



SOS Pubblica Amministrazione

Interventi di:

Gianluca Benamati, parlamentare

Silvano Del Lungo, consulente di direzione

Pietro Ichino, senatore

Donata Gottardi, deputato europeo

Antonino Leone, promotore del gruppo SOS P.A.

Alessia Mosca, parlamentare

<http://cambiamentoorg.blogspot.com/>
<http://www.facebook.com/group.php?gid=39098201479&ref=ts>

ottobre 2008

a cura di Antonino Leone

Sommario

Presentazione di **Silvano Del Lungo**
Presidente della società **StudioStaff**

Prefazione di **Antonino Leone**

- 1 **Il cambiamento nei servizi**
- 2 **Dai dati alla conoscenza**
- 3 **Organizzazione e lavoro nella P. A.**
- 4 **Fannulloni in agitazione?**
- 5 **Alessia Mosca e Gianluca Benamati rispondono**
- 6 **Vota il sondaggio sulla P. A.**
- 7 **Oltre l'assenteismo: efficienza e equità**
- 8 **Intervista a Pietro Ichino**
- 9 **Cause dell'inefficienza della P. A.**
- 10 **Il fenomeno dell'assenteismo**
- 11 **L'assenza dal lavoro di Donata Gottardi**
- 12 **SOS P.A.**
- 13 **Interrogazione di Ichino sui premi incentivanti**
- 14 **Più riforme per la P.A. e meno propaganda**
- 15 **Pubblico Impiego: io sciopero**

Conclusioni di **Donata Gottardi**, parlamentare europeo e docente di diritto del lavoro presso l'Università di Verona

Allegati: Siti web

Presentazione

Mi sono avvicinato a questo sito nello stesso periodo in cui mi sono anche avvicinato al sito della Funzione Pubblica ed in particolare al forum che lo accompagna e nel quale sono ripetutamente intervenuto.

Su richiesta del dottor Antonino Leone, ho dato un contributo a chiarire che cosa tecnicamente sia sotto il profilo psicologico e sociologico il problema dell'assenteismo e, sempre su sua richiesta cerco qui di presentare le mie impressioni sul sito, sugli articoli, sui post che accoglie e soprattutto sulla sua impostazione e gestione.

Dacché l'ho conosciuto ho percepito questo sito come una sorta di contro canto, intelligente, ragionato ed equilibrato al canto del sito e soprattutto del forum del Ministro Brunetta.

Oltretutto - per quanto abbia io visto - questo sito mi sembra l'unica voce seria e presente e dialogante sul web di ispirazione prossima al Partito Democratico.

Premetto che a mio avviso Brunetta ha toccato e portato avanti un problema reale - quello dell'efficienza della Pubblica Amministrazione - ed ha ottenuto attraverso la comunicazione sul web anche chiari effetti sull'assenteismo. Non condivido invece lo stato di abbandono in cui ha lasciato il forum che pure ha tanti spunti interessanti che andrebbero raccolti, interpretati, orientati costruttivamente, integrati con contributi sollecitati organizzati, fatto crescere insomma anziché abbandonato ai piagnistei dei pubblici impiegati sofferenti o anche ai contributi mediamente assai più interessanti di interinali e precari pubblici e di qualche raro estraneo alla Pubblica Amministrazione.

Fatta questa premessa devo affermare che, invece, questo sito - guidato da Antonino Leone, Direttore dell'Agenzia di Legnago della sede Provinciale I.N.P.S. di Verona - appare un sito di dibattito libero, ma anche governato e governato per rispondere in modo costruttivo e cooperante al Ministro Renato Brunetta.

Io sono un vecchio (vecchio, perché ho 78 anni) osservatore e conoscitore di aziende private, pubbliche e della Pubblica Amministrazione (conoscitore, perché da oltre cinquanta anni faccio il consulente di Direzione e Organizzazione).

Bene, voglio dire che cosa soprattutto mi ha colpito di questo sito.

Silvano Del Lungo

Il cambiamento nei servizi sabato 22 marzo 2008



Il caso Inps Verona

Ho pensato di segnalare alcuni articoli che nel quadro dell'evoluzione del contesto competitivo presentano l'esperienza della Sede INPS di Verona degli ultimi anni.

Gli articoli trattano il tema del cambiamento nella Pubblica Amministrazione e più specificatamente dell'INPS e della Sede Provinciale INPS di Verona.

L'INPS di Verona si è contraddistinta nel 2005 e 2006 per essersi posizionata al primo posto rispetto

alle altre sedi e per aver realizzato dei progetti di bottom-up.

Di seguito si elencano gli articoli pubblicati:

- Antonino Leone, [L'Organizzazione sociale al servizio dei cittadini](#), Il caso INPS di Verona, SISTEMI&IMPRESA, N. 1/2 - gennaio-febbraio-marzo 2006; ¹

- Antonino Leone, Giovanni Martignoni, [Il cambiamento dell'INPS tra integrazione e decentramento](#), Le proposte dell'INPS di Verona, SISTEMI&IMPRESA, N. 8 - ottobre 2006; ²

- Antonino Leone, [Il cruscotto di Verona](#), MONDOINPS, numero 6 - ottobre/novembre 2006; ³

- [Calabria Italie a confronto](#), MONDOINPS, numero 6 - ottobre/novembre 2006 (convegno L'INPS al servizio dei cittadini: due realtà a confronto, tenuto a Villa San Giovanni il 13 maggio 2006); ⁴

- Antonino Leone, Giovanni Martignoni, [Ripensare il lavoro nei servizi pubblici](#). I progetti bottom-up dell'INPS di Verona, SISTEMI&IMPRESA, N. 4 - maggio 2007 ⁵

- [Istituto e territorio](#), MONDOINPS, numero 11 - ottobre/novembre 2007 (convegno L'INPS nel territorio: Integrazione; Decentramento; E-government, tenuto a Bussolengo il 27 giugno 2007). ⁶ [Foto](#) ⁷

Ritengo interessante far conoscere il cammino dell'INPS di Verona che ha dimostrato come la pubblica amministrazione può cambiare attraverso l'impegno delle unità periferiche.

1 commenti:

Anonimo ha detto...

Caro Nino, complimenti per l'ottimo Sito da te gestito, ormai è stato messo tra i nostri preferiti. Ottavio non ha letto gli articoli sul PD in quanto svisceratamente BERLUSCONIANO e quindi non interessato al NULLA. Scherzi a parte leggeremo con simpatia e piacere i tuoi articoli .

cari saluti Ottavio e Gino

¹ <http://digilander.libero.it/nicb/organizzazione.pdf>

² <http://digilander.libero.it/nicb/cambiamento.pdf>

³ <http://digilander.libero.it/nicb/cruscotto.pdf>

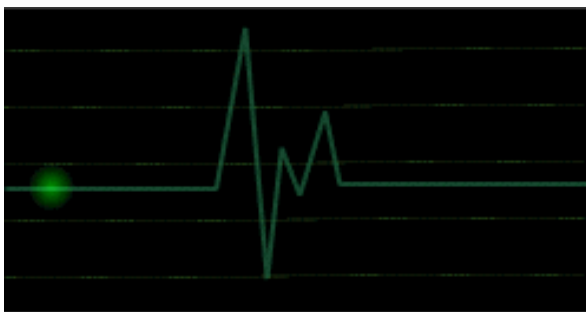
⁴ <http://digilander.libero.it/nicb/Calabria.pdf>

⁵ <http://digidownload.libero.it/nicb/ART.LEONE++.pdf>

⁶ <http://digilander.libero.it/nicb/Istituto.pdf>

⁷ http://digilander.libero.it/nicb/DSC_1982.jpg

Dai dati alla conoscenza domenica 6 aprile 2008



Oggi la P. A. impiega sempre di più le nuove tecnologie, i dati e le informazioni per creare utilità nei processi di produzione di servizi e di prestazioni sociali. Inoltre, le unità periferiche della P. A. possono realizzare dei progetti bottom-up per migliorare ulteriormente l'offerta di servizi. Per interpretare e spiegare le attività dell'impresa pubblica occorre approfondire

il tema della "conoscenza".

Drucker afferma che la conoscenza "è l'unica risorsa importante, il cui nuovo significato è utilità e mezzo per ottenere risultati sociali ed economici" (Drucker P. F., 1993) e Stewart conferma l'importanza assunta da questa risorsa e parla di una vera e propria "rivoluzione" che pervade ogni aspetto della vita (Stewart T. A., 1999). Diversi sono gli autori che, al fine di definire la conoscenza, compiono una distinzione progressiva tra dati, informazione e conoscenza. Anche Davis riprende tale distinzione però completandola con l'introduzione delle attività d'istruzione e di apprendimento, presenti in ogni gradino della scala che conduce al discernimento, come funzioni necessarie per il passaggio da un livello all'altro. Le quattro fasi sono così spiegate dall'autore: "i dati sono modi di esprimere fatti e oggetti; l'informazione è la disposizione dei dati in configurazioni significative; la conoscenza è l'applicazione e l'uso produttivo dell'informazione; il discernimento è l'uso ponderato della conoscenza" (Davis S., 2002).

Nelle organizzazioni la conoscenza è incorporata nei documenti, nelle procedure, nei processi organizzativi, nelle pratiche e nelle norme (Davenport T. H., Prusak L., 1998). Comparando tali contenuti con le esperienze della P.A. si ritiene urgente e necessario realizzare delle procedure informatiche che catturano e trasformano i dati e le informazioni, presenti nel complesso e frammentario sistema informativo della P. A., in conoscenza da utilizzare nelle routines organizzative.

Le procedure informatiche centrali, settoriali e standardizzate della P. A. potranno essere integrate con prodotti ricchi di sapere per meglio rispondere alle esigenze operative e, cosa più importante, ai bisogni sempre più urgenti degli utenti.

Pertanto, si ritiene importante per gli operatori e per gli utenti per i benefici che ne potranno trarre:

- Realizzare progetti di tipo bottom-up nelle unità periferiche dello Stato che trasformano i dati e le informazioni, presenti nel sistema, in conoscenza per migliorare la qualità del lavoro ed i processi di produzione dei servizi pubblici. L'utilizzo delle nuove tecnologie finalizzate a tale scopo permette di eliminare gli spreghi e gli adempimenti inutili con risparmio di costi e di risorse.

In un ambiente e clima favorevole al cambiamento le unità decentrate della P.A. possono migliorare i processi, le modalità e le condizioni di lavoro e realizzare progetti di tipo bottom-up nell'esclusivo interesse degli utenti; [Articolo](#)⁸

- Avviare in modo deciso l'integrazione dei diversi sistemi informativi dello Stato (Ministeri, Enti pubblici, Regioni, Enti locali etc.) al fine di rendere fruibili in tempo reale le informazioni necessarie ai processi per la produzione delle prestazioni sociali e dei servizi pubblici.

⁸ <http://digidownload.libero.it/nicb/ART.LEONE++.pdf>

Il superamento progressivo e deciso della frammentazione, dell'orientamento all'adempimento e della pluralità di regole esistenti nella P. A. faciliterà l'implementazione della gestione per processi. Mentre la diffusione dell'e-government consente di realizzare rapporti di integrazione e collaborazione tra le organizzazioni che operano nella medesima rete di valore per migliorare la qualità e velocizzare i tempi di produzione dei servizi pubblici. Infine il cittadino utente deve essere considerato un asset per innovare le imprese del terziario attraverso la co-produzione del servizio e la co-creazione del valore.

La proposta di Walter Veltroni per una Italia più semplice e per uno Stato veloce e leggero si muove nella direzione di rivoluzionare i rapporti tra Stato e Cittadino, di ridurre i costi della P. A. e di offrire servizi migliori. [Articolo](#)⁹

4 commenti:

Alessandro ha detto...

Entro nel merito, se posso della discussione sulla P.A. Lavoro in un Ente particolare, Ambito territoriale, sono inquadrato come C4 a tempo determinato, ergo precario, mi spetterebbe un D1 o D3 avendo anche l'incarico di Economo, che può spettare solo a Funzionari. Ma non è questo il punto; quando sono entrato non c'era un sito web, non c'erano email, non c'era pubblicizzazione dell'Ente, non c'era informazione al cittadino, solo un tecnico che intendeva fare ed essere tuttologo. Venendo dal mondo dove ci si cerca lavoro con fatica, e dal privato, sono rimasto sbalordito. Ho fatto il tutto collegando l'Ente alla Rete civica, cercando di sensibilizzare un po' anche l'insensibilizzabile, ossia affermando che come da legge l'ATO ha il compito di struttura un ufficio a tutela del consumatore, un ufficio legale, etc... Risultati; lei stia al suo ruolo, non faccia di più, questo mi è stato detto. L'Organo politico si raduna più o meno 1 volta al mese; se non gli preparassimo il tutto, potrebbe brancolare nel buio. Il tecnico non si limita a questo, ma pensa di fare anche il giuriconsulto e, quindi, sfocia in una disamina di cui poco può avere di articolato.

Allora; mi domando. 1) A cosa servono i concorsi pubblici- a dare una particolare mansione a chi si è studiato a memoria il diritto amministrativo e il TUEL sugli Enti locali - ma cui scappa e sfugge totalmente il principio del "civil servant" come dovrebbe essere la P.A. ? 2) a mio giudizio, i concorsi non giustificano l'imparzialità, sancita costituzionalmente. E' necessario un sforzo notevole di modernizzazione, valutando le capacità delle persone.

3) Ho proposto, e anche parlato con Enrico Letta, del modello americano, che in questo caso è da studiare. Usciti dagli studi, si compiono dei corsi formativi di specializzazione nella P.A., dopodiché si va a fare domanda, con curriculum, agli Enti (così si entra anche nella Polizia negli USA)- se quella figura è reputata necessaria viene assunta regolarmente con una durata di prova di ben 3 anni. Non sei MESI ! Attenzione. Giorni fa, mi accade che; un D3 e quindi un Funzionario, resta stupito nel sapere che l'azienda gestore dei Rifiuti non è municipalizzata, ma una Spa con le azioni divise fra i comuni dell'ATO. Come - mi dice - ma io ho sempre comunicato al Ministero che pur essendo una SPA era una Municipalizzata. Mi permetto di rispondere - scusa- dico- se fosse una municipalizzata noi saremmo in gestione cosiddetta in economia, sui Rifiuti, siamo invece con affidamento in house, ciò significa, se vedi la direttiva europea, che tale affidamento si rende plausibile se nell'area interessata dal servizio pubblico, tutti i soggetti pubblici ne sono partecipi in quota parte e se la stessa Azienda Spa non fa gare fuori dall'ATO, ossia non crea turbativa di mercato. AH !- mi viene risposto - ma io non avevo mai visto queste azioni.

⁹ http://www.partitodemocratico.it/gw/producer/dettaglio.aspx?id_doc=48144

Insomma, mi chiedo e vi chiedo; ma voi credete ancora nella validità del concorso pubblico? O ci sono strade migliori,....
30 settembre 2008 16.57

Antonino Leone ha detto...

Uno dei gravi problemi della P.A. è la ricerca e la selezione dei talenti soprattutto giovani. La conoscenza, intesa come fattore da utilizzare nei processi di lavoro, è il primo fattore per conseguire il successo dell'organizzazione e delle persone che ci lavorano. Nell'ente dove lavori prevale la sopravvivenza e lo status quo. Questo non ci deve scoraggiare, dobbiamo proseguire a realizzare dei progetti di bottom-up. Sto preparando una raccolta sulla P. A... Spero di concludere al più presto (trasloco permettendo) per metterla al servizio di tutti. Il tuo contributo è prezioso.
30 settembre 2008 16.58

Alessandro ha detto...

Caro Antonino, ne sono completamente d'accordo. Ora la cosa che a volte mi fa trasalire, è che ho fatto diverse e svariate esperienze lavorative, fra cui formatore e coordinatore di progetti, e queste valutazioni vengono da me che non sono né un giurista né laureato in economia, ma in lettere e filosofia e per di più in storia contemporanea. Certo, libri di diritto me li sono letti per vari concorsi (anche se mi resta ostico). Ora, c'è da chiedersi; ma come si può attuare anche una selezione, (sulla motivazione, mission, valori) quando come dici te si fa prevalere lo status quo (non toccare niente) perché tu non conosca niente. E' fondamentalmente pazzesco. Il mio Presidente la l. finanziaria non se la legge. Chiede, chiede, naviga a vista!!! E il pericolo del pubblico dipendente è anche quello di non muovere troppo, perché poi ovviamente ci rimette sempre l'anello debole.

Perché non vieni Te a fare il nostro Direttore generale dell'ATO?

30 settembre 2008 17.01

Antonino Leone ha detto...

Caro Alessandro mi hai strappato una risata di allegria sincera e affettuosa. Sono contento che condividiamo tante cose. A fine dicembre andrò in pensione (sono un funzionario dell'INPS di Verona) e spero di riacquistare la mia libertà in particolare di analisi e valutazione. Ho scritto alcuni articoli su Sistemi e Impresa che puoi trovare nel mio sito nel post "Il cambiamento dei servizi". Ti prego di leggerli perché dimostrano come in periferia può essere realizzato il cambiamento. Desidero leggerti al più presto.
Ciao Antonino

30 settembre 2008 17.02



L'attenzione verso la Pubblica Amministrazione sale nei momenti di crisi economica, di valutazione della spesa pubblica ed all'inizio della vita di ogni governo che puntualmente si propone il miglioramento del sistema pubblico.

Inoltre, i cittadini avvertono costantemente l'esigenza urgente di una gestione più efficiente ed efficace dei servizi pubblici.

