

Parere del Comitato Unico di Garanzia su DPCM di riorganizzazione del MIUR

Il Comitato Unico di Garanzia, riunitosi il 19.11.2013 per esaminare lo schema di DPCM recante il regolamento di organizzazione del MIUR, nella versione consegnata in data 18 novembre 2013, rende il prescritto parere nei termini di seguito illustrati.

In via preliminare, il Comitato ritiene che l'assetto organizzativo risultante dallo schema di regolamento in esame non esprima completamente l'intento di realizzare l'obiettivo di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche imposto dalle norme sulla spending review al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini. Tale obiettivo, difatti, postulava la necessità di calare l'organizzazione degli apparati sul nucleo essenziale di competenze ad essi attribuite dall'ordinamento di riferimento, le quali, per quanto concerne il MIUR, sono sostanzialmente riconducibili a funzioni di programmazione, regolazione, controllo e valutazione nell'ambito del sistema educativo nazionale di istruzione e di formazione, nonché di quello dell'università e della ricerca. Funzioni, queste, finalizzate anche allo sviluppo e al potenziamento dell'autonomia responsabile delle istituzioni scolastiche, universitarie e di ricerca, all'interazione con il settore produttivo e alla promozione della cooperazione internazionale .

In tale ottica la spending review avrebbe dovuto costituire una opportunità irrinunciabile per restituire all'Amministrazione il ruolo fondamentale di guida, di riferimento e di sintesi delle politiche nazionali e regionali sull'istruzione, coerentemente al quadro delineato dalla riforma del Titolo V della Costituzione. Essa avrebbe , dunque, costituito l'occasione aurea, dopo anni di incertezze e di immobilismo, per gettare le fondamenta di un Ministero capace di trasformarsi, nell'arco di un congruo periodo di tempo predefinito (ad es., tre anni), in una moderna ed efficiente struttura di servizio alle scuole, con un progetto riorganizzativo realmente proiettato nel futuro.

Lo schema in esame, invece, sembra tradire questi auspici e, attraverso operazioni più di facciata che di visione strategica, ci restituisce per l'ennesima volta una organizzazione autoreferenziale tutta piegata sulla conservazione dell'esistente, con un centro sovradimensionato rispetto alla mission sopra illustrata e con strutture periferiche ulteriormente indebolite, nonostante su di esse continui a gravare, nel perdurare della fase di interminabile transizione, tutto il peso dell'immutata attività gestionale. A tal fine il Comitato riterrebbe comunque auspicabile un riequilibrio delle risorse umane tra amministrazione centrale e periferica che costituirebbe un forte segnale di inversione di tendenza rispetto al passato. E' del tutto evidente che assetti organizzativi prevalentemente dettati dalla rigida logica del contenimento della spesa spesso ottengono effetti contrari alla valorizzazione del capitale umano. Ciò è avvenuto anche nel MIUR a seguito delle ripetute riforme e conseguenti riorganizzazioni che certamente non hanno contribuito a migliorare le condizioni di lavoro del personale.

In tale contesto è quindi assolutamente auspicabile che il vertice politico, unitamente a quello gestionale, rafforzino la consapevolezza degli eventuali effetti di segno diverso che potrebbero scaturire dall'attuazione dello schema di DPCM in esame. È altresì indispensabile, nell'ambito della gestione delle dotazioni organiche, attuare interventi volti alla copertura delle attuali carenze, le quali, soprattutto con riguardo al personale delle Aree, sono destinate nell'immediato futuro ad assumere una dimensione preoccupante che mette a forte rischio la funzionalità e la qualità dei servizi, con ulteriori conseguenze negative sulle condizioni di lavoro e sul benessere organizzativo dei dipendenti.

Alla luce delle considerazioni finora svolte e tenendo conto delle competenze istituzionali sopra ricordate, tutte riconducibili a compiti di policy, si stenta a comprendere la funzionalità del modello dipartimentale (con ben nove direzioni generali, tre per ciascun dipartimento), che, oltre ad essere più costoso, si è nel tempo rivelato poco efficace anche ai fini delle imprescindibili esigenze di coordinamento e complementarietà delle rispettive azioni.

Ad avviso di questo Comitato, un confronto interno esteso anche a tutta la dirigenza di base del Ministero, avrebbe potuto offrire ulteriori spunti di riflessione per l'elaborazione di

soluzioni organizzative diverse, garantendo altresì maggiore condivisione del progetto. Così operando, si sarebbe, fra l'altro, potuto esplorare anche la possibilità di superamento del modello dipartimentale attraverso l'opzione organizzativa del segretariato generale con direzioni opportunamente dimensionate, costruite in base a macroaree di intervento e aggregazione di servizi trasversali.

Attraverso il suddetto coinvolgimento si sarebbe potuto analizzare meglio l'impatto complessivo delle diverse proposte, anche in termini di recupero di risorse da reinvestire nello sviluppo e rafforzamento delle professionalità interne. È di palmare evidenza che l'attuazione di nuovi assetti organizzativi debba necessariamente essere affiancata da una strategia formativa che, partendo dall'analisi delle competenze possedute dal personale, miri, possibilmente anche con opportuni incentivi, a colmare il gap con quelle derivanti dalle nuove funzioni.

Il Comitato auspica, infine, che all'interno della costituenda Direzione Generale per le Risorse Umane e Finanziarie la materia del benessere organizzativo dei dipendenti assuma carattere di priorità, anche destinando alle relative azioni adeguate risorse e creando maggiore sinergia tra l'Amministrazione e questo Comitato.

In tale prospettiva, ed a partire dal progetto di riorganizzazione in esame, sarà possibile innestare i processi innovativi nella gestione e nella motivazione del personale e far sì che il benessere organizzativo non resti una mera locuzione ma si traduca con immediatezza nella comune percezione della cultura dell'organizzazione.

E' assolutamente auspicabile che l'attuale parte politica prenda atto della condizione nella quale si vive al MIUR e, in conseguenza, valuti con attenzione e tenti di ridurre gli effetti negativi che si potrebbero determinare per il personale.

La salvaguardia del personale nella fase di passaggio alla nuova struttura organizzativa, soprattutto per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale, deve, quindi, avere alla base la trasparenza e l'utilizzo di atti formali, oltre a dare motivazioni dell'eventuali spostamenti, consentendo al singolo dipendente di manifestare la propria volontà.

Infine, il Comitato ritiene indispensabile che l'Amministrazione consenta a tutti coloro che si trovano in condizioni di disagio personale e familiare (L.104, Legge 1204) l'applicazione delle norme di tutela senza discriminazione alcuna e con profili orari personalizzati, come previsto dal CCNL Ministeri.

Far leva su questo ambizioso passaggio, consentirà all'intera Amministrazione di favorire, tra l'altro, i processi di miglioramento continuo e, ove necessario, di reingegnerizzazione, al fine di elevare i livelli di reattività alle innovazioni e corrispondere alle istanze di una collettività portatrice di interessi sempre più complessi ed eterogenei.