimamente.

L'attività dei dirigenti e dei funzionari direttivi nelle diverse realtà locali, poste a più diretto contatto con il singolo cittadino utente, con il contribuente, nonché con le imprese, incide sostanzialmente sulla vita dei singoli destinatari e della intera collettività.

La spesa corrente e per investimenti delle Regioni e degli Enti locali incide sul bilancio dello Stato nella misura, all'incirca, del 70% e quindi appare evidente che le scelte strategiche operate dai diversi organi istituzionali decentrati e le eventuali criticità influenzano pesantemente i servizi erogati alla cittadinanza.

Il Paese chiede ed esige una migliore gestione economica della Pubblica Amministrazione e la introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative negli uffici ha momentaneamente mascherato la mancata costruzione di un efficace sistema di valutazione sociale delle iniziative intraprese, senza una necessaria verifica sulla collettività.

La privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici introdotta dalle ultime riforme, mutuando il sistema dell'impresa privata, ha avuto come obiettivo principale quello di affiancare ai criteri di imparzialità, correttezza e trasparenza, sanciti dalla Costituzione, quelli di efficacia ed efficienza.

Le finalità pubbliche e non mercantili si basano sulla soddisfazione sociale e sullo sviluppo economico del Paese talché il ruolo riconosciuto alla pubblica amministrazione non può essere sacrificato da un distorto efficientismo. Peraltro gli interessi economici e di potere che orbitano intorno alle scelte della pubblica

amministrazione determinano una notevole interferenza sulla programmazione delle iniziative e possono non garantire il ruolo di terzietà ed imparzialità nei confronti della società.

E' indispensabile che si faccia chiarezza e sia resa effettiva la separazione tra poteri decisionali e gestionali, garantendo ai funzionari e dirigenti indipendenza da vincoli, pressioni e ricatti, anche in occasione della valutazione del loro operato.

Valutazione che non può prescindere dalla eventuale carenza di risorse umane e strumentali messe a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi definiti dagli organi istituzionali.

Tra le finalità che la DIREL intende perseguire, per la tutela delle categorie rappresentate, rilevano, tra l'altro, l'affermazione della imparzialità della dirigenza e dei funzionari nel proprio operare, il reclutamento e la valutazione delle capacità, professionalità e competenze della dirigenza e dei funzionari, la valorizzazione delle risorse interne, riducendo il massiccio ricorso a professionalità esterne che non sempre hanno dato buona prova di sé, la limitazione delle esternalizzazioni e del lavoro precario, la correlazione tra la retribuzione complessiva e le prestazioni richieste.

Il raggiungimento degli obiettivi proposti potrà avere un impatto anche sulla collettività in quanto il dirigente o funzionario motivato, e quindi posto nelle condizioni di poter svolgere un ruolo sociale importante e svincolato da pressioni, potrà esercitare la funzione affidata in modo efficiente ed efficace, ma anche perseguendo l'interesse collettivo in modo corretto, trasparente ed imparziale.

*Il Segretario Generale
Filippo Giordani*

CONGRESSO CONFEDIR-MIT

3- 4 aprile 2008

La responsabilità sociale nella pubblica amministrazione: etica ed efficienza DOCUMENTO DIRER

I recenti spettacolari processi dell'ingegneria, della genetica e delle scienze in genere hanno dato origine ad una serie di problematiche morali. Oggi si parla molto della necessità di trovare una nuova etica che ci aiuti a eliminare difficoltà quali la povertà e la distruzione dell'ambiente. Una nuova etica ci possa portare a guardare la vita non solo in termini di valori di utilità o di efficienza produttiva ovvero come semplice entità fisica o prodotto di consumo.

Corollari importanti di questa nuova etica sono il controllo della tecnologia a fronte dei progressi della scienza e la regolamentazione dei sistemi di controllo sociali e legislativi sotto l'aspetto della responsabilità .

I problemi etici diventano così problemi politici.

Quali sistemi di controllo, quali modelli organizzativi adottare?

Per parlare di responsabilità sociale, etica ed efficienza nella pubblica amministrazione si devono perciò esaminare i sistemi di controllo e gli assetti organizzativi.

Gli assetti organizzativi della Pubblica Amministrazione e della Dirigenza Pubblica sono il frutto di il contesto normativo caratterizzato dalla successione di oltre cinquanta interventi legislativi.

