



28 MAGGIO 2015 – RIFLESSIONI PER L'ASSEMBLEA PUBBLICA

Il Dirigente – colui che dirige, guida un gruppo (un team, una squadra) di collaboratori verso qualcosa (un obiettivo) – è un manager, ossia uno che *manus agere*, che conduce per mano (e, quindi, coinvolgendosi in prima persona) verso una meta.

“Non si può essere dirigenti senza la consapevolezza di tali responsabilità e senza, nel contempo, la umiltà di chi sa di dover rendere un servizio che, seppur di particolare delicatezza o importanza, non dà a chi lo presta diritti di privilegio” (*Vittorio Bachelet*).

E' in crisi lo Stato, ossia quell'Ente pubblico a fini generali competente alla emanazione di tutti i provvedimenti ritenuti necessari allo sviluppo della collettività, che non possono essere adeguatamente presi dai privati o da altri enti pubblici.

Sono in crisi, di conseguenza, la "funzione amministrativa" - che lo Stato svolge per raggiungere i suoi fini, costituita dall'insieme delle attività concrete poste in essere dal potere esecutivo per conseguire gli obiettivi fissati dalle leggi - la Pubblica Amministrazione (P.A.), e il suo personale. E la dirigenza, in particolare.

Le riforme susseguitesi negli ultimi anni non sciolgono – anzi aggravano - un “nodo critico” che ha origine nella nostra Carta Costituzionale, in un certo “strabismo” con cui essa disegna la PA: dipende dal Governo che la indirizza e che ne risponde del suo operato al Parlamento, ma deve anche essere imparziale; è sottoposta alla legge; i dipendenti sono al servizio della Nazione, non dei partiti.

La privatizzazione del rapporto di lavoro non ha risolto la discrasia: in base alla Costituzione, l'amministrazione pubblica è disciplinata dal titolo relativo al Governo e i ministri sono responsabili dell'indirizzo politico dei ministeri. Ma poi la stessa amministrazione pubblica (gli amministratori) deve evitare la politicità indotta dal governo, che è al suo vertice.

In tal quadro, abbiamo visto introdotti per legge istituti che fortemente politicizzano e precarizzano la dirigenza pubblica, prevedendo, ad esempio, che si possa essere rimossi dall'incarico che si sta svolgendo e per cui si ha un contratto individuale anche prima della scadenza e in mancanza di valutazione negativa (art. 1 comma 18 del DL 98/2011).

Siamo nel terzo millennio ed essere dirigenti dello Stato oggi significa riconoscere cosa sta diventando lo Stato e aiutarlo a adeguarsi ai mutamenti della storia: significa essere in rete, essere trasparenti, avere maggiore circolarità di informazioni, oltre ad essere competenti e autonomi per fornire servizi e risposte ai cittadini.

Per restituire valore e legittimazione sociale alla nostra categoria dobbiamo evidenziare il ruolo che svolge e le responsabilità che si assume, ed essere disposti alla nostra parte di sacrifici, indicando quali debbano essere.

E' riconosciuto che il travaglio della crisi che colpisce tutti – e soprattutto i più deboli - non ha natura solo economica. E' prima di tutto antropologica: all'origine c'è un uomo ridotto alla dimensione di individuo isolato, come se l' "io" non fosse sempre – come invece è – in relazione.

Trascurare le relazioni esasperando l'individuo, così come schiacciare l'uomo nel ruolo di puro consumatore, allontana dalla realtà e fa sì che si costruiscano castelli di sabbia (penso alla speculazione finanziaria) inesorabilmente destinati a crollare perché senza fondamenta.

I nuovi modelli sociali e finanziari puntano sul lavoro a breve termine e sulla frammentazione delle istituzioni, e l'effetto sui lavoratori è quello di privarli della possibilità di stabilire relazioni di sostegno reciproco.

Il nostro fare sindacato e confederarci è la risposta a tutto ciò.

