



Problematiche inerenti il pubblico impiego
Roma - Martedì 4 giugno ore 10.00

La nostra Confederazione, quale Organizzazione maggiormente rappresentativa della Dirigenza dello Stato, dei Ministeri, degli Organi Costituzionali e a rilevanza Costituzionale, delle Agenzie Fiscali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, delle Regioni e delle Autonomie Locali, della Sanità e della Scuola, sia in servizio che in quiescenza, ringrazia dell'incontro e rappresenta la propria visione sui temi di attualità per la dirigenza e le alte professionalità nel pubblico impiego. Partendo da due assunti di fondo:

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE È UNA RISORSA NON UN COSTO
LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E' AL SERVIZIO DEL PAESE

L'idea che la PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (PA) sia necessaria per un corretto funzionamento degli Stati appartiene da secoli al nostro patrimonio culturale. Inizialmente gli apparati pubblici si sono occupati della difesa, della giustizia, dell'ordine pubblico e della riscossione dei tributi. Nel secolo scorso lo "Stato sociale" ha assicurato, fuori mercato, alcuni servizi ai cittadini e forme più o meno estese di protezione sociale. Alla modificazione del concetto di bisogni del cittadino ha fatto seguito, negli Stati moderni, la modifica della organizzazione amministrativa delle strutture pubbliche, statali e locali. In alcuni casi sono state introdotte modifiche più profonde intervenendo sulla Costituzione.

Dal secondo dopoguerra, l'organizzazione della PA italiana è stata caratterizzata, oltre che dalla attuazione della norma costituzionale relativa alla Regioni, dal decentramento amministrativo e dall'adeguamento della normativa italiana a quella europea: l'Italia, infatti, si colloca nel panorama internazionale tra gli attori principali del processo di formazione comunitaria.

Inoltre, successivamente all'emanazione del decreto legislativo n. 29 del 1993, esauriti gli effetti di "tangentopoli", si sono succedute una serie di disposizioni che hanno limitato l'autonomia della dirigenza. Nel contempo, sia a livello statale che regionale, continue modifiche dell'organizzazione dei Ministeri e delle Regioni hanno di fatto istituzionalizzato uno "spoils system" permanente da cui conseguono lunghi periodi di incertezza operativa, che ricade sulla qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese. Il riordino dell'apparato amministrativo decentrato del Paese, in particolare degli Enti locali, non può prescindere dal coinvolgimento delle parti sociali, istituzionalmente volte al perseguimento dell'interesse della collettività.

L'organizzazione amministrativa dello Stato deve essere condivisa dalle forze politiche ed il suo adeguamento deve perseguire esclusivamente il miglioramento del livello di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e delle imprese.

Non ci sembra necessaria, quindi, una nuova riforma (ne abbiamo viste molte, e molto tempo ci vuole ad implementarle), ma alcune idee per dare certezze ai cittadini ed alle imprese quando si rivolgono alla PA e dignità ai dirigenti e i dipendenti pubblici che lavorano nella PA.

I PRINCIPI

1) **La PA è una risorsa, essenziale per il funzionamento dello Stato e non un costo**

Deve essere valutata sulla base della qualità/quantità dei servizi resi ai cittadini con una valorizzazione delle eccellenze, ponendo fine ad una stereotipata campagna mediatica negativa.

2) **Ascolto di chi la dirige**

La dirigenza è l'ossatura della Pubblica Amministrazione, composta da tecnici competenti in grado di svolgere un serio compito di supporto/gestione alle scelte politiche. Occorre, perciò, avviare una nuova fase di relazioni sindacali che, attraverso la valorizzazione delle competenze, rinnovi la motivazione dei singoli, favorendo una crescita condivisa del sistema economico del Paese.

3) **Selezione e valutazione sempre meritocratica di chi vi lavora**

Si entra per concorso, e, per la dirigenza, è obbligatoria la laurea specialistica. L'attuale distorta prassi dello "spoils system" e degli incarichi esterni non è accettabile. Occorre ritornare all'applicazione rigida dei principi costituzionali e delle norme primarie, nel rispetto delle direttive europee, in tema di gestione del rapporto di lavoro (preariato), con riconoscimento delle professionalità e delle parità uomo/donna. Va fatta una seria riflessione anche sull'efficacia del funzionamento del sistema di valutazione della dirigenza in modo che possa emergere in modo chiaro il merito.