Negli ultimi tempi sono molte le cose che sono state realizzate sul piano normativo ma sono risultate insufficienti per modificare l'urgenza e la necessità,

percepita dai cittadini e dalle imprese, di un significativo cambiamento nella gestione dei servizi pubblici.

Molti si esercitano ad attribuire la responsabilità del malfunzionamento della macchina statale ai fannulloni o ai nulla-facenti. Al contrario ritengo che le cause siano diverse e molteplici e bisogna valutare una pluralità di fattori per capire ed intervenire in modo efficace.

Se il problema fosse rappresentato soltanto dai fannulloni basterebbe condurre una lotta efficace a tale "categoria" per risolvere i problemi della P. A.. Purtroppo non è così perché non tutti i lavoratori pubblici sono fannulloni anche se la produttività del sistema privato e pubblico in Italia è bassa rispetto agli altri paesi europei.

Nel mese di maggio di quest'anno sono stati realizzati due sondaggi da Istud ([Osservatorio Istud](#)¹⁰) su un campione di 275 manager e da Axis Research ([Rapporto Axis](#)¹¹) su un campione di 806 cittadini della popolazione adulta.

Da tali sondaggi risulta che il Governo non riuscirà a rendere veramente efficiente il lavoro nella P. A. per il 72,7% dei manager e per il 39% dei cittadini. Mentre hanno fiducia nel miglioramento il 27,27% dei manager ed il 47% dei cittadini. I manager dimostrano di avere scarsa fiducia nella capacità riformatrice del Governo in carica probabilmente perché sono più coscienti che il cambiamento della P. A. è complesso, interessa il sistema e una pluralità di risorse. I cittadini sono più fiduciosi e coltivano la speranza di una gestione migliore dei servizi.

I manager intervistati sono certi per l'87,27% che l'efficienza della P. A. sia un problema centrale per la ripresa del paese. La risposta prevalente dei manager mi trova d'accordo in quanto l'efficienza del sistema dipende anche da una P. A. che sia in grado di gestire i servizi ai cittadini ed alle imprese almeno quanto lo siano gli altri paesi europei (Francia, Germania, Gran Bretagna).

I cittadini individuano le cause dell'inefficienza della P. A.:

- Disorganizzazione del sistema per il 48%;
- Dipendenti fannulloni per il 33%;
- Cittadini poco collaborativi per il 9%.

Inoltre, valutano l'efficienza dei dipendenti statali:

- Maggior parte efficienti per il 14%;
- Metà efficienti e metà fannulloni per il 54%;

¹⁰ <http://www.blogonomy.it/2008/06/05/istud-il-settore-pubblico-al-cuore-della-ripresa/>

¹¹ <http://www.blogonomy.it/2008/06/04/fannulloni-nel-mirino-il-settore-pubblico-secondo-axis/>

- Maggior parte fannulloni per il 25%.

Dal sondaggio risulta che per i manager e per i cittadini la causa principale dell'inefficienza della P. A. non dipende esclusivamente o per la maggior parte dai fannulloni.

La P. A. deve uscire definitivamente dal paradigma tayloristico (divisione del lavoro e lavoro per adempimenti) per cogliere le opportunità offerte dalle forze del cambiamento del terzo millennio rappresentate dalla conoscenza, dal capitale umano e dalle nuove tecnologie. Tali fattori hanno cambiato le regole della società industriale e post-industriale ed accelerato i cambiamenti nel pianeta ormai globalizzato. E' necessario elevare la qualità del sistema dell'istruzione nelle scuole superiori e nell'università ed utilizzare in modo efficace la formazione per coloro che sono in attesa di primo lavoro e nell'impresa al fine di influire sulla produttività e sull'incremento del capitale intellettuale.

Numerose ricerche sull'impatto dell'information technology sul sistema produttivo hanno rilevato che l'introduzione della rete nelle imprese porta benefici in termini di produttività e di ricavi.

L'information technology permette di realizzare progetti di e-government ed un sistema informativo integrato ed unitario necessari alla P. A. ed al sistema per operare con efficienza, efficacia ed economicità di gestione.

Dall'utilizzo efficace di tali fattori possono essere risolti numerosi problemi che ostacolano il funzionamento del sistema pubblico tra i quali si indicano:

- La frammentazione, l'orientamento all'adempimento e la pluralità di regole della P. A. non facilita standard elevati di qualità dei servizi pubblici;
- Il sistema pubblico nella gestione dei servizi non fa sistema al suo interno per migliorare i parametri di qualità e di produttività e con l'ambiente esterno (utenti, imprese, enti pubblici) per realizzare le collaborazioni e le integrazioni necessarie a garantire una performance elevata.
- L'evoluzione normativa non può cambiare da sola le routines organizzative consolidate e la qualità dei servizi pubblici, appellandosi esclusivamente alla propria autorità;
- Il mancato adattamento della P. A. al cambiamento proposto da studiosi ed esperti di management e realizzato nelle imprese private spinte dalla competitività nei mercati globali.

Il management pubblico ha precise responsabilità e ad esso compete:

- La capacità di management e di guida (leadership);
- La creazione della conoscenza e la sua applicazione produttiva nei processi;
- Il coordinamento, l'adattamento organizzativo e la produttività, non più rapportata al lavoro manuale ma al lavoro basato sul sapere.

Occorre un management pubblico rinnovato e cosciente delle politiche di cambiamento radicale da attuare, collegato al terzo millennio e non al mantenimento dello status quo. Un management che impieghi in modo efficace il potere di organizzazione, valutazione, incentivazione e sanzione di cui è legittimamente titolare.

Il ministro Brunetta ha pubblicizzato i redditi dei dirigenti del ministero, i dati sulle assenze per malattia o per aspettative sindacali. Tale misura è utile ma risulta insufficiente per realizzare in Italia la *total disclosure*.

Ritengo che la trasparenza totale dei risultati operativi e di funzionamento di tutti i settori della P. A. e dei parametri di qualità dei servizi pubblici, integrata da analisi, valutazioni e benchmarking permetta di:

- Prendere consapevolezza dei problemi e delle azioni da intraprendere;
- Adeguare la capacità tecnologico-organizzativa dell'impresa pubblica;
- Migliorare la produttività e l'offerta dei servizi pubblici che si ripercuote sui cittadini e sull'impresa privata;

- Realizzare un contesto competitivo nella P. A. che permetta di applicare le best practices da qualunque parte esse provengano;
- Premiare il merito, eliminare i privilegi e le protezioni, riformare la contrattazione e garantire con quella decentrata premi incentivanti rapportati alla produttività ed ai risultati.

Inoltre, occorre porre attenzione alla realizzazione nelle unità periferiche di progetti bottom-up che favoriscano le decisioni prese alla periferia del sistema per affrontare i problemi più complessi alla presenza di elementi di controllo dall'alto;

- Alimentare l'interesse dell'opinione pubblica che potrà verificare in ogni momento il grado di conseguimento degli obiettivi dei piani collegandosi in rete.

Come si può facilmente capire il malfunzionamento della P. A. non può essere addebitato ai fannulloni come semplicisticamente il Ministro Brunetta vuol fare intendere. Occorre guardare le cause strutturali del sistema per scoprire che vi sono problemi di management, di organizzazione, di conoscenza e di selezione e ricerca di talenti che vanno affrontati e risolti per realizzare una nuova stagione per la P. A..

La lotta ai fannulloni è un falso problema che il Ministro Brunetta utilizza strumentalmente. Intanto con il decreto legge n. 112 del 25 giugno è stata disapplicata unilateralmente la contrattazione integrativa di ente e le relative risorse finalizzate al finanziamento della produttività, dell'efficienza e della professionalità dei lavoratori. Questa decisione presa senza dialogo e confronto con i lavoratori pubblici e con le organizzazioni sindacali peserà nel futuro delle relazioni sindacali.

Con il ministro Brunetta si corre il rischio di una eccessiva legislazione che restringa gli spazi contrattuali e delle responsabilità organizzative del management, concentrando il potere nelle mani del Ministero e del Governo. I modelli organizzativi da applicare nei servizi pubblici non possono essere stabiliti per legge in quanto si evolvono di continuo ed occorre per mantenere una performance elevata che si adattino all'evoluzione veloce dei cambiamenti intervenuti nell'impresa e nella società.

Il Ministro Brunetta avrebbe dovuto conoscere e approfondire i contenuti dei contratti integrativi di ente, le metodologie di assegnazione dei compensi incentivanti applicate da ciascun Ente, i piani di lavoro ed i risultati conseguiti ed avviare un confronto con le organizzazioni sindacali per migliorare ulteriormente la contrattazione integrativa. Sono in molti a sostenere che tutto questo è finalizzato alla affermazione di contratti di lavoro stipulati fra datore di lavoro e singolo dipendente. Mi viene difficile da credere perché non porterebbe ad un miglioramento dei servizi pubblici.

Ritengo che elementi di novità nella contrattazione integrativa possono essere introdotti:

- il merito nella progressione della carriera e nell'assegnazione del salario accessorio;
- una migliore finalizzazione del salario accessorio a piani reali di miglioramento della qualità e della produttività dei servizi.

Nell'INPS esistono già da molto tempo la misurazione e la valutazione dei risultati, piani di incentivazione, business plan, statistiche mensili, cruscotto direzionale e, quindi, mi risulta molto difficile convincermi della gravità dei comportamenti del Ministro Brunetta. Sono anche convinto che ogni cosa possa essere migliorabile.

Pietro Ichino e Pietro Micheli affermano che “è indispensabile che la cittadinanza sia posta in grado di conoscere, valutare, e chiedere conto di tutto; di partecipare direttamente alla determinazione degli obiettivi fissati dai dirigenti; di controllare se e quanto essi vengono realizzati; di esigere che i dirigenti incapaci di realizzarli siano rimossi. L'esperienza dei Paesi dove le cose funzionano meglio ci dice che tutto questo non è possibile se la trasparenza non è garantita da un organo di valutazione veramente indipendente”. [Editoriale](#) ¹²

¹² <http://www.pietroichino.it/?p=277>

Una ulteriore contraddizione del decreto 112 si riscontra nella mancanza di provvedimenti che interessano il management pubblico che copre un ruolo di grande responsabilità.

Allora cosa vuol dire che tutti i lavoratori pubblici, escluso i manager, sono dei fannulloni?

Se qualcuno crede a questo vuol dire che non ha capito proprio nulla dei problemi attuali della Pubblica Amministrazione.

[Piano industriale PA](#)¹³

[Contributi ed osservazioni](#)¹⁴

¹³ http://www.innovazionepa.gov.it/ministro/pdf_home/Piano_industriale_PA.pdf

¹⁴ <http://www.innovazionepa.gov.it/ministro/salastampa/comunicati/1168.htm>

Fannulloni in agitazione? mercoledì 16 luglio 2008



Non era difficile prevedere che i lavoratori pubblici si sarebbero organizzati per contrastare i provvedimenti e le intenzioni del Ministro Brunetta. In tutta la Regione Veneto sono state organizzate dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL delle assemblee molto partecipate per spiegare le posizioni del Ministro della Funzione Pubblica, la visione delle organizzazioni sindacali, le diversità ed i motivi di contrasto.

Quali sono concretamente i problemi di questi lavoratori che negli ultimi tempi si sono visti criminalizzati come l'unica causa dei mali della Pubblica Amministrazione? Questa domanda la rivolgiamo a Francesco Bisognano, segretario regionale della funzione pubblica della Cisl.

“Il Governo ed il Ministro competente, afferma Bisognano, inganna la gente con la pubblicazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti

manipolandole con aggiunta delle spese politiche per consulenze e contratti ad personam. Dimostra di essere incompetente nel momento in cui ritiene che non è aumento di produttività avere dimezzato il personale degli enti e aumentato i servizi dando risposte in tempo reale ed impreparato nel disconoscere che lo sviluppo organizzativo e professionale dei dipendenti ha prodotto miglioramenti eccezionali nelle attività certificate dalla relazione della Corte dei Conti sulla qualità e quantità dell'accertamento Contributivo e Fiscale”.

“Il centro destra ha disatteso l'impegno elettorale di diminuire i costi della politica, continua Bisognano, e realizza per decreto la riduzione degli stipendi dei pubblici dipendenti”. I provvedimenti governativi sono interpretati da Bisognano come “il tentativo di esternalizzare i servizi pubblici per realizzare nuove fonti di profitti anziché impegnarsi a migliorare la gestione di tali servizi con provvedimenti appropriati”.

A Verona, come in tutte le altre città venete, è stata promossa da CGIL, CISL e UIL un'assemblea dei lavoratori dell'Inps, Inail, Inpdap e Agenzia delle entrate della Provincia presieduta da Cipriani Luca della CGIL e da Francesco Bisognano della CISL, i quali hanno spiegato a tutti i partecipanti le ragioni dello stato di agitazione, le contraddizioni e le inefficienti misure varate dal Governo. Tra questi motivi vi è la disapplicazione a partire dal 2009 della contrattazione integrativa e del salario accessorio finalizzato all'aumento della produttività e della qualità dei servizi. Il salario accessorio rappresenta in un anno circa 5 milioni di euro per i dipendenti dell'INPS e dell'Agenzia dell'Entrate e 2 milioni di euro per i lavoratori dell'Inail.

Tutto questo accade nel momento in cui nel settore privato vengono detassati lo straordinario ed i premi di produttività e la riforma della contrattazione è finalizzata ad incrementare gli spazi e le competenze della contrattazione di secondo livello rivolta all'aumento della produttività.

Tra i numerosi partecipanti all'assemblea vi è la preoccupazione che il Governo voglia privatizzare la gestione dei servizi pubblici e avviare contratti di lavoro stipulati fra datore di lavoro e singolo dipendente.

Il disegno del ministro Brunetta è quello di ridimensionare le materie oggetto di contrattazione e le responsabilità organizzative del management al fine di disciplinarle per legge. Questo disegno contrasta con i principi che ispirano l'organizzazione

dell'impresa pubblica e privata: - La condivisione degli obiettivi è determinante per avviare il cambiamento nella P. A.; - Il depotenziamento del ruolo e delle responsabilità del management pubblico per concentrare il potere nel Governo non facilita l'adattamento dell'impresa pubblica ai cambiamenti veloci che avvengono nella società e nel mondo.

“L'articolo 67 del D.L. 112 /2008, afferma Rosalia Lo Presti della CISL, taglia completamente per l'anno 2009 le risorse per i trattamenti economici accessori e colpisce indiscriminatamente anche quegli Enti in cui l'erogazione di tali trattamenti ormai da decenni è legata alla misurazione ed al monitoraggio costante del raggiungimento dei progetti e degli obiettivi fissati con piani annuali. Per mesi è stata condotta una vergognosa campagna mediatica in cui tutti i dipendenti pubblici venivano rappresentati dal Ministro della Funzione pubblica come fannulloni, assenteisti, nullafacenti, parassiti e causa di tutti i mali dell'economia italiana. Se alla Fiat nominassero un amministratore delegato che avesse altrettanta opinione dei propri dipendenti, che spazi di cambiamenti e miglioramenti pensate ci potrebbero essere?”

I provvedimenti del Governo riguardano anche i periodi di malattia, la reperibilità durante tale evento ed i relativi controlli. “A cosa serve tenere agli arresti domiciliari chiunque è assente per malattia, dichiara Lo Presti, creando situazioni discriminanti tra lavoratori pubblici e privati, se poi non si riesce a colpire chi effettivamente ne abusa.

Non serve scomodare la Guardia di Finanza per controllare i finti malati, come avrebbe intenzione di fare il ministro Brunetta, basterebbe che i nostri dirigenti svolgessero il lavoro di controllo per il quale sono pagati. Lasciamo, quindi, che la Guardia di Finanza si dedichi a lavori ben più utili per l'economia del paese e non spacciamo quelli che sono i vari disegni di questo governo come tentativi di dare finalmente un volto nuovo alla pubblica amministrazione italiana. Qui è in atto un vero e proprio attacco non solo alla pubblica amministrazione in cui interi settori sono palesemente oggetto di appetiti da parte dei privati, ma siamo di fronte ad un vero e proprio tentativo di smantellamento dello stato sociale”.

Nel precedente post “Organizzazione e lavoro nella P. A.” dell'8 luglio sono stati sottolineati i problemi della P. A., l'urgenza avvertita dai cittadini e dalle imprese di usufruire di servizi pubblici migliori, i provvedimenti del Governo che non si condividono ed in linea generale i cambiamenti da realizzare.

Ritengo che le molteplici cause del malfunzionamento della macchina pubblica potranno essere rimosse intervenendo sui seguenti temi:

- Management pubblico, il quale ha la responsabilità dei risultati e deve essere rimosso nel momento in cui non riesce a conseguire gli obiettivi assegnati e ad adattare il servizio pubblico ai cambiamenti che intervengono con velocità nell'impresa. I manager devono usare in modo efficace il loro potere di organizzazione, valutazione, incentivazione e sanzione;
- Riforma della contrattazione che privilegi il merito e la produttività rafforzando la contrattazione integrativa;
- Misurazione e trasparenza dei risultati e nuovo rapporto con i cittadini attraverso la creazione di una Agenzia indipendente che valuti e controlli i risultati, il grado di conseguimento degli obiettivi, l'impegno del management pubblico.

Vi è un'ultima cosa che vorrei ricordare, la quale non è scritta nei manuali di management. Nelle organizzazioni pubbliche è importante scoprire la solidarietà e la sensibilità sociale verso gli altri, valori che animano l'attività delle imprese non profit e dei volontari poiché tali qualità integrate nella P. A. consentono di assicurare ai cittadini l'erogazione di servizi pubblici adeguati alle esigenze ed alle attese.