A comporre il corpus giuridico odierno hanno concorso a partire dalla legge delega del 1992, il decreto legislativo 29 del 1993 sulla "privatizzazione" del pubblico impiego, la legge delega n°59 del 1997, il decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, la legge n° 145 del 2002 fino alle ultime norme incluse nella legge finanziaria 2008 .

A questo complesso, sofferto e, purtroppo, farraginoso corpus si sono aggiunti, e si continuano ad aggiungere, le normative a livello locale con tutte le novità introdotte dalla riforma del titolo V della Costituzione che ha determinato, tra gli altri, la eliminazione pressoché totale dei controlli statali.

Tale quadro ha fatto sì che le Regioni, attraverso il proprio potere legislativo, intervenissero in modo sempre più diretto sugli assetti organizzativi degli enti e sul ruolo del dirigente.

La riorganizzazione amministrativa, dopo il 2003 e, in particolare dopo le tornate elettorali, ha accentuato ed espanso , oltre lo spoil-sistem ai vertici dell'Ente, anche la cortocircuitazione della struttura amministrativa. Tutto ciò ha prodotto uno scivolamento progressivo verso la crescente precarizzazione della dirigenza.

Tale fenomeno produce effetti inquietanti per l'intero assetto istituzionale della Pubblica Amministrazione.

Esso infatti mina alla base il principio di indipendenza e separazione dall'organo di direzione politica conducendo inevitabilmente l'operato della P.A. verso una gestione legata ad esigenze ondivaghe ed episodiche.

In questa realtà il principio costituzionale del buon andamento ed alla imparzialità della pubblica amministrazione viene, nei fatti, fortemente compromesso

La condizione di fatto in cui si è venuto a trovare il Pubblico Dirigente è quella ormai di dover rispondere del proprio operato, non tanto, come si dovrebbe, sulla base del dettato costituzionale che regola i doveri del pubblico funzionario, ma prevalentemente, sotto lo scacco di non veder più rinnovato il proprio incarico e o compromesso il proprio iter professionale.

Ciò è particolarmente vero per quanto riguarda i Dirigenti delle Regioni in considerazione della autonomia di tali enti.

La **separazione del potere politico da quello gestionale** non ha dato i risultati sperati. Ciò è dovuto alla complessità delle norme introdotte negli ultimi anni e dalla pigrizia del Legislatore nell'affrontare l'argomento con una normativa chiara e definitiva sulla materia. La **discrezionalità su nomina e revoca dei dirigenti**, non solo apicali, da parte degli organi di direzione politica, viene sempre più fondata su una malintesa "fiduciarità" del rapporto tra politica ed amministrazione.

Questa interpretazione della privatizzazione appare superata sia in dottrina che nel dibattito politico ufficiale.

L'orientamento consolidatosi è, ormai, quello ritenere compatibile col dettato costituzionale solo la discrezionalità delle nomine dei dirigenti a diretto contatto con il vertice politico delle amministrazioni.

In tal senso si esprimono le norme in vigore, sia di legge che contrattuali.

La prassi dominante, però, soprattutto nelle Autonomie Locali, va nel senso opposto.

La lottizzazione di ogni posto di funzione dirigenziale ed anche subdirigenziale in occasione di ogni cambio di Presidente, Assessore o di maggioranza politica è diventata un esercizio consolidato e palese producendo una continua ed altalenante giostra di incarichi.

La DIRER propone l'adozione di un provvedimento legislativo quadro nazionale che ristabilisca i giusti parametri partendo da una stabile dotazione organica della dirigenza, ridotta anche all'osso che sia la vera spina dorsale dell'Ente e sia **garanzia della continuità amministrativa per le funzioni istituzionali che devono essere comunque svolte a prescindere da risultati elettorali o turbative politiche.**

La logica dello **spoil system** deve essere limitata solo ai dirigenti di livello apicale.

Quanto al **sistema di controllo e di valutazione della dirigenza** si deve registrare una totale inadeguatezza degli strumenti posti in essere. I sistemi di valutazione delle performance pur ampiamente presenti nella p.a. sono prettamente

autoreferenziati, cioè hanno avuto uno sviluppo quasi esclusivamente interno alle organizzazioni, senza riscontri né confronti con l'esterno.