4) **Revisione della spesa e sviluppo economico**

Una seria spending review presuppone l'abbandono del criterio della spesa storica, l'individuazione di tagli mirati e non lineari, per non compromettere l'erogazione di servizi essenziali. Per la crescita del Paese, di contro, è necessario adottare con urgenza un piano di sviluppo economico, che partendo dalla valorizzazione del patrimonio culturale abbracci tutte le professionalità del Paese. Non vanno trascurate alcune realtà che limitano la possibilità di ripresa del paese e di occupazione giovanile, tra cui l'attuale situazione della ricerca pubblica italiana, sia nelle Università che negli Enti di ricerca. L'aumento del finanziamento in ricerca consentirà una nuova fase di sviluppo nazionale, favorendo la permanenza dei giovani ricercatori e tecnologi nel nostro paese attraverso il riconoscimento

del merito e la conseguente rivalutazione del loro status giuridico ed economico (ad oggi i ricercatori italiani sono i più sottopagati d'Europa e viene negata loro la dirigenza).

5) Chiarezza sulla competenze e sulle funzioni

A livello costituzionale, vanno ridefiniti i livelli di Governo, coerentemente con i principi dell'Unione europea, evitando duplicazioni e sovrapposizioni per struttura e funzioni in una relazione di effettiva collaborazione fra Stato centrale e sistema delle Autonomie. Va potenziato e concretamente realizzato un sistema di controlli, quale quello previsto, ad esempio, dal decreto legislativo n. 140 del 2011 e dal decreto legge n. 174 del 2012, assicurando la reale terzietà.

6) Regole pubbliche ove c'è denaro pubblico

La gestione delle società partecipate e controllate non ha, spesso, portato a quei risultati di efficacia e di efficienza che intendeva perseguire, come anche non ha consentito di realizzare una partnership fra capitale pubblico e capitale privato nella gestione. E' pertanto venuto il momento di procedere ad una forte riduzione delle società partecipate e controllate. In tale direzione già si muovono molte disposizioni del decreto legge n. 95 del 2012 per rendere compiuto il processo di privatizzazione delle società pubbliche con procedure di evidenza pubblica. Anche in questo settore i principi della trasparenza e dell'imparzialità devono ispirare i contratti pubblici e l'uso delle risorse.

7) Eliminazione della giungla retributiva e contributiva, con rispetto dei contratti di lavoro pubblico

Attualmente la struttura delle retribuzioni dei dipendenti/dirigenti pubblici è significativamente diversa nei vari comparti. E' necessario restituire dignità al contratto di lavoro ed alla volontà pattizia contro interventi unilaterali del legislatore, con blocchi ingiustificati e discriminatori nei confronti dei lavoratori pubblici. Da ciò la pesante perdita del potere di acquisto delle retribuzioni e pensioni, regredite ai livelli del 1986. Sul piano previdenziale i lavoratori dipendenti pubblici pagano il 33% rispetto alla massa salariale, con notevole divario rispetto al restante mondo del lavoro.

8) Percorsi di “carriera” per la dirigenza nella PA

Emanazione di criteri vincolanti a livello nazionale per la valutazione delle candidature ai fini del conferimento degli incarichi ai dirigenti.

Potenziamento del collegamento tra valutazione e retribuzione di risultato e previsione di livelli di crescita professionale e delle responsabilità, collegati all’obbligo di frequenza di corsi di aggiornamento da prevedere nei CCNL (ECD – Educazione Continua di Formazione) e alla considerazione degli incarichi già ricoperti. È necessario, inoltre, ripristinare le figure professionali intermedie tra dirigenza e dipendenti, la c.d. vice dirigenza, per una migliore funzionalità organizzativa e per favorire l’accesso alla dirigenza.

9) Accordo quadro sulla mobilità

Puntuale definizione dei criteri da adottare per la mobilità, atteso che la stessa è materia contrattuale; sollecitare il Dipartimento della Funzione Pubblica per l’emanazione delle direttive all’ARAN in materia.