Ritengo che i lavoratori del pubblico impiego, i quali intervengono alle assemblee, non sono fannulloni ma operatori che intendono partecipare ed offrire il loro determinante contributo. I fannulloni li lasciamo al Ministro Brunetta ed al management pubblico in

quanto è un loro esclusivo problema che occorre risolvere specificatamente evitando di colpire nel mucchio.

[Documento](#)¹⁵

[Lettera aperta](#)¹⁶

6 commenti:

Anonimo ha detto...

lo lavoro nel settore privato, e certe male pratiche (evidentemente di pochi per carità) non sono tollerate. Penso che il lavoratore pubblico ha dei privilegi che sono stati acquisiti molti anni fa e che ora non si ricorda più di avere, tipo 36 ore di lavoro invece di 40, oppure agevolazioni pensionistiche, ecc.

Penso che le disposizioni illustrate nei TG stasera, sono in vigore da almeno 20 anni nel settore privato (per es. trattenuta di 10 gg. di stipendio per malattia non accertata, diritto alla malattia solo su presentazione di certificato medico). Solidarizzo con i dipendenti pubblici bravi e onesti, e proprio per questo non sono d'accordo con l'ultima affermazione del post: i fannulloni non sono un esclusivo problema del governo o dello stato, bensì anche dei colleghi che sgobbano anche al loro posto e che dovrebbero vedere come un loro interesse cercare di riportare a decenza alcune situazioni ormai insostenibili. Ovvio, senza sparare nel mucchio.

18 luglio 2008 0.04

Antonino Leone ha detto...

Concordo perfettamente con il commento. I fannulloni sono un problema che riguarda tutti: i compagni di lavoro, i cittadini utenti e altri soggetti. La denuncia verbale non basta occorre che il problema venga risolto dal Ministro competente, che abusa del termine "fannulloni", e dal management pubblico. Perché non intervengono? Ovviamente il problema riguarda anche le organizzazioni sindacati che dovrebbero tutelare i lavoratori onesti e produttivi ed isolare i cosiddetti fannulloni.

18 luglio 2008 6.11

Isabella ha detto...

Lavoro nella P.A. da 31 anni, come bibliotecaria. Ho sempre lavorato, anche perché amo il mio lavoro, e spesso non so a chi dare i resti. Ho 57 anni, nel 2007 ho effettuato 1 solo giorno di malattia.

Qualche fannullone tra noi c'è, si sa chi è, potrebbe essere colpito tranquillamente, ma sono i raccomandati dei politici e nessun dirigente oserebbe inimicarsi, questa è la verità. Noi lavoriamo anche per loro. Per colpa del discredito che costoro gettano sull'intera categoria, siamo mal retribuiti. Noi dobbiamo pagare lo scotto anche di questo. Oltre al danno la beffa.

Condivido l'analisi, e credo che, sotto sotto, si tratti davvero di un tentativo di affossare i servizi pubblici per continuare sulla strada delle esternalizzazioni a società legate al carro dei politici. Aggiungo che, mentre ai dipendenti pubblici viene applicato il trattamento sopra descritto, per i manager pubblici (chissà loro che fanno, se le cose non funzionano? Non dovrebbero essere loro i responsabili di servizi e disservizi?) viene abolito il tetto massimo di 290.000 euro, fissato dal governo Prodi. Ha un senso?

21 luglio 2008 14.56

Anonimo ha detto...

¹⁵ <http://digilander.libero.it/nicb/Efficienza%20e%20trasparenza%20nella%20P.%20A..pdf>

¹⁶ [http://digilander.libero.it/nicb/Lettera aperta.doc](http://digilander.libero.it/nicb/Lettera%20aperta.doc)

Il problema (uno dei molti problemi) è che Brunetta fa proprio quello: spara nel mucchio. Giustissimo colpire il falso malato in vacanza, ma perché il malato vero debba avere lo stipendio decurtato da una tassa sulla malattia non lo si capisce. O meglio, lo si capisce anche troppo bene: per far cassa. Alla fine si arriva sempre lì, i soldi. Questa volta da prendere dalle tasche, già molto piccole, dei dipendenti pubblici (lasciate perdere le cretinate diffuse dai media filobrunettiani sulle retribuzioni d'oro del pubblico. La stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici di oro ha solo la fede coniugale, se sposati). Le 36 ore e le 40 ore: sarà anche un privilegio averne solo 36, io girerei la questione - perdonatemi il cotè filosofico - e mi chiederei se non sono 40 ore ad essere troppe, per la media di lavori squalliducci, grigi, mediocri e da travet che formano la massa degli impieghi sia pubblici che privati. Sono anche troppe 40 ore della propria vita alla settimana per quei cosiddetti "lavori".

22 luglio 2008 19.58

smac ha detto...

Ho la netta impressione che rischiamo di commettere l'errore di accodarci acriticamente alle proteste, solo in parte condivisibili, dei dipendenti pubblici. Il malcontento creato dalle proposte del ministro Brunetta si sta concentrando unicamente sugli aspetti punitivi, col rischio di essere incanalato verso una china di pura difesa dell'indifendibile esistente.

In più occasioni ho provato a dire la mia, ma inutilmente.

L'orientamento che emerge, anche su queste pagine, è di totale rifiuto del provvedimento del ministro. Ma io insisto ancora, perché tale orientamento a me sembra non corretto e politicamente suicida.

Ho passato vent'anni della mia vita nelle istituzioni pubbliche e posso affermare, con cognizione di causa, che tra le riforme strutturali da fare, quella della pubblica amministrazione, rappresenta la priorità assoluta.

Il problema della sua produttività e della sua efficienza, per l'impatto diretto che determina sul tessuto sociale ed economico del Paese, ha un'importanza decisamente capitale, che non può essere trascurato o messo in secondo piano. L'impianto burocratico farraginoso (e spesso inutile), la rigidità delle strutture organizzative, la sclerotizzazione delle procedure operative, il tecnicismo barocco, l'assurda autoreferenzialità, fanno della pubblica amministrazione il primo bersaglio delle maledizioni quotidiane del cittadino.

Di chi sono le responsabilità di tutto questo? Innanzitutto dei partiti e dei Sindacati, sempre pronti a tutelare ciascuno la propria greppia; ma anche dei dipendenti, che su questo terreno di coltura, hanno contribuito a produrre e ad alimentare uno status, oggettivamente " molto discutibile", dell'operatore pubblico, che non ha eguali nel privato.

In questi giorni di forti agitazioni sindacali, forse qualcuno ha parlato di come orientare la macchina amministrativa alla soddisfazione del cittadino? E che dire della produttività? E del rapporto costi/benefici? E ancora della trasparenza, della legalità, dei controlli di qualità e del merito?

Sì anche del merito, perché è evidente che non si può fare di tutta l'erba un fascio. Ci sono, eccome, fior di dipendenti bravi, seri, impegnati ed è su questi che bisogna far leva, motivandoli e premiandoli, per risollevare le sorti, ormai fallimentari, delle nostre istituzioni.

Per cui, al di là degli eccessi polemici e propagandistici del Ministro, non possiamo non misurarci sul tema fondamentale di una riforma radicale della pubblica amministrazione. Diversamente rischiamo davvero di rafforzare l'idea di un Brunetta deux ex machina dell'ingarbugliata matassa della pubblica amministrazione.

26 luglio 2008 0.00

Roberto Celani ha detto...

gentile Smac ma non si sta giudicando una ipotetica riforma della P.A. che è lontana da venire, ma alcune misure nello specifico.

La documentazione sanitaria, la visita fiscale fin dal primo giorno, e la decurtazione dei periodi inferiori a 10 gg. esistono nel contratto degli enti pubblici non economici (parastato) da decine di anni...

Contro cosa si protesta in realtà?

Contro il taglio del salario di produttività (proprio quello!) per circa il 20% del salario lordo di un lavoratore Inps o Ag.Entrate...

Contro un'ipotesi di rinnovo contrattuale all'1,7 % mentre l'inflazione è al 4,1 con tendenza al rialzo mensile di 0,5...

Contro la privatizzazione degli enti previdenziali prevista nero su bianco nel "piano industriale" di Mr. Brunetta...

E' documentazione disponibile sul sito del Ministero. Leggetela insieme ai dati di malattia dell'Inps o dell'agenzia delle entrate. E vi renderete conto che si sta penalizzando (per mera questione di cassa) la parte più moderna della P.A..

Nel silenzio dei Dirigenti pubblici per i quali è stato, con lo stesso provvedimento contestato, abolito il tetto di 274.000 euro annui posto con la scorsa finanziaria.

Un caso?

Cordialmente

P.S. Per Anonimo:

I dipendenti INPS hanno sempre avuto lo stesso tipo di trattamento pensionistico dei lavoratori dipendenti del privato. Nessuna pensione baby, tanto per capirci! Se poi lei considera un privilegio la possibilità di utilizzare le leggi sulla maternità e sui congedi parentali impediti ai privati dal ricatto dei datori di lavoro temo sia al servizio di un pensiero fondato sulla guerra tra poveri.

13 agosto 2008 23.43

Alessia Mosca e Gianluca Benamati rispondono venerdì 18 luglio 2008



Alla lettera aperta dei dipendenti dell'INPS di Verona sui problemi della P. A. e sul taglio del salario accessorio rispondono Alessia Mosca, deputata del PD e segretario della commissione lavoro, e Gianluca Benamati, deputato del PD e membro della commissione attività produttive. "Sul DL sullo sviluppo economico 112, dichiara Alessia Mosca, il governo ha calpestato tutte le prerogative parlamentari. La Commissione Lavoro, di cui faccio parte, per protesta a questa modalità di lavoro ha deciso di non esprimere il proprio parere. Inoltre, sarà posta la fiducia e, quindi, non sarà possibile fare alcun intervento migliorativo. Nonostante questo, ho preso posizione sul tema da lei sollevato come può trovare nelle dichiarazioni che le invio in allegato e procederemo con alcuni ordini del

giorno, che speriamo il governo potrà accogliere".

"Credo che si stiano compiendo dei passi molto pericolosi per lo sviluppo del nostro paese, continua Alessia Mosca. Per quanto mi sarà possibile, date le condizioni in cui l'opposizione è costretta a lavorare, cercherò di fare tutto quanto si potrà per correggere quelli che ritengo essere dei gravi errori". Il Governo ha chiaramente scelto di puntare sull'effetto annuncio per fare breccia tra gli elettori. L'ultimo esempio arriva dalla strategia seguita nel settore della Pubblica Amministrazione. Dopo aver cavalcato la protesta contro i "fannulloni", arriva il momento delle decisioni e le promesse si sciolgono come neve al Sole. La manovra d'estate, tra una serie di altre cose discutibili, taglia del 10% la componente integrativa dello stipendio legata ai risultati: quindi, le amministrazioni pubbliche efficienti non saranno da oggi in poi più incentivate a fornire servizi di qualità ai cittadini, dietro la promessa di una ricompensa. E' esattamente il contrario di quanto serve. Non bisogna solo tagliare, ma anche premiare quelle realtà che si dimostrano efficienti e capaci di rispondere con solerzia alle esigenze dei cittadini/consumatori. Il governo preferisce i fuochi d'artificio e butta via il bambino con l'acqua sporca. Alla faccia della tanto sbandierata volontà di aumentare la produttività e di premiare il merito nella P.A."

"Sulla riforma della Pubblica amministrazione il governo fa propaganda e contraddice quanto fino ad oggi sbandierato. La proposta di riforma avanzata dal ministro Brunetta soffoca il merito e livella verso il basso la qualità dei servizi". Lo afferma la deputata del Pd e segretaria della commissione lavoro della Camera, Alessia Mosca, intervenendo nel corso del dibattito sulla manovra finanziaria. "Anziché colpire i fannulloni e le rendite di posizione - prosegue l'esponente del Pd - il piano del governo taglia la componente dello stipendio legata alla produttività e lascia immutati i privilegi". Conclude Mosca: "E' un brutto segnale, alla vigilia di una stagione di rinnovi contrattuali che dovrebbero segnare la promozione del merito e della produttività anche nel settore pubblico".

"Tutte le sue preoccupazioni sono da me condivise nel merito, dichiara Gianluca Benamati. La mia e la nostra battaglia è quella tesa a modificare il più possibile questo provvedimento. Non le nascondo che in relazione alla composizione numerica della camera dei deputati ed alla considerevole maggioranza di cui il governo dispone, così come in relazione al frequente ricorso alla fiducia, nutro poche speranze sulla possibilità che si possa bloccare questo provvedimento che, ancor prima che iniquo, e' profondamente sbagliato. In ogni caso sia sicuro del mio impegno e della mia consapevolezza di quanto il mio voto significhi per lei".

Su problemi molto importanti come quello dell'efficienza della P. A. il Governo non consente un confronto ed un dialogo serio in Parlamento al fine di adottare

provvedimenti giusti ed efficaci per il buon funzionamento della Pubblica Amministrazione e non propagandistici.

2 commenti:

Tiziano Tescaro communicator, Vicenza ha detto...

Ciao Antonio sono passato x salutarti, vado un po di fretta, ma tornerò stasera e leggerò con attenzione. Buona giornata da Tiziano

18 luglio 2008 17.22

Gioacchino De Lucia ha detto...

Buongiorno a tutti, la strategia mi sembra chiarissima, ESTERNALIZZAZIONE. Io non faccio impresa, non ho aziende di servizi e i miei amici, al più, sono artigiani e commercianti, chi ci governa ha tanti conflitti di interessi quanta arroganza. Montanelli in una intervista diceva: "Guardi: io voglio che vinca, faccio voti e faccio fioretti alla Madonna perché lui vinca, in modo che gli italiani vedano chi è questo signore. Berlusconi è una malattia che si cura soltanto con il vaccino, con una bella iniezione di Berlusconi a Palazzo Chigi, Berlusconi anche al Quirinale, Berlusconi dove vuole, Berlusconi al Vaticano. Soltanto dopo saremo immuni. L'immunità che si ottiene col vaccino".

Brunetta...senza toccare nulla, nulla del pubblico impiego, basterebbe fare concorsi di assunzione seri per gradualmente, come sangue nuovo, rivitalizzare il pubblico impiego.

Nessuno ci pensa perché assumere i migliori, implica pagarli meglio.

Gioacchino

20 luglio 2008 9.13

Vota il sondaggio sulla P. A. venerdì 1 agosto 2008



Con questo sondaggio desideriamo conoscere l'opinione dei visitatori di questo blog sulle cause della inefficienza della Pubblica Amministrazione dopo i provvedimenti adottati dal Governo in materia (vedi precedenti post).

Nel sondaggio vi è la possibilità di scegliere tra quattro cause (Dirigenti, Dipendenti, Organizzazione, Altro) da cui dipende il malfunzionamento della P. A..

Si invitano tutti i visitatori a partecipare al sondaggio esprimendo un voto.

Alcuni siti hanno deciso di sostenere il

sondaggio attraverso un link collegato a questo blog:

- <http://tescaro.blogspot.com/>
- <http://www.energie-nuove.com/>
- <http://www.peperitapatty.com/>
- <http://circolobiagi.blogspot.com/>

Inoltre, i seguenti siti hanno pubblicato il post "Organizzazione e lavoro nella P. A..".

- <http://www.theye.it/>
- <http://www.energie-nuove.com/>
- <http://www.meltinpotonweb.com/>

Per rendere significativo il sondaggio occorre un'ampia partecipazione. Per tale motivo invito tutti i visitatori a partecipare.

5 commenti:

Tiziano Tescaro communicator, Vicenza ha detto...

Ciao Antonino ho partecipato anch'io al tuo sondaggio per me la colpa è dell'organizzazione che non è efficiente! Buona giornata.

25 luglio 2008 7.40

Anonimo ha detto...

ciao io lavoro da precario per 11 anni nella pubblica amministrazione, ma non il solito precario, solo in nero x lo stato! (LPU) dopo 11 anni niente contributi, niente pensione, ecc. cmq ti voglio dire che per me il problema nella pubblica amministrazione sono i politici! e ti spiego perché!

Mettono a fare i dirigenti persone che non gli creano problemi o che sono amici, e quindi l'organizzazione non funziona, poi assumono dipendenti amici, che si sentono forti per il politico e si concedono il lusso di non fare niente... poi alla fine arrivano i precari o quelli di buona volontà che devono lavorare per tutti per dare un minimo di risultato, che serve non per il cittadino, ma solo x far raggiungere gli obiettivi ai dirigenti! In definitiva per far funzionare le pubbliche amministrazioni bisogna cambiare I POLITICI!

romu@

27 luglio 2008 11.08

stef bozzi ha detto...

CIAO ANTONINO,

ho partecipato al sondaggio. A mio avviso e per esperienza diretta, la maggiore responsabilità è della dirigenza. La responsabilità è legata al ruolo di ciascuno, pertanto

chi ne ha maggiore deve rispondere direttamente delle inefficienze. Lavoro nella scuola da 25 anni che non è uno dei peggiori comparti. La vera vergogna è l'arruolamento, le modalità di assunzioni, la mancata verifica in itinere, il rifiuto delle categorie di essere valutati nel proprio lavoro. Eppure ritengo il nodo della P.A. cruciale per il risanamento e il rinnovamento dell'Italia. Temo che il sindacato debba essere capace di riconoscere le proprie responsabilità. Solo così forse l'area riformista tornerà a essere credibile. Un caro saluto

stef bozzi

27 luglio 2008 15.54

Claudio Aninni ha detto...

