



A proposito di riforma del Pubblico Impiego

la buona amministrazione pubblica
esige una buona politica!
...ma questa politica vuole davvero
migliorare la pubblica amministrazione?

Ogni legislatura, ogni "era" politica ha un "uomo forte" che lancia una crociata contro il pubblico impiego. L'ultimo che ha impugnato la scimitarra contro il servizio pubblico annunciando ogni giorno punizioni esemplari ed esecuzioni sommarie è il Ministro Brunetta.

E' il solito refrain, si specula sulla solita equazione "dipendente pubblico = fannullone". E' un binomio che fa audience perché apre credito e svia dai vera complessità dei problemi.

Non si può generalizzare, è un metodo sbagliato, ma nessun politico oggi, indipendentemente dall'appartenenza, si sogna di contestare l'equazione in quanto chi prova a ragionare nel merito viene additato come conservatore, conformista, nemico dello stato (come i mafiosi) e connivente.

Non vogliamo qui difendere quei dipendenti pubblici che ancora non hanno capito il suo ruolo di servizio alla comunità; sarebbe sbagliato e contro il nostro pensiero. Vogliamo, invece, riordinare la gerarchia delle questioni per riflettere in modo razionale e non demagogico sugli slogan che i "media" e gli organi di stampa buttano in pasto ai cittadini ogni giorno.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E RIFORME NECESSARIE

Riformare la Pubblica Amministrazione non può restare uno slogan, ma per cambiare occorre che ciascuna parte interessata si impegni, oltre alle dichiarazioni di propaganda, per concordare cambiamenti significativi e coerenti con lo sviluppo della nostra società, con la maggiore flessibilità del mondo del lavoro, con la globalizzazione dell'industria, con la richiesta di servizi sempre più attenti ai bisogni delle persone singole e della comunità. Ma per iniziare un confronto serio bisogna che chi ha la potestà delle scelte politiche sia concretamente propositivo e scelga di costruire un vero progetto. Non neghiamo che, in passato e in parte ancora oggi, le resistenze interne alle amministrazioni pubbliche possano essere state un freno per le riforme, ma l'elemento fondamentale di questo freno ha origine e pratica nella cattiva politica, quella che considera l'amministrazione pubblica un ammortizzatore sociale o un serbatoio elettorale e non una risorsa.

Riteniamo fondamentale per una buona riforma che benessere organizzativo sia considerato elemento obbligatorio di responsabilità sociale. Le condizioni di benessere, sia per i fruitori tanto quanto per gli erogatori dei servizi pubblici, sono indicatori centrali della qualità organizzativa e, conseguentemente, dei servizi offerti

I veri riformatori, quelli che rappresentano la buona politica e il buon sindacato, sono sempre stati sconfitti. Non vogliamo che anche questa volta vincano le azioni di immagine, gli slogan retorici, il trasformismo. C'è la forte necessità di riavviare una grande stagione di rinnovamento culturale sulle politiche di gestione del personale pubblico liberando risorse per crescere di più e meglio così da garantire ai cittadini risposte adeguate ai loro bisogni.

Per questo occorre che la politica pensi a definire gli obiettivi ed un modello organizzativo generale più vicino al territorio, anche in termini gestionali valorizzando le funzioni di coordinamento nazionale quale strumento di coesione fra i vari comparti, lasciando al livello decentrato le risorse e i poteri di decisione

su dotazioni organiche, misurazione della produttività, individuazione delle metodologie premianti, presenza nel territorio.

Per sostenere questa impostazione va rafforzata e resa autonoma la contrattazione decentrata, territoriale, adeguatamente finanziata, che sappia rispondere con un'organizzazione congrua, che utilizzi in modo efficace le proprie risorse, che risponda alle esigenze di cittadinanza mantenendo l'attenzione ai bisogni dei cittadini.

In questi anni, invece, si sono implementate diseconomiche esternalizzazioni e cessioni di servizi senza tenere in nessuna considerazione che quanto è offerto oggi ai cittadini dal pubblico servizio in forma pressoché gratuita, verrà fornito dai soggetti privati con costi maggiori e con meno garanzie di imparzialità. E' quindi necessario stabilire nuove forme di controllo e nuovi criteri di certificazione.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E SEMPLIFICAZIONE

Riteniamo sia fondamentale la semplificazione delle leggi e delle procedure. In Italia sono in vigore tante norme, molte vecchie e desuete rispetto all'evoluzione economico-organizzativa e spesso in contrasto tra loro.

Si deve evitare che i lavoratori debbano concentrarsi nell'osservanza cavillare e formale delle norme a discapito del servizio offerto ai cittadini. Il Tribunale Amministrativo o la Corte dei Conti, meri e freddi tutori della norma scritta, si rivelano spesso spauracchi limitanti la soddisfazione delle richieste dei cittadini.

Semplificare l'azione amministrativa vuol dire tagliare passaggi procedurali, adempimenti inutili; vuol dire eliminare tutto quello che è superfluo o addirittura dannoso per un buon funzionamento dell'amministrazione. In questi casi semplificare significa allora saper trovare modi diversi, più semplici, rapidi ed economici per ottenere lo stesso risultato garantito da quel particolare, controllo, adempimento o passaggio procedurale.

