

RELAZIONE SU VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'



di Luciano Boldorini

IL CONTESTO ECONOMICO DI RIFERIMENTO.

I provvedimenti adottati dal Governo per contrastare la recente crisi finanziaria sono stati orientati principalmente a contenere la spesa pubblica attraverso tagli indiscriminati ai servizi, ad introdurre misure di rigore per tutti i soggetti pubblici. Nessun investimento per il rilancio della domanda pubblica e privata. La protesta dei lavoratori FIAT contro la minaccia di Marchionne di spostare all'estero la produzione delle auto, la protesta in queste ore, a pochi chilometri da qui, dei lavoratori di Fincantieri contro il piano di ristrutturazione dell'azienda che prevede la chiusura di due cantieri navali e oltre 2250 esuberanti, sono la dimostrazione della drammatica crisi dell'apparato produttivo nazionale, sconvolto dalla crisi finanziaria mondiale. Migliaia di posti di lavoro persi negli ultimi due anni e aumento della precarietà sono i risultati della debolezza strutturale del sistema delle imprese italiane. Non aver reinvestito in innovazione e ricerca i maggiori profitti ottenuti nel decennio precedente, ha reso le imprese italiane più deboli nella competizione mondiale. Non si può competere solo attraverso la riduzione dei diritti, dei salari e ricattando i lavoratori.

La crisi finanziaria ed economica, aggravata in Italia dalla politica economica del Ministro Tremonti, rende impossibile applicare le vecchie ricette: blocco salariale per i dipendenti pubblici, garanzia occupazionale nei settori privati.

Il fantasioso Ministro prevede riduzione salariale, precarietà e licenziamenti per i lavoratori pubblici e privati.

I LAVORATORI PUBBLICI E LA CRISI ECONOMICA

Il blocco dei contratti, delle progressioni economiche e di carriera per il triennio 2011-2013, il turnover pari al 20% dei lavoratori cessati dal servizio, gli interventi

peggiorativi in materia pensionistica, sono alcuni tra i provvedimenti varati dall'ultima finanziaria nei confronti dei dipendenti pubblici.

I tagli ai trasferimenti alle regioni e ai comuni, con l'inevitabile riduzione di servizi erogati, sono il segnale inequivocabile lanciato dal Governo al paese: **dalla crisi si esce con meno pubblico e più privato.**

Lo sciopero generale del 6 maggio ha visto tantissimi dipendenti pubblici riempire le piazze, manifestare il loro malessere: la dimostrazione che i lavoratori pubblici stanno acquisendo la consapevolezza della gravità della situazione. Non credo sia un malessere che derivi esclusivamente dalla recente crisi economica: è un malessere che ha radici più profonde, che deriva dalla presa di coscienza di perdita di ruolo nella società, di aver intrapreso un lento declino nella scala sociale che porta ad allontanarsi da quelle posizioni conquistate nei decenni precedenti, una dinamica definita dai sociologi proletarizzazione del ceto medio.

E' un malessere che deriva anche dalla campagna denigratoria portata avanti dalla attuale compagine governativa, di essere additati come responsabili di tutte le inefficienze dell'economia italiana, un peso per la collettività.

Ogni aggiustamento di bilancio vede nei pubblici dipendenti le vittime designate, sia direttamente, sia indirettamente attraverso il taglio dei servizi e relativi posti di lavoro.

La politica economica europea,(la nuova governance) obbliga gli stati -membri al rispetto di determinati parametri e scelte economiche: il debito pubblico non può eccedere il 60% del PIL (attualmente al 120%), il deficit deve essere contenuto entro il 3%, il rilancio del mercato interno deve attuarsi attraverso la liberazione dei servizi.

Il Governo Italiano, in assenza di una vera e seria lotta all'evasione fiscale, sarà obbligato a varare nei prossimi anni manovre economiche pari a 3 punti di PIL: 45 miliardi di euro di tagli a stato sociale e servizi pubblici.

L'ideologia neoliberista sommata alla gogna mediatica di Brunetta hanno fatto venir meno nei dipendenti pubblici le certezze del passato.

