

CONFEDIR - mit

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

L'ANALISI POLITICA

Le organizzazioni che rappresentano i manager ed i professionisti dipendenti del lavoro pubblico e privato hanno trovato difficoltà nell'ultimo periodo storico ad interloquire con le istituzioni e, in particolare, con i responsabili del Governo nazionale.

Forse anche per questo l'andamento socioeconomico dell'Italia negli ultimi anni è stato assai deludente ed ha determinato un sostanziale impoverimento della popolazione. Lo sviluppo economico non ha tenuto il passo con gli altri paesi dell'Unione europea ed oggi l'Italia è classificata dietro a nazioni che solo pochi anni fa ci invidiavano; il rischio di segnare il passo anche nei confronti dei paesi di nuovo ingresso nell'Unione è concreto e le analisi che vengono condotte proprio dagli organismi europei sono allarmanti.

Per affrontare questa crisi politica e culturale ancor prima che economica e sociale, la CONFEDIR ha avviato un'operazione di aggregazione e di coesione delle organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti, dei quadri e dei professionisti che operano nel mondo del lavoro dipendente sia pubblico che privato, al fine di realizzare l'indispensabile sintesi comune sulle problematiche non solo della categoria ma, proprio, dello sviluppo culturale e sociale del nostro Paese.

Il segnale concreto di questa operazione è dato dalla costituzione di CONFEDIR-MIT che rappresenta l'evoluzione della Confederazione sindacale CONFEDIR operante nel solo pubblico impiego in un nuovo soggetto comprendente anche i Manager Italiani del Terziario (MIT) e proprio questa nuova configurazione consente di approfondire con competenza ed obiettività i diversi problemi in cui Paese si trova e che la classe politica si accinge ad affrontare.

L'impressione che emerge, in particolare, è quella di un momento di grande confusione politica e di carenza di strategie importanti con conseguente guida "alla giornata" del Paese. Una certa instabilità di governo deriva, probabilmente, da un'alternanza politica poco matura che tende a fare e disfare a seconda del colore del Governo, ma c'è sicuramente anche una carenza di fondo nella capacità di ascolto e nella volontà di analizzare in modo obiettivo i segnali che provengono dal Paese.

Tra questi segnali, non possono essere più ignorati quelli lanciati dal management e dalle classi dirigenti della nostra economia, compresa la pubblica amministrazione. Sottovalutare questa importantissima categoria,

infatti, sarebbe ora un errore fatale che condurrebbe non solo ad una pericolosa contrapposizione sociale ma anche e soprattutto ad un sistema di scelte claudicante e di corto respiro.

LA SINTESI

Appare fondamentale, anzitutto, ritrovare sintonia nella fiscalità, contrastando evasione ed elusione ed orientando il prelievo fiscale a favore della famiglia e, in particolare, della famiglia monoreddito. Assieme a questo deve svilupparsi un'intera politica sociale ed economica che consenta una rapida inversione di tendenza nella diminuzione demografica e, quindi, politiche del lavoro credibili ed iniziative che favoriscano la nascita di nuove famiglie.

E' di tutta evidenza che tale impostazione rappresenta, nel tempo, anche il principale antidoto nei confronti del crescente problema previdenziale; il rapporto tra lavoratori attivi e pensionati, infatti diminuisce costantemente e l'unica soluzione strutturale è quella di invertire il processo per evitare che, tra meno di 20 anni le pensioni siano ulteriormente ridotte o i lavoratori attivi debbano assoggettarsi a specifici prelievi di sostegno.

Iniziative meramente finanziarie non possono che soffocare le pensioni ed i redditi medi, collocati appena al di sopra delle fasce di disagio dando la sensazione di ridistribuire risorse economiche ma, in realtà, aggravando la situazione generale.

Un mercato del lavoro sano, dunque, è la chiave di volta per il rilancio dell'economia ma questo presuppone una lotta reale ed efficace al lavoro irregolare che sottrae risorse economiche, destabilizza il sistema sociale ed impedisce la diffusione della sicurezza sul lavoro.

Assieme ad esso è necessario un nuovo impulso alla ricerca ed allo sviluppo per consentire alle imprese italiane di accrescere la loro competitività nei confronti dei mercati esteri ed è fondamentale, quindi, l'utilizzo della formazione del personale con particolare riferimento alle elevate professionalità ed ai manager; proprio questi ultimi devono trovare un maggiore spazio nelle imprese soprattutto del mezzogiorno dove la tendenza ad accentrare nell'imprenditore anche la figura del dirigente o del quadro danneggia proprio la qualità dei prodotti e dei servizi, minando la competitività dell'azienda.

