

Roma, 12 marzo '25 prot. 33

Al Ministro per la Pubblica Amministrazione

Senatore Paolo Zangrillo

Oggetto: Proposte di Confintesa FP per una riforma equilibrata della Pubblica Amministrazione

Con la presente, Confintesa FP intende sottoporre alla Sua attenzione alcune considerazioni e proposte relative alla riforma delle carriere nella Pubblica Amministrazione, attualmente in discussione.

Sebbene l'obiettivo sia promuovere la meritocrazia e superare le vecchie logiche dei premi "a pioggia", la proposta presenta alcune criticità che, se non affrontate, potrebbero comprometterne l'efficacia.

Con questa lettera intendiamo sottoporre alla Sua attenzione alcune osservazioni e proposte, nella convinzione che un confronto costruttivo possa portare a una riforma più equa ed efficace.

PREMI A PIOGGIA E PERCENTUALI FISSE: SERVE UN APPROCCIO FLESSIBILE

L'introduzione di un tetto massimo del 30% per le valutazioni eccellenti, come previsto nel disegno di legge, potrebbe sembrare una soluzione per contrastare la distribuzione indiscriminata dei bonus. Tuttavia, un limite rigido e uniforme rischia di penalizzare realtà lavorative specifiche, come i piccoli uffici che, nonostante organici ridotti, garantiscono la continuità dei servizi con grande sacrificio. Applicare una percentuale fissa in questi contesti potrebbe penalizzare ingiustamente chi ottiene risultati concreti in condizioni difficili.

Proponiamo, dunque, di abbandonare l'idea di percentuali fisse in favore di un sistema di valutazione flessibile, oggettivo e contestualizzato, definito attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali.

Solo così si potrà garantire che i premi siano effettivamente legati al merito, senza discriminare chi opera in situazioni più complesse.

La meritocrazia non può essere ridotta a un calcolo matematico: serve un approccio che riconosca le specificità delle diverse realtà lavorative.

UNA CLASSE DIRIGENTE VALUTATA OGGETTIVAMENTE

Il problema dei premi a pioggia non può essere risolto senza affrontare una questione strutturale: la necessità di una classe dirigente seria, responsabile e valutata in modo oggettivo.

Troppo spesso i dirigenti pubblici sono stati lasciati liberi di operare senza un reale controllo sulle loro scelte, con il risultato che le valutazioni eccellenti sono diventate una prassi per giustificare promozioni e bonus, indipendentemente dai risultati concreti.

Le chiediamo di introdurre meccanismi di valutazione indipendenti per i dirigenti, basati su parametri chiari e misurabili, che tengano conto non solo delle performance individuali, ma anche della capacità di gestire le risorse umane in modo equo e trasparente, oltre che di applicare i CCNL (è scontato ma non avviene).

MECCANISMI DI CONTROLLO E SANZIONI: UN'URGENZA NON PIÙ RINVIABILE

Un aspetto fondamentale, assente sia nel disegno di legge che nel recente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL), è l'attivazione immediata di meccanismi di controllo sull'operato della Pubblica Amministrazione.

Suggeriamo che tali strumenti comprendano:

1. Rispetto delle norme sulla rappresentanza sindacale, applicando rigorosamente la legge e i contratti collettivi, garantendo che le relazioni sindacali siano condotte in modo corretto e trasparente, con la partecipazione limitata ai soli firmatari dei CCNI. Riteniamo che sia troppo semplice per i sindacati di opposizione criticare indiscriminatamente, specialmente in un periodo di elezioni RSU, dove tutto viene facilmente etichettato come negativo.
2. Sanzioni certe e proporzionate per i dirigenti e i funzionari che violano norme pattizie, leggi, regolamenti, disattendono le direttive dell'ARAN o agiscono in modo arbitrario. L'impunità di fatto che spesso si riscontra non è più tollerabile.
3. Monitoraggio continuo, attraverso un sistema di verifica costante che consenta di individuare e correggere tempestivamente comportamenti scorretti.

