



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



**In ogni legislatura viene lanciata una crociata contro il pubblico impiego.** L'ultimo crociato 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 e svia dalla 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 e conformista .

**Non vogliamo qui difendere quei dipendenti pubblici che ancora non hanno capito il proprio 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 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.*



Una buona riforma non può prescindere dal benessere per fruitori ed erogatori, ovvero il benessere dovrà essere elemento obbligato di responsabilità sociale ed indicatore di qualità organizzativa e dei servizi/prodotti 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.



La politica deve definire gli obiettivi di un modello organizzativo sempre più vicino al cittadino e quindi alle realtà territoriali che valorizzi sia le funzioni di coordinamento nazionale quale strumento di coesione fra i vari comparti, sia il livello decentrato con competenze in termini di risorse, di poteri decisionali di dotazioni organiche, di misurazione della produttività e di individuazione delle metodologie premianti.

La contrattazione territoriale/decentrata va rafforzata, resa autonoma, ed adeguatamente finanziata con l'obbligo di dover rispondere in modo efficace attraverso un'organizzazione appropriata che risponda con la giusta attenzione ai bisogni dei cittadini.

In questi anni, invece, si sono implementate diseconomie 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**

In Italia sono in vigore tante norme, molte vecchie e superate 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.

**E', pertanto, fondamentale la semplificazione delle leggi e delle procedure tagliando adempimenti inutili, superflui o addirittura dannosi per un buon funzionamento dell'amministrazione.** 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**

Le aziende pubbliche hanno bisogno di manager pubblici veri, non di carrieristi legati e nominati dal potere politico!

E' indispensabile quindi avviare una fase di responsabilizzazione della Dirigenza ed attivare un serio sistema di valutazione dei dirigenti con premi per l'efficienza ma anche sanzioni per l'inefficienza ovvero 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.

### **Pubblico Impiego a Bergamo**

**Ultimi per risorse ed assenze  
Primi per risultati e qualità**

### **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;



## **PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E ADEGUATEZZA DELLE RISORSE ALLA DOMANDA DEL TERRITORIO**

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 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.

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 €.

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.

La Lombardia detiene un altro record: 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%.

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 ed 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 ed anche nell'ambito della sicurezza alla persona;
- negli **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI (INPS, INAIL, ACI,...)** 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.





## **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 pensando 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 ASSENTISMO**

**Non siamo e non siamo mai stati difensori degli inefficienti 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 anche 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.

Non sosteniamo che l’assenteismo sia esclusivamente un problema di “medici compiacenti” che avallano un comportamento di frode nei confronti delle amministrazioni e dei cittadini è sbagliato e ne possono essere condivisi gli slogan di effetto mediatico che non affrontano il vero problema e quindi con producono nessun cambiamento strutturale.

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.



***NOI diciamo no alle pregiudiziali  
sul Pubblico impiego.  
I servizi pubblici non sono “merci”,  
le quali sono a disposizione  
soltanto di chi può pagarle ma  
sono diritti fondamentali,  
ai quali devono poter accedere  
tutti i cittadini.***

**La CISL FP di Bergamo**