Nel suo ultimo libro, intitolato "Insieme" il sociologo Richard Sennet sostiene che l'uomo possiede un'abilità fondamentale per affrontare le sfide dell'oggi, la qualità innata della collaborazione (col-laborare, ossia lavorare insieme). E' capacità di ascoltare, confrontarsi, dialogare con il prossimo per realizzare opere e risultati che da soli non si conseguirebbero. E' necessaria per operare con persone che non ci somigliano, o non conosciamo o non ci piacciono, ed è quindi fondamentale nel mondo odierno globalizzato.

Nonostante ciò, è poco considerata nel mondo occidentale, che le preferisce il modello della competizione individualistica o quello della chiusura di tipo tribale.

Oggi l'effetto incrociato del bisogno di una solidarietà rassicurante e dell'insicurezza economica tende a produrre una vita sociale brutalmente semplificata, dominata da due sole "polarità": "noi contro di loro" e "ciascuno da solo".

Ciononostante, insisto sulla clausola: non è ancora così, e non può esserlo per noi dirigenti dello Stato. Non solo sappiamo bene di possedere l'innata capacità di collaborare, ma avvertiamo anche fortemente la vocazione di ricordarlo nei nostri uffici, nel lavoro quotidiano.

Dobbiamo diventare sempre più difensori dello Stato che siamo chiamati a dirigere e numi tutelari della *funzione* a cui, nelle istituzioni, veniamo preposti. Riteniamo, infatti, che dalla crisi si possa uscire proprio valorizzando lo "Stato", la "Funzione Pubblica" e, con essa, i suoi dirigenti, ossia coloro che sono al "servizio della Nazione" e delle Istituzioni con "disciplina ed onore", assicurando, con il "buon andamento" e l'"imparzialità" del nostro agire, i diritti costituzionalmente garantiti e l'ottimale erogazione dei servizi ai cittadini.

Noi dirigenti pubblici vogliamo contribuire ai processi di rinnovamento della Pubblica Amministrazione attraverso il nostro pieno coinvolgimento, quali principali attori dei processi di cambiamento.

Autonomia, trasparenza, meritocrazia, ma anche spirito di sacrificio e solidale, nonché concrete proposte alla *spending review*: vogliamo una dirigenza statale autonoma e competente, adeguatamente formata e poi selezionata in modo meritocratico, e valutata.



Le osservazioni della nostra Confederazione sul DDL 3098 (in corso di esame in I Commissione Camera) riguardano:

- *l'**articolo 7** (Riorganizzazione dell'amministrazione dello Stato), con riferimento al comma 1, lettera a) sulla Polizia Provinciale;*
- *l'**articolo 9** – sulla Dirigenza Pubblica e di valutazione dei rendimenti dei Pubblici Uffici;*
- *l'**articolo 13** inerente Riordino e semplificazione della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

Siamo favorevoli ad un **diverso sistema di valutazione**, di superamento, cioè, di quello meramente individuale, e al collegamento tra la valutazione e i percorsi di carriera (o affidamenti di incarichi); alla maggiore trasparenza nel rapporto con i cittadini; al **ruolo unico**, se serve per favorire la mobilità, purché gestito, diversamente rispetto al passato, da un **organismo paritetico, terzo e indipendente in cui i dirigenti abbiano voce e rappresentanza**.

Sulla figura del **segretario comunale**, siamo aperti a valutarne revisione e potenziamento del ruolo, in chiave di garanzia e presidio di legalità (anticorruzione).

Il DDL 3098 risponde all'esigenza, avvertita tutt'oggi, di "mettere mano" all'organizzazione della Pubblica Amministrazione e al Lavoro Pubblico dato che non si avvertono come attuati – nel cittadino, negli amministratori, nei dirigenti e nell'opinione pubblica - i principi di efficienza, economicità, efficacia ed etica della pubblica amministrazione, da gestire in ottica meritocratica e trasparente. Venti anni dopo la legge delega 421 del 1992, da cui scaturì il decreto 29/93, oggi 165/2001 e s.m.i. (testo unico del Pubblico Impiego), ispirata dal rapporto Giannini sulla PA degli anni ottanta e dagli studi di Sabino Cassese, è necessaria, infatti, la "correzione" o, per così dire, l'aggiustamento" di norme che non hanno dato buona prova di sé in fase di attuazione. Quella del 1992 appare a tutt'oggi incompiuta, nonostante i numerosi interventi del legislatore volti a puntualizzare e precisare ora uno, ora l'altro degli aspetti (nel 1998, i cd decreti Bassanini; nel 2001, decreto Frattini; nel 2009, riforma Brunetta).