Ma in tutto quanto appena detto è fondamentale il ruolo della Pubblica Amministrazione che è protagonista nella lotta all'evasione fiscale e nella corretta gestione del sistema di prelievo e di controllo, come pure nel controllo del lavoro e nelle iniziative di emersione del lavoro nero. Non ci dimentichiamo, infatti, che evasione e lavoro irregolare rappresentarono non solo una sottrazione di risorse economiche ma anche e soprattutto il primo strumento di concorrenza sleale tra le aziende e, quindi, il principale freno alla crescita delle imprese oneste.

Le politiche di ricerca e sviluppo, poi, non possono essere lasciate alla discrezionalità ed all'impegno dell'ente privato ma devono essere coordinate e guidate da un piano strategico nazionale di ricerca pubblica, in linea con la ricerca internazionale, che sia realmente di ausilio allo sviluppo delle tecnologie e del know how italiano.

Lo sviluppo sociale ed economico del Paese passa, quindi, attraverso la Pubblica Amministrazione; per il sostegno alle imprese, il controllo delle attività, i servizi ai cittadini ed il mantenimento dell'equilibrio del mercato del lavoro. La sanità è l'ambito di maggiore rilevanza e di più immediato impatto dove la Pubblica Amministrazione gestisce i flussi economici dei contribuenti fornendo servizi di rilevanza essenziale per la qualità della vita. Ma anche la scuola, la sicurezza e la previdenza sociale, per citare solo i principali, rappresentano momenti della vita sociale fondamentale per una società civile.

Il corretto funzionamento della Pubblica Amministrazione, dunque, è il fulcro su cui appoggia la leva dello sviluppo e del benessere sociale e deve essere considerato come obiettivo strategico primario per la vita del Paese. La Pubblica Amministrazione non è una "scatola magica", ma svolge il proprio ruolo tramite tre milioni e mezzo di dipendenti spesso demotivati e disillusi. Negli ultimi anni ci sono state riforme e controriforme che hanno condotto il potere politico sin dentro gli uffici amministrativi, minando l'autonomia e l'indipendenza del dirigente e dei suoi collaboratori.

Il rapporto tra Stato e Regioni ed Autonomie locali, rivisitato alla luce della riforma costituzionale del 2001, ha determinato frequenti attriti ed ha trovato, a tutt'oggi, equilibri spesso precari basati su elementi di convenienza politica. La privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici è stata realizzata con l'obiettivo di rendere la Pubblica Amministrazione efficiente come un'impresa privata ma il risultato, a 15 anni dalla riforma, lascia assai perplessi in quanto gli unici miglioramenti dei servizi ai cittadini ed alle imprese provengono dalla informatizzazione degli uffici e dalla riorganizzazione di alcuni settori per merito di dirigenti e personale che ha spinto il proprio impegno al di là del normale dovere d'ufficio.

Inoltre, ci si sta rendendo conto solo ora che il ricorso a soggetti esterni assunti a contratto o per consulenza non conduce ad alcun miglioramento se non nei casi di professionisti con particolari specializzazioni non presenti all'interno dell'amministrazione. Le esternalizzazioni di interi servizi, poi, si stanno generalmente dimostrando non solo di scarsa qualità ma anche antieconomiche.

Si è determinato, inoltre, un massiccio fenomeno di lavoro precario, causato dal permanente blocco delle assunzioni e dalla estrema facilità con la quale le amministrazioni possono acquisire lavoro a titolo flessibile da soggetti esterni alla Pubblica Amministrazione.

Paradossalmente, nel momento in cui si inizia a parlare in modo serio di Responsabilità Sociale delle Imprese, alla Pubblica Amministrazione viene sottratta proprio questa sua peculiare e costituzionale caratteristica, ridisegnandole un ruolo da "impresa privata" in nome di un malinteso efficientismo.

Il personale dipendente, infine, si trova in una situazione economica e di aspettativa di carriera drammatica: i contratti di lavoro sono rinnovati al minimo e con molti anni di ritardo rispetto al lavoro privato e le carriere, intese non come scatti automatici ma come concorsi interni e promozioni, sono state abolite dalla riforma della privatizzazione. I contratti collettivi, infatti, prevedono solo passaggi di livello economico effettuati sostanzialmente per anzianità e non per merito che non sono funzionali all'amministrazione ed assorbono ingenti risorse economiche.

La dirigenza pubblica, in particolare, si trova in una posizione di estremo imbarazzo in quanto legata a doppio filo con il potere politico che ha la capacità discrezionale, se non l'arbitrio, di confermare o meno gli incarichi conferiti e le corrispondenti spettanze economiche. L'obiettività e l'oggettività della valutazione del dirigente è, a tutt'oggi, un'utopia.

LE CONCLUSIONI

E' necessario, quindi, un momento di collaborazione tra classe politica e management per mettere a fuoco con obiettività e serenità tutti gli aspetti critici della vita del Paese, individuando i possibili interventi strutturali che possano essere progettati a livello politico e gestiti dalla dirigenza pubblica nel sistema di controllo e servizi e dalla dirigenza privata nella gestione del lavoro delle imprese.

