



confasal

CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CESI  Confederazione
Europea
dei Sindacati
Indipendenti

AUDIZIONE CONFISAL

I Commissione - Affari Costituzionali Camera dei Deputati del 3 giugno 2015

Esame Disegno di Legge C. 3098 recante “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni”

Onorevole Presidente,
Onorevoli Deputati,

in via preliminare si deve evidenziare che trattasi del secondo stralcio della revisione dell'impianto amministrativo statale e decentrato che prosegue sul solco tracciato la scorsa estate dal Decreto n. 90/2014, nel quale si erano gettate le prime misure più urgenti per la modifica della Pubblica Amministrazione.

In tema di novità della riforma approvata viene affidata al Governo la definizione del provvedimento che dovrebbe limitare i Decreti ministeriali nel numero, decreti che talvolta bloccano l'attuazione delle leggi già approvate.

Al centro della nuova legge vi sono le figure dei dirigenti, che iniziano a convergere verso la figura del dirigente della Repubblica, a prescindere dalla funzioni rivestite. Gli incarichi dovrebbero transitare da un triennio ad un quadriennio al quale potrebbe aggiungersi un biennio di completamento.

In tema di concorsi, è impostata l'immissione in ruolo dei vincitori di “concorsi” più veloci, unitamente all'enunciazione di una nuova staffetta generazionale che dovrà tener conto delle attuali maglie che prevedono precise quantità di esuberi e di ingressi negli organici della PA.

Ulteriormente è istituito il “*Polo unico della Medicina Fiscale*” con accentramento dei controlli sull'INPS.

Trattasi di un testo che va alla Camera dei deputati per una seconda lettura. Approvazione definitiva entro l'estate, termine, sembra credibile, se l'appuntamento di Montecitorio sarà l'ultimo passaggio, fatti salvi sempre prevedibili emendamenti, ovvero modifiche del testo che potrebbero comportare l'allungamento dei tempi di approvazione.

In particolare, tra le novità più rilevanti del testo vi è la decadenza dei dirigenti privi di incarichi, con l'abolizione della doppia fascia di *manager*.

Premesso quanto sopra, giova focalizzare l'attenzione sulla ricostruzione ontologica della Dirigenza per evidenziarne aspetti positivi e negativi.

La disposizione di cui all'art. 9 sancisce la volontà di unificare la dirigenza in funzione di tre aree, corrispondenti in pratica alle aree di contrattazione collettiva nazionale, ovvero Stato, Regioni ed Enti di area, unitamente ai Comuni, eliminando i ruoli specifici connessi a ciascuna Amministrazione ministeriale, creando così ruoli unificati.

Va evidenziato che, per i Dirigenti Statali, l'art. 9 rappresenta in realtà un ritorno al passato per quanto attiene al ruolo unico, risalente come è noto al D.lgs. n. 29/93 e superato solo nel 2002 con la modifica introdotta dalla c.d. "Legge Frattini".

Per i Ministeri, è prevista l'eliminazione delle due fasce, ex art. 23 del D.LGS 165/2001, novellato dalla Riforma innanzi richiamata e, in particolare dall'art 3 della Legge 145/2002.

Per le restanti aree, l'intervento rappresenta una novità.

Con il DDL n. 3098, già numero 1577, il vigente assetto che radica il ruolo della Dirigenza presso ciascun ente che, in seno alla propria autonomia, seleziona i dirigenti incardinandoli nei propri ruoli, è superato con il prefato DDL.

In sostanza, ciascun ente non dovrebbe avere più la facoltà di indire concorsi autonomi per la propria dirigenza, ma quest'ultima sarà attinta da un ruolo unico, il cui accesso sarà gestito ad un livello sovraordinato. Trattasi di un sistema assunzionale simile all'esperienza francese, dal che è indiscutibile che il modello teorico è, in tale contesto, condivisibile ancorché emergono, e da subito, talune criticità.

Infatti mentre nel sistema francese non è contemplato l'assunzione a tempo determinato, fuori dal ruolo unico, in Italia è previsto dagli artt. 19 DI165/2001 e art. 110 D267/2000.