Quello che sta accadendo in questo periodo rende ancora più urgente affrontare questi temi. Non si può parlare di meritocrazia senza garantire che chi opera male sia richiamato alle proprie responsabilità. Parallelamente, proponiamo l'introduzione di incentivi e premi per coloro che operano nel pieno rispetto delle regole e contribuiscono all'efficienza della Pubblica Amministrazione, assegnati sulla base di criteri trasparenti e verificabili.

LA DOPPIA DIRIGENZA: UN EQUILIBRIO DA RIVEDERE

Un ulteriore aspetto che merita attenzione è il rapporto tra la dirigenza amministrativa e le figure apicali come magistrati, prefetti, militari e ambasciatori che spesso ricoprono ruoli di vertice negli uffici.

Sebbene queste ultime sono figure che apportano competenze specifiche e prestigio, la compresenza di una doppia linea dirigenziale genera complessità organizzative e squilibri decisionali, con il rischio che le scelte strategiche siano influenzate prevalentemente da chi detiene maggiore autorità formale o influenza istituzionale.

Riteniamo che una chiara definizione delle competenze e una migliore armonizzazione dei ruoli possano favorire una gestione più efficace e bilanciata, evitando sovrapposizioni che potrebbero rallentare i processi decisionali o penalizzare la funzionalità degli uffici.

CONCORSI DALL'ESTERNO: UN DIRITTO DA GARANTIRE CON REGOLE CHIARE

Un'ulteriore criticità della proposta riguarda la gestione delle progressioni di carriera, che rischia di non valorizzare adeguatamente il personale interno che, con anni di esperienza e dedizione, ha acquisito competenze specifiche per affrontare le sfide della Pubblica Amministrazione.

Un caso emblematico è quello del recente concorso per dirigenti al Ministero della Giustizia, dove non è stata prevista nessuna riserva per i candidati interni. Personalmente, nutro il sospetto che questa scelta possa essere motivata da un calcolo al ribasso: evitare le spese di missione per il personale in servizio che avrebbe partecipato al concorso. Se confermato, un simile comportamento sarebbe inaccettabile, perché

sottovaluterebbe l'importanza di premiare chi ha già dimostrato impegno e capacità all'interno dell'amministrazione.

Le proponiamo, dunque, una misura chiara e inderogabile: l'obbligo di una quota minima per i candidati interni, stabilendo per legge una riserva di almeno il 50% dei posti nei concorsi pubblici per posizioni di funzionario e dirigente a favore di candidati interni, senza eccezioni.

Attualmente, accade spesso il contrario penalizzando chi ha maturato esperienza diretta e conoscenze specifiche del funzionamento degli uffici.

LA QUARTA AREA DELLE ELEVATE RESPONSABILITÀ: UNA SOLUZIONE URGENTE

Rileviamo con preoccupazione che l'attuazione della quarta area delle Elevate Responsabilità, introdotta per valorizzare il personale con funzioni di maggiore complessità, sta incontrando significative difficoltà operative.

Tale area, pensata per riconoscere adeguatamente le responsabilità elevate, fatica a essere implementata a causa della mancanza di una definizione chiara dei posti da assegnare e di criteri uniformi, oltre che per la scarsa volontà di alcune amministrazioni di procedere con l'attribuzione di tali ruoli, spesso per mancanza di risorse o per resistenze interne al cambiamento.

Inoltre, in alcune amministrazioni, come l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, si continua a preferire l'istituzione di Posizioni Organizzative di Elevata Responsabilità (POER), nonostante tali posizioni, come stabilito dalla Corte Costituzionale, non siano assimilabili a ruoli dirigenziali né rappresentino un'area intermedia tra dirigenza e terza area, essendo di natura temporanea e non conferendo uno status permanente.

Questo approccio non solo mina l'efficacia della quarta area, ma perpetua un sistema opaco, come evidenziato dalle recenti procedure selettive per le POER, che presentano criteri di valutazione discutibili e un'evidente disparità di trattamento, con oltre il 96% dei vincitori già titolari di POER, sollevando sospetti di preordinazione a favore di candidati interni.

