

Roma, 13 Aprile 2021

### **La CISL FP per la valorizzazione e la responsabilizzazione della dirigenza pubblica**

Le scelte del Governo in materia di dirigenza pubblica devono affrontare il tema del sostanziale impoverimento e perdita progressiva della capacità di gestione e controllo sull'offerta e sulle modalità di erogazione dei servizi pubblici. Ad aggravare questo processo hanno contribuito anche la generalizzata carenza di risorse umane, nonché l'invecchiamento anagrafico dei dirigenti pubblici.

Occorre rafforzare il processo di separazione fra la funzione di indirizzo amministrativo, che compete all'autorità politica e quella gestionale, che rientra nella responsabilità del dirigente, per offrire adeguata garanzia del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa. Per questo è necessario fare attenzione ai continui processi di riorganizzazione delle P.A., in quanto quello che è uno strumento di razionalizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa non deve tramutarsi in un meccanismo di potenziale asservimento della dirigenza all'organo politico o peggio di punizione nei confronti dei dirigenti rispettosi delle leggi dello Stato. Infatti, se da un lato la rotazione dei dirigenti vuole evitare la cristallizzazione di posizioni di potere, dall'altro costituisce un limite al processo di professionalizzazione della dirigenza perché, senza adeguate conoscenze tecniche ed esperienza professionale, sono necessari spesso molti mesi per comprendere l'effettivo funzionamento di determinati settori dell'Amministrazione. Le rotazioni sono necessarie per garantire trasparenza e crescita professionale, purché nel contempo vengano guidate da processi di valutazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti.

In tale contesto apprendiamo con preoccupazione l'ipotesi che circola di aumentare al 20% delle dotazioni organiche la quota di dirigenti pubblici esterni che possono essere nominati senza concorso, modificando l'art. 19 c.6 del D.lgs 165/2001, che già regola la fattispecie rispettivamente con il 10 e l'8 % delle dotazioni organiche dei dirigenti di prima e seconda fascia. Ulteriore perplessità deriva anche dall'ipotesi di svincolare tale assunzione da una previa verifica sull'inesistenza di un'adeguata qualificazione professionale nell'ambito del personale dirigenziale dell'Amministrazione. Ciò svilirebbe la professionalità e le competenze dei dirigenti in servizio nella P.A., che viceversa proprio il recente Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la Coesione Sociale riconosce ed intende potenziare.

Il ricorso a professionalità esterne rispetto a quelle disponibili all'interno delle Amministrazioni deve avere esclusivamente caratteristiche contingenti e di necessità, mentre invece questa modifica al rialzo compromette l'interesse, costituzionalmente garantito dall'art. 97, di tutti coloro che attendono da tempo i concorsi pubblici per la dirigenza. L'ipotesi di aumentare al 20% la "Dirigenza discrezionale" che entrerebbe nella PA senza concorso pubblico suona come una vera e propria beffa dopo ben 10 anni di blocchi dei concorsi pubblici in Italia, che hanno causato il naturale blocco del "turn over" e l'attuale impoverimento delle risorse umane di qualifica dirigenziale, mentre nel contempo sono ormai due anni che la politica proclama la necessità di procedere al riavvio delle selezioni pubbliche.

L'assegnazione di incarichi dirigenziali, indipendentemente dalla reale competenza e conoscenza organizzativa del soggetto, negli ultimi anni ha influito fortemente sul rallentamento e la perdita di qualità dell'azione amministrativa.

La Cisl FP ritiene che vada valorizzato il merito, la conoscenza e l'esperienza già acquisita all'interno ed all'esterno della medesima P.A., la trasparenza negli interpelli e nei processi di attribuzione e revoca degli incarichi, nonché la valorizzazione delle forme partecipative sindacali, previste dalla contrattazione collettiva, che possono sicuramente contribuire a tale scopo.

Il Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la Coesione Sociale, firmato il 10 marzo u.s. dal Governo e da Cgil, Cisl, Uil, evidenzia nel preambolo il ruolo della Pubblica Amministrazione quale motore di sviluppo e la necessità di un massiccio investimento in capitale umano per attenuare il dualismo fra settore pubblico e privato. L'ipotesi di modifica dell'art. 19 c. 6 va in direzione contraria a tale significativa e condivisa affermazione.

Vi sono diverse opzioni da utilizzare, in alternativa all'intervento sull'art. 19 c. 6, al fine di reclutare con rapidità una dirigenza pubblica qualificata e "super partes", essenziale anche nel poter gestire al meglio le ingenti risorse del "Next Generation EU".

E', innanzitutto necessario procedere, con procedure amministrative veloci, al rapido scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici per dirigenti ancora utilizzabili ma, soprattutto, vanno attivate le procedure dei concorsi utilizzando le due modalità previste dalla legge per l'accesso alla qualifica dirigenziale: il concorso pubblico ed il corso-concorso della SNA. L'esperienza dei concorsi unici deve essere superata per restituire responsabilità e centralità nei processi decisionali agli organi di vertice delle diverse Amministrazioni e per determinare una più stretta correlazione fra i fabbisogni di professionalità e di competenza espressi dalle stesse nelle diverse sedi di lavoro. Infine, è necessario potenziare la circolazione dei dirigenti fra Amministrazioni Pubbliche, creando un mercato del lavoro dirigenziale pubblicistico, come normato invece dall'art.30 del D.lgl 165/2001. Il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse è oltremodo importante in questa "fase storica di carenze di organico" che invece possono essere parzialmente coperte con una corretta "governance" di tale istituto.

La CISL FP si impegna a portare nelle contrattazioni con le Amministrazioni la richiesta di elevare il valore economico delle fasce di graduazione, prevedendo per quelle più alte il valore massimo previsto dai CCNL della dirigenza delle funzioni centrali e delle funzioni locali.

A tutto ciò si aggiunge l'esigenza di trasparenza anche nella valutazione dei dirigenti che deve essere ancorata a criteri certi ed obiettivi con processi di valutazione semplificati e adeguatamente pubblicizzati. Tenuto conto di ciò è divenuta opportuna la revisione del rapporto fra legge e contrattazione in materia di organizzazione del lavoro: i criteri del sistema di valutazione dovrebbero essere inseriti fra le materie oggetto di contrattazione collettiva, anche in coerenza con lo spirito di rafforzamento della coesione sociale e della partecipazione che è a fondamento del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale, così come la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei propri siti istituzionali dei progetti e/o obiettivi che sono assegnati ai singoli dirigenti e, nel caso non si accettasse la pubblicazione obbligatoria, prevedere almeno che siano richiedibili attraverso l'"accesso generalizzato" o l'"accesso civico".

*Il Coordinamento nazionale Dirigenza Cisl Fp*

*La segreteria nazionale*