Le criticità dell'attuale sistema – su cui chiediamo da tempo di incidere – sono, essenzialmente:

- 1) La mancanza di reale distinzione tra l'indirizzo politico (in capo all'organo di vertice politico) e la gestione (attribuite al dirigente);
- 2) L'equivoco su chi debba essere oggi il dirigente pubblico (un manager generalista o il più specializzato del suo settore?);
- 3) attribuzione di incarichi dirigenziali con modalità non trasparenti e non rispettose dei principi di idoneità alla funzione, esperienza e competenza;
- 4) valutazioni non meritocratiche e non collegate all'impegno profuso; assegnazione di risorse inadeguate agli obiettivi che ci vengono prefissati; impossibilità di incidere nei processi di riforma;

- 5) giungla retributiva;
- 6) intreccio di pesanti responsabilità civili, penali, amministrative, contabili, e dirigenziali del nostro operare;
- 7) ruolo sempre più marginale delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva;
- 8) mancanza di tutela a fronte di abusi (il GO disapplica l'atto illegittimo, ma ci garantisce solo il risarcimento del danno).

Tutto ciò ci impedisce di rendere servizi efficienti ai cittadini, costretti come siamo ad applicare procedure complicate previste per legge - su cui continuamente forniamo suggerimenti di semplificazione - e soggetti ad una "cattiva politica" che invece di occuparsi di politiche pubbliche, non ci lascia autonomia, ma ci vuole condizionare nell'agire.

Il DDL 3098 di Riforma risponde a molte delle criticità sopra segnalate: prevede un sistema della dirigenza pubblica, articolato in ruoli unificati e coordinati, accomunati da requisiti omogenei di accesso e da procedure analoghe di reclutamento, basati sul principio del merito e della formazione continua, e caratterizzato dalla piena mobilità tra i ruoli. Prevede anche la omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio nell'ambito del ruolo unico, la definizione della retribuzione di posizione, con individuazione di limiti assoluti definiti in base a criteri oggettivi; la definizione dell'incidenza della retribuzione di risultato, in relazione al tipo di incarico; il suo collegamento sia a obiettivi fissati per l'intera amministrazione, sia a obiettivi assegnati al singolo dirigente; la confluenza della retribuzione di posizione fissa nel trattamento economico fondamentale; il riconoscimento nei concorsi pubblici della professionalità acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con amministrazioni pubbliche.

Tuttavia, a nostro avviso, trattandosi di un disegno di legge delega e per evitare che si incorra, poi, in sede di emanazione dei decreti delegati nel vizio di "eccesso di delega", sarebbe necessario anche affermare con chiarezza i seguenti ulteriori criteri direttivi:

- a) chiarezza sulla distinzione delle competenze tra politica e gestione.
- b) coesistenza di due figure di dirigente: il dirigente-manager, da formarsi con apposito corso-concorso presso la SSPA, e il dirigente specialista, che si forma anche nell'amministrazione e matura e sviluppa competenze sul campo;
- c) necessario coinvolgimento dei dirigenti – anche tramite i sindacati della dirigenza – nella Commissione, per la gestione degli istituti giuridici ed economici connessi al nostro trattamento (dal conferimento incarichi alla misurazione e valutazione delle performance, fino alla retribuzione collegata ai risultati e alle responsabilità);
- d) prelazione nel conferimento dell'incarico ai dirigenti presenti nei ruoli e obbligo di conferire incarico ai dirigenti di ruolo, salve ipotesi di demerito, valutazioni negative, responsabilità dirigenziale o disciplinare;
- e) revisione del riparto della giurisdizione, per garantire tutela oggi mancante anche nella fase di conferimento dell'incarico.