Ciao Antonino ti scrivo perché purtroppo per me non si può parlare più di "DEMOCRAZIA" il parlamento è delegittimato, qualsiasi intervento dell'opposizione sono solo parole al vento, la costituzione è stata calpestata, i vari TG sia Rai che naturalmente Mediaset si sono completamente assoggettati alla politica del governo fatta di propaganda, annunci e slogan stile anni 20.

Contro un "GOVERNO FASCISTA" non può bastare un'opposizione democratica parlamentare, si deve tornare ai sani democratici "SCIOPERI GENERALI".

Tutte le categorie sociali sono state colpite negativamente dall'attuale governo, quindi l'opposizione deve puntare a far capire questo alla gente uscendo dal parlamento e scendere in piazza a fare comizi ad urlare alla destra "FASCISTI".

Gli elettori hanno votato Berlusconi, gli elettori lo devono delegittimare, solo così ormai il governo si può battere.

Mi dispiace ma la situazione è precipitata con il lodo "ALFANO", CHE ERGE IL PREMIER AD INTOCCABILE!

La DEMOCRAZIA è MORTA!

Ho votato per il sondaggio della P.A., ma colgo l'occasione per dirti che la responsabilità dell'inefficienza della P.A. è di tutte le componenti elencate, cioè del sistema. A me interessano i lavoratori della P.A. che approfittano delle conquiste sindacali ottenute con tanti sacrifici a suo tempo, poi la corda tira tira si spezza e diamo la possibilità alla dirigenza di abolirle.

27 luglio 2008 18.13

filomena ha detto...

Ciao Antonio...

volevo dirti che ho espresso il mio voto relativamente al sondaggio sull'efficienza della P.A.: L'ho trovato interessante e attuale, oltre che fortemente indicativo della necessità - ora più che mai - di un cambiamento radicale, in grado di mettere fine al governo Berlusconi e alla sua distruttiva capacità di generare "antipolitica".

Forza PD!

Un saluto

Filomena Falsetta

28 luglio 2008 23.07



In questi ultimi giorni il dato fornito dal Ministero della Funzione Pubblica sul crollo dell'assenteismo nel pubblico impiego è stato pubblicato su tutti i quotidiani. Peccato che la maggior parte della stampa si è limitata alla pubblicazione della notizia senza effettuare un minimo di approfondimento e di analisi sull'assenteismo e sull'efficienza della P. A..

Le informazioni fornite dal Ministero fanno riferimento alla rilevazione effettuata per i mesi di giugno e luglio 2007 e 2008 attraverso un apposito questionario compilato dalle amministrazioni centrali e periferiche. Dalla rilevazione emerge che le assenze per malattia sono crollate del 37,1% rispetto al 2007 equivalente a 25 mila persone in più al lavoro.

[Monitoraggio assenze](#)¹⁷

Sui dati diffusi dal ministero della Funzione Pubblica sulle assenze per malattia il segretario generale Cgil Funzione pubblica Carlo Podda dichiara che si fa "tanto rumore per nulla". "La notizia, dichiara Podda, eccita i crociati contro i lavoratori pubblici, ma la notizia semplicemente non esiste, perché, come da tempo diciamo, già dal 2006 le statistiche ufficiali dell'Istat e della Ragioneria Generale dello Stato rilevano la media delle assenze per malattia del lavoro pubblico a 10,5 giornate annue". "Comparare dati non omogenei è statisticamente scorretto, continua Podda, tranne valutazioni politiche lo è ancor di più". "Se sul versante contrattuale non ci saranno radicali ripensamenti, conclude Podda, in autunno il Governo potrebbe rimanere sorpreso da una nuova impennata delle assenze, ma questa volta quelle per lo sciopero dei dipendenti pubblici".

Vi sono alcuni siti che pubblicano post che contestano nei contenuti le rilevazioni effettuate dal Ministero:

- [Ma c'è davvero un "effetto Brunetta"](#); ¹⁸

- [L'effetto Brunetta è una bufala](#). ¹⁹

In tali articoli viene osservato che fino al 2006 si dispone di dati complessivi, riferiti alle assenze in tutta la P. A. su base annua. Per il 2007 e 2008 si confrontano i dati del bimestre giugno-luglio di 70 amministrazioni selezionate dal ministero. Inoltre, il campione monitorato non è rappresentativo dell'universo della P. A. in quanto si tratta di amministrazioni di piccole dimensioni. Infine, si nota che il trend delle assenze ha iniziato a diminuire dal 2005.

A prescindere dal rigore scientifico del trend sulle assenze elaborato dal Ministero è chiaro che il fenomeno dell'assenteismo è un problema serio da affrontare nella P. A..

Inoltre, in diverse città e amministrazioni su iniziativa mirata del ministero gli assenteisti sono stati colti sul fatto, denunciati ed in alcuni casi licenziati. Per rendere efficaci i controlli non è necessaria la obbligatorietà ma la discrezionalità e la responsabilità del management, degli enti coinvolti e dei medici affinché le visite di controllo non vengano considerate un'attività burocratica e formale. "Chi non va a

¹⁷ http://www.innovazionepa.gov.it/ministro/pdf_home/indagine_pilota2.pdf

¹⁸ http://www.noisefromamerika.org/index.php/articoli/Ma_c%27%2F%C3%A8_davvero_un_%22effetto_Brunetta%22%3F

¹⁹ <http://innovatorieuropeistolouis.wordpress.com/2008/08/06/leffetto-brunetta-e-una-bufala/>

lavorare, dichiara Rino Tarelli segretario della Cisl Funzione pubblica, approfittando delle tutele contrattuali tradisce sia i suoi colleghi sia i contratti, che così diventano meno credibili”.

“L’aumento della presenza dei dipendenti negli uffici pubblici, dichiara il ministro Brunetta, comporta più servizi e più qualità delle prestazioni offerte: meno code, maggiore reperibilità, minori chiusure per carenza di personale un passo necessario verso l’auspicato recupero di produttività del settore pubblico”.

Non condivido quanto dichiarato dal Ministro Brunetta che il minore assenteismo si trasformi automaticamente in miglioramento dei servizi se gli altri fattori rimangono invariati. Anzi è vero il contrario. Se alcuni dipendenti lavorano poco e male espletando compiti che non creano valore è inutile raccomandare di lavorare di più. Invece occorre intervenire sul sistema della P. A. (organizzazione, lavoro, conoscenza, strumenti, trasparenza, controllo dei risultati). Ogni sostanziale miglioramento, afferma W. E. Deming, è dovuto a un cambiamento nel sistema, la cui supervisione è responsabilità del management. [Articolo](#)²⁰

La nuova disciplina in materia di assenze per malattia (circolare n. 7 del 2008) contiene norme già presenti nella legislazione e nei contratti e prevede l’obbligatorietà della visita di controllo fin dal primo giorno di malattia e l’ampliamento delle fasce di reperibilità. Il management pubblico ha soprasseduto alla loro applicazione, consentendo ai furbacchioni di assentarsi senza problemi. [Articolo](#)²¹

Prima dell’entrata in vigore della visita di controllo obbligatoria, le Amministrazioni Pubbliche hanno dovuto fare i conti con i costi della prestazioni e con la indisponibilità concreta delle ASL ad effettuare tutti i controlli richiesti. Adesso con la nuova disciplina le ASL non saranno in grado di rispondere a tutte le richieste di visite mediche di controllo da parte della P. A. ed il fenomeno della disapplicazione della legge si amplierà.

Quando finirà l’effetto Brunetta perché non durerà in eterno (esempio patente a punti) quali saranno gli strumenti che potranno combattere efficacemente l’assenteismo? L’obbligatorietà della visita medica di controllo? Credo di no per i costi e per l’impossibilità concreta da parte delle ASL di evadere le richieste.

L’allargamento delle fasce di reperibilità? Strumento molto utile ma non sufficiente da solo a risolvere il problema dell’assenteismo.

La riduzione della retribuzione? Rappresenta un deterrente ma è anche uno strumento che “normalizza” l’assenza.

L’assenteismo è l’effetto del malfunzionamento della P. A. (clima, motivazione, appartenenza) e, pertanto, per combatterlo efficacemente è necessario e urgente intervenire sul sistema.

Ritengo essenziale valorizzare le persone oneste ed efficaci che operano nella P. A. in un momento in cui sono confuse con i nullafacenti e, pertanto, introdurre il merito per l’avanzamento della carriera e per un’equa distribuzione dei premi di produttività. Dotarsi di un management pubblico che si assuma in pieno la responsabilità di guida e di gestione. Al momento sono molti i dirigenti che hanno abdicato alle loro competenze ed il governo li ha premiati eliminando il tetto dei compensi stabilito in 300 mila euro stabilito dal governo Prodi. Il Governo è intervenuto sui salari dei lavoratori pubblici con la eliminazione del salario accessorio, confondendo da una parte gli enti che si sono attrezzati per misurare la produttività ed i risultati con quelli che non si sono dotati di un business plan e distribuiscono i premi incentivanti a pioggia e dall’altra le persone oneste e capaci con i nullafacenti.

²⁰ <http://www.pietroichino.it/?p=308>

²¹ http://archiviostorico.corriere.it/2008/luglio/18/Tutto_fumo_regole_gia_erano_co_9_080718141.shtml

Dal 1° gennaio 2009 molte persone oneste ed efficaci, avendo conseguito i requisiti, andranno in pensione, portando a casa la conoscenza acquisita negli anni, perché se rimangono in servizio non percepiranno più il salario accessorio con effetti negativi sull'importo della pensione futura. L'esodo ridurrà il patrimonio intellettuale esistente oggi nella P. A..

Occorre rendere trasparenti i risultati, la performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi affinché possa realizzarsi nella Pubblica Amministrazione una competitività ed un benchmarking che permetta al sistema di migliorarsi in modo continuo e veloce e consenta ai cittadini di effettuare un controllo ed una pressione in direzione del miglioramento dei servizi.

Infine, occorre ricordare che la P. A. deve essere orientata non soltanto sull'efficienza come le imprese private ma soprattutto sull'equità che caratterizza la funzione dello Stato.



Intervista di Tonia Mastrobuoni all'on.le Pietro Ichino sulla P. A., pubblicata da il Riformista il 3 settembre 2008.

Le 'indagini-pilota' svolte dal ministero nei mesi estivi, dopo l'entrata in vigore del decreto 112, sostengono che l'assenteismo è crollato a luglio del 37% rispetto a un anno fa. Analizzando i dati, come abbiamo fatto su questo giornale, emergono tuttavia delle incongruenze che sembrano invalidare quelle rilevazioni. Brunetta

oggi sostiene che alla fine il risultato sarà comunque lo stesso.

Lei che ne pensa?

Concordo con il Riformista e con lei sul difetto di rigore dei confronti operati dal ministero. Però ci sono diverse esperienze dirette in amministrazioni pubbliche, che confermano il dato di una drastica riduzione delle assenze. Comunque, la discussione su questo punto non mi sembra di importanza cruciale.

Perché no?

Perché l'assenteismo abusivo costituisce soltanto un aspetto, e neanche il più importante, dell'inefficienza delle amministrazioni. Quelle prime misure del ministro Brunetta per contenere il tasso delle assenze, pur con qualche eccesso e qualche errore tecnico, hanno avuto il merito politico di lanciare un messaggio chiaro, aggredendo il problema da un versante sul quale l'opinione pubblica è particolarmente sensibile; ma introdurre la valutazione e la misurazione nel settore pubblico, il controllo sistematico e capillare di efficienza e produttività, è opera di lunga lena e di dimensioni molto maggiori che non ridurre il tasso delle assenze.

Lei crede, che le prime misure del ministro Brunetta e la dichiarata 'guerra ai fannulloni' della pubblica amministrazione abbiano già avuto, o no, un effetto sul comportamento degli Statali 'lavativi'?

Per ora, un effetto vistoso sì, in termini di ridimensionamento di tassi di assenze che erano obiettivamente anomali. Ma, rispetto alla questione di fondo, è ancora un effetto marginale. Faccio un esempio estremo: se un ufficio è totalmente improduttivo, abbattere l'assenteismo abusivo e ottenere che siano presenti tutti gli addetti può essere del tutto irrilevante, dal punto di vista del cittadino-utente.

Lei è stato tra i primi a dichiarare guerra ai fannulloni della pubblica amministrazione. Come giudica le iniziative di Brunetta? Cosa suggerirebbe al governo per rendere quest'azione davvero incisiva?

Vedo nell'iniziativa del governo una certa improvvisazione, una smania di ottenere risultati immediatamente spendibili nel rapporto con l'opinione pubblica. Lo capisco, la politica è fatta anche di questo. Ma l'opera di cui c'è bisogno, cioè la costruzione di un sistema di valutazione e misurazione efficace e affidabile in ciascun comparto delle amministrazioni pubbliche, è un'opera complessa e lunga. Per esempio, un sistema moderno e ben congegnato di monitoraggio degli istituti scolastici non può andare a regime prima di cinque o sei anni.

Un orizzonte temporale che va oltre la legislatura.

Proprio così. Per questo dico che su questo terreno, se si vuole risolvere davvero il problema, occorre un accordo bi-partisan su di un progetto serio, con l'impegno per cui il progetto continuerà a essere portato avanti, quale che sia la parte politica al governo nella prossima legislatura.

Lei pensa che sia stato giusto tagliare i premi in busta paga agli Statali?

Sarebbe stato giusto se fosse già stato operativo un sistema di valutazione che avesse consentito di attribuire capillarmente gli stessi premi soltanto a chi li merita. Poiché questo sistema ancora non c'è, io mi sarei limitato ad azzerare i premi nelle sole situazioni di palese, conclamato e grave difetto di produttività: quelle situazioni che possono essere accertate immediatamente, anche senza sofisticati metodi di valutazione. E avrei subito destinato le risorse risparmiate in questo modo a premiare alcune situazioni di conclamata eccellenza.

L'Italia è uno dei paesi Ocse in cui è più difficile licenziare, non soltanto nella pubblica amministrazione. Lei ha sostenuto, in passato, che la rigidità in uscita non è tanto un problema dell'articolo 18, ma della sua interpretazione. Colpa dei giudici, insomma?

C'è un problema di interpretazione, di applicazione, che nasce da un circolo vizioso: in un sistema in cui il licenziamento è più difficile, essere licenziati costituisce una sanzione disciplinare più grave, comporta uno stigma negativo più pesante; e questo spinge di nuovo i giudici a definire in modo più restrittivo il giustificato motivo di licenziamento. Ma c'è anche un problema strutturale: il meccanismo della reintegrazione automatica fa sì che l'impresa di fatto "perde la causa", e sopporta costi molto elevati, anche quando perde un solo grado iniziale o intermedio di giudizio, vincendo alla fine la causa. Questo fa sì che quello che conta in questa materia non è l'orientamento medio dei giudici, come in tutti gli altri Paesi, ma è sempre l'orientamento dei giudici più severi verso l'impresa.

Di ritorno dalla convention di Denver Guglielmo Epifani ha detto che il Pd dovrebbe rimettere il tema del lavoro al centro dell'agenda, come hanno fatto i democratici americani. Lei che ne pensa? E a quali temi del lavoro va data priorità?

Su questo punto concordo pienamente con Epifani. Il Pd deve darsi una strategia molto incisiva in materia di lavoro, con l'obiettivo di un superamento drastico del dualismo che caratterizza il nostro tessuto produttivo, di una garanzia effettiva di eguaglianza di opportunità per tutti e di un forte apparato di assistenza ai più deboli nel mercato del lavoro. Stiamo lavorando intensamente per questo, che costituirà uno dei temi centrali della conferenza programmatica di autunno.

Cause dell'inefficienza della P. A. mercoledì 10 settembre 2008



Hanno partecipato al sondaggio n. 151 persone che si sono espressi sulle “cause dell'inefficienza della Pubblica Amministrazione” nel modo seguente:

- Dirigenti n. 69 voti 45,69%;
- Dipendenti n. 12 voti 7,94%;
- Organizzazione 60 voti 39,73%;
- Altro 10 voti 6,62%.

I partecipanti al sondaggio hanno individuato in modo chiaro che la causa principale del cattivo funzionamento della macchina della Pubblica Amministrazione è da attribuirsi ai dirigenti (45,69%).

Questa scelta non è stata facile considerando che il periodo estivo è stato caratterizzato dai dati comunicati dal Ministero sul crollo dell'assenteismo e, quindi, da una particolare attenzione rivolta ai dipendenti pubblici ed ai fannulloni. La seconda causa è stata individuata nella organizzazione con il 39,73% che è strettamente correlata all'assunzione delle responsabilità piene da parte della dirigenza che in molti casi ha abdicato a questo ruolo.

In terza posizione troviamo i dipendenti pubblici con il 7,94%, i quali se non organizzati possono diventare nulla-facenti non sempre per propria responsabilità ma perché il lavoro è organizzato secondo principi ormai superati da molto tempo. Nella Pubblica Amministrazione sopravvive ancora una organizzazione del lavoro tayloristica, basata sugli adempimenti e non sulle attività del processo.

In ultima posizione è posizionata la causa “altro” che è stata scelta dai partecipanti per indicare che vi sono problemi diversi dall'organizzazione, dalla dirigenza e dai dipendenti che possono essere identificati nel comportamento degli utenti, nella mancata integrazione e collaborazione tra i settori della Pubblica Amministrazione. Avendo trattato in precedenti post i provvedimenti del Governo sulla P. A., il problema del management pubblico e le responsabilità organizzative, ritengo importante offrire alcune riflessioni sulle prospettive di cambiamento del lavoro dei dipendenti pubblici. Dagli anni '80 vi è stato un impegno continuo, non ancora concluso, a ricomporre le attività del processo, a superare la divisione del lavoro, ad arricchire le mansioni dei lavoratori ed a rendere semplice e fluido il processo. La gestione per processi non vede i singoli compiti come operazioni isolate ma considera tutte le attività che contribuiscono a un dato risultato.