Quasi mai sono stati sviluppati canali di comunicazione con portatori di interessi esterni, la voce dell'utenza non rientra fra gli elementi di valutazione.

Ulteriore elemento di debolezza è rappresentato dalla mancanza di specifiche competenze professionali nel campo di valutazione della performance. Solo in pochi casi la scelta dei soggetti è guidata da criteri e requisiti di competenza professionale e non esiste anche a livello nazionale un insieme di conoscenze teorico-pratiche che possa essere considerato anche come modello di riferimento per i valutatori.

I NIV, in poche riunioni l'anno, si limitano per lo più agli spetti formali della erogazione dei premi e delle retribuzioni di risultato in un'ottica prettamente formalistica-burocratica .

Il cattivo funzionamento del processo di valutazione ed mancato coinvolgimento della valutazione stessa nei processi decisionali ha ampliato i margini di discrezionalità da parte della sfera politica nei confronti della dirigenza specialmente per quanto riguarda l'affidamento degli incarichi.

Eppure l'aumento della produttività e dell'efficienza di un sistema non può non basarsi sulla misurazione delle performances.

La **DIRER ritiene** fondamentale che siano poste in essere tutte le possibili azioni volte alla **promozione del merito, della professionalità della responsabilità** a tutti i livelli. Occorre sempre più **potenziare la quantità di risorse** finalizzate al miglioramento delle performances dell'organizzazione nella logica di una sempre maggior rilevanza della contrattazione regionale e del rafforzamento della contrattazione decentrata .

La **contrattazione integrativa** costituisce un nodo importante per il rilancio delle attività ed ha una valenza strategica per la stessa riorganizzazione della sfera pubblica.

Il percorso va inquadrato in un'ottica complessiva di **riforma del sistema** della contrattazione che elimini l'accumularsi di anni di **ritardi nella stipula dei contratti** pubblici e che dia il giusto risalto alle richieste delle Regioni di una maggiore autonomia derivante dalla attuazione del Titolo V della Costituzione. In primo luogo si rende necessario un diverso coinvolgimento dei Comitati di Settore, attraverso propri rappresentanti, nelle delegazioni trattanti, ma si dovrà anche riesaminare l'ipotesi di collettivi nazionali stipulati dall' ARAN nei settori di competenza regionale o a competenza ripartita. Non si può, infatti, non **intervenire sulla struttura stessa dell' Agenzia**, a partire dai suoi organi di vertice, **per renderla effettivamente rappresentativa anche del sistema regionale e delle autonomie locali.**

Etica ed efficienza incidono sul sistema valoriale e motivazionale dei dipendenti.

La **motivazione del personale** non può continuare ad essere mortificata.

La vicenda della **Vicedirigenza** è emblematica . L'istituto introdotto con l'art.17 bis del d.lgs. 165/2001, a causa di una formulazione poco chiara del testo normativo originario, ha trovato molte difficoltà di applicazione. Così il legislatore è

intervenuto successivamente con la legge n. 168 del 17 agosto 2005, art 14-octies, modificando in parte l'art.17-bis del d.lgs. 165/2001, ed ha separato l'area della Vicedirigenza per renderla più simile a quella della dirigenza ribadendo la chiara e precisa volontà di riconoscere al vicedirigente un particolare ruolo funzionale simile al dirigente.

Ora si rende necessaria l'estensione di tale figura anche nell'ambito delle Regioni per consentire di inquadrare e riconoscere una situazione retributiva adeguata alla diversa e specifica professionalità e responsabilità che il personale svolge all'interno dell'Ente.

Questo **non** è realizzabile all'interno di un **ordinamento contrattuale unico** destinato a tutto il personale del comparto, in quanto la maggior parte degli istituti giuridici non è in grado di regolare figure più vicine alla dirigenza che agli altri dipendenti.

Inoltre le vicende dei processi di riqualificazione, ripetutamente censurati dalla Corte costituzionale, stanno a dimostrare come, in un ordinamento contrattuale unico, le posizioni funzionali-retributive più elevate vengano utilizzate per far progredire economicamente la massa dei dipendenti, mortificando funzionari e professionisti che in tali posizioni si sono collocati per concorso.

