

L'impatto della riforma sulla contrattazione

In memoria di Ubaldo Poti

FORUM PA - 19 maggio 2010

PAOLO PIRANI

Segretario Confederale UIL

Al di là di tutti i giudizi che sono stati espressi sulla riforma Brunetta, essa in qualche modo ha rappresentato un tentativo di discontinuità rispetto ad una pratica precedente, cercando di realizzare un processo di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione attraverso un sistema di relazioni basato sulla responsabilità, sulla valutazione e sul merito.

Lo dico alla luce di una riflessione, che noi come organizzazioni sindacali abbiamo fatto forse superficialmente, sul fallimento dell'ultimo tentativo condiviso di modernizzare le relazioni sindacali nella Pubblica Amministrazione attorno ai principi della qualità, dell'efficienza, della valutazione e del merito. Sto parlando del Memorandum sul pubblico impiego, un progetto generoso e difficile su cui si era realizzata una grande convergenza. Eravamo in un momento per molti aspetti favorevole per il mondo del lavoro, un momento in cui la situazione economica era meno drammatica di quella che stiamo vivendo in questi giorni, eppure il Memorandum è rimasto assolutamente lettera morta.

Dobbiamo capire perché esso non abbia avuto una sua continuità, sebbene sussistano tuttora le basi materiali per consentire alla Pubblica Amministrazione quel salto di qualità di cui si rileva la necessità, ma che poi, di fatto, puntualmente si tende a realizzare solo in parte.

Negli anni si è perpetuato un evidente scontro tra una Pubblica Amministrazione, considerata dalla politica come una sorta di bancomat (allargamento della spesa pubblica per ragioni politiche e clientelari) e una politica restrittiva, rappresentata in primo luogo dalla Ragioneria Generale dello Stato che ha teso a mettere i paletti per impedire il libero dispiegarsi della spesa pubblica. Questa situazione ha comportato una serie di scelte devastanti sulla composizione del personale della Pubblica Amministrazione.

Penso ad esempio al blocco del turn over, mentre contemporaneamente il sistema delle consulenze arrivava ad un costo di due miliardi e mezzo, penso alle 4.500 S.p.A. che fanno capo alla Pubblica Amministrazione e a tutte le altre cose che vengono puntualmente ricordate.

Il corpo della Pubblica Amministrazione si è invecchiato e spesso demotivato e la stessa PA ha fatto difficilmente i conti con il processo di modernizzazione organizzativa e produttiva.

I processi di informatizzazione, ad esempio, segnano dei casi di eccellenza, ma essi sono ancora troppo distribuiti a macchia di leopardo per aree geografiche. La banda

larga si è arenata, si fanno grandi proclami, ma in realtà la modernizzazione conosce degli evidenti limiti.

Il legame tra politica e gestione della cosa pubblica invece rimane forte.

La riforma Brunetta introduce il criterio della responsabilizzazione del dirigente. Prima si diceva che la Pubblica Amministrazione doveva operare secondo criteri privatistici, oggi la riforma Brunetta individua nel dirigente il soggetto responsabile. Il dirigente deve assumersi le sue responsabilità, deve decidere sull'organizzazione del lavoro, deve decidere sull'inquadramento del personale, deve decidere sulle sanzioni, ecc. La dirigenza è pronta a questi compiti? La dirigenza è libera dal controllo politico per poter svolgere questi compiti? Sono state stanziare risorse sufficienti nei programmi di formazione sull'applicazione della stessa riforma Brunetta oppure la formazione nella Pubblica Amministrazione è ancora legata a progetti pre-esistenti? Si tratta di punti interrogativi a cui occorre dare una risposta per capire se la riforma avrà una sua efficacia o meno.

Io vedo un'assoluta impreparazione.

Il tema del convegno di oggi è l'impatto della riforma sulla contrattazione, ma l'impatto ci sarà solo se ci sarà la contrattazione, in caso contrario non ci sarà impatto.

La riforma pone la questione delle performance, ogni Pubblica Amministrazione deve indicare gli obiettivi su cui stabilire poi i parametri di valutazione di merito del personale (con criteri che noi abbiamo contestato, ma ora non voglio entrare nello specifico), però il tutto si regge solo se c'è un meccanismo di contrattazione in atto. Persino la norma sul potere sostitutivo in attesa degli accordi si applica solo se c'è un sistema contrattuale in essere. Se il processo contrattuale viene bloccato il sistema non riesce a svolgere la sua funzione e la stessa riforma Brunetta va in crisi nei suoi obiettivi e nelle sue intenzioni.

Questa legge poi, che nelle sue intenzioni doveva valere per tutto il pubblico impiego, si è ridotta ad essere una legge per gli statali. Una legge immediatamente operativa per i ministeriali ma non per gli altri comparti. La scuola dovrà decidere come la applicherà, già ci sono le esplicite eccezioni per i ricercatori e le Camere di Commercio, mentre il settore delle Autonomie locali deve recepire i principi della riforma Brunetta e declinarli come meglio crederà, quando e se lo farà. Non perché le Autonomie locali non abbiano deciso di ricorrere alla sperimentazione della stessa riforma Brunetta, ma perché non hanno ancora definito al loro interno quali sono i criteri delle stesse relazioni sindacali.