La gestione del processo è finalizzata a fornire valore al cliente e, pertanto, l'organizzazione deve impegnarsi al massimo affinché il miglioramento delle attività organizzate in processo divenga una caratteristica costante del suo impegno. L'impegno non si è concluso in quanto in ogni momento della vita aziendale si è portati ad assegnare (maggiore controllo del capo) ed a svolgere (minore coinvolgimento degli operatori) compiti semplici e isolati.

Per focalizzare l'impegno sul lavoro che crea valore per il cliente, per ridurre il lavoro che non aggiunge valore ma che è necessario e per eliminare il lavoro inutile occorre realizzare l'integrazione delle competenze tra gli operatori ed affidare ad ogni singolo operatore delle mansioni ampie e complesse.

E' necessario che ogni singolo operatore conosca il processo nella sua globalità e possa focalizzarsi sul risultato finale e sugli obiettivi da perseguire.

Nell'era industriale vigeva il paradigma: compiti semplici per persone semplici e processi complessi con risultati deludenti. Oggi il rapporto si è invertito: complessità delle mansioni e processi semplici. Chi è coinvolto in un processo svolge attività complesse e contribuisce a far sì che queste si integrino e concorrano a soddisfare le esigenze del cliente.

Per operare in modo efficace è necessario che i dipendenti pubblici possiedano le seguenti competenze: conoscenza del processo, esigenze della clientela, integrazione delle competenze, obiettivi dell'organizzazione.

Per lavorare nell'ottica dei processi è essenziale che tutte le persone coinvolte si muovano in direzione di un obiettivo comune.

Gli obiettivi non rientrano soltanto nella sfera di competenza del management ma anche degli operatori di processo. Quest'ultimi lavorano in team, sono responsabili delle attività che svolgono e dei risultati e partecipano al processo di cambiamento dell'organizzazione con riflessioni e proposte.

I gruppi di processo potranno funzionare ed essere coesi se gli operatori condividono attività ed obiettivi.

Occorre che gli operatori si trasformino da lavoratore dipendente a professionista con la seguente visione: cliente, risultato, processo. Inoltre, è necessario dare spazio alla creatività, all'autonomia ed all'integrazione delle competenze tra gli operatori.

Nel sistema industriale con l'applicazione dell'organizzazione scientifica del lavoro e della conseguente divisione del lavoro, il tempo era utilizzato per cronometrare gli adempimenti ed i compiti ripetitivi della forza lavoro e per misurare l'efficienza al fine di produrre di più nell'unità di tempo.

Oggi nell'economia della conoscenza il tempo ha perso la sua originaria importanza (quantità di output e risorse umane non motivate) ed in particolare nell'ambito dei servizi è la velocità che rappresenta uno dei parametri per valutare l'efficienza di un processo e l'efficacia nell'erogazione dei servizi. Pertanto, la velocità è legata alla qualità del servizio, all'erogazione delle prestazioni sociali ed ai bisogni degli utenti sempre più urgenti.

La visione del lavoro delineata concorre certamente a migliorare la gestione dei servizi pubblici ed ha bisogno per essere realizzata di un management pubblico che svolga il proprio ruolo in modo completo, che abbandoni la difesa dello status quo e della sua sopravvivenza.

E' necessario che il Ministro Brunetta passi dall'effetto annuncio (assenteismo, fannulloni, certificazione di malattia) alla realizzazione di una politica di rinnovamento della P. A. attraverso la misurazione dei risultati, la predisposizione di business plan, la trasparenza del grado di conseguimento degli obiettivi, il coinvolgimento dei cittadini e dei dipendenti e la competitività nella P. A. attraverso operazioni di benchmarking. Inoltre, si ritiene importante predisporre piani di produttività che premiano l'impegno ed il merito dei dipendenti pubblici. L'eliminazione generalizzata dei premi di incentivazione per il 2009 in assenza di un sistema di valutazione della produttività efficace è scorretto ed ingiusto. Occorre intervenire e sospendere tali premi soltanto nei soli casi di chiara improduttività e per quei settori della P. A. che ancora non si sono dotati di strumenti validi per misurare il grado di conseguimento dei risultati stabiliti nel business plan. Ancora una volta si colpiscono le persone oneste e capaci che lavorano in modo efficace per la P. A. e per i cittadini.

1 commenti:

pino s. ha detto...

bella questa inchiesta: dovrebbe leggerla il ministro Brunetta, così capirebbe come far funzionare veramente la P.A., invece che con le sue sparate

pino s. - pdvedano.blogspot.com 13 settembre 2008 9.32



Il fenomeno dell'assenteismo collegato all'esigenza sempre più attuale di migliorare i servizi pubblici continua ad assumere rilevanza tra l'opinione pubblica. Ho posto alcune domande a Silvano Del Lungo (psicologo del lavoro, pioniere della consulenza di direzione in Italia, presidente e fondatore nel 1967 della società Studio Staff) per capire tale fenomeno. Le riflessioni di Silvano Del Lungo si arricchiscono degli interventi di Massimo Gasparato, responsabile delle relazioni industriali e affari sociali della Confindustria di Verona, e di Sergio Facchinetti, segretario generale della Cisl di Verona.

Silvano Del Lungo ha studiato il fenomeno delle assenze e quello dell'assenteismo molti anni fa: - Negli anni '60 in una azienda siderurgica; - Negli anni '70 in una fabbrica di camicie; Negli anni '90 nelle miniere di carbone del Sulcis.

Vuole spiegare il fenomeno dell'assenteismo?

Il fenomeno dell'assenteismo si cela, di solito, all'interno del fenomeno delle assenze dal lavoro. Questo ultimo fenomeno ha una molteplicità di cause personali, familiari e sociali che di solito sono normativamente regolate.

Dietro la dichiarazione di una causa di assenza (per esempio: malattia) da parte dell'assente se ne può celare un'altra normativamente inaccettabile per il datore di lavoro. E' in questo tipo di assenze accompagnate da false dichiarazioni che si cela, di solito, il fenomeno dell'assenteismo.

Trattando il fenomeno assenze con metodi statistici, distinguendole per cause dichiarate, e analizzando la loro distribuzione e/o concentrazione temporale e locale si arriva a focalizzare con buona approssimazione il fenomeno dell'assenteismo: le caratteristiche peculiari delle assenze da assenteismo, la loro concentrazione stagionale, organizzativa (in certe sedi o reparti, cioè, e non in altri o anche in certi ruoli e non in altri) infine personale (su certe persone e non su altre). Di solito in una Organizzazione che funzioni e che controlli e regoli il fenomeno delle assenze, l'assenteismo si nasconde soprattutto tra le assenze per malattia di breve durata. L'assenteismo di riflesso accresce il tasso d'assenza generale dell'Organizzazione.

Quali sono le cause dell'assenteismo?

Le cause dell'assenteismo sono molteplici. La sociologia del lavoro considera l'assenteismo nel suo insieme come indice di un clima organizzativo cattivo e di una organizzazione disfunzionale e non motivante per le persone, la quale non chiede e non compensa equamente i lavoratori dipendenti. Altri segnali di tali disfunzioni sono, di solito la crescita dei piccoli infortuni, degli incidenti, dei litigi, delle controversie, delle lamentele, la scarsa coesione dei gruppi, il frazionismo sindacale, ecc.

Quali sono i rimedi e le tutele?

Quando l'assenteismo si concentra in una sede o in un reparto, è necessario analizzare il funzionamento di quella sede o reparto. Quando l'assenteismo è generalizzato e tende a diventare un fatto di costume (così come evidenziato dal ministro Brunetta in alcuni settori della P.A.) le cause sono più generali e profonde, sono collegate all'inefficienza

organizzativa e più specificamente all'inefficienza e/o iniquità del sistema di inquadramento, retributivo promozionale e, più in generale, di premi e sanzioni: deboli o assenti differenze nei riconoscimenti, nei compensi e nelle sanzioni verso chi fa bene e verso chi fa male da parte dell'Amministrazione. Questo sembra essere il caso di larghe aree della Pubblica Amministrazione anche a detta dei dipendenti ed anche ciò che appare all'osservazione quando il comportamento del dipendente è pubblico. Che differenza di trattamento c'è tra un professore eccellente ed un professore mediocre, tra un vigile urbano di grande città che si impegna per ore nella regolazione del traffico ed un altro in assente presenza sulla strada o rifugiato in un ufficio?

Bene sta facendo Brunetta nella sua attività mediatica a passare, dalla prima fase dedicata ai fannulloni, alla seconda fase in cui chiede, anche ai cittadini, di raccontare sul forum della Funzione Pubblica storie di eccellenza concernenti la P.A.. Massimo Gasparato, responsabile delle relazioni industriali e affari sociali della Confindustria di Verona, afferma che "lavorando da più di vent'anni a fianco delle aziende veronesi, private e non, ho avuto modo di sentire infinite lamentele sulla burocrazia e sull'inefficienza di molte parti della macchina amministrativa. Spesso ho condiviso anche personalmente la loro frustrazione. Ciò nonostante, ritengo che le generalizzazioni mediatiche successive alla "cura Brunetta" non possano essere totalmente condivise". "Dall'interno di un sistema produttivo, conclude Gasparato, come quello veronese, che presenta dati di assiduità al lavoro sicuramente incoraggianti e ben superiori alla media nazionale, ho dovuto comunque riscontrare infatti casi clamorosi di assenteismo, coperti da medici faciloni e da un garantismo peloso. La patente di fannulloni sia data, dunque, ma in maniera mirata, non per categorie: ho potuto lavorare con solerti impiegati e dirigenti pubblici che meritano un doppio plauso: per quello che fanno e per l'ambiente poco stimolante in cui lo fanno".

Sergio Facchinetti, segretario generale della Cisl di Verona, dichiara che i provvedimenti del governo nei confronti del pubblico impiego sono "ingiusti e penalizzanti" ed alimentano "qualunquismo e denigrazione", evitando così "di rispondere alle questioni vere sulle quali il pubblico impiego aspetta risposte, compresa quella dell'insufficienza delle risorse per il rinnovo dei contratti di lavoro".

"La Cisl, sottolinea Facchinetti, esprime un forte dissenso rispetto all'uso del termine "fannulloni", quando si parla di lavoratori. Il Sindacato non ha mai sostenuto chi non fa il proprio lavoro, mentre tante volte ha denunciato il lassismo di chi preposto a dirigere un servizio od una attività non controlla i suoi sottoposti e non reprime tutte le situazioni anomale. Pertanto la questione della Pubblica Amministrazione è tutta interna al sistema politico del nostro paese".

"Vorrei ricordare, afferma Sergio Facchinetti, che mentre il lavoro pubblico per sua natura è sottoposto al giudizio della società, nel privato tale esposizione è totalmente assente, essendo i lavoratori soggetti alla disciplina aziendale e normalmente i responsabili delle aziende private fanno bene il loro dovere. Semmai bisognerebbe capire per ogni sito produttivo quali sono le ragioni che portano i lavoratori ad assumere atteggiamenti anomali (l'organizzazione del lavoro, l'ambiente del lavoro, i ritmi, i turni, i carichi di lavoro etc.)".

Per Facchinetti occorre che "il Sindacato torni ad affrontare con più determinazione le questioni legate all'organizzazione del lavoro".

Dalle riflessioni e valutazioni espresse dalle persone che vivono nel mondo del lavoro in ruoli e posizioni diverse si evince che:

- L'assenteismo non può essere combattuto solo come fenomeno a se stante perché è collegato ad una pluralità di cause e rappresenta uno dei sintomi dell'inefficienza;
- L'effetto Brunetta ha contratto l'assenteismo nella P. A. senza intervenire sulle cause del fenomeno (ambiente di lavoro, modello organizzativo, ruolo e responsabilità del management pubblico, merito) che incidono sull'efficienza della P. A.;

- L'esigenza di snellire la normativa per non offrire tutele indirette ai "fannulloni" e di responsabilizzare la categoria dei medici in sede di rilascio della certificazione di malattia e di effettuazione delle visite mediche di controllo sono questioni da non sottovalutare;

- I lavoratori privati e pubblici possono essere maggiormente tutelati se il sindacato conferma l'impegno di interessarsi dell'organizzazione e abbandoni nel sistema della P. A. di farsi carico di falsi problemi individuali che contrastano con un impegno coerente ed obiettivo.

La riduzione dell'assenteismo riempie gli uffici e non incide sui nulla-facenti, i quali hanno bisogno di essere guidati e organizzati dal management pubblico per svolgere l'attività di lavoro in modo da creare valore per i clienti.

La questione del management pubblico non è stata affrontata dal Ministro Brunetta. Al contrario la dirigenza è stata premiata con la eliminazione del tetto dei compensi di 300 mila euro introdotto dal Governo Prodi.

L'azione del Ministro Brunetta può essere valutata secondo tre aspetti:

- Intenzioni. Le intenzioni del Ministro sono valutate in un articolo dal senatore Pietro Ichino al quale faccio riferimento; [Articolo](#)²²

- Metodo. Il metodo adottato si è rilevato autoritario, facendo leva sul qualunquismo e sulle aspettative delle persone che da molto tempo desiderano ricevere servizi pubblici efficienti;

- Strumenti. Lo strumento mediatico per rendere trasparenti alcuni dati (retribuzioni, assenze, permessi sindacali ed altro) non è sufficiente per avviare un vero cambiamento nella P. A.. Occorre che la trasparenza venga realizzata in modo costante sui risultati, sul grado di conseguimento degli obiettivi e sui business plan. L'opinione pubblica va coinvolta in termini positivi affinché controlli in modo obiettivo e costante l'andamento della macchina amministrativa pubblica.

E' necessario riflettere sull'articolo di Pietro Ichino, pubblicato sul Corriere della Sera il 9 agosto 2008, sulla opportunità "di delineare un impegno comune di lunga lena, in modo che l'opera possa proseguire negli anni prossimi senza soluzione di continuità".

[Articolo](#)²³

2 commenti:

Gioacchino de Lucia ha detto... I lavoratori privati e pubblici possono essere maggiormente tutelati se il sindacato conferma l'impegno di interessarsi dell'organizzazione e abbandoni nel sistema della P. A. di farsi carico di falsi problemi individuali che contrastano con un impegno coerente ed obiettivo.

Io non possiedo molte conoscenze su questa materia, nella mia semplicità ritengo la frase riportata sopra, una delle cause principali dell'assenteismo. I sindacati italiani, negli anni 70-80 hanno giocato un ruolo primario, determinante e positivo nelle lotte del lavoro. Tanto che io li avrei esportati nel mondo! Come Made in Italy. Ora io mi vergogno spesso della mia iscrizione a questo o quel sindacato, tanto da rinunciare all'iscrizione. Non voglio banalizzare e non banalizzerò, vi dico solo il mio pensiero, giudicate banale il mio pensiero, la realtà senz'altro è diversa e più complessa: I sindacati hanno costruito una tela di protezione pro-iscritto troppo solida e larga per i lavoratori. Nella scuola ad esempio, questa tela ormai è fatta di soli diritti ed è utilizzata a sproposito SPESSO SOLO PER CATTURARE ISCRITTI e gestire così patrimoni enormi!

Nessuno più ci rimette nulla grazie ai sindacati, situazioni scandalose perdurano da anni grazie alla tutela dei sindacati! Inefficienza e assenteismo hanno bisogno di strumenti

²² <http://www.pietroichino.it/?p=287>

²³ <http://www.pietroichino.it/?p=308>

punitivi, nelle PA le punizioni non partono neppure a cercarsele. E credetemi, potrei raccontare cose incredibili a proposito. Buona domenica a tutti.

Silvano Del Lungo ha detto...

ho letto sul Suo blog, il mio contributo sull'assenteismo e quelli di massimo Gasparato e di Sergio Facchinetti. Ho apprezzato specialmente la diversità dei ruoli sociali da Lei scelti per l'intervista e l'equilibrio dei rispondenti, che mi sembra in questo frangente e di fronte all'iniziativa di Brunetta , molto importante. La sua sollecitazione mi ha anche spinto a reintervenire sul tema, nel Forum della Funzione Pubblica. Se Le interessa, può selezionare nel forum i miei interventi i attraverso la funzione : "ricerca " del sito indicando l'autore che sono io e che mi firmo: silvano30. oppure può anche procedere scorrendo gli argomenti e i messaggi della sezione "Lavoro Pubblico" del forum. Ho apprezzato anche il sito cambiameentoorg.com che non conoscevo e che mi sembra intervenga sui temi del momento con molto garbo e competenza e con collaboratori importanti e credibili come Ichino. La ringrazio di questa esperienza che Lei mi ha consentito.

Silvano Del Lungo

15 settembre 2008 7.10



Con l'intervento di Donata Gottardi, parlamentare europeo e docente di diritto del lavoro presso l'Università di Verona, si arricchisce la valutazione sul fenomeno dell'assenteismo, il quale viene trattato dal parlamentare europeo in relazione alla normativa vigente che tutela alcuni eventi che si verificano durante la vita lavorativa e che rappresentano delle conquiste per i lavoratori in Italia e nel mondo.

“Assenteismo. Se ne parla tanto e da tanto tempo. Non esiste una nozione precisa. Che cosa distingue l'assenteismo dalle assenze dal lavoro previste dalla disciplina legislativa e contrattuale? Provo a proporre questa semplificazione:

l'assenteismo è l'abuso, l'utilizzo non fondato e non giustificato della normativa che consente di astenersi dal lavoro. Ma chi stabilisce il confine? E, ancora prima, quali sono le assenze che vengono valutate ai fini dell'assenteismo?