E' compito della nostra categoria intercettare questo malessere, ridare dignità e valore al lavoro pubblico, affermare con forza la sua insostituibilità, che non può ridursi al semplice slogan " pubblico è bello". Dobbiamo mettere in campo tutte le nostre energie, le nostre capacità per ridare ai dipendenti pubblici la fiducia in un

possibile cambiamento. Scusate la banalità, ma se è plausibile che un operaio manifesti un odio di classe per il prodotto del proprio lavoro, questo non è pensabile per un dipendente pubblico, il cui prodotto è un servizio di cura, assistenza ai minori, servizio educativo, difesa della legalità, erogazione di servizi alla collettività e molto altro ancora. Diffondere questi valori, questa consapevolezza, è un primo passo verso il miglioramento del servizio pubblico e di tutta la pubblica Amministrazione.

Ricordiamo che *“la riorganizzazione della Pubblica Amministrazione e delle Funzioni pubbliche, a livello centrale e locale, deve essere ispirata all’obiettivo di accrescere la produttività del sistema Paese”* (memorandum)

DA BASSANINI A BRUNETTA

In sociologia si distingue “l’agire” dal “fare”: “l’agire” è legato alla consapevolezza delle azioni in vista di uno scopo, mentre il “fare” è legato all’eseguire, anche bene, il mansionario, prescindendo dallo scopo finale, **che si può anche non conoscere**. La differenza tra la riforma della Pubblica Amministrazione portata avanti negli anni ’90 con i decreti Bassanini e quella attuale del Ministro Brunetta si potrebbe sintetizzare in questi due termini. E’, infatti, difficile immaginare un settore pubblico la cui riorganizzazione avvenga a prescindere dai lavoratori del settore, dal loro coinvolgimento attivo, dalla consapevolezza della loro *mission*: garantire lo stato sociale. Le culture punitive a “prescindere”, il sorvegliare e punire della cultura Brunettiana, riportano la Pubblica Amministrazione indietro di 50 anni, al testo unico del 1957, che era normativa generale per le Amministrazioni burocratiche.

LA riforma della Pubblica Amministrazione avviata negli anni ’90 aveva come principio cardine la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro, in un’ottica di vera unificazione delle regole del lavoro pubblico e del lavoro privato, per raggiungere l’obiettivo di rendere i servizi più efficienti e migliorare la qualità delle prestazioni. L’obiettivo era anche quello di riavvicinare il cittadino allo Stato, di ricostruire un rapporto di fiducia attraverso il nesso imposte pagate / servizi resi.

E’ noto che la tendenza ad evadere è intrinsecamente collegata alla qualità della Pubblica Amministrazione: più il servizio è inefficiente, più aumenta la propensione a non pagare le imposte.

I risultati ottenuti con le riforme degli anni 90 non sono stati soddisfacenti, per motivi vari, di natura politico/economica ma anche sindacale. Le resistenze al

cambiamento sono state molteplici. A fronte di situazioni di eccellenza raggiunte da alcuni Enti, sono rimaste sacche di inefficienza che hanno fornito l'alibi per l'attuale controriforma di Brunetta.

La somma algebrica tra queste realtà ha portato la nostra Confederazione ad affermare che *“ il settore pubblico soffre da tempo di bassi livelli di efficienza derivanti da un'organizzazione del lavoro burocratica non adatta a garantire tempi rapidi di risposta alle esigenze delle imprese e dei cittadini, da una scarsa trasparenza, dall'assenza delle procedure di rendicontazione”* . Credo sia compito della categoria valorizzare le esperienze più avanzate in termini di organizzazione del lavoro, di qualità dei servizi erogati, partendo dalle Agenzie Fiscali, dall'INPS, e da altri enti pubblici..

La riforma della Pubblica Amministrazione non può prescindere dalla valorizzazione professionale dei lavoratori, da cui deriva un'idea di formazione permanente per un servizio di qualità.

UNA DIGRESSIONE - LE RADICI DEL BRUNETTISMO. LA DISFUNZIONE PER LEGGE. UN EPISODIO RACCONTO DA ANDREA CAMILLERI PER I 150 ANNI DELL'UNITÀ D'ITALIA.