Ma tutto questo non lo possono fare i lavoratori che subiscono le regole tanto quanto i cittadini; questo è un compito specifico della politica, che se avesse consapevolezza della professionalità e dell'esperienza di relazione dei dipendenti con i cittadini, li coinvolgerebbe nella formulazione delle necessarie modifiche.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DIRIGENZA

E' fondamentale che venga e reso attivo il concetto di responsabilità della Dirigenza.

Le aziende pubbliche hanno bisogno di manager pubblici veri, non di carrieristi legati, nominati e retribuiti ad insindacabile giudizio del potere politico!

E' indispensabile quindi avviare una fase di responsabilizzazione ed attivare un serio sistema di valutazione dei dirigenti con premi per l'efficienza ma anche sanzioni per l'inefficienza gravando sui dirigenti prevedendo anche il risarcimento dei cittadini penalizzati per il mancato rispetto dei tempi di erogazione delle prestazioni previsti dalle Carte di Servizio delle singole Pubbliche Amministrazioni.

La Dirigenza va responsabilizzata anche in termini di capacità di recupero e di valorizzazione di tutto il personale attraverso il coinvolgimento e la partecipazione agli indirizzi politici ma anche alle modalità di raggiungere gli obiettivi. Una Dirigenza responsabile, con competenze tecniche reali, dovrà sapere organizzare il lavoro ottimizzando tutte le specifiche potenzialità ispirandosi alla logica del lavoro di gruppo. Solo così si possono evitare quelle concentrazioni di lavoro sui "soliti volenterosi" che fanno incorrere nel rischio che anche questi ultimi senza riconoscimento del loro impegno né delle loro competenze cadano vittima di demotivazione.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRODUTTIVITA'

Se si crede in una Pubblica Amministrazione nuova, ad uno sviluppo dei servizi pubblici, noi sicuramente non ci sottraiamo, come non lo abbiamo mai fatto, a legare quote di salario a sistemi veramente premianti di una migliore qualificazione dei servizi.

Ovviamente è più comodo misurare il tasso di assenteismo rispetto a quello della produttività; è per questo che questa classe politica si occupa soltanto del primo.

Negli uffici pubblici dove, nell'ambito della contrattazione decentrata, siamo riusciti ad imporre la logica della misurazione della produttività si sono registrati ottimi risultati:

- alle AGENZIE FISCALI e nello STATO in termini di recupero fiscale, di lotta all'evasione ed elusione, di valorizzazione e fruizioni di beni culturali, vera grande risorsa del Paese, di ispezioni e efficace lotta all'illegalità nel lavoro;
- nelle AZIENDE SANITARIE PUBBLICHE lombarde dove il lavoro è contrattato per progetti basati su obiettivi regionali e di rete finalizzati all'erogazione di servizi di qualità, di controllo della sicurezza alimentare e dei luoghi di lavoro, di riduzione delle liste di attesa;
- negli ENTI LOCALI dove il confronto con gli utenti è pressoché immediato, nonostante i sempre maggiori compiti attribuiti, la cronica scarsità delle risorse umane e la riduzione dei fondi, si alza la qualità del servizio nel territorio
- all'INPS e all'INAIL in termini di recupero contributivo, di controlli e di qualità delle prestazioni;

Bisogna quindi operare per obiettivi da conseguire attraverso il riconoscimento della centralità delle prestazioni individuali e collettive collegando il premio di produttività alla meritocrazia. Il pubblico impiego non è spaventato dalla misurazione dei risultati, vuole solo che i criteri di riferimento siano concordati nella contrattazione territoriale, che si possano individuare risorse aggiuntive anche a livello territoriale, vi siano standard oggettivi per tutte le attività ed i servizi pubblici, che non si misuri l'inefficienza in base all'impossibilità reale, organizzativa, normativa ecc. indipendente dai lavoratori, a fornire prestazioni e servizi di qualità.

Da anni i Governi non stanziavano risorse adeguate per il rinnovo dei contratti nazionali. Dichiarare che le retribuzioni pubbliche aumentano più del tasso d'inflazione è una falsità; gli aumenti contrattuali sono basati esclusivamente sul calcolo dell'inflazione programmata che, è risaputo, è nettamente inferiore a quella reale che determina il costo della vita.

I limitati aumenti retributivi sono sempre più spesso destinati alla parte flessibile dello stipendio a fronte di costanti aumenti di carichi di lavoro; le decurtazioni salariali definite dal decreto Brunetta, che incidono sul salario flessibile, di fatto erodono lo stipendio base.

Tutte queste condizioni, unitamente ai tagli delle risorse per la Contrattazione Integrativa, sempre definiti dal Decreto Legge 112, determinano una perdita media pro capite di circa 200 €.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E ADEGUATEZZA DELLE RISORSE ALLA DOMANDA DEL TERRITORIO

Si fanno proclami sulla riduzione della precarietà, sulla necessità di stabilità ma, al contrario, si provvede a bloccare la stabilizzazione dei precari pubblici creando ulteriori difficoltà nella garanzia dei servizi ai cittadini; particolarmente colpiti sono gli enti virtuosi che rispettano il pareggio del bilancio e dove l'organico spesso è già ridotto e spesso sotto i limiti di garanzia.