Dipende. In alcuni casi le assenze sono addirittura obbligatorie (vedi il congedo di maternità). In altri casi sono un diritto per la persona che lavora che può scegliere se e come esercitarle (vedi il congedo parentale). In altri viene in campo la salute della persona (vedi le assenze per malattia, ma anche quelle per infortunio o malattia professionale, fino a quelle per la malattia dei figli).

Il dibattito attuale sembra incanalato soprattutto sulle assenze per malattia. Ma mi pare evidente che se parliamo di diritto dell'utente al servizio vengono in gioco anche tutte le altre tipologie di congedi e permessi. Abbiamo intenzione di accettare che venga rimesso in discussione tutto? D'altro canto è così. Se quello che conta è la presenza al lavoro, allora tutte le assenze vanno considerate.

Mi sembra che parliamo di questioni vecchie spacciate per nuove. Il primo momento in cui si è discusso di assenteismo corrisponde agli anni successivi all'emanazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Anni '70. L'accusa? Aver tutelato la salute e previsto un sistema pubblico di visite mediche di controllo che avrebbe consentito di utilizzare senza freni la possibilità di dichiararsi malati. La seconda fase ha coinciso, negli anni '80, con le fasce orarie di reperibilità. Ora si passa a prendere in considerazione il lavoro nelle amministrazioni pubbliche, con la riduzione della copertura economica e la minaccia di visite di accertamento costanti. Insomma, da un lato nulla di nuovo sotto il sole, ma spacciato per una idea innovativa e geniale, dall'altro evidente spinta a presentarsi al lavoro anche se malati. Pensiamo davvero che quest'inverno, il servizio all'utenza migliorerà se si presenteranno al lavoro persone febbricitanti e coperte da sciarpe e berretti? Gli abusi vanno combattuti, ma gli strumenti già erano disponibili. Ma forse siamo un Paese in cui servono proclami!

L'altro lato della medaglia sono le lodi alle amministrazioni pubbliche che premiano con i fondi della produttività la presenza dei dipendenti. Anche qui, ma qualcuno può davvero spacciare per novità quello che si fa da tanto tempo? Quasi tutte le amministrazioni pubbliche - e non solo, spesso anche le imprese private - utilizzano i fondi destinati a incrementare la produttività per erogare premi legati alla presenza. Perché? Anche per pigrizia. Perché è più complicato valutare davvero l'apporto del lavoratore o della lavoratrice.

Ma chi come me si è occupato delle discriminazioni sa che opporsi è una vecchia battaglia che avevamo già perso. E' noto ed evidente che per le donne è più complicato garantire la presenza. Sono le donne a farsi carico del doppio e, a volte anche, del triplo ruolo. I congedi per la cura di figli e di famigliari sono misure di conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Ovviamente dipende dal lavoro che si presta. Se si tratta

di sportello, certo la presenza garantisce la continuità del servizio. Ma se si tratta del cosiddetto back office, forse è più utile valutare l'apporto complessivamente fornito, non quante ore si sono passate nei luoghi di lavoro.

E se il nostro Paese è agli ultimi posti nell'Unione europea quanto a produttività del lavoro, dove sta il vero nodo? Nessuno in Europa pensa di collegare il tempo e la presenza con la produttività. Ma sembra che da noi si possa, nella acquiescenza generale. E chi dice il contrario, diventa automaticamente il difensore dei fannulloni. Insomma, frittatine riscaldate spacciate per deliziose omelette che diventano slogans efficaci perché semplificati, semplificanti, in un'epoca che non sembra consentire più riflessioni, distinzioni, approcci problematici".

Donata Gottardi

Condivido l'intervento di Donata Gottardi che pone alla nostra attenzione la problematica dell'assenza dal lavoro in modo particolare ed interessante e della presenza, la quale non è sempre produttiva per definizione come afferma il Ministro Brunetta. Una delle contraddizioni è rappresentata dalle forme di incentivazioni legate alle presenze e non al merito ed alla produttività. Pietro Ichino afferma che "avere i dipendenti regolarmente presenti in ufficio serve a poco, se lì non c'è chi organizza il lavoro, lo motiva e incentiva adeguatamente, ne controlla i risultati e ne rende conto alla cittadinanza". Ancora una volta sono convinto che bisogna intervenire sulle cause: - Il management pubblico deve assumersi in modo completo le responsabilità gestionali ed organizzative delle unità operative; - L'assenza o l'inadeguatezza di piani di produzione; la mancata trasparenza dei risultati conseguiti; - L'assenza di controllo dei cittadini utenti.

2 commenti:

federico ha detto...

Anche questa volta si vuole mistificare la realtà, trasformando la normalità in novità. Le visite fiscali sono una giustificazione all'assenteismo, il governo vuole aumentare le prime riducendo il secondo. Quale ossimoro!

Federico Benini.

22 settembre 2008 9.24

CR ha detto...

Ciao Antonino, intanto ti ringrazio dell'approvazione del mio commento tanto che l'hai pubblicato. Io vivo a Roma, quartiere San Giovanni, vicino la basilica, quando ci sono comizi o concerti da casa mia sento sia la musica che le voci dal palco (ma non li vedo), ero molto piccolo e mi ricordo Togliatti, poi Berlinguer Sulla questione P.A., come ho visto mi sono lasciato prendere prima da uno sfogo sulla situazione emergenza democrazia, (il mio contributo sul net del 4/5/08 già dava un segnale di allarme, non so se l'hai letto, è tra i più commentati n° 246, ma allora non esisteva la "classifica"). Poi ho dato un giudizio sul sistema P.A. indicandolo come responsabile dell'inefficienza, cioè tutte le componenti dello stesso.

Ti spiego nella vita sono un mezzo artigiano, mi occupo di infissi in alluminio e arredamento negozi. Dico mezzo perché per me l'artigiano può essere un "soffiatore di vetro" di Murano, un falegname vecchia maniera, un costruttore di "gondole" o un "liutaio" insomma dove "il mestiere e i segreti" tramandati la fanno da padrone. Ma durante il militare (Marina) ho avuto l'occasione di lavorare al ministero della stessa per 2 anni circa, dove ho potuto fare una esperienza di lavoro ministeriale. Intanto il fatto di dover percepire uno "stipendio sicuro" a fine mese ti porta ad essere un po' blando nel lavoro, al contrario del mio attuale frenetico ed insicuro tutti i mesi, con un giro di soldi maggiore ma con dirette responsabilità sia di lavoro che investimento diretto dei propri soldi. che non è poco, comunque non voglio dire che non

dovrebbe essere sicuro lo stipendio, ma che la sicurezza non sia un deterrente sulla professionalità, la produttività e il risultato finale.

E qui mi rivolgo a tutti dal dirigente all'impiegato, l'argomento assenteismo tu lo hai spiegato precedentemente con un contributo in maniera esauriente e dettagliata e condivisibile da parte mia. Sull'argomento "darsi malati per una scusa qualsiasi" e non esserlo entra in gioco un sistema abitudinario dove dal dirigente all'impiegato ci si copre l'uno con l'altro, perché la cosa fa comodo a tutti, ma come ripeto le conquiste sindacali non devono diventare motivi per approfittarne perché poi si dà la possibilità ad un qualsiasi "Brunetta" di prendere iniziative contro magari gli impiegati e non contro per i dirigenti per i quali non cambia niente. Il consenso dell'opinione pubblica offre l'alibi al ministro Brunetta di varare altri provvedimenti anche più drastici come i 25 euro in meno al giorno mi sembra in caso di malattia (non sono sicuro se ho capito bene perché poi le notizie in TV sono date come sai, anche in fretta perché magari dopo c'è "l'oroscopo" o 100 volte al giorno "le previsioni del tempo").

Io penso a questo punto che la responsabilità e l'onestà di ogni impiegato della P.A. debba venir fuori, senza però dimenticare di adeguare i loro stipendi al costo della vita attuale, altrimenti si va incontro all'insoddisfazione ed al conseguente menefreghismo generale. L'adeguamento serve a tutti per riavviare un'economia allo stallo che sta portando verso la recessione, nostra, non di Berlusconi che è entrato in Mediobanca! PS.: Vedo che abiti a Verona, bellissima città, rovinata da un sindaco un po' esibizionista e maldestro.

Un saluto



Si avverte in modo chiaro e visibile l'evoluzione rapida dell'ambiente sociale ed economico del pianeta e l'esigenza urgente di una gestione più efficiente ed efficace dei servizi pubblici in Italia che promuova la competitività dell'impresa e, quindi, lo sviluppo del nostro paese e dia risposta alle attese e ai bisogni sempre più urgenti dei cittadini e delle imprese.

Per tale valutazione Lucio Scarpa, coordinatore del circolo on line PD Barack Obama²⁴, ed io abbiamo lanciato l'idea di costituire un gruppo che si interessi di tale problematica che riteniamo essenziale per aumentare la competitività del paese ed offrire servizi di qualità ai cittadini.

Il Gruppo SOS P. A. si pone i seguenti obiettivi:

- Trattazione dei problemi della P. A.;
- Ricerca, valutazione ed aggiornamento sulle problematiche della P. A.;
- Interviste ai parlamentari e senatori del PD che partecipano alla Commissione Lavoro;
- Pubblicazione di post e commenti sulla P. A.;
- Elaborazioni proposte di miglioramento della P. A.;
- Raccolta di testimonianze sul funzionamento della P. A.;
- Eventuali altre attività proposte dai membri del gruppo.

Questo è un gruppo aperto. Chiunque può iscriversi, invitare altre persone e partecipare esprimendo opinioni, commenti e raccontando la propria esperienza nei rapporti con la Pubblica amministrazione.

Al gruppo fino ad oggi hanno aderito 19 persone di città diverse. Vi aspettiamo per occupare uno spazio politico riformista e democratico che attualmente sembra essere occupato dal qualunque e dai messaggi mediatici che non intervengono fino a questo momento sul cambiamento strutturale ed organizzativo della P. A.. Per partecipare al gruppo occorre iscriversi su Facebook o al Circolo PD Obama²⁵. [SOS P.A.](#)²⁶

²⁴ <http://pdobama.wordpress.com/>

²⁵ <http://www.new.facebook.com/>

²⁶ <http://www.new.facebook.com/group.php?gid=39098201479>, <http://pdobama.ning.com/>



Si riporta l'interrogazione dei senatori Pietro Ichino e Paolo Nerozzi al Ministro per la Funzione pubblica e l'Innovazione tecnologica sul taglio dei premi incentivanti ai dipendenti dell'INPS e dell'Agenzia delle Entrate.

"Considerato che

- negli ultimi mesi il Ministro stesso ha ripetutamente enunciato con vigore il proprio intendimento di attivare nelle amministrazioni pubbliche un sistema retributivo capace di commisurare significativamente le retribuzioni alla quantità e qualità del lavoro svolto dai singoli uffici e dai singoli dipendenti;

- in sconcertante contrasto con tale intendimento, l'articolo 67 del d.-l. n. 112/2008, come modificato dalla legge di conversione n. 133/2008, ha drasticamente ridotto gli incentivi speciali destinati ai dipendenti dell'Inps e delle Agenzie delle Entrate: si tratta di incentivi legati alla produzione e in particolare a obiettivi via via sempre più avanzati e impegnativi, finanziati mediante un fondo alimentato in riferimento al recupero dell'evasione contributiva per l'Inps, al recupero dell'evasione fiscale per le Agenzie delle Entrate;

- ancora in contrasto con l'intendimento enunciato dal Ministro, l'articolo 61-bis, comma 8°, del citato d.-l. n. 112/2008, come modificato dalla legge di conversione n. 133/2008, ha ridotto drasticamente l'incentivo per l'attività di progettazione e direzione lavori dal già assai ridotto valore del 2% lordo allo 0,50%, col risultato di scoraggiare la disponibilità per tali attività dei dipendenti pubblici con professionalità elevate, costringendo le amministrazioni a fare ricorso ad assai più costose collaborazioni di liberi professionisti esterni;

si chiede al Ministro come si spieghi la contraddizione tra gli intendimenti enunciati e le misure adottate; si chiede inoltre se egli non ritenga, viceversa, necessario intervenire per ripristinare e semmai potenziare le suddette forme di retribuzione incentivante". E' facile per il Ministro Brunetta tagliare i premi incentivanti anziché entrare nel merito delle questioni. Ripristinare i premi di produzione per il 2009 significa intanto conoscere il sistema incentivante applicato degli enti interessati e realizzare un rapporto partecipativo e democratico finalizzato all'applicazione del merito ed al miglioramento della qualità e della produttività dei servizi pubblici.



L'articolo di Anna Zegarelli è stato pubblicato su L'Arena del 12 ottobre 2008.

Due dirigenti della pubblica amministrazione, il veronese Antonino Leone e Lucio Scarpa di Venezia, hanno costituito il gruppo "[SOS P.A.](#)": scopo, aumentare la competitività di quanti sono impiegati negli uffici pubblici e offrire servizi di qualità ai cittadini.

Gli obiettivi:

- sensibilizzare i cittadini utenti di qualsiasi ente; trattare i problemi della pubblica amministrazione;
- ricerca e aggiornamento; raccogliere testimonianze sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni;
- divulgare quanto proposto da parlamentari e senatori della Commissione lavoro;
- promuovere le proposte dei cittadini e dei lavoratori.

All'iniziativa hanno già aderito un centinaio di persone di città diverse. Chiunque può iscriversi a <http://www.facebook.com/> e, quindi, al gruppo [SOS P.A.](#) portando opinioni, commentando e raccontando esperienze.

Occorre occupare uno spazio riformista e democratico mentre il nostro Paese sembra invaso dal qualunquismo", spiega Leone, "non è questo il modo di intervenire sul mutamento strutturale ed organizzativo delle pubbliche amministrazioni".

Al sito si lega un blog, nato qualche mese prima e che è già stato visitato da quattromila persone, che hanno detto la loro su organizzazione, efficienza dei servizi, utilizzo dei professionisti esterni e delle risorse umane. Si è parlato di assenteismo. E su questo problema Leone dice: "E' il sintomo del cattivo funzionamento della P.A., riempire uffici non serve se il management non è in grado di organizzare il personale. Occorre indicare agli operatori gli obiettivi da conseguire. Ma soprattutto occorre che vi sia trasparenza dei risultati conseguiti. A controllare come funzionano le P.A. devono essere innanzitutto i cittadini, serve dare loro gli strumenti per farlo".

1 commenti:

Impiegati Statali ha detto...

Riprendono a volare le borse. Continuano a precipitare salari e pensioni. Volano le borse di tutto il mondo dopo il via libera al "piano anticrisi" messo a punto dai leader dell'Unione europea che prevede che i quindici Paesi della zona euro garantiscano i prestiti interbancari e la ricapitalizzazione delle banche in difficoltà. I listini di tutto il mondo si lasciano alle spalle una delle settimane più nere della storia dei mercati (-21% il calo segnato da Piazza Affari) e tornano a salire. A spingere in alto i titoli, la valanga di miliardi di euro e di dollari immessi nel fine settimana dai governi per cercare di far ripartire la circolazione del credito, congelato dalla crisi dei mutui. Milano, Parigi, Londra, Francoforte e Wall Street, chiudono la giornata con guadagni stellari, mai visti negli ultimi anni, che arrivano a superare il 10%. In forte ascesa nel Vecchio Continente proprio i titoli bancari, maggiormente tartassati dalla crisi scatenata ormai più di un anno fa dalla tempesta dei mutui statunitensi. In salita anche i petroliferi sulla spinta del petrolio, tornato nella notte sopra la soglia degli 81 dollari al barile. "LORO" hanno trovato cifre assurde per salvare banche corrotte, incapaci (nella migliore delle ipotesi) e speculative, poi ogni anno ci dicono che non ci sono i soldi per la sanità, per la sicurezza, per la scuola, per il lavoro e le pensioni. I soldi ci sono sempre per chi ne maneggia tanti. Non ci sono mai per chi - come da contratto (CCNL) - ne ha pochi. Anzi sono proprio pensionati e lavoratori dipendenti che vengono sempre tartassati e

chiamati in causa per salvare governi, banche, assicurazioni, compagnie telefoniche e di bandiera. Con i nostri sacrifici, con le nostre tasse, le banche potranno ancora... strozzarci!!!

>>> SOSTIENI ANCHE TU LA NOSTRA BATTAGLIA SU: <http://statali.blogspot.com>
15 ottobre 2008 13.06



Le proposte del Ministro Brunetta non sono gradite alle organizzazioni sindacali che hanno proclamato tre giornate di sciopero regionale (3/11 nel centro, 7/11 nel Nord e 14/11 nel sud e nelle isole) ed al Partito Democratico che ha presentato degli emendamenti al DDL del Ministro Brunetta che di seguito si riportano nei contenuti essenziali.

Il Partito Democratico intende tenere alta la bandiera del riformismo nella pubblica amministrazione, nel segno dell'efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini e

del riconoscimento del merito come unico criterio per valutare i dipendenti pubblici. Ciò, chiedendo che la politica faccia non uno, ma due passi indietro rispetto a talune forme di occupazione dell'apparato amministrativo, perpetuatesi specie attraverso la nomina della dirigenza pubblica con criteri di fedeltà piuttosto che di professionalità, competenza e misurazione oggettiva dei risultati raggiunti. Per tale ragione, si vuole restituire ai dirigenti il ruolo di datori di lavoro pubblico, attribuendo loro i poteri necessari per esercitare fino in fondo tale funzione, ma anche rendendoli realmente responsabili del proprio operato attraverso un sistema di valutazione obiettivo e severo. A questo dovrà necessariamente accompagnarsi una vera rivoluzione della trasparenza che, lasciando da parte le trovate propagandistiche di corto respiro, dovrà strutturarsi attraverso la creazione di un apposito portale web nonché di un'Autorità indipendente dall'Esecutivo, facendo sì che siano in primo luogo i cittadini-utenti a valutare la qualità dei servizi erogati dalla pubblica amministrazione.