In Francia, la scelta della Dirigenza è subordinata ad un rigido principio meritocratico del concorso pubblico che in Italia fatica a decollare, laddove le vere criticità annidano nelle modalità di conferimento degli incarichi e nella elasticità dei meccanismi di reclutamento.

Infatti, l'art. 9 citato prevede che l'accesso ai due ruoli possa avvenire attraverso corso/concorso ovvero concorso.

Nel primo caso i vincitori verrebbero assunti prima come funzionari e, dopo quattro anni, assunti come dirigenti, dopo un esame.

Va qui detto che il periodo di quattro anni del funzionario o dirigente in fieri, può essere ridotto in funzione dell'esperienza lavorativa, nel settore pubblico, ovvero all'estero, dal che è lecito concludere che la Riforma Madia, a differenza del modello francese, innova principi di forte elasticità, la cui concreta applicazione è rimessa al Legislatore delegato che, sino ad oggi, appare fortemente

incline ad attuare un "reclutamento" intuito *personae* e, quindi, con tale sistema, ampliare gli spazi per far maturare esperienze utili a velocizzare l'inserimento nei ruoli.

Ancora, va detto che il citato art. 9 codifica l'osmosi tra i tre ruoli e, dunque, la possibilità per i vertici politici di conferire incarichi dirigenziali a soggetti appartenenti indistintamente a uno dei tre. Trattasi di una rilevante novità rispetto agli attuali strumenti di cui all'art. 19 del D. LGS 165/2001 e all'art. 110 del TUEL, atteso che la novella appena descritta crea un diverso meccanismo, oggettivamente elastico e, quindi, in tali termini, utilizzabile.

In claris, l'incarico dirigenziale a soggetti appartenenti ai tre ruoli è, in sostanza, libero!!!

Viene così a crearsi un bacino e, quindi, un mercato professionale dei Dirigenti.

Mutatis mutandis, se l'arricchimento professionale ritraibile dal cumulo e dall'utilizzo di diverse esperienze è comunque positivo, va qui detto che per effetto del meccanismo novellato dal DDL in rassegna il dirigente perderà, probabilmente, valore aggiunto in specializzazione che, in un ordinamento "alluvionale" per la quantità di interventi legislativi, è indiscutibilmente un fattore negativo.

Emergono, altresì, dubbi di illegittimità costituzionale in merito al meccanismo di decadenza automatico dall'incarico, estesa a tutta la Dirigenza Pubblica.

Infatti, il più volte citato art. 9 prevede per tutta la Dirigenza un'automatica decadenza dell'incarico ogni 4 anni, rinnovabile ogni 2 anni.

A tal proposito, il Giudice delle Leggi, nel 2007 e nel 2010, con le note sentenze nn. 103 e 81, ha avuto modo di affermare che la cessazione automatica *ex lege* e generalizzata degli incarichi dirigenziali contrasta con i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento e, in particolare, con il principio di continuità dell'azione amministrativa.

Trattasi, naturalmente, di un giudizio negativo condizionato anche dall'inidoneità della selezione della dirigenza con avviso pubblico, richiamato più volte nella disposizione e, infine, dalla tipologia del provvedimento, nella misura in cui sarà caratterizzato da idonee garanzie per i dirigenti non confermati.

È bene, ancora, evidenziare che viene anche eliminata la figura storica del "Segretario Comunale", trasformandola in "Dirigente Apicale", ancorché l'art. 9 recita che a tale dirigenza saranno attribuiti compiti di attuazione di coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità, ancorché tali funzioni, letto l'intero art. 9, sono attribuite a tutte le categorie di dirigenti ivi contemplati.

In sostanza, viene definita una figura apicale, salvo un periodo temporaneo di riserva per i Segretari Comunali (per un massimo di 3 anni).

I Segretari Comunali confluiranno nel mare magnum della dirigenza degli Enti Locali.

Alla luce di quanto sopra i Segretari Comunali diventeranno dirigenti degli Enti Locali e, trascorsi 3 anni, la richiamata funzione di dirigente apicale, potrà essere attribuita a qualsiasi dirigente dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali. Verrà quindi meno la specificità del ruolo e in prosieguo gli ex Segretari Comunali divenuti dirigenti, potranno svolgere funzioni anche diverse da quelle previste dalla funzione apicale.