Oltre al record di giornate di presenza la Lombardia ne detiene un altro: ha il più basso numero di lavoratori pubblici in rapporto agli abitanti (il 23% in meno rispetto alla media nazionale) e gli Enti Locali della provincia di Bergamo hanno il triste primato di essere gli ultimi in Lombardia in termini di forza lavoro, infatti la spesa del personale rispetto alle entrate correnti si aggira attorno ad una media del 25% - 27%, le Agenzie Fiscali e la Direzione Provinciale del Lavoro hanno carenze del 50%.

In tema di retribuzioni vengono usate dalla politica delle disoneste mescolanze. I recenti dati diffusi dal Ministro della Funzione Pubblica sugli aumenti delle retribuzioni dei lavoratori pubblici riguardano in modo indistinto il personale contrattualizzato e il personale che ha gli aumenti per legge ovvero i magistrati, i docenti universitari, i militari per i quali si conteggiano anche gli emolumenti aggiuntivi

relativi alle missioni all'estero, i dirigenti, gli organi costituzionali e, soprattutto, le numerose consulenze esterne.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DIGNITA' DEI LAVORATORI

Non è nostra intenzione difendere i "fannulloni", che penalizzano innanzitutto i loro colleghi, ma non possiamo sottacere che si fanno tanti passi indietro.

In tema di flessibilità del lavoro, si peggiora la normativa sul part-time, istituto maggiormente utilizzato dalle donne che si assumono il carico, spesso non assolto dallo stato sociale, dell'assistenza ai figli minori, ai disabili ed ai non autosufficienti, lucrando anche sui risparmi sempre a danno dei lavoratori;

Si promulgano norme che discriminano in modo palese i lavoratori pubblici. Nel decreto 112/2008 si introduce infatti una nuova regola in tema di assenze; i lavoratori assenti per malattia certificata dal medico dovranno permanere al proprio domicilio a disposizione del medico addetto al controllo fiscale in fasce orarie di 11 ore (dalle ore 08.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 20.00) contro le 4 ore di vincolo per i lavoratori privati.

La previdenza complementare, da anni realizzata per i lavoratori del settore privato, è ancora negata per i lavoratori pubblici nonostante si ritenga che queste forme di sostegno pensionistico siano indispensabili per la "sopravvivenza economica" di un lavoratore pensionato del prossimo futuro.

Nonostante siamo contrari all'istituto della detassazione degli straordinari, fenomeno che ancora una volta limita le assunzioni, riteniamo discriminante, per ragioni di parità, la non applicazione ai lavoratori pubblici, che purtroppo, a seguito dell'inadeguatezza degli organici, sono costretti a fare migliaia di ore di lavoro straordinario

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E ASSENTEISMO

Non siamo e non siamo mai stati difensori degli inetti e dei "fannulloni" che riteniamo siano dannosi per i cittadini e per i loro colleghi, per il servizio e per l'intera organizzazione del lavoro. La nostra provincia, e la Lombardia in generale, è una realtà in cui il fenomeno "assenteismo" è molto limitato, sia semplicemente per una caratteristica di chi opera nel territorio bergamasco, sia per la bontà della contrattazione locale che ha saputo organizzare il lavoro in modo efficiente ed efficace.

Per quanto riguarda i dati che vengono diffusi grossolanamente, dobbiamo evidenziare che è necessario analizzare le singole voci e non fare "strumentali mescolanze"; bisogna fare cioè l'addizione corretta dei dati e non mischiare le ferie con i permessi, le malattie con i congedi per maternità, le assenze per motivi vari con quelle definite per legge quali ad esempio la Legge 104, etc.

Sostenere che l'assenteismo sia esclusivamente un problema di "medici compiacenti" che avvallano un comportamento di frode nei confronti delle amministrazioni e dei cittadini è sbagliato. Non condividiamo gli slogan di effetto mediatico che non affrontano il vero problema e quindi non producono nessun cambiamento strutturale.

E' necessario considerare che il blocco delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni ha determinato un invecchiamento degli organici che risente in misura più marcata della precarietà dello stato di salute. Altro elemento di incidenza, del quale siamo comunque orgogliosi, è il ruolo di accoglienza dei soggetti maggiormente svantaggiati che hanno trovato sede di promozione sociale e personale anzitutto e soprattutto nel mondo del lavoro pubblico.

Considerare come possibile deterrente all'assenteismo l'estensione degli orari obbligatori di reperibilità per i lavoratori del pubblico impiego è limitante, riduttivo nonché discriminatorio della parità tra cittadini. Questa prassi ha il solo effetto di ridurre la persona ammalata in una sorta di arresti domiciliari con la possibilità di un'ora di aria al giorno impedendole anche di attendere alle necessarie attività di cura di sé.