La pubblica amministrazione può e deve essere una leva decisiva per lo sviluppo e la crescita del Paese, occorre pertanto riformarla in profondità, valorizzando le sue potenzialità al servizio dei cittadini e delle imprese.

Il Governo, dopo tanti annunci ad effetto sulla riforma della pubblica amministrazione e sulla lotta ai fannulloni, aveva promesso che avrebbe tradotto in proposte concrete il suo programma di modernizzazione della pubblica amministrazione attraverso il disegno di legge "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico", attualmente all'esame del Senato (AS 847).

La montagna ha invece partorito un topolino. Non solo: per molti aspetti la delega rappresenta un pericoloso ritorno al passato rispetto alle conquiste legate alla privatizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego e rischia di creare squilibri per la sua timida applicazione a settori cruciali quali l'università e la giustizia. Da ultimo, con il disegno di legge finanziaria appena approvato dal Consiglio dei ministri, si è arrivati addirittura alla formalizzazione della unilateralità delle relazioni sindacali: il Governo propone infatti di provvedere ad erogare "anche mediante atti unilaterali" le somme dallo stesso stanziate sulla base dell'inflazione dallo stesso programmata. Insomma: l'Esecutivo crea i parametri sulla base dei quali calcolare gli aumenti, ne decide l'entità, ed infine eroga la somma unilateralmente, prescindendo dalla contrattazione e quindi dalle richieste dei lavoratori. Le risorse - poche - saranno distribuite a pioggia e nulla resterà per premiare merito e produttività. Quando il contratto, infine, arriverà, avrà quindi un ruolo puramente ancillare, marginale: lo stesso che il Governo mostra di voler riservare a chi opera nella pubblica

amministrazione.

Per contrastare questa impostazione, il PD intende incalzare il Governo, denunciando ogni tentativo di ritorno al passato come pure gli annunci meramente propagandistici, ed invece proponendo l'approvazione di una vera riforma come perno centrale da cui far partire la modernizzazione dell'Italia. A questo fine, fermo restando per intero il contenuto del disegno di legge presentato al Senato dal Pd e attualmente all'esame della Commissione Affari Costituzionali insieme al disegno di legge governativo, è stato predisposto un pacchetto organico di emendamenti al DDL del governo i cui contenuti principali sono riassunti nei punti seguenti. Tali norme, fissando anche i livelli essenziali delle prestazioni concernenti diritti civili e sociali che devono essere garantiti ai cittadini su tutto il territorio nazionale, dovranno trovare applicazione anche per l'amministrazione regionale e locale, secondo quanto previsto dall'art. 117 della Costituzione.

Fuori la politica dalle nomine pubbliche

Occorre ridurre il numero delle posizioni dirigenziali pubbliche soggette allo spoils system, troppo spesso utilizzato come strumento per affidare importanti incarichi a persone prive dei necessari requisiti di competenza e professionalità o, comunque, per premiare i dirigenti più accondiscendenti nei confronti del politico di turno. La sostituzione dei dirigenti indipendentemente dal merito e solo in ragione dell'avvicendamento del vertice politico (questo è in sostanza lo spoils system) può trovare giustificazione solamente per pochissimi incarichi apicali (segretari generali, capi dipartimento e figure equiparate) mentre non deve investire gli altri dirigenti di prima e seconda fascia. Ma anche per queste posizioni, o forse ancor di più dato alto livello di professionalità e di responsabilità amministrativa che esse richiedono, l'avvicendamento nell'incarico deve essere legato non solo al rapporto fiduciario con il vertice politico ma a una valutazione oggettiva del raggiungimento degli obiettivi ricevuti e ad una selezione trasparente e fondata su criteri di professionalità (analogamente avviene per posizioni di livello analogo nelle istituzioni internazionali).

I direttori delle AUSL dovranno essere designati sulla base di precisi requisiti di professionalità (sul punto nei prossimi giorni il PD presenterà una sua proposta)

Una valutazione trasparente per l'affidamento di tutti gli incarichi dirigenziali

In ogni caso, anche gli incarichi di vertice soggetti allo spoils system non possono essere affidati al di fuori da ogni valutazione sui requisiti professionali e sul curriculum. Per questo, analogamente a quanto avviene in talune organizzazioni internazionali, pur lasciando al ministro responsabile la decisione ultima sulla persona da designare, la nomina dovrà comunque essere preceduta da un interpello pubblico, da realizzare in tempi rapidi ed anche via Internet, con la possibilità che il candidato prescelto possa essere audito dalle commissioni parlamentari competenti, prima della formalizzazione della nomina.

Analogamente, prima dell'affidamento degli altri incarichi di prima e seconda fascia, si dovrà procedere ad una valutazione oggettiva degli obiettivi raggiunti da chi ha ricoperto tale incarico, procedendo - in ogni caso per quelli di prima fascia e solo in caso di necessaria sostituzione per gli incarichi di seconda fascia - alla pubblicazione di un avviso sul sito web dell'Amministrazione interessata e della Funzione pubblica, al fine di raccogliere i curricula dei candidati interessati.

La pubblicazione dell'avviso sul web e la procedura comparativa sarà sempre necessaria per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a personale estraneo alla pubblica amministrazione (sulla base dell'art. 19, comma 6 del d.l. 166/2001).

Stop alla moltiplicazione dei posti da dirigente, a vantaggio della buona organizzazione

Occorre porre un freno al moltiplicarsi dei posti da dirigente pubblico al quale si è

assistito negli ultimi anni senza alcun vero legame con le esigenze organizzative, prevedendo invece una decisa riduzione del loro numero. In tale operazione, occorrerà però evitare le politiche finora intraprese di tagli trasversali e generalizzati, guardando invece alla razionalità organizzativa ed al bisogno dei singoli uffici. A seguito dell'approvazione di un vero Piano industriale della PA, si dovrà quindi procedere all'accorpamento sotto un unico dirigente di unità organizzative che potranno in sua vece essere affidate anche a personale non dirigenziale, il quale vedrà in tal modo valorizzata la propria professionalità ed esperienza.

Per una contrattazione più rapida e capace di contenere i costi

È necessario scongiurare il ritorno al passato e l'abbandono dei progressi compiuti con la privatizzazione del pubblico impiego che il ddl governativo minaccia di provocare attraverso la legificazione di molti degli aspetti oggi lasciati alla contrattazione. Questo significherebbe infatti esporre la disciplina del rapporto di pubblico impiego alle scorribande di lobby poco trasparenti che, come dimostra l'esperienza della Prima Repubblica, hanno sempre trovato sponde accondiscendenti nella politica. È invece necessario favorire una contrattazione responsabile e trasparente, libera dai veti sindacali e tesa a trovare le soluzioni più efficienti nell'ambito dei tetti di spesa prefissati ed il cui rispetto sia certificato dalla Corte dei conti. Occorre per questo contrastare l'idea che esista l'obbligo di trattare su tutte le materie gestionali o addirittura un obbligo a concordare le soluzioni, con la conseguenza di bloccare ogni iniziativa della dirigenza in mancanza di accordo.

Occorre semplificare radicalmente le procedure della contrattazione pubblica, anche attraverso una profonda rivisitazione dell'ARAN. Dovranno essere fissati criteri di professionalità, competenza e autonomia più rigorosi per l'individuazione delle persone che saranno chiamate a comporre il suo vertice, evitando ogni possibile conflitto di interesse con la controparte sindacale. L'ARAN non sarà più legata al Dipartimento della Funzione Pubblica, e passerà invece nell'orbita del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che assicura maggiori garanzie in ordine al rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Nella procedura di contrattazione dovranno essere aboliti gli atti di indirizzo oggi predisposti dai Comitati di settore, avendo questi atti perduto nel tempo la loro funzione ed essendo divenuti uno strumento attraverso cui si realizza una pre-contrattazione poco trasparente e comunque foriera di inutili lungaggini. I rappresentanti dei Comitati di settore (il cui numero va certamente ridotto ma sulla base di specifici criteri), invece, prenderanno direttamente parte ai tavoli di contrattazione, garantendo così maggiore trasparenza e rapidità nella conclusione dei contratti. Tale misura si accompagnerà a norme tendenti a garantire il rispetto delle scadenze contrattuali, prevedendo meccanismi sanzionatori in caso di mancato rispetto dei termini stabiliti (il rispetto dei tempi dei rinnovi è infatti fondamentale perché i ritardi nella negoziazione nazionale producono distorsioni nei rapporti tra le parti, oscurano le dinamiche retributive e scaricano sulla contrattazione decentrata compiti indebiti di tutela del potere d'acquisto dei salari).

Occorre ridefinire i rapporti fra i livelli contrattuali prevedendo che la contrattazione nazionale indichi in modo chiaro le dinamiche retributive in rapporto al potere d'acquisto e che stabilisca i criteri, compresi i tetti retributivi, e i limiti della contrattazione di secondo livello. La responsabilizzazione delle parti su questo punto è decisiva, anche per evitare la imposizione dei tetti in legge finanziaria (cioè ex post) come è avvenuto in questi anni.

La contrattazione decentrata dovrà rispettare i criteri ed i tetti fissati in sede di contrattazione nazionale. Le amministrazioni regionali e locali, alle quali devono applicarsi tutti i principi richiamati in questo documento, potranno determinarsi autonomamente nell'ambito dei tetti di spesa e dei vincoli di bilancio. Tuttavia, le loro scelte in materia di contrattazione del pubblico impiego saranno sottoposte al vaglio

delle sezioni regionali della Corte dei conti e, nel caso di violazione del patto di stabilità, dovranno scattare sanzioni sia per il bilancio dell'amministrazione che per gli amministratori che se ne sono resi responsabili.

Occorre evitare il crearsi di un conflitto di interessi fra la posizione dell'alta dirigenza, chiamata a svolgere le funzioni di datore di lavoro pubblico e il fatto che la stessa sia parte nella contrattazione che riguarda la propria posizione lavorativa. Per tale ragione, si intende sottrarre alla contrattazione l'alta dirigenza, prevedendo che il trattamento economico ed il contratto siano definiti con atto unilaterale della Pubblica amministrazione interessata, di concerto col Ministro per l'Economia e le Finanze, su proposta dell'Autorità per la trasparenza e la valutazione delle pubbliche amministrazioni (vedi in seguito).

Trasparenza vera, oltre gli slogan

Occorre garantire l'accessibilità totale -anche attraverso la pubblicazione sui siti Internet delle pubbliche amministrazioni- delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta, in modo da assicurare il controllo diffuso sul rispetto effettivo dei principi di buon andamento e imparzialità.

A questo fine, sarà creato un vero e proprio Portale per la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, attraverso il quale saranno resi accessibili i programmi delle pubbliche amministrazioni, i rispettivi portali e, per il tramite di essi, tutte le informazioni relative a ciascuna amministrazione.

Perché questi obiettivi non siano solo meri enunciati di principio e si traducano in realtà, tutte le pubbliche amministrazioni dovranno adottare un Programma per la trasparenza, della durata triennale, definendo puntualmente e rendendo pubblici gli obiettivi di trasparenza concernenti i servizi e gli interventi erogati, le relative modalità di accesso, la gestione del personale, la misurazione e la pubblicazione dei costi di funzionamento, la determinazione degli obiettivi di gestione, specifici e misurabili, e il grado del loro conseguimento da parte di ciascuna struttura, il sistema di valutazione dei risultati attraverso l'utilizzo di indicatori quantitativi, le modalità di interazione con la cittadinanza attraverso l'uso della rete Internet. Il programma dovrà anche specificare le risorse dedicate alla realizzazione del programma steso e i soggetti responsabili della sua realizzazione, definendo nel contempo il calendario e le modalità di partecipazione ad un confronto annuale con i cittadini e gli utenti sul funzionamento e la valutazione delle pubbliche amministrazioni.

Sarà obbligatorio organizzare un confronto pubblico annuale sul funzionamento di ciascuna amministrazione, sulla relativa valutazione interna ed esterna, sugli obiettivi di miglioramento, con la partecipazione di associazioni di consumatori o utenti, studiosi qualificati e organi di informazione. La registrazione di tale confronto dovrà essere resa disponibile in via permanente sui portali dell'Autorità e dell'amministrazione interessata. Ai cittadini dovranno essere forniti canali di comunicazione diretta per la segnalazione di disfunzioni di qualsiasi natura nelle amministrazioni pubbliche;

Un'Autorità indipendente per la trasparenza e la valutazione della pubblica amministrazione

Grazie anche ai risparmi ottenuti con la soppressione del Comitato dei garanti e del Comitato tecnico-scientifico per il controllo strategico delle amministrazioni dello Stato (attualmente previsti, rispettivamente dall'art. 22 del d.lgs. 165/2001 e dall'art 7 del D.L.vo 286/99 e successive modificazioni) si provvederà a creare un'Autorità per la trasparenza e la valutazione delle pubbliche amministrazioni, con requisiti di indipendenza e autonomia nonché competenza e professionalità dei suoi componenti (cinque membri, compreso il Presidente, nominati con decreto del Presidente della Repubblica tra esperti in materia di comunicazione pubblica, gestione e organizzazione

delle pubbliche amministrazioni, sistemi di rete, e professori ordinari di materie giuridiche o economiche. Tre componenti del collegio saranno designati dal Governo, previo parere vincolante delle Commissioni parlamentari a maggioranza dei due terzi. Gli altri due componenti saranno designati dalle regioni e dagli enti locali).

L'Autorità avrà il compito di garantire la confrontabilità tra le prestazioni delle pubbliche amministrazioni, stabilendo annualmente indicatori quantitativi longitudinali, trasversali alle diverse amministrazioni pubbliche, o stabiliti per gruppi omogenei di esse, che devono essere adottati all'interno degli strumenti di programmazione, gestione e controllo e negli strumenti di valutazione dei risultati. Essa dovrà anche definire i requisiti per il personale addetto al controllo di gestione e alla valutazione dei dirigenti nonché gli indirizzi, i requisiti e i criteri di indipendenza per l'attività di valutazione degli uffici e del personale da parte delle amministrazioni, con modalità che assicurino la pubblicità e la partecipazione delle amministrazioni e degli interessati; L'Autorità dovrà inoltre valutare il contenuto e poi verificare l'effettiva adozione dei programmi per la trasparenza richiamando le amministrazioni inadempienti, nonché verificare l'effettivo svolgimento del confronto pubblico annuale con i cittadini e gli utenti. Tale confronto deve essere obbligatorio e la sua effettuazione condizione per l'erogazione di qualunque incentivo. Essa dovrà pubblicare i risultati della propria attività di valutazione e assicurare la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa, affinché essi possano essere oggetto di autonoma elaborazione e valutazione. Sul sito Internet dell'Autorità sarà consentita la pubblicazione dei commenti di associazioni di consumatori o utenti, studiosi e osservatori qualificati, giornalisti specializzati e organizzazioni sindacali sui risultati della valutazione. Nel sito saranno altresì pubblicate informative sulle segnalazioni e le informazioni inoltrate all'Autorità dai cittadini.

L'Autorità dovrà promuovere la conoscenza e la diffusione delle tecniche più efficaci e delle esperienze migliori che si offrono nel panorama internazionale e nazionale relativamente alle finalità di trasparenza e di valutazione di efficienza e produttività delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alle esperienze promosse da organizzazioni civiche.

Valutare il merito, premiare i migliori

Occorre un sistema rigoroso di valutazione da attivare con periodicità definita, preliminarmente per tutte le strutture pubbliche (le diverse unità organizzative, attivando così immediate possibilità di confronto fra unità organizzative omogenee, sulla base di variabili quali il numero di addetti, le risorse a disposizione, ecc) e quindi per il personale, , obbligano le amministrazioni ad effettuare le valutazioni secondo gli indirizzi, i requisiti ed i criteri fissati dall'Autorità ed a rendere pubblici i risultati. La valutazione dovrà partire dai vertici delle strutture, che saranno poi chiamati ad effettuare, sempre nel rispetto di quanto stabilito dall'Autorità, la valutazione del personale ad essi assegnato.

Le amministrazioni, i cui indicatori di efficienza o produttività risultino peggiori rispetto alla media delle amministrazioni omologhe, dovranno fissare ai propri dirigenti l'obiettivo di allineamento alla media entro un termine ragionevole. Sarà possibile attribuire le indennità di risultato esclusivamente sulla base di una valutazione.

Far lavorare tutti, sanzionando i veri responsabili.

Nella pubblica amministrazione troppi non producono quanto potrebbero, con un danno ingentissimo per la collettività. Tuttavia, se veramente si vuole cambiare questo stato di cose senza fermarsi alle trovate propagandistiche, occorre distinguere i casi di coloro che si sottraggono al proprio dovere con comportamenti lassisti o assenteisti, che vanno severamente perseguiti, da quello in cui i dipendenti pubblici non lavorano a causa della

cattiva organizzazione della PA. In questo caso sono infatti i dirigenti a dover essere chiamati a rispondere, una volta che siano stati messi effettivamente in grado di organizzare gli uffici come veri datori di lavoro pubblici.