Per i Segretari Comunali non è facile comprendere la disciplina d'accesso che, tuttavia, non potrà evitare il concorso pubblico, eventualmente con quote di riserva. Gli aspetti positivi appartengono alla codifica per la quale affluiranno alla dirigenza dei Segretari Comunali quelli di fascia A e B e, in particolare, i Segretari Comunali di fascia C, dopo due anni, ancorché la giurisprudenza aveva da tempo riconosciuto la qualifica dirigenziale alle prime due fasce, laddove l'accesso all'area superiore da parte degli appartenenti alla fascia C era prevista attraverso corsi/concorsi.

L'aspetto, tuttavia, sottovalutato che appare dirompente è che fino ad oggi l'incarico non era fungibile.

Dopo la riforma, decorsi i tre anni, la funzione di direzione apicale potrà essere conferita, non soltanto a qualsivoglia dirigente di ruolo, ma anche esternamente, a soggetti non appartenenti ai ruoli della Dirigenza, attraverso l'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000

La Direzione apicale, quindi, che non rappresenta un ruolo, ma la sfera di competenza propedeutica all'esercizio della funzione, sarà attribuibile a terzi ovvero cumulabili con altre funzioni dirigenziali.

In prospettiva i posti ricoperti dai Segretari Comunali sono ad alto il rischio di esuberi, collocamenti in disponibilità e quant'altro.

Pertanto, la Confsal chiede lo stralcio del capitolo "Segretari Comunali" dalla riforma della Pubblica Amministrazione – DDL C. 3098. Le ragioni della richiesta sono rappresentate analiticamente nell'allegato 2.

Quanto ai procedimenti di conferimento e di revoca degli incarichi, il pluricitato art. 9 prevede una procedura di conferimento sulla scorta di criteri oggettivi predefiniti, che escludono discrezione o margini di discrezionalità da parte di organi politici, a differenza di quello che avverrà per gli uffici di vertice o di livello dirigenziale generale.

In concreto, quindi, sembra crearsi una dicotomia tra incarichi dirigenziali ed in particolare tra quelli circoscritti in ambiti specifici e quelli di coordinamento generale e di direzione.

La disposizione in rassegna per i primi indica requisiti predeterminati sulla base delle esperienze professionali, nonché della complessità dell'incarico, per i secondi il compito di espletare una preselezione e fornire all'Organo politico delle indicazioni sarà espletato dalla Commissione prevista dal citato art. 9.

In altri termini, la Commissione svolgerà compiti di amministrazione attiva per i casi di incarichi di vertici, laddove per altre fattispecie la commissione assumerà funzioni di "autorità di regolamentazione".

Quanto sopra, non potrà non produrre dubbi sull'autonomia della Dirigenza che deve essere al servizio esclusivo della Nazione, mentre la lettura sistematica delle richiamate disposizioni rivela, anche sotto il profilo deontologico, che il DDL è ben lontano dal sistema meritocratico che il sistema francese rappresenta e vive.

In definitiva, lo svuotamento del ruolo della Commissione radica in seno al vertice politico la scelta della dirigenza generale e di vertici e, a cascata, degli altri dirigenti.

Tutto quanto sopra premesso, la riforma della PA in discussione, in attesa dei decreti attuativi, sembra contenere elementi interessanti su meccanismi di gestione dell'Amministrazione Pubblica che potrebbero portare sensibili miglioramenti in termini di efficienza ed efficacia, laddove sembra positiva l'eliminazione della "Inamovibilità" del Dirigente Pubblico, introducendo incentivi alle possibilità di crescere nella piramide amministrativa e creando meccanismi di *turn over* ed ingressi dall'esterno, senza sottovalutare il *focus* sulla formazione continua e relativi strumenti di formazione, per coadiuvare l'adeguamento ai nuovi compiti e ai nuovi obiettivi rimessi al manager pubblico.