Anche con l'ultimo CCNL, la cui ipotesi è stata di recente sottoscritta, si è persa una occasione importante; è necessario, per non continuare a frustrare le aspettative di una intera categoria individuare e porre in essere subito soluzioni normative e contrattuali che consentano di valorizzare le risorse umane dotate di elevata professionalità rendendo l'organizzazione regionale più agile flessibile efficiente ed efficace.

L'introduzione di logiche privatistiche-economiche nella gestione pubblica, infine, ha favorito, nel corso degli ultimi anni, una profonda **accelerazione delle attività esternalizzate**. L'esternalizzazione, ove applicabile e applicata nel rispetto dei principi costituzionali del corretto amministrare la cosa pubblica, consente di mettere in atto positivi processi di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione per rispondere in maniera più efficace ed economica ai bisogni dei cittadini.

Di contro l'applicazione di tale opzione sta progressivamente producendo :

- precarizzazione fino all'esautoramento della funzione del dirigente pubblico;
- perdita di reale controllo a seguito del decentramento all'esterno di determinate attività;
- permanere in capo alla dirigenza della responsabilità esclusiva delle funzioni fornite al cittadino dalla P.A. svolte da soggetti esterni non sempre facilmente controllabili.

Il principio pertanto è accettabile a condizione che **si stabiliscano con normativa precisa i confini delle attività esternalizzabili e le modalità i sistemi di controllo e delle responsabilità-**

Anche in questa materia va attuata una seria riflessione su quanto accaduto, verificando i risultati fino ad oggi ottenuti in considerazione che l'eccessivo ricorso alle esternalizzazioni di servizi anche istituzionali e l'impiego ordinario di personale precario rappresentano elementi di grave criticità sociale sul funzionamento della pubblica amministrazione.

Ci aspettiamo dal futuro Governo risposte rapide e tempestive soluzioni.

Riteniamo che il punto di partenza non possa che essere quello Costituzionale: la Pubblica Amministrazione deve operare sulla base dei principi di: imparzialità, buon andamento, servizio alla Nazione.

Se come si afferma da più parti, pubbliche e private, la competitività del Paese è strettamente connessa alla qualità della Pubblica Amministrazione perché da questa dipende l'attuazione delle politiche pubbliche e l'efficienza dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, allora l'assetto della dirigenza pubblica è strettamente legato al futuro di ogni cittadino italiano.

Appare evidente, quindi, che sulle riforme fatte e su quelle da fare occorra avviare una profonda riflessione.

Riteniamo che questa riflessione debba essere aperta e pubblica e debba avere come principale punto rivedere il ruolo e le funzioni delle Regioni. Esse non potranno basarsi sulla gestione amministrativa ma dovranno occupare il ruolo originario assegnato dalla Carta Costituzionale, quello di Ente di Programmazione, Indirizzo Coordinamento e Controllo, nei riguardi degli enti preposti alla gestione amministrativa, ed un nuovo ruolo sul livello comunitario ed internazionale.

La Direr ritiene che

-vada perseguito con ferma determinazione in ogni sede l'effettiva autonomia della dirigenza dal potere politico, con la reale distinzione del ruolo di indirizzo politico da quello di gestione amministrativa;

-vada decisamente delimitato lo spoil system ed il ricorso alla dirigenza esterna alle amministrazioni;

-vada in ogni caso contrastato l'accesso di soggetti esterni senza il rispetto dei requisiti previsti per la dirigenza e senza il rispetto di forme di selezione ad evidenza pubblica;

-vada sostenuto il processo di una vera ed incisiva riforma del Pubblico impiego, a condizione che:

1. si semplifichino effettivamente e non demagogicamente le procedure burocratiche;
2. sia rafforzata l'autonomia dei dirigenti ed esclusa categoricamente l'ingerenza dei politici nella gestione;
3. siano rispettate le modalità di selezione ad evidenza pubblica dei nuovi dirigenti, sia assunti a tempo indeterminato che a tempo determinato con contratti di diritto privato, e forniti tutti i mezzi necessari per l'esercizio autonomo della funzione;

-vadano ridefiniti i modi di contrattazione e sostenuti i processi di ridefinizione degli organi negoziali di parte pubblica in coerenza con il nuovo assetto

istituzionale e per rendere la procedura rispettosa dei termini di rinnovo dei contratti;

-vada data concretezza al sostegno dei Quadri Direttivi per il passaggio ad una distinta contrattazione e per il riconoscimento nelle Regioni della Vice dirigenza.