Per questa ragione è auspicabile un confronto sempre più intenso e ad ampio spettro sui grandi temi sociali ed economici come pure sugli strumenti da adottare per affrontare le problematiche strutturali e quelle contingenti, individuando soluzioni condivise ed efficaci.

Sul piano operativo formuliamo le seguenti proposte per un Paese più meritocratico, equo e competitivo:

Riguardo al lavoro privato riteniamo sia necessario abbassare il peso del fisco e restituire potere d'acquisto al lavoro dipendente, chiediamo certezze dal sistema previdenziale, più managerialità nelle imprese, minori oneri sulle retribuzioni, concertazione vera con tutte le categorie.

In particolare i manager italiani chiedono che:

Si intervenga sul sistema fiscale affinché:

- a) sia ridotta e riequilibrata la pressione fiscale - che penalizza la famiglia monoreddito con figli a carico - introducendo meccanismi che rendano equo e accettabile l'impegno fiscale per tutti i contribuenti;
- b) sia estesa la possibilità di portare in detrazione una parte del bene o servizio acquistato in modo da obbligare il venditore di tale bene ad essere in regola con gli adempimenti fiscali;
- c) sia attuata una lotta all'evasione fiscale seria che porti ad un aumento del reddito imponibile;
- d) si abbandoni la pratica dei condoni.

Si intervenga sul sistema previdenziale pubblico affinché:

- a) sia riconosciuta la totale perequazione delle prestazioni pensionistiche;

- b) sia ampliata la possibilità di cumulare i redditi di lavoro con i redditi di pensione;
- c) sia ammessa la prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione per coloro i quali contestualmente contribuiscono ad altra gestione Inps, come per le ipotesi della Gestione separata;
- d) siano ridotti i benefici esclusivi di alcune tipologie di pensioni privilegiate;
- e) si assumano iniziative per il recupero della contribuzione evasa.

Si intervenga a sostegno della managerialità per:

- a) favorire la crescita occupazionale, con particolare riguardo al Mezzogiorno e alla managerialità femminile, ampliando e confermando gli strumenti legislativi ad hoc;
- b) introdurre gli ammortizzatori sociali oggi pressoché assenti per i manager, prestando attenzione alla crescente precarietà manageriale degli over 50;
- c) implementare il sistema di garanzie e tutele di previdenza, di assistenza sanitaria e di formazione professionale integrative, che suppliscono alle inadeguatezze del welfare pubblico.

Sia ridotto il costo del lavoro dipendente:

- a) defiscalizzando gli aumenti dei rinnovi contrattuali;
- b) ampliando le possibilità di deduzione o detrazione degli oneri per i redditi da lavoro dipendente;
- c) riducendo la misura della tassazione e della contribuzione sulla parte variabile della retribuzione.

E, infine, che sia ripensato il metodo della concertazione coinvolgendo, per ciascun tema, le organizzazioni di categoria portatrici degli interessi, affinché le medesime possano effettivamente offrire il loro apporto, contribuendo alle politiche di sviluppo socio-economico del Paese.

Per quanto attiene al lavoro pubblico e, quindi, al corretto funzionamento della pubblica amministrazione, appare indispensabile realizzare una riforma controtendenza, che restituisca credibilità alle amministrazioni e restituisca fiducia dei cittadini ed ai dipendenti pubblici. In particolare è necessario ottenere, tramite specifici interventi legislativi:

1. individuazione dettagliata delle materie oggetto di contrattazione nazionale (cioè competenze della legge e limiti operativi della contrattazione collettiva che non possono essere superati);
2. professionalità ed imparzialità della dirigenza (contemperare la valutazione dei dirigenti con l'indipendenza dai poteri politici utilizzando anche organismi di valutazione ai quale partecipano le organizzazioni di rappresentanza);
3. scenari contrattuali (ridefinizione degli ambiti contrattuali come Area di gestione per dirigenza e predirigenza, Area della dirigenza professionale e scientifica, Area del personale e dei quadri; solo in tal

- modo sarà possibile costruire rapporti di lavoro adeguati per le categorie professionali senza rimanere ostaggi di sindacati generalisti);
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; oggi si stipulano contratti con organizzazioni censite anche 8 anni prima!);
 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; i cosiddetti corsi di riqualificazione sono serviti solo per distribuire denaro ad alcuni "fortunati" ma non hanno avuto alcuna utilità funzionale per le amministrazioni ed non ulteriormente demotivato il personale);
 7. reclutamento della dirigenza (ridefinire un modello di rotazione tra concorsi pubblici e concorsi speciali interni per l'area predirigenziale dove si formano funzionari di grande esperienza e capacità);
 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 solo in casi assolutamente necessari e per brevi periodi di tempo, 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 anche 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).

Nella direzione delle iniziative sopra accennate, CONFEDIR-MIT è disponibile, come sua consuetudine, a fornire un costante contributo tecnico, professionale e sociale.