Oggi, la vera sfida è quello di evitare *spoils system* politici e, in particolare, quelli di concreti e sostanziali obiettivi sulla cui realizzazione andranno valutati i dirigenti, laddove andranno costruite carriere su risultati professionali oggettivi e non appartenenza a gruppi di potere.

È avviso della Confsal che è fondamentale il richiamo alla formazione permanente che deve focalizzarsi sulla competenza manageriale, consentendo la partecipazione dei dirigenti a *network* pubblici e privati, al fine di pubblicizzare le *best practise* ed evitare l'autoreferenzialità e l'isolamento.

Sul fronte del concorso pubblico andrà garantita l'imparzialità di giudizio, laddove va evitato di ingessare il sistema ancorando gli incentivi ad un sistema premiale effettivamente moderno.

In pratica, le selezioni, i concorsi pubblici, le valutazioni, i risultati complessivi da essi attesi, dipenderanno molto da come verranno costruiti e da chi li gestirà.

In tal contesto, il DDL dovrebbe meglio focalizzare ulteriori elementi di valutazione (i risparmi dei costi di gestione, la valorizzazione dei collaboratori e la soddisfazione di chi usufruisce dei servizi).

Da ultimo, attenta riflessione merita la mobilità della dirigenza, sotto il profilo dell'ampliamento della mobilità tra Amministrazioni Pubbliche nonché tra Amministrazioni Pubbliche e settore privato, che dovrà svolgersi in funzione delle esigenze di avere "L'uomo giusto al posto giusto" e non invece quale prezioso strumento di coazione diretta e reprimenda per i dirigenti non allineati.

Assolutamente non condivisibile è il dettato normativo proposto nel più volte richiamato art. 9 lettera l), nella parte in cui definisce la responsabilità dirigenziale e quella amministrativo/contabile con particolare riferimento all'esclusiva imputabilità al dirigente dell'attività gestionale, con limitazione della responsabilità dirigenziale alle sole ipotesi dell'art. 21 del D.lgs. 165/2001.

Perplessità sorgono, sotto altro profilo, per l'ulteriore riferimento alla graduale riduzione del numero dei dirigenti, ove necessario, laddove è tutta da esplicitare la prevista disciplina del conferimento degli incarichi, in modo da salvaguardare l'esperienza acquisita.

E' opportuno, inoltre, rammentare che il Governo si riserva di adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei DL di cui al comma 1, dell'art. 1, un DL recante disposizioni integrative e correttive, ancorché nel rispetto dei principi e criteri direttivi e delle procedure stabiliti dall'art. 9.

Il DDL in rassegna, va ancora esaminato sotto ulteriori profili che, pur esulando dalla Dirigenza, affrontano problemi di grossa rilevanza, quali in seno all'art. 3, la novellata normativa del silenzio/assenso tra Amministrazioni Pubbliche e all'art. 7, la riduzione degli uffici del personale anche dirigenziale, destinato ad attività strumentali, sia nella amministrazioni centrali che periferiche, laddove la competenza in materia di vigilanza sulle Amministrazioni Pubbliche governative nazionali sono soggette anch'esse alla normazione dell'art. 7, al fine di assicurare l'effettiva attribuzione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, nel rispetto del principio di separazione tra indirizzo politico e gestione, che è e rimane il vero nodo politico che il DDL avrebbe dovuto sciogliere, garantendone in termini incontrovertibili, il rispetto!

L'art. 11, poi, promuove la conciliazione e i tempi di vita nelle AA.PP. e merita condivisione perché è volto all'adozione di misure organizzative per il rafforzamento dei meccanismi di flessibilità dell'orario di lavoro.

Da ultimo è di particolare rilevanza rammentare l'art. 13 in merito al riordino della disciplina del lavoro che contempla una partecipazione sindacale al fine di emanare decreti legislativi, che dovranno, fra l'altro, prevedere meccanismi di valutazione nelle procedure concorsuali pubbliche, finalizzate a valorizzare l'esperienza professionale da un lato e, dall'altro, attuare l'accentramento dei concorsi per tutte le Amministrazioni Pubbliche, con la revisione delle modalità di espletamento dei medesimi e, in particolare, la rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici, definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, la revisione della disciplina delle forme di lavoro flessibile e la promozione del ricambio generazionale, mediante la riduzione, su base volontaria, dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale in procinto di essere collocato a riposo, laddove meritano ancora menzione il progressivo superamento della dotazione organica e la semplificazione delle norme in materia di riconoscimento del merito e il potenziamento dei processi di valutazione.