Dopo l'unità d'Italia, nel 1861 “ In Sicilia lo Stato unitario è rappresentato dai Prefetti. I Prefetti che vengono in Sicilia sono tutti del Nord, è la prima volta che mettono piede nell'isola e dell'isola ignorano completamente i problemi. In genere, molto spesso, sono funzionari che vengono mandati al sud per punizione. Ad Agrigento, allora Girgenti, arriva il Prefetto Enrico Falconcini. La sua prefettura dura 5 mesi, appena. In 5 mesi questo individuo è capace di farsi nemici tutti. Pensate e credo che sia un caso unico nella storia della Burocrazia italiana che ben 43 funzionari statali si dimettono per non stare ai suoi ordini. La cosa per la quale viene ricordato è che fa cambiare le guardie carcerarie del carcere di Agrigento, facendo arrivare al posto delle guardie siciliane delle guardie tutte da Firenze in su. Così avviene che nella notte tra il 24 e il 25 dicembre, tutti e 127 carcerati evadono attraverso una ingegnosa galleria sotterranea che hanno potuto scavare con comodo, parlando tra di loro, disponendo i turni di lavoro, sotto, davanti lo sguardo delle guardie che non capiscono che cosa i reclusi stanno dicendo.”

Da (150 LE STORIE D'ITALIA – edizioni LA REPUBBLICA-L'ESPRESSO)

IL MODELLO AGENZIA DELLE ENTRATE. IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE NELLA RIORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA. SPUNTI PER UNA RIFLESSIONE COLLETTIVA.

L'Agenzia delle Entrate fin dalla sua nascita ha introdotto modelli di gestione e amministrazione del personale in grado di **superare comportamenti ed abitudini che hanno contribuito a ledere la reputazione del lavoro pubblico**, questo proprio perché, tra le amministrazioni pubbliche, è quella che più direttamente, per la sua missione istituzionale, deve farsi carico dell'onere di favorire la *tax compliance*.

Naturalmente, l'applicazione di nuovi modelli gestionali doveva essere imperniata sull'introduzione di nuove regole di valorizzazione professionale, nell'ottica di una vera unificazione delle regole del lavoro pubblico e del lavoro privato, affrontando anche l'irrisolto problema delle mansioni superiori.

Meno privilegi e più diritti!

Da questo punto di vista una riforma compiuta a metà, che rischia di essere totalmente bloccata, se non annullata, dalla recente riforma del Ministro Brunetta.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE: VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ O DERIVA CORPORATIVA?

L'esperienza maturata presso l'Agenzia delle Entrate ci deve indurre ad un'ampia riflessione per quanto riguarda la valorizzazione e gli sviluppi professionali, anche in preparazione della prossima campagna elettorale per le elezioni delle RSU.

La classificazione del personale in 3 aree giuridiche suddivise in livelli economici aveva come presupposto la valorizzazione delle professionalità interne e la flessibilità nella gestione delle risorse umane. Con il CCNI si sono individuati i " mestieri" (le competenze) all'interno dei profili professionali. Dopo una prima ricognizione delle attività svolte dal personale ed il conseguente inquadramento, l'Amministrazione ha bloccato l'intera operazione ravvisando il rischio di una certificazione delle mansioni superiori svolte con i relativi ricorsi da parte dei lavoratori che ne sarebbero derivati.

Non aver certificato i mestieri all'interno delle aree ha determinato uno smarrimento professionale, una scarsa identità nel proprio lavoro. Essere

considerato terza area F2, è diverso che essere definito un accertatore, un legale o un investigatore.

Siamo capaci di dare risposte a questo problema, noi della CGIL, per evitare il rischio di derive corporative?

Sappiamo benissimo che chiusure corporative e proclamazioni autoreferenziali di bravura non servono a restituire dignità e orgoglio al lavoro pubblico ma rischiano di alimentare le peggiori accuse, da sempre rivolte ai lavoratori pubblici di questo paese.

Si potrebbe leggere come una contraddizione aver voluto, come sindacato, un comparto distinto per le Agenzie Fiscali, basato sull'alta specializzazione professionale degli addetti e poi non essere stati in grado di farne apprezzare fino in fondo la qualità attraverso l'attestazione dei "mestieri" specifici.

