



Prot. n° 34/07 PC

Roma, 19 gennaio 2007

Alle Federazioni Regionali e Territoriali
Ai Responsabili Nazionali S.A.S. DI Ente e Ministero
LORO SEDI

Oggetto : Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche.

Dopo un lungo ed articolato confronto con il Governo è stato siglato il memorandum sul lavoro pubblico che dovrà costituire lo strumento attraverso il quale puntare ad un miglioramento della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche e concorrere all'accrescimento della produttività del sistema Paese.

I punti cardine si basano su principi fondamentali quali :

- la gestione delle pubbliche amministrazioni intese come aziende di servizio, le cui missioni istituzionali devono assicurare adeguati livelli di erogazione dei servizi ai cittadini ;
- l'esercizio dei diversi e distinti livelli di responsabilità con la concreta separazione tra gli atti di indirizzo politico contenenti l'indicazione degli obiettivi preventivamente stabiliti e la responsabilità della gestione affidata ai livelli dirigenziali per la realizzazione dei predetti obiettivi assegnati ;
- la semplificazione dei sistemi e delle procedure dei controlli e delle regole contabili, da abbinare ad un maggiore utilizzo delle nuove tecnologie ed in particolare del telelavoro.

In tale ambito assumono fondamentale importanza i nuovi C.C.N.L. e la contrattazione integrativa quali strumenti di insostituibile sostegno alla trasformazione e modernizzazione delle "aziende pubbliche", con l'uso flessibile delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità degli operatori, la distribuzione del salario di produttività sulla base di parametri oggettivi finalizzati all'accrescimento sia della qualità che della quantità dei servizi erogati alla collettività.

Inoltre, il memorandum definisce precisi vincoli e garanzie per i cittadini, stabilendo il principio che gli aumenti di efficacia e di efficienza dovranno essere conseguiti ricorrendo alle esternalizzazioni solo per le attività no core, con la conseguente limitazione al ricorso alle costose consulenze esterne da parte delle pubbliche amministrazioni e la eliminazione di sprechi e diseconomie di spesa.

In tale ottica va ricompreso l'obiettivo della stabilizzazione del personale precario a fronte di funzioni e tipologia lavorative di carattere continuativo, senza il quale ad oggi non sarebbe possibile l'erogazione ai cittadini di fondamentali servizi anche di natura essenziale.

In particolare il memorandum definisce le seguenti specifiche tematiche di intervento per la concreta realizzazione degli obiettivi di accrescimento della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche :

Misurazione della qualità e quantità dei servizi : viene sancito il principio della misurazione qualità e della quantità dei servizi erogati da tutte le amministrazioni, quale strumento per la valutazione del conseguimento degli obiettivi assegnati e dei conseguenti effetti sul benessere dei cittadini, anche attraverso momenti di confronti tra Amministrazioni, Organizzazioni Sindacali ed utenti.

Accesso ai pubblici impieghi e pianificazione del turn over : superando il perverso criterio del “blocco delle assunzioni” che di fatto ha generato l’incontrollato proliferare del precariato e delle onerose consulenze esterne, viene stabilito il principio della programmazione e attuazione periodica delle assunzioni, sulla base di un’analisi comparata tra esigenze e vincoli finanziari, razionalizzando e semplificando le procedure con sistemi finalizzati alla decongestione dei concorsi:

Accesso alla dirigenza pubblica : viene confermato lo strumento della selezione integrato da attività formative per l’accesso ordinario mediante concorsi pubblici, nonché l’individuazione di nuove e trasparenti metodologie per la valorizzazione dei candidati provenienti dall’interno delle amministrazioni.

Dirigenza : riassetto normativo e contrattuale autonomia di bilancio : oltre che ad ottenere un’ottimizzazione del rapporto medio dirigente/personale, l’intervento è finalizzato a conseguire una maggiore responsabilizzazione della dirigenza rispetto agli obiettivi ad essa preventivamente assegnati dall’organo di governo, con la riduzione degli automatismi legati alla progressione di carriera ed agli aspetti retributivi nonché collegando tali aspetti ai risultati conseguiti.

Conseguentemente va realizzata la concreta autonomia della dirigenza nei confronti della politica con la netta separazione dei rispettivi ambiti di competenza e la attribuzione di una reale autonomia gestionale e di bilancio nell’uso delle risorse assegnate.