Ed ancora, ad esempio, nel Ministero della Giustizia, sono stati previsti solo 30 posti complessivi per le Elevate Professionalità (EP), a fronte di un numero simile di incarichi dirigenziali di livello non generale (art. 19, comma 6, D.lgs. 165/2001), evidenziando una sproporzione che non valorizza adeguatamente il personale interno con elevate competenze.

Questo stallo penalizza il personale meritevole, minando la fiducia nel sistema di progressione professionale e generando un senso di frustrazione tra chi si è impegnato per raggiungere livelli di eccellenza.

Proponiamo, pertanto, di imporre una percentuale di posti parametrata al rapporto tra il numero dei dirigenti e quello del personale complessivo, con un'eventuale revisione periodica in base alle esigenze reali dell'amministrazione.

Inoltre, in una fase di prima applicazione, suggeriamo di riservare l'accesso alla IV area, con una procedura selettiva basata su criteri oggettivi e trasparenti, esclusivamente al personale interno, garantendo così una valorizzazione meritocratica di chi ha già dimostrato competenza, dedizione e conoscenza approfondita delle dinamiche organizzative.

Questa misura iniziale potrebbe favorire un'implementazione graduale, permettendo alle amministrazioni di adattarsi al nuovo sistema, mentre si definiscono criteri più ampi per successive aperture, mantenendo però sempre un forte ancoraggio al merito e all'esperienza maturata all'interno.

PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE CARRIERE

Per rendere la riforma davvero efficace, Le proponiamo di integrare ulteriori misure che valorizzino il personale e migliorino le condizioni di lavoro nella Pubblica Amministrazione:

Sviluppo delle Carriere: È necessario introdurre percorsi di carriera chiari e strutturati, sia all'interno delle singole amministrazioni sia tra diverse amministrazioni, con una revisione dei criteri di valutazione delle competenze per le progressioni interne.

Inoltre, proponiamo di introdurre meccanismi che obblighino le amministrazioni a effettuare le progressioni con cadenza fissa, evitando che tali opportunità dipendano dalla discrezionalità temporale delle singole realtà.

Welfare Integrativo: Chiediamo un ampliamento delle misure di welfare aziendale, con un potenziamento dei servizi di supporto alla conciliazione vita-lavoro e lo sviluppo di programmi dedicati al benessere psicofisico dei dipendenti, per migliorare la qualità della vita lavorativa.

Formazione: È fondamentale dare priorità alla formazione continua dei dipendenti pubblici, includendo temi innovativi come l'intelligenza artificiale e l'utilizzo di piattaforme di formazione online, per garantire un aggiornamento costante delle competenze in un contesto lavorativo in continua evoluzione.

EQUITÀ STIPENDIALE.

È necessario evitare che si verifichino notevoli differenze economiche di stipendi tra il personale dello stesso comparto, fenomeno che crea disparità ingiustificate.

Riteniamo che la perequazione non sia una soluzione adeguata, poiché non emerge la totalità delle voci stipendiali derivanti da leggi speciali, rendendole invisibili e penalizzando gli altri dipendenti.

Proponiamo, invece, una revisione trasparente di tutte le componenti stipendiali, al fine di garantire un trattamento equo e visibile per tutto il personale.

Queste misure, se integrate nella riforma, potrebbero contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, valorizzare il personale e garantire una maggiore continuità e qualità nel servizio pubblico.

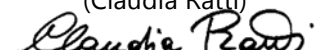
Egregio Ministro, Le chiediamo di rivedere la proposta di riforma, integrandola con le misure suggerite.

Confintesa FP resta a disposizione per un confronto diretto e costruttivo, nella speranza che le nostre osservazioni possano contribuire a migliorare il percorso di riforma.

Certi della Sua attenzione, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Il Segretario Generale

(Claudia Ratti)





Segretario Generale

2025 – Anno dell'Autenticità

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

info@confintesafp.it - info@pec.confintesafp.it

Tel. 06/87660512 - 3476361078

Via Boezio 14 00193 Roma

CF: 97619480581 - KRRH6B9