I funzionari del fisco sono impegnati quotidianamente a contrastare avvocati e commercialisti, che fanno della specializzazione fiscale la loro forza, della conoscenza specifica il loro status. Per fronteggiare adeguatamente interlocutori di questo livello, è necessario un personale con un forte senso di appartenenza sociale, consapevole della delicatezza del proprio lavoro, riconosciuto e apprezzato dalla collettività. Pensate che nocumento, anche dal punto di vista psicologico, hanno subito questi lavoratori dalla campagna offensiva portata avanti dal ministro Brunetta!

Tutto questo in una Agenzia che valorizza la professionalità fin dalle assunzioni. Se normalmente il sistema di assunzione nel pubblico impiego prevede la scelta dei candidati mediante la verifica delle sole conoscenze teoriche, l'Agenzia delle Entrate ha delineato un diverso sistema, basato sulla valutazione del comportamento e competenze dimostrate sul campo attraverso un tirocinio di sei mesi con esame finale. E' chiaro che per questi lavoratori i criteri di valutazione sono parte del loro bagaglio culturale, e dimostrano un atteggiamento non particolarmente negativo per criteri di selezione e valutazione introdotti dall'Agenzia. Un rischio di frattura generazionale evitato con accordi che hanno previsto una distribuzione del salario di produttività suddiviso tra produttività collettiva e produttività individuale: la prima erogata secondo le aree professionali, la seconda differenziata secondo l'ufficio di appartenenza e le attività realmente svolte, quest'ultime suddivise per coefficienti di valutazione, con coefficienti più alti nelle attività di contrasto all'evasione e più bassi per le attività di governo e di supporto. Quote di salario vengono ulteriormente utilizzate, in contrattazione locale, per remunerare attività

particolarmente disagiate (front- office) o che rivestono un ruolo strategico nel contrasto all'evasione come le verifiche. Un' attività questa, particolarmente remunerata, di alto livello professionale, che è stata depotenziata e limitata, da svolgere per non più di una volta a semestre, dal recente decreto per lo sviluppo emanato recentemente dal Ministro Tremonti. Forse verrà considerata un'attività stagionale?

Questo sistema di erogazione del salario di produttività è stato giudicato dal Ministro Tremonti valido e attendibile dal punto di vista degli obiettivi raggiunti nella lotta all'evasione fiscale e nella qualità dei servizi erogati. **I livelli di efficienza dimostrati hanno fatto sì che i criteri meritocratici previsti dai titoli II e III del d.lgs. 150 non si applicano alle Agenzie Fiscali.**

Il modello organizzativo dell'Agenzia prevede la divisione delle attività tra Ufficio controllo e Ufficio territoriale per l'assistenza al contribuente. Nel primo è richiesta un'alta specializzazione professionale, nel secondo una conoscenza polifunzionale. Anche i percorsi professionali rischiano di essere diversi, così come i percorsi di carriera, con più opportunità offerte presso gli uffici controllo. E' una tematica che in sede di contrattazione integrativa si era iniziato ad affrontare e che rischia di non trovare soluzione con i provvedimenti del decreto Brunetta. E' il classico problema che la legge non può risolvere, anzi, con l'applicazione dei principi meritocratici può solo peggiorare.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Un altro contesto nel quale, previa contrattazione, si valorizzano le competenze professionali riguarda le posizioni organizzative e gli incarichi di responsabilità, istituite dal CCNL e meglio definite nel CCNI. Gli incarichi hanno la durata di due anni, durante i quali i funzionari sono valutati per l'attività svolta. L'esito positivo della valutazione dà diritto alla corresponsione di una retribuzione di risultato e dell'eventuale rinnovo dell'incarico al termine del biennio. Un sistema sicuramente da migliorare e rendere più oggettivo attraverso la contrattazione. Possiamo intanto affermare che l'art 26 della legge 150/2009 è un notevole passo indietro, in quanto la legge non specifica la durata dell'incarico, ed assegna al dirigente ampia discrezionalità nel conferimento dell'incarico, senza confronto con i sindacati per quanto riguarda i criteri : le posizioni organizzative, le progressioni economiche e di

carriera sono diventate un premio, non uno strumento per valorizzare le competenze, le professionalità ,per migliorare la qualità dei servizi.