L’affidamento degli incarichi dirigenziali dovrà avvenire attraverso procedure negoziali improntate a principi di trasparenza e pubblicità, con l’introduzione del principio della rotazione, alla scadenza dell’incarico attribuito, per le funzioni dirigenziali di 1^a fascia e superiori.

Valutazione : la dirigenza sarà oggetto sulla valutazione, nel rispetto di quanto previsto dai contratti e con l’ausilio di appositi nuclei, con riferimento alla misurazione dei servizi, a parametri di capacità manageriale ed ai risultati conseguiti in relazione alle risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane).

Tali criteri saranno affiancati da effettivi poteri di gestione del personale da esercitarsi nell’ambito del sistema delle relazioni sindacali.

Analoghi criteri saranno adottati per la valutazione del personale con posizione organizzativa.

Percorsi professionali : si prevede la sperimentazione di percorsi professionali basati su meccanismi trasparenti con procedure di selezione basate anche sulla valutazione .

Formazione ed aggiornamento : viene valorizzato il fondamentale ruolo della formazione anche in relazione alla costante evoluzione delle tipologie lavorative e ponendo come obiettivo un deciso miglioramento della qualità dell’offerta formativa, anche con l’individuazione di “enti bilaterali” per la formazione già ampiamente e positivamente sperimentati nel settore privato.

Mobilità territoriale e funzionale : per agevolare la mobilità a seguito di processi di riorganizzazione e in attuazione del trasferimento di funzioni tra i diversi livelli istituzionali,

verranno individuati meccanismi di sostegno e incentivazione ed agevolazioni economiche sia dirette che indirette.

Fondamentale importanza assume la realizzazione di un sistema per favorire l'incontro fra la "domanda" di Amministrazioni con carenza di personale e l' "offerta" di personale che intende cambiare collocazione.

Esodi : in caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità, sono previste forme incentivate di uscita e l'attuazione di norme già previste dai CCNL, come andranno pure previste forme volontarie incentivate di uscita.

Relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione : viene fortemente previsto il pieno coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nei processi di riorganizzazione delle Amministrazioni anche a seguito di un diverso riparto delle funzioni tra esse, con l'esplicitazione dei costi e degli impatti sull'organizzazione del lavoro e successivo aperto confronto valutativo.

Contrattazione integrativa : viene confermata la fondamentale importanza della contrattazione integrativa per la realizzazione dei processi di miglioramento dell'efficienza delle amministrazioni (ad es.: ampliamento degli orari, riduzione tempi di attesa, innovazioni di processo) che dovrà essere sempre più mirata ad obiettivi di crescita della qualità ed alla quantità dei servizi offerti.

Particolare attenzione sarà posta sui sistemi di valutazione ed accertamento della produttività anche attraverso la predisposizione concordati tra Amministrazioni, confederazioni sindacali ed utenti di appositi strumenti di rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi erogati alla collettività.

Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa sono individuate dai CCNL evitando ricorsi ad interventi legislativi non conseguenti ad accordi tra le parti e finalizzati ad obiettivi specifici di miglioramento della qualità dei servizi, eventi specializzati, o per l'implementazione di riforme amministrative.

- - - - -

Il memorandum siglato con il Governo prevede anche l'individuazione di criteri generali utili alla misurazione dell'efficacia e della qualità delle Pubbliche Amministrazioni, e le informazioni a tale scopo raccolte tra gli utenti saranno pienamente accessibili e verificabili, anche al fine di consentire il loro corretto e proficuo uso.

L'attuazione degli indirizzi contenuti nel memorandum troveranno concreta attuazione mediante la predisposizione degli opportuni strumenti normativi e contrattuali, che saranno concordati con Regioni, Province e Comuni per gli aspetti relativi al personale delle Regioni e delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale

Appare quindi del tutto evidente l'importanza che tale intesa assume per la valorizzazione del lavoro pubblico, la tutela dei cittadini e dello Stato sociale, e l'accrescimento della produttività del sistema Paese, pertanto invito tutte le nostre strutture ad effettuare, anche unitariamente, una capillare opera di divulgazione e di informazione dei suoi contenuti in ogni posto di lavoro.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
(Rino Tarelli)