10) Giustizia

Durata dei processi, certezza del diritto e coerenza tra fonti normative e giurisprudenziali (semplificazioni).

11) Politiche occupazionali e di genere

Promozione delle politiche di conciliazione delle sfere lavorativa e familiare al fine di incentivare l’occupazione femminile, anche ai più alti livelli. Incentivazione dell’occupazione giovanile nella PA e limitazione del precariato.

12) Previdenza e welfare

Il risultato della manovra Monti è stato il seguente: tutti in pensione più tardi e con una rendita ridotta rispetto alle aspettative dei lavoratori. Viene così anche meno il potere di acquisto delle pensioni della dirigenza pubblica. L’attuale disciplina pensionistica ritardando notevolmente “l’uscita” contrasta con i processi che si erano avviati di razionalizzazione e innovazione del pubblico impiego. Vanno pertanto incentivate l’occupazione e nuove assunzioni anche anticipando i pensionamenti dei pubblici dipendenti; pubblici dipendenti, tra l’altro, fortemente discriminati rispetto ai privati per quanto concerne il contributo di solidarietà e l’accesso alla quiescenza.

Proposte:

1. separazione netta tra previdenza ed assistenza, con eliminazione di sovrapposizione e conseguenti sprechi;
2. reintroduzione di forme di flessibilità dell'età del pensionamento (57-63), definendo nuove soglie;
3. garanzia di una vera e completa perequazione automatica per tutte le pensioni;
4. eliminazione, o quanto meno riduzione degli abbattimenti delle pensioni di reversibilità;
5. realizzazione di un paniere ISTAT specifico per i pensionati;
6. defiscalizzazione di quote pensionistiche in rapporto al progredire dell'età (come avviene in altri Paesi europei, Francia, Germania, Inghilterra e Spagna) o in subordine la defiscalizzazione degli aumenti derivanti dalla piena perequazione;
7. contribuzione figurativa per coloro che sono entrati nel mondo del lavoro attraverso periodi di discontinuità lavorativa o attraverso contratti di collaborazione;
8. ricongiungimenti senza oneri dall'INPDAP verso INPS e dall'INPS verso forme previdenziali "diverse".

LE QUESTIONI SPECIFICHE

- a) attivazione reale del tavolo della dirigenza, promesso da 2 anni e mai dato;
 - reintroduzione della clausola di salvaguardia
- b) riconoscimento della specificità del CCNQ della dirigenza che, tra l'altro porta a negare le RSU per la dirigenza;
- c) impatto della contrazione delle aree per la dirigenza (es: in caso di compattamento di area 3° e 4°, compressione dei dirigenti non medici ad opera dei numeri medici; in caso di commistione sanità-regioni, definizione delle regole per separare i dirigenti amministrativi; collocazione delle figure mediche in un'unica area);
- d) necessità di garantire ai dirigenti la reale partecipazione alla contrattazione/concertazione aziendale, straordinario di lavoro (questo norma il CCNQ del comparto), pur in assenza dei 30 minuti dati alle RSU;
- e) modifica dell'art 3 del decreto legislativo n. 502 del 92 nella parte in cui attribuisce al Direttore Generale delle Aziende Sanitarie, in via diretta, tutti i poteri di gestione, diversamente da quanto stabilito dal decreto legislativo n. 165 del 2001;
- f) ruolo attivo delle Regioni in tutte le fasi di definizione del CCNQ e dei CCNL, per evitare distonie interpretative regionali;
- g) ricognizione ed armonizzazione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di pubblico impiego nel settore degli Enti locali al fine di garantire certezza del diritto e trasparenza dell'azione amministrativa; processo da avviare in stretta collaborazione con i rappresentanti degli Enti locali;
- h) spending review concordata, con tavoli tecnici dirigenziali;
- i) garanzie sulla data dei prossimi CCNL, vista la dura penalizzazione economica e di carriera dal 2009 ad oggi;
- l) in alternativa, proroga dei permessi e distacchi sindacali fino a nuovo avvio dei CCNL (con nuova rilevazione deleghe e nuovo CCNQ).