Moltissimi nullafacenti sono infatti quelli ai quali una strutturazione degli uffici e delle strutture amministrative pletrica e un'organizzazione del lavoro inefficiente consente (o, molto spesso, impone) di essere scarsamente produttivi. Ciascuna amministrazione, anche alla luce del massiccio trasferimento di funzioni realizzato nel corso degli ultimi anni e che, con il federalismo continuerà a realizzarsi, dovrà individuare le unità di personale in esubero o la cui prestazione risulti non adeguata alle esigenze dell'amministrazione, ai fini della loro riqualificazione professionale, anche nell'ambito di processi di mobilità, con la previsione di una specifica responsabilità erariale dei dirigenti in caso di mancata individuazione delle unità in esubero. Tale personale verrà riqualificato e poi destinato ad altra pubblica amministrazione, entro un ambito territoriale definito e nel rispetto della qualificazione professionale, con risoluzione del rapporto in caso di rifiuto. Agli uffici o enti nei quali risulti esservi personale in esubero sarà attribuita una quota del risparmio ottenuto, che sarà così utilizzato per incentivare il personale residuo o per migliorare il funzionamento degli uffici stessi.

Le amministrazioni dovranno invece individuare nominativamente le unità di personale le cui prestazioni siano di nullo o scarso rendimento per responsabilità propria, ai fini dei provvedimenti opportuni, ivi compreso il licenziamento nei casi di grave e colpevole inefficienza ovvero di violazione degli obblighi individuali.

Non servono invece misure persecutorie, nonché a forte rischio di incostituzionalità, nei confronti dei dipendenti, come la penalizzazione economica nel caso di assenza per malattia. Ovviamene vanno colpiti duramente tutti coloro che si assentano senza essere malati come pure i medici che certificano il falso, ma quando la malattia è reale non si può penalizzare chi soffre.

Se la macchina non funziona, ne rispondono i dirigenti

Se si vuole che i dirigenti assumano un ruolo forte di datori di lavoro occorre dare loro strumenti normativi adeguati. Occorrerà quindi, da una parte, prevedere una limitazione della responsabilità civile degli stessi alle ipotesi di dolo e di colpa grave con riferimento alla decisione di avviare il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici. Dall'altra, avranno rilievo ai fini della responsabilità dirigenziale tutte le valutazioni negative in ordine al mancato collocamento a disposizione dei dipendenti che risultino avere uno scarso rendimento e verrà sanzionato il comportamento dei dirigenti che, a fronte di fatti che appaiono rilevanti sul piano della responsabilità disciplinare, facciano decorrere i termini per l'avvio del procedimento disciplinare o abbiano fatto valutazioni ritenute non credibili dall'Autorità.

I dirigenti che, senza adeguata giustificazione, non abbiano avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti per i quali ciò era dovuto, non potranno ricevere il trattamento economico accessorio.

Legare la retribuzione ai risultati

Per tutti i dirigenti pubblici la componente della retribuzione legata al risultato non potrà essere minore del 30 per cento della retribuzione complessiva. In mancanza di una valutazione corrispondente agli indirizzi, requisiti e criteri di credibilità definiti dall'Autorità, non potrà essere fatta valere la responsabilità dirigenziale e sarà vietato corrispondere ai dirigenti la componente della retribuzione legata al risultato.

Sarà vietato attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che siano stati individuati per grave inefficienza, improduttività, o sovradimensionamento dell'organico.

Efficienza e valutazione del merito anche per università, sanità e giustizia

Valutare il merito, responsabilizzare i dirigenti, rendere trasparente la gestione delle amministrazioni pubbliche è particolarmente importante nei settori che gestiscono i servizi che più incidono sulla qualità della vita dei cittadini e sulla competitività delle imprese. I provvedimenti di Brunetta di fatto si applicano solo ai dipendenti dei Ministeri che ormai rappresentano una minoranza dei dipendenti pubblici e non gestiscono servizi al cittadino: Per questo riteniamo indispensabili che questi criteri di organizzazione e di gestione si applichino al più presto alla sanità, all'università, all'istruzione e alla giustizia. E per questo la nostra valutazione dell'azione del Ministro Brunetta è di grave insufficienza: molta propaganda e poca incisività nel cuore dei problemi della pubblica amministrazione .

Più tecnologia per Pubbliche Amministrazioni efficienti e trasparenti

Su questi temi il PD ha presentato un pacchetto di emendamenti che si affiancano a quelli già presentati al ddl 1441 bis (già presentati alla Camera) per accelerare il processo di digitalizzazione delle amministrazioni pubbliche e fare dell'innovazione tecnologica una leva della modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, riguardanti i seguenti temi:

l'attribuzione di una mail a tutti i nuovi nati;

la possibilità per tutti i cittadini di comunicare via e mail con le amministrazioni;

la visibilità dei livelli di servizio prestati dalle amministrazioni stesse;

l'obbligo da parte delle amministrazioni di gestire le procedure di appalto esclusivamente attraverso strumenti telematici.

Pubblico impiego: io sciopero sabato 1 novembre 2008



Nell'articolo del 25 ottobre pubblicato su L'Unità Pietro Ichino sottolinea che oggi, rispetto agli anni '70, l'unità sindacale "consiste invece nel riconoscimento reciproco tra i sindacati, nella rinuncia al potere di veto e, viceversa, nell'accettazione di una cornice di regole di democrazia sindacale che consentano un vero confronto e una utile competizione tra modelli e opzioni diverse".

Numerosi sono gli esempi che hanno visto le maggiori organizzazioni sindacali

assumere posizioni diverse (contratto metalmeccanici nel 2001, patto per l'Italia nel 2002, contratto del commercio, vicenda Alitalia, riforma della contrazione con Confindustria, contrattazione pubblico impiego) e pertanto non sconvolge affermare che l'unità sindacale intesa in senso tradizionale (patto di unità d'azione, unificazione organica dei sindacati confederali) è finita e superata nei fatti senza aver creato un nuovo modello di democrazia e di relazioni sindacali che consenta di andare avanti nelle contrattazioni, non favorisca la polverizzazione delle organizzazioni sindacali e pone le condizioni per un confronto serio e responsabile nell'unico interesse dei lavoratori.

Non sempre la diversità tra le organizzazioni sindacali consiste nell'adozione di una posizione cooperativa o conflittuale. Infatti spesso le maggiori organizzazioni sindacali sono condizionate dal colore politico del Governo e della controparte, da opzioni politiche o tattiche che non sono complementari o di sostegno agli interessi dei lavoratori.

Quanto è accaduto nel pubblico impiego non ci consente di fare la suddetta classificazione tra modello cooperativo e conflittuale. La posizione assunta dalla Cisl e dalla Uil non consente di attribuire a tali sindacati il modello cooperativo in quanto la controparte, in questo caso il Governo ed il Ministro Brunetta, non è credibile per tutto quello che ha stabilito unilateralmente, per il tentativo di restringere per legge la democrazia sindacale e per la propaganda negativa effettuata deliberatamente contro gli operatori pubblici (fannulloni, assenteisti e altro). Con questa controparte un sindacato credibile e responsabile che difende gli interessi dei lavoratori non avrebbe avuto esitazioni a fare proprio il modello conflittuale e a non sottoscrivere il protocollo sul contratto degli statali.

Basta solo questa riflessione per affermare che io, iscritto alla Cisl da sempre, il giorno 7 novembre parteciperò allo sciopero regionale del pubblico impiego ed invito tutti gli operatori della Pubblica Amministrazione a partecipare allo sciopero a prescindere dalle sigle sindacali alle quali si è iscritti.

Inoltre, le promesse fatte dal Ministro Brunetta sono di molto inferiori agli importi già eliminati per legge. Mi riferisco soprattutto al salario accessorio che dovrebbe essere ripristinato entro giugno 2009 con minori importi e con regole diverse che ancora non si conoscono se non in linea generale.

I fondi del salario accessorio dovrebbero essere integrati con le risorse recuperate con l'efficienza amministrativa cioè con una entrata incerta considerato il basso livello di impegno del management pubblico ad introdurre nella P.A. modelli organizzativi efficienti ed efficaci.

L'efficienza e l'efficacia della gestione dei servizi pubblici sembra che dipenda unicamente dai lavoratori pubblici non tenendo in considerazione che il Ministro Brunetta ed il management pubblico hanno una responsabilità maggiore perché dipende da loro l'indirizzo, la guida, il sostegno e la realizzazione di modelli organizzativi coerenti ai cambiamenti intervenuti nel pianeta nel terzo millennio. La Cisl, la Uil e gli altri sindacati che hanno sottoscritto l'accordo non tengono conto di alcuni parametri fondamentali dell'economia:

- Tasso d'inflazione alto;
- Rischio povertà;
- Perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni;
- Il livello dei consumi decrescente;
- La necessità di sostenere la domanda interna per contrastare la stagnazione dell'economia.

Perfino il Governatore della Banca d'Italia è intervenuto in diverse occasioni esprimendo la necessità di sostenere famiglie e imprese ed abbassare la tassazione. Inoltre non prendono in considerazione che il paese vuole una Pubblica Amministrazione che funzioni in un momento in cui il Governo effettua tagli e non razionalizza i costi dei servizi pubblici.

Il rapporto bassi salari e bassa produttività nella Pubblica Amministrazione viene confermato dai comportamenti delle organizzazioni sindacali che hanno siglato l'accordo, le quali si sono assunte la responsabilità di sottoscrivere aumenti minori, 70 euro lordi mensili, rispetto al passato con un tasso di inflazione superiore.

La sottoscrizione dell'accordo non è stata preceduta da una consultazione dei lavoratori pubblici alla faccia della democrazia sindacale e così senza mandato specifico hanno sottoscritto l'accordo e si sono assunte la responsabilità di rompere l'unità sindacale con tutte le conseguenze che ne derivano. Il giorno 30 ottobre hanno partecipato allo sciopero della scuola, si sono presentati alla manifestazione sindacale di Roma e dal Ministro Brunetta per sottoscrivere l'accordo.

Come può la Cisl essere conflittuale nel settore della scuola ed accomodante nel pubblico impiego? Come può Bonanni nell'intervista di oggi al Corriere della Sera lasciarsi andare a certe affermazioni su Epifani se è convinto della propria posizione? Perché non c'è rispetto per le posizioni diverse?

Finiamola con le solite affermazioni "riformista e massimalista", PD più vicino a Bonanni o a Epifani, sindacato conflittuale o cooperativo. Tutte queste sono definizioni utilizzate dai protagonisti di questa stagione sindacale per coprire le proprie insufficienze e l'incapacità di giustificare il proprio operato di fronte ai lavoratori ed ai problemi che essi vivono in momento di grave crisi economica.

Certo parlare del modello sindacale è una cosa seria, come fa il senatore Pietro Ichino, ma con questi personaggi c'è da aspettarsi di tutto.

Siamo stati trattati come lavoratori che non hanno una coscienza sindacale e che si accontentano delle retribuzioni basse che prendono senza avere fastidi riguardo la partecipazione sindacale e la produttività della Pubblica Amministrazione. Tanto questo Governo non razionalizza i costi, non elimina gli sprechi e i doppioni entrando nel merito delle questioni. Ma taglia e poi taglia le spese: attività questa molto semplice e poco impegnativa. Bonanni e soci hanno dato una buona mano d'aiuto al Ministro Brunetta senza fare alcuna valutazione seria di carattere sociale e politico. Dopo questo accordo il Governo ed il Ministro Brunetta continueranno a dedicarsi alla loro attività principale: tagli in modo semplice ed immediato.

Vi è una contraddizione in Italia sulla quale il sindacato deve riflettere: una presenza forte e pervasiva dei sindacati in presenza di retribuzioni basse rispetto ai paesi competitivi a livello globale. Questo significa che la velocità della creazione della ricchezza non corrisponde all'equità della redistribuzione (L'Unità del 22 ottobre 2008, L'intervista a Giulio Sapelli di Oreste Pivetta). Si pone in modo serio e responsabile il tema della redistribuzione e per tale motivo le organizzazioni non avrebbero dovuto firmare un protocollo che non considera tale problema. Inoltre occorre mediare sul rapporto salari e produttività facendo pesare la forza del sindacato. Conclusione: La Cisl ha comunicato ai propri iscritti di aver sospeso gli scioperi regionali del 3, 7 e 14 novembre.

IO SCIOPERO E TU? FARESTI BENE A SCIOPERARE

L'appello è rivolto a tutti i colleghi ed in particolar modo agli iscritti alla Cisl.

[Articolo del senatore Pietro Ichino](#) ²⁷

[Articolo di Massimo Mucchetti](#) ²⁸

[Documento Cgil](#) ²⁹

²⁷ <http://www.pietroichino.it/?p=397>

²⁸ http://archivistorico.corriere.it/2008/agosto/24/Torna_tema_della_redistribuzione_co_9_080824079.shtml

²⁹ http://digilander.libero.it/nicb/FP_CGIL_Comparto_Funzioni_Centrali_-_Sciopero.pdf

Conclusioni

L'insieme dei documenti raccolti copre un arco di sei mesi di dibattito in rete, sei mesi a scavalco del cambio di Governo, a segnalare come le questioni aperte - e che riguardano in particolare alcuni settori della pubblica amministrazione - siano molto più articolate e complesse di quanto non sia apparso sui *media* con la sovraesposizione del ministro Brunetta, fustigatore dei fannulloni.

Letti oggi gli interventi fanno davvero impressione. Danno la misura della distanza tra un approccio riflessivo e riformatore e il tentativo di colpire in superficie, contando sulla voracità con cui assorbiamo le notizie, abbiamo costante bisogno di novità, non procediamo per assestamenti equilibrati.

Il dibattito prende avvio a metà marzo con una analisi di caso: la sede Inps di Verona, inserita all'interno del più generale quadro dei cambiamenti in atto nell'istituto e nel settore.

E questo già consente di introdurre il primo distinguo: non si può trattare la pubblica amministrazione come fosse un insieme unitario. Non a caso anche la contrattazione collettiva è distinta per comparti, che presentano caratteristiche ben diverse per dimensioni, per vincoli, per attività, ... E poi si dovrebbe passare a tener conto delle differenze dei territori e delle sedi. Ed è questo il messaggio, nemmeno indiretto, della riflessione di apertura, in cui si parla dei progetti che hanno consentito alla sede provinciale di Verona di raggiungere i vertici dell'efficienza.

Il secondo riguarda la conoscenza e l'informatizzazione. Cosa serve realmente a una cittadina e a un cittadino? Serve sicuramente la presenza fisica di un operatore disponibile e attento a fornire risposte utili, ma anche accesso *on line*, pratiche semplici, moduli semplificati.

Questo dalla parte dell'utenza, ma conoscenza, valorizzazione delle persone, utilizzo delle nuove tecnologie è quanto serve allo stesso cambiamento normativo e organizzativo, come ben messo in evidenza nell'intervento degli inizi di luglio. Ma può essere funzionale a realizzare cambiamenti anche nelle stesse modalità della prestazione di lavoro, come dimostrano le sperimentazioni di telelavoro, ancora peraltro confinate ai margini. E sarebbe interessante cercare di indagarne in profondità i motivi.

Ed è così che si coglie appieno la distanza che separa gli interventi per *slogan*, destinati a colpire la fantasia e gli umori delle persone, da quelli di rigorosa e costante attenzione, che non si allontanano dagli obiettivi e dalle esigenze concrete, individuando le cause 'del malfunzionamento della macchina pubblica' e i possibili rimedi. L'attenzione a quel punto si sposta sul versante della valutazione e della trasparenza, con tutti gli strumenti a disposizione, da quelli della contrattazione collettiva a quelli che ridefiniscono il ruolo cardine dei dirigenti.

Credo che la lettura dei testi e dei commenti consenta di arrivare a toccare una delle questioni centrali: l'esigenza di semplificazione deve saldarsi con la conoscenza della complessità. Non esiste una unica cifra su cui costruire le riforme, così come non si può pensare che ad ogni cambio di governo si debba ricostruire tutto, come se si ripartisse sempre da zero.

Aggiungo che il tema dei servizi è al centro da tempo delle istituzioni europee, soprattutto a partire dal braccio di ferro del Parlamento europeo sulla direttiva relativa alla liberalizzazione dei servizi. Attualmente siamo in una fase che definirei di stallo, arenati di fronte alle difficoltà di individuare e regolare i servizi di interesse generale e gli intrecci tra pubblico e privato. Non a caso il tema delle esternalizzazioni è un altro dei punti cardine che pervade i documenti qui presentati ed è uno di quelli destinati a riaprirsi, ora che l'intervento dello Stato nell'economia sta aprendosi - confusamente - a nuovi orizzonti.

Il problema delle riforme necessarie per rendere efficiente la pubblica amministrazione riguarda direttamente quel Patto di stabilità e crescita che tanto ci ha aiutato a rimettere in asse il nostro bilancio e che troppo spesso, nel nostro Paese, è visto come tecnicità oppressiva e non come impegno a guardare al futuro, a un modello di sviluppo sostenibile per noi oggi e per le future generazioni.

Donata Gottardi

Siti web

http://cambiamentoorg.blogspot.com/	Antonino Leone
http://www.alessiamosca.it/	Alessia Mosca
http://www.donatagottardi.net/	Donata Gottardi
http://www.innovazionepa.gov.it/	Ministero Funzione pubblica
http://www.facebook.com/group.php?gid=39098201479&ref=ts	SOS P.A.
http://www.pietroichino.it/	Pietro Ichino
http://www.pietroichino.it/?cat=18	DdL sulla P.A.
http://www.studiostaff.it/	Società Studio Staff