

## Intervento al Convegno UDEUR del 21 marzo 2006

Nel programmi elettorali presentati da Centrosinistra e Centrodestra il tema della Pubblica Amministrazione e, in particolare, del Pubblico Impiego è assolutamente trascurato; segno di una **preoccupante carenza di attenzione e sensibilità da parte della classe politica del Paese**; la Pubblica Amministrazione non è un “servizio” autogestito o automatico o socialmente asettico: essa è costituita da 3.800.000 lavoratori, cioè quasi il 25% dei lavoratori dipendenti italiani.

Le problematiche connesse a tali lavoratori non possono essere ignorate e neanche minimizzate: esse debbono essere affrontate in tutta la loro complessità e numerosità, pena l'inefficienza e l'inefficacia dell'azione che la PA svolge nell'interesse della Collettività.

Non è possibile legiferare su cosa deve fare la PA (semplificazione, trasparenza, privacy, silenzio assenso, rapporto diretto con il cittadino, ecc.) considerando la stessa come una “scatola magica” ed ignorando le problematiche del personale che, poi, è chiamato ad applicare tutte queste norme, regole ed innovazioni; non ci si riferisce solo al cronico ritardo con il quale si rinnovano i contratti di lavoro ma anche alla perdita di professionalità, alle riqualificazioni generalizzate, alle retribuzioni a pioggia ed al massimalismo dei contratti collettivi.

Le conseguenze di questo tipo di atteggiamento sono quelle che si riscontrano quotidianamente negli uffici: demotivazione, perdita di professionalità, esodo dei più capaci.

Gli interventi legislativi degli ultimi anni non hanno fatto che accentuare questa situazione di disagio perché sono stati parziali, disorganici e, spesso, contraddittori.

Appare indispensabile recuperare il ruolo ed il valore delle *Funzioni pubbliche* che la Costituzione attribuisce alla PA ed ai dipendenti pubblici; questo non solo nello Stato ma anche e soprattutto sul territorio (regioni ed autonomie locali) e nella Sanità. Nel momento in cui le riforme federali trasferiscono poteri e risorse al territorio, è ancora più importante ritrovare il comune denominatore dei principi costituzionali per evitare che l'Italia subisca la frantumazione dei livelli sociali minimi garantiti dalla Costituzione.

In questo momento, quindi, si rende indispensabile approfondire l'analisi sul funzionamento interno ed esterno della PA, realizzando un attento monitoraggio sulle conseguenze che le norme legislative degli ultimi 10 anni hanno determinato sul funzionamento della PA, sulla qualità dell'assetto interno del personale e sulla reale qualità dei servizi erogati ai cittadini – utenti – pazienti – contribuenti.

Non è sufficiente mascherarsi dietro un incremento – che pure c'è stato – delle tecnologie e dell'informatica, le difficoltà organizzative e gestionali degli uffici sono sotto gli occhi di tutti ed impediscono che le attività siano svolte nel rispetto del *buon andamento* e dell'*imparzialità* richiesti dalla Costituzione.

Gli elementi critici, in estrema sintesi, si possono individuare in:

- § ruolo della dirigenza e reale indipendenza dal potere politico;
- § recupero delle professionalità più elevate oggi mortificate dai contratti di lavoro (vicedirigenza, ricercatori, professionisti, ecc.);
- § regole di rappresentatività che impediscono la reale corrispondenza con la rappresentanza degli interessi delle diverse categorie di dipendenti pubblici;
- § eccesso di incarichi a soggetti esterni, soprattutto professionisti e dirigenti;
- § eccesso di esternalizzazione di servizi, anche istituzionali, con diminuzione del controllo strategico, della qualità dei servizi e con incremento dei costi diretti ed indotti.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

prime proposte di intervento della CONFEDIR:

1. rivedere l'assetto dei contratti collettivi riportando in ambito legislativo l'ordinamento e lasciando alla contrattazione gli aspetti economici come vuole la legge delega 421/1991 e come ribadito in diverse occasioni dalla Corte Costituzionale; la riapertura delle carriere, a cui la CONFEDIR fa spesso riferimento, non è l'incremento automatico delle retribuzioni ma solo la possibilità di individuare un percorso di carriera basato su professionalità e meritocrazia e non su riqualificazioni del personale le cui regole sono decise dalle contrattazioni decentrate sulla base di interessi spesso distorti, come testimoniato dalle innumerevoli censure dalla magistratura.
2. Modifica delle regole di accesso alla dirigenza che oggi non consentono ai funzionari direttivi di proseguire la loro naturale carriera in quanto si fa eccessivo ricorso agli incarichi esterni ed anche ai corsi della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione che, invece, dovrebbe svolgere compiti di perfezionamento e specializzazione.
3. Modifica dello scenario contrattuale, in quanto la semplice distinzione aree dirigenziali e comparto dei livelli si è dimostrata assolutamente insufficiente; devono essere avviati, oltre ai contratti di comparto, quelli di area *management* (dirigenza e vicedirigenza) e di area professionale (sanitari, professionisti, ricercatori).
4. Devono essere riviste le regole sulla rappresentanza e rappresentatività: essendo applicati di fatto *erga omnes* tutti i contratti, il sistema deve assicurare la massima rappresentanza al tavolo delle trattative, facilitando e non ostacolando – come avviene oggi – le aggregazioni tra sindacati.
5. Introduzione di un Consiglio arbitrale della pubblica amministrazione che consenta ai dipendenti pubblici di affrontare il contenzioso con la propria amministrazione tramite un percorso alternativo più rapido e meno costoso della strada giudiziale spesso soggetta anche al dubbio sulla giurisdizione.
6. Ridefinire il ruolo dell'ARAN, anche alla luce delle riforme costituzionali già poste in essere e quelle in divenire; ipotizzare un'Agenzia più snella con una sezione indipendente per il coordinamento delle Regioni.
7. Modifica delle procedure di contrattazione: non è possibile che molti contratti siano negoziato a quadriennio abbondantemente scaduto e che la contrattazione sia realizzata con le organizzazioni sindacali formalmente rappresentative l'anno ancora precedente al quadriennio di riferimento, quando sono a disposizione dati sulla rappresentatività molto più recenti. Deve anche considerarsi la necessità che il contratto entri in vigore alla prima sottoscrizione, esattamente come avviene nel settore privato, senza dover aspettare molti mesi per le successive verifiche.