Riguardo al "ricambio generazionale" (art. 13, c. 1, lett. i)), ci preme sottolineare e condividere l'importanza che questo avrebbe nella pubblica amministrazione.

Pur condividendo l'iniziativa, riteniamo però che la previsione contenuta all'articolo 13, comma 1, lett. i), non sia la più idonea a raggiungere l'obiettivo prefissato.

A tal proposito sottoponiamo alla valutazione della onorevole Commissione la nostra proposta rappresentata nell'allegato 1 in merito al ricambio generazionale nella P.A. e denominata "*Fondo di solidarietà e per l'occupazione nella P.A.*".

Proposta che, a nostro parere, ha il pregio, senza nuovi oneri, di favorire il ricambio generazionale senza gravami ulteriori a carico dei dipendenti e senza, fra l'altro, avere alcun impatto sulla spesa pensionistica se non alla naturale maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione previsti dall'articolo 24 del DL 201/2011 (riforma Fornero).

In ogni caso la nostra proposta, stante il contenuto non alternativo né concorrenziale con le previsioni del DDL, può essere ritenuta aggiuntiva.

Ci corre l'obbligo di informarvi che la nostra proposta è stata già sottoposta al Ministro per la Funzione Pubblica On.le Marianna Madia, ricevendo dai suoi Uffici una particolare attenzione tant'è che dagli stessi ci è stato formalmente comunicato (allegata copia e-mail) che si sarebbero riservati una valutazione in occasione del passaggio alla Camera del DDL di Riforma della pubblica amministrazione.

In tema di "dotazioni organiche" (art. 13, c. 1, lett. l)) la previsione per la quale si intende superare il concetto di dotazione organica teorica ci lascia molto perplessi, riteniamo non sia consona alle pubbliche amministrazioni e rispondenti alle loro caratteristiche.

I ripetuti tagli agli organici degli anni precedenti hanno già inciso negativamente sulla funzionalità delle pubbliche amministrazioni; privarle del riferimento della dotazione organica teorica ne condiziona fortemente e pesantemente la loro capacità e la loro possibilità di programmazione e organizzazione.

Privare le amministrazioni pubbliche della dotazione organica teorica, ovvero di una predeterminazione dato un cosa fare con chi farlo sia in termini di qualificazione che di unità, inibisce loro l'autonoma programmazione delle assunzioni; renderebbe quasi impossibile eventuali processi di mobilità; avrebbe impatti negativi, ad esempio, sui processi assunzionali dei cittadini rientranti nelle cosiddette categorie protette; limiterebbe, nei fatti annullandole, le possibilità di attivare procedure, pur anche concorsuali, per la crescita professionale ed economica dei dipendenti.

In tema di "trattamento economico dei dirigenti" (art. 9, c. 1, lett. m)) non si comprende la necessità di modificarne la struttura retributiva intervenendo per legge e trasferendo la retribuzione di posizione parte fissa nel trattamento economico fondamentale; fra l'altro intervenendo su una materia facente parte delle prerogative del Contratto Collettivo nazionale di lavoro (cfr. Dlgs 165/2001).

Qualora però il legislatore dovesse ritenere questo intervento fondamentale e portante per la riforma della P.A., ci permettiamo di proporre, sempre tramite il DDL in discussione, analoga soluzione per il personale non dirigente trasferendo nel trattamento economico fondamentale la componente retributiva contrattuale denominata Indennità di Amministrazione che ha natura di generalità e continuità.

In merito al "premio monetario annuale" (art. 9, c. 1, lett. m) ultimo periodo) osserviamo che esperienze analoghe negli anni 1994/1997 sono state già sperimentate e si sono rivelate di difficile praticabilità fallendo, infine, nella loro realizzazione.