FORMAZIONE

La formazione riveste un ruolo fondamentale per la crescita professionale del personale. Nel CCNI è stata suddivisa in performativa e certificativa in relazione alle esigenze dell'Amministrazione e agli obiettivi da raggiungere.

Riteniamo che deve essere permanente ed obbligatoria.

Deve essere individuato nei CCNL una percentuale x di ore annuali di ciascun dipendente da destinare alla formazione.

E' necessario che le attività formative abbiano stanziamenti certi e siano considerati nel bilancio di ogni Ente un investimento .

Il taglio ai fondi per la formazione previsti dall'art 6 comma 21-sexies, del decreto legge 78/2010 è un attacco alla qualità dei servizi e alla crescita professionale dei dipendenti pubblici.

La formazione nella riforma Brunetta diventa uno degli strumenti per premiare il merito e la professionalità: da strumento necessario per elevare la performance organizzativa, diventa un premio (art 26 della L. 150).

Si abbandona l'idea della formazione come elemento essenziale per l'accrescimento professionale, per l'aggiornamento delle competenze.

Il modello "Agenzia delle Entrate", basato sulla contrattazione dell'organizzazione del lavoro, delle posizioni di responsabilità, sulla valorizzazione della professionalità attraverso il salario accessorio, ha dimostrato che è possibile riorganizzare la Pubblica Amministrazione, renderla efficiente , innalzare la qualità dei servizi, senza crociate denigratorie nei confronti dei lavoratori, ma valorizzandoli e motivandoli.

Con l'introduzione della d.lgs. 150, con il primato della legge sulla contrattazione, con i sindacati ridotti a semplici uditori l'Agenzia delle Entrate rischia di perdere la caratteristica che ha contraddistinto la sua breve storia, quella di essere un' Amministrazione capace di dare risposte più che soddisfacenti alla domanda di efficienza che arriva dalla collettività, di dare una risposta adeguata sul versante della lotta all'evasione fiscale.

Mediante la contrattazione si è potuto concepire un sistema di organizzazione del lavoro, progettato al fine di migliorare la capacità accertatrice e di riscossione delle imposte, contestualmente alla valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

Con la ridefinizione dei Comparti di contrattazione in discussione all'ARAN e la nascita di quello che è stato già definito " il compartone", abbiamo l'opportunità di omologare le diverse realtà ed esperienze contrattuali già maturate nei diversi settori. Dobbiamo essere capaci di sfidare la controparte dimostrando che attraverso la contrattazione è possibile riorganizzare la pubblica Amministrazione, in termini di qualità e di efficienza. Anzi dobbiamo riaffermare con forza che questi risultati si sono ottenuti proprio grazie alla contrattazione. Abbiamo tutti gli strumenti per dimostrare che più contrattazione ha determinato migliore organizzazione del lavoro, migliori servizi ai cittadini, più coinvolgimento dei lavoratori, parte attiva del cambiamento.

CONCLUSIONI

Il primato della legge sui contratti, mediante la quale il Ministro Brunetta ha incentrato la sua politica riformatrice, ha di fatto ritardato il miglioramento della pubblica Amministrazione, interrompendo il cambiamento iniziato con l'equiparazione del rapporto di lavoro pubblico e privato.

La PIENA CONTRATTATTUALIZZAZIONE del rapporto di lavoro in un'ottica di riduzione della spesa pubblica, aveva unificato le sinergie presenti nel lavoro privato e pubblico.

Il CCNL deve continuare ad essere lo strumento principale per la difesa dei diritti e del salario dei lavoratori ed essere lo strumento per l'attuazione del decentramento amministrativo.

Dobbiamo però avere la consapevolezza che il d.lgs 150 ha cambiato profondamente le relazioni sindacali nel pubblico impiego, così come Marchionne le ha cambiate profondamente in FIAT e non solo lì. Dobbiamo decidere quale debba essere la nostra linea del Piave, da dove ripartire. Quali sono i punti, le materie per noi irrinunciabili da inserire in una piattaforma contrattuale, rischio la perdita del nostro ruolo.

Vico Equense, 26-27 maggio 2011