Nella pubblica amministrazione, per risolvere il binomio etica/efficienza, per far sì che il valore economico sia assunto non come unico criterio discriminante, c'è bisogno di riforme, di nuove regolamentazioni e controlli, c'è bisogno di ripensare i sistemi sociali e legislativi, ma c'è bisogno anche di un nuovo modo di sentire il valore della vita stessa attraverso il concetto di origine dipendente di tutti i fenomeni. In realtà ognuno crea veramente valore quando si rende conto che niente è solo suo, ma tutto è una faccenda comune. Gandi espresse bene le conseguenze della vita in una società sempre più avida osservando: “ Al mondo c'è abbastanza per le necessità di tutti , non c'è abbastanza per l'avidità di ognuno”. I percorsi individuali sono indispensabili perché il cambiamento di una sola persona porterà al cambiamento del destino di tutta l'umanità. Da ciò dipende il futuro e della vita sul nostro pianeta.

CONFEDIR – P.A.

(Roma 3-4 aprile 2008 Congresso CONFEDIR-MIT)

Non so se oggi si chiuda un'epoca o se se ne apra un'altra.

Non lo so, perchè oggi Roberto Confalonieri passa solo una delle due mani ad un nuovo Segretario CONFEDIR, perché ha assunto un incarico ancora più prestigioso.

Non sono un politico, perciò non Vi farò promesse roboanti ma cercherò di essere concreto e di darVi solo pochi messaggi di lavoro.

1. CONTINUITA'

Ve la garantisco, così come Vi garantisco l'impegno personale.

2. GIOCO DI SQUADRA

Nella CONFEDIR l'ambiente è stato, quasi sempre, cortese, se si esclude qualche momento di criticità, legato soprattutto a qualche personalismo. Penso di aver dimostrato con i fatti, in questi anni, di essere disponibile alla collaborazione più ampia.

CONFEDIR PA è molto più vasta della CIMO-ASMD, per questo dovrò imparare da Voi molte cose, molti aspetti peculiari di ogni settore.

Faremo (me lo auguro) un gioco di squadra, con incontri periodici con ogni sigla confederale, per puntualizzare: a) le tematiche di ciascuno; b) le tematiche comuni.

Per questo chiedo ai componenti dell'esecutivo di elaborare un **calendario fisso** (giorni e date) sia per le **riunioni di Segreteria** che per gli incontri con le singole sigle.

3. CONOSCENZA-DOCUMENTAZIONE

Solo la buona conoscenza dei problemi ci potrà consentire di essere efficaci, tempestivi, concreti. Ma conoscenza significa documentazione, da reperire e da studiare.

Conoscenza significa elaborazione di **documenti condivisi** sui temi confederali comuni e scottanti.

Conoscenza significa lavoro d'équipe, articolato per competenze e senza prevaricazioni.

Conoscenza significa **minimo comune denominatore** sugli aspetti pregnanti del nostro essere dipendenti pubblici.

Pochi temi, su molti. **INCARICHI, CONCORSI, CARRIERA, ORARIO DI LAVORO, MOBILITA', MOBBING, RAPPRESENTATIVITA', SICUREZZA, PRECARIATO, D.Lgs. 66/03, PENSIONI, COSTO DELLA VITA, RUOLO DELLA DONNA NELLA P.A.,** e per ultimo ma non ultimo la VICE-DIRIGENZA

Su ciascuno di questi dovremmo elaborare una specie di vademecum confederale, da aggiornare con periodicità.

4. ORGANIZZAZIONE

Siamo cresciuti più al Centro che in periferia. La nuova Segreteria dovrà cercare di potenziare le **realità regionali** accreditandole ufficialmente con le diverse strutture regionali ed aiutandole nell'inserimento nei tavoli che contano, ovviamente con il MIT.

Il Segretario organizzativo avrà perciò il compito delicato di verificare, Regione per Regione, la situazione in modo che **l'anno 2009** possa essere l'anno delle federazioni regionali "attive".