Ricordiamo inoltre che esiste già una "ricca" normativa (contrattuale e legislativa relativa a sistemi premianti e di incentivazione, pertanto l'introduzione di nuovi e rigidi strumenti normativi in tal senso non farebbe altro che complicare la gestione del personale, aggravando il disagio che oggi vivono i dipendenti pubblici stante il blocco dei rinnovi contrattuali che si protrae ormai dal lontano anno 2009.

In ogni caso, fermo restando la nostra contrarietà all'introduzione di tale strumento, qualora il legislatore lo dovesse ritenere esiziale per la riforma della pubblica amministrazione che ciò avvenga con costi a carico delle Amministrazioni nell'ambito delle loro disponibilità economiche ed escludendo per tale scopo qualsiasi intervento sulle risorse già destinate alla contrattazione nazionale e integrativa.

Infine, in merito alla "contrattazione integrativa" (art. 13, c. 1, lett. d) secondo e terzo periodo) sia nella previsione della concentrazione delle sedi che nella previsione di individuare le materie escluse da essa, vogliamo sottolineare che l'attenzione nel tempo ad essa rivolta, ad esempio in termini di obblighi procedurali e in termini di condizionamenti normativi e, per ultimo, in termini di limitazione economiche e anche riduzione delle risorse già destinate o destinabili, ha di fatto sconvolto il quadro di riferimento generale. Un quadro di riferimento che poneva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro come ambito delle regole e dei diritti generali e la Contrattazione Integrativa come ambito di valorizzazione delle specificità delle singole Amministrazioni.

Pertanto un ulteriore intervento legislativo in merito con la premessa della riduzione (effetto sostanziale del concetto di "concentrazione") delle sedi di contrattazione e con in più l'individuazione, sempre con legge, delle materie escluse dalla contrattazione integrativa ci porta a pensare che vi sia la scelta politica di depotenziare, se non eliminare e per il solo lavoro pubblico, la contrattazione di secondo livello.

È opinione della Confsal che il focus dell'art. 13, è il rafforzamento del principio di separazione tra indirizzo politico amministrativo e gestione e conseguente regime di responsabilizzazione dei dirigenti, attraverso la già citata imputabilità agli stessi della responsabilità amministrativo/contabile.

Altri articoli afferiscono al riordino della disciplina delle partecipazioni societarie delle AA.PP., dei servizi pubblici locali di interesse economico/generale e procedure e criteri per l'esercizio di deleghe di semplificazioni, unitamente alla semplificazione dell'attività degli Enti pubblici di ricerca, senza tralasciare le funzioni delle Camere di Commercio, *et similia*, nonché la semplificazione dei meccanismi di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, ed infine, istituti tecnici particolari, quali l'autotutela amministrativa.

Conclusioni

Il Disegno di legge delega disvela ad un'attenta lettura una scarsa fiducia della politica verso l'Amministrazione, forse abitata da conservatori burocrati, frenatori ovvero zavorre del Paese, laddove la reazione della dirigenza alla riforma è quella di una scarsissima fiducia nella politica (come se fosse popolata da pirati che vogliono imporre solo Yes Man, veline o portaborse).

In tale clima di sfiducia cresce la sfiducia e del sindacato e dei dipendenti.

In particolare dei dipendenti verso i dirigenti e le loro organizzazione, e dei cittadini verso entrambe, Politica e Amministrazione, con il conseguente "distacco" dalle Istituzioni.

In realtà, le storture nella dirigenza esistono al di là dello scandalo violato dell'autonomia della dirigenza.

Basta guardare la divergenza dei compensi tra fasce, la stratificazione dei privilegi, nonché la crescita spropositata del numero dei dirigenti e, tranne qualche eccezione, tra dipendenti e loro dirigenti, anche nel confronto con i Paesi OCSE.

Affinché la legge non rimanga nel campo delle grida manzoniane, ma entri nel campo dei comportamenti, è necessario ripensare *tout court* l'immagine stessa del Dirigente che deve sentirsi più un *manager*, non per norma contrattuale, ma perché accetta un rischio.

Il rischio è connaturato alla funzione dirigenziale, dal che esso è la stessa ragione che giustifica stipendi maggiori e la caratteristica di chi valuta il proprio operato dai risultati in termini di soluzioni dei bisogni di qualità della vita dei cittadini.