5. RAPPORTI ROMANI

Confalonieri mi ha promesso di introdurmi in quegli ambienti romani che, come CIMO-ASMD, ho frequentato poco o niente. Sono sicuro che lo farà. Ad ogni buon conto, anche per questo aspetto, dovrà esserci un periodo di apprendistato. La lunga esperienza maturata in CIMO-ASMD mi ha abituato a fare tante scale, con esiti altalenanti. Oggi (più di ieri) so che funzioni come questa richiedono **pazienza, coerenza, preparazione, dignità.**

Considero un onore, per me, diventare Segretario di questa Confederazione. Considero un onore essere scelto da Voi. Ed, a Voi, renderò conto delle scelte e dei

comportamenti, promettendoVi fin da ora che non piegherò la schiena e che non cederò ai ricatti ed alle promesse personali.

Ci tengo a dirlo, a voce alta, anche se non ce ne sarebbe bisogno. A voce alta perché non ho alcuna intenzione – negli anni a venire – di comportarmi in modo diverso a quanto fatto da Presidente della CIMO-ASMD che lascerò nel settembre 2009.

Con gli anni, ho perso qualche asprezza personale ma non ho perso la **coerenza**, ossia la principale eredità che, a 7 anni, mi ha lasciato mio padre. Non sono uomo da compromessi ma so quando bisogna accontentarsi.

6. RILANCIO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Lo so che non sarà facile. Ma la nuova CONFEDIR dovrà puntare alto: al rilancio ed alla valorizzazione dei dirigenti, dei funzionari, dei Quadri e professionisti della P.A., in ogni settore.

Non sarà facile perché richiederà **sostanza di idee, presenza**, negli eventi che contano, **costanza e tignosità** da vecchio mediano nel Padova di Rocco.

Il rilancio andrà realizzato utilizzando ed ottimizzando le risorse disponibili, con una continua e “discreta” presenza mediatica, a partire da periodici comunicati stampa sui temi confederali più caldi.

A questo scopo, dovremmo impostare un programma di comunicazione (adatto stampa, rete delle TV locali, etc.) da soli od in sinergia con l’altro braccio di CONFEDIR-MIT, ossia con la dirigenza privata.

Loro, 15 giorni fa, ci hanno dimostrato cosa si deve fare, per avere riscontro sui giornali. “La tazzina di caffè”.

Ma, per arrivare alla tazzina, hanno avuto un approccio tecnico al tema, da veri professionisti.

Chi sono oggi, i professionisti pubblici, e che ruolo concreto hanno – nei diversi ENTI – nella gestione di questo strano Paese.

Qual è la loro immagine pubblica? Quella di menefreghisti o quella di piccoli imprenditori nei loro uffici?

Perché un qualunque tizio “rampante” dovrebbe oggi essere allettato nel fare il dirigente in Comune, in Regione, in un Ministero?

E’ pensabile che si possa farlo senza un premio di carriera, anche economico?

E come è possibile – oggi – essere autorevoli nei confronti di persone che guadagnano (a ragione od a torto) molto più di un qualunque funzionario che lavori nei settori di nostra competenza?

Rilancio dell’immagine dirigenziale. Rilancio e potenziamento della CONFEDIR PA. Due compiti difficili che però, con il Vostro aiuto e con l’aiuto del TEAM che eleggerete, potremo cercare di realizzare, con concretezza e con tenacia.

Non siamo nel migliore dei mondi possibili.

Non saranno tutte rose e fiori. A Qualcuno pesterò i piedi. Qualcuno Altro sarà invece gratificato.

Ma, la nostra, deve essere una squadra coesa e, possibilmente, vincente.

Lo dobbiamo a Confalonieri, lo dobbiamo ai nostri associati e lo dobbiamo a Noi stessi. Noi ci proveremo, se non altro per poter - domani – almeno dire: “Comunque sia, Noi ci abbiamo provato. Altri sono rimasti a casa loro... Noi no, abbiamo cercato di cambiare le regole...”.

Non sarà facile ma, grazie a tutti Voi, faremo qualche passo in più, alla ricerca di un’Italia migliore, anche per i dipendenti pubblici e per tutti coloro che – giorno dopo giorno – tengono in piedi questo strano ma meraviglioso Paese.

Sopperendo con l’intelligenza alle carenze organizzative strutturali.

Superando, con il sorriso e con il buon senso, le quotidiane criticità lavorative.

Perchè noi siamo CONFEDIR, cioè **consapevoli** che la nostra Confederazione è costituita da **professionisti fedeli** ma **consapevoli**.

Consapevoli di valere e di volere.

Grazie a Tutti e buona salute a Tutti!

Stefano Biasioli