Il rischio di cui qui si evidenzia l'essenza, è, e riguarda, il raggiungimento dei risultati, il successo complessivo nella missione dell'Ente, non certo l'affinità politico, ovvero l'acquiescenza al "Ministro di turno".

La figura di dirigente che la Riforma propone ha in se non solo il rischio ma anche la mobilità, ovvero sia una carriera vissuta all'interno di tante esperienze, anche diverse, laddove la carriera diventa un progetto personale e continuo di crescita, dove le uniche garanzie sono le competenze acquisite e i risultati raggiunti.

Nulla di più lontano dalla sostanziale stanzialità del dirigente attuale che entra in un'Amministrazione e, spesso, ci passa tutta la vita.

Per questo cambio di "paradigma" non è essenziale una legge, neppure quella in rassegna, necessita un ripensamento radicale dello *status* del dirigente, con un passaggio dal piano delle norme a quelle dei comportamenti, che non può che derivare da una coerente e vivace permanenza in uno sforzo che superi la contingenza di un Governo, per quanto esso si senta Rivoluzionario.

La legge è sempre solo l'inizio di un processo: abbandonarlo a se stesso vuol dire condannarlo a morte certa, laddove il cimitero di riforme che popola l'Italia né è buon testimone...

In sintesi, gli aspetti più innovativi della riforma sono:

- 1) *Lo scardinamento dei ruoli separati;*
- 2) *La cancellazione della qualifica di dirigente come status;*
- 3) *La mobilità.*

In definitiva, a parere della Confsal, nell'ambito della riforma della PA, manca la percezione dell'importanza di un approccio basato sui risultati e, in particolare, una sottovalutazione del "benessere organizzativo", sempre meno testato nelle realtà degli Uffici Pubblici, a comprova che i dipendenti pubblici danno dei loro dirigenti una pessima valutazione.

La riforma della PA, quindi, il ridimensionamento del settore e l'importanza del trend riformista legato all'aspetto di cui sopra, dovrebbe spingere il Legislatore ad una rivisitazione, reingegnerizzazione, ottimizzazione dell'assetto dirigenziale, con una ben diversa ottica di lettura e un ben diverso passaggio da un opaco passato ad un illuminato futuro.

La riforma di cui sopra non può che essere vissuta all'interno di una nuova Pubblica Amministrazione, per la quale non sarà più attuale interpretarne il ruolo di fornitore diretto di servizi alla collettività, ma andrà reinventata in una prospettiva di big society, sapendo individuare partner pubblici e privati, con i quali realizzare networking nella comunità regionale e territoriale, alla quale fornire linee guida.

L'Amministrazione Pubblica, per noi, dovrà essere riformata in tale cornice dove i dirigenti potranno esprimere le loro professionalità sussidiarie rispetto al ruolo dello Stato e contro una certa concezione dell'opinione pubblica locale, basata sulla logica del cittadino suddito o, peggio, del clientelismo diffuso, a partire dalle Regioni del Mezzogiorno che vivono questa condizione e subiscono ancor di più la perdurante crisi economica, in uno stato economico che stenta a progettare un "sistema pubblico integrato", più efficace, più efficiente e più vicino ai cittadini.

In tale prospettiva (dal *new public management* al *new public service*) andrà riformata la dirigenza, obiettivo non colto pienamente dal DDL in narrativa.

Per la Confsal, la dimensione paradigmatica politica e organizzativa ovverosia i sette principi fondamentali del nuovo dirigente pubblico sono i seguenti:

- a) *Mettersi al servizio dei cittadini;*
- b) *Rispettare sempre l'interesse pubblico;*
- c) *Valorizzare la cittadinanza;*
- d) *Pensare strategicamente ed agire democraticamente;*
- e) *Riconoscere che la responsabilità pubblica non è semplice da applicare;*
- f) *Servire, piuttosto che governare;*
- g) *Valorizzare le persone e non solo la produttività*

Se questa classe dirigenziale non esiste, bisogna crearla...

F.to Il Segretario Generale
Marco Paolo Nigi