

Prospettive a breve ed a medio termine nella PA.

E' la strategia giusta prolungare il blocco contrattuale sia nazionale che a livello aziendale ?

E' la strategia giusta inserire contestualmente il solo concetto meritocratico ?

E' la strategia giusta fornire in tal modo strumenti aggiuntivi agli elementi umani decisionali ed esecutivi, primi resistenti al cambiamento ?

Analizziamo la struttura contrattuale attuale (sotto l'aspetto teorico, visto il duplice blocco normativo in atto) :

- Abbiamo un livello di CCNL (nazionale di comparto) il cui scopo è essenzialmente duplice:
  - o fornire l'adeguamento stipendiale per il mantenimento del livello reddituale, attraverso la compensazione del diminuito potere d'acquisto derivante dall'inflazione e dall'incremento del costo della vita; In questo momento storico sorvoliamo pure sulla funzione di "incremento reddituale";
  - o fornire l'adeguamento normativo generale sia a nuove disposizioni comunitarie e nazionali, sia a nuove esigenze sociali, organizzative, tecnologiche (68, 104, telelavoro, mobility, conciliazione famiglia/lavoro, parità di genere,...).
  
- Abbiamo un livello di contrattazione locale integrativa (contratto di secondo livello o aziendale) anche questo essenzialmente con un duplice scopo:
  - o Consentire gli incrementi salariali "di merito" tramite la valutazione locale di quali sono i criteri generali, i parametri di valutazione ed i livelli di responsabilità applicabili nelle singole PA – un tecnico di laboratorio batteriologico ha parametri (non certo il numero di pratiche svolte) diversi da quelli di un ufficio contabile o dal personale ausiliario, ma tutti devono essere valutati correttamente - e la conseguente distribuzione delle (poche) risorse locali, risorse che localmente possono essere destinate o a tali incrementi oppure - in alternativa, non in aggiunta - ad altri utilizzi indispensabili (quale la retribuzione degli straordinari ove necessari, i turni, i notturni,...);
  - o Sviluppare ed attuare le parti normative che il CCNL rimanda alla contrattazione e/o consultazione – anche solo sui criteri generali - a livello locale, per poterle adeguare alle caratteristiche della singola azienda PA (ad esempio l'applicazione degli asili nido, di mobility in base alla città, delle tipologie di orario e turni in base ai servizi forniti dalla PA, dell'assegnazione ai lavori disagiati – ad es. stabularisti - o alle reperibilità festive e notturne).

Senonché il CCNL è bloccato e sembra resterà bloccato sia a livello economico che a livello normativo (ma dal 2010 non è che normativamente sia cambiato granché ...).

Le progressioni verticali (di carriera) non esistono più dalla "Brunetta", quelle orizzontali (economiche, ma si parla di 40-50 euro lordi ! in alcuni casi attesi anche per 10 anni) erano già meritocratiche (con concorso); ma anche queste non esistono più sia perché bloccate negli effetti economici per legge, sia perché nei fatti inapplicabili non essendoci le risorse economiche necessarie per bandire i concorsi se non per percentuali di personale vicine alle percentuali di incremento del Pil ... ; inoltre queste risorse - inconsistenti nei fatti – se pur ci fossero e venissero attribuite tramite le progressioni ai vincitori dei concorsi, resterebbero "vincolate ed indisponibili" sino allo sblocco, senza recupero pregresso e quindi nessun arretrato dalla data di vincita del

futuro concorso a quando, forse, verranno sbloccate (tradotto, i soldi li tolgo subito dalla contrattazione aziendale, non li distribuisco più per alcuni anni, e lo 0,0qualcosa li vedrà forse un giorno, ma a partire da ?)

In questa situazione, con una perdita di salario reale tra il 17 ed il 20% in questi anni (valore di uno stipendio di 1.200 euro passato al valore di poco più di 950 euro !), pensare di introdurre solo un elemento meritocratico, senza intervenire su due fattori essenziali, produrrà un potenziamento delle forze resistenti al cambiamento.

#### PRIMO FATTORE:

L'errore di Brunetta fu di pensare di istituire un sistema meritocratico senza prevedere le risorse premianti; il "tu sei bravo" senza altro riconoscimento e senza nemmeno la classica "pacca sulla spalla" ... non ha funzionato e non avrebbe potuto funzionare ...

Prima quindi di destinare risorse alla premialità, occorre realizzare il punto di partenza ugualitario tra i "concorrenti", compensando almeno in piccola parte il 18% di perdita di potere d'acquisto.

Non è certo pensabile un CCNL che preveda un incremento del 18%, ma almeno ripristinare il recupero della sia pur illusoria "inflazione programmata" che ha colpito in questi anni di blocco contrattuale; o almeno dare il segnale che si inizia su questa strada di rispetto del lavoro già svolto e del diritto alla "vita dignitosa", questo sì.

Da tale punto si potrà rendere efficace QUELLO CHE GIA' C'E' di VALUTAZIONE MERITOCRATICA, cioè la retribuzione di secondo livello, dalle progressioni economiche alle indennità di responsabilità, straordinari, reperibilità, turni, PROGETTI INDIVIDUALI e di STRUTTURA che già determinano DA ANNI buona parte del salario di secondo livello.

Progetti, soggetti a valutazione in corso d'opera e di risultato finale, con percentuali di realizzazione, di valutazione e di contributo individuale sulla base di parametri oggettivi di valutazione definiti aziendalmente e che intervengono direttamente sul salario accessorio.

O meglio ... determinavano ... in quanto per legge dal 2010 non si può premiare più nessuno essendo bloccato al 2010 il tetto massimo stipendiale individuale.

Ed in ogni caso, anche se si potesse, le risorse di contratto locale, con i tagli percentuali periodici intervenuti in questi anni (da qui la diminuzione reddituale reale), ormai non sono in grado di generale premialità.

#### SECONDO E PIU' IMPORTANTE FATTORE:

Chi valuta il valutatore. Rischio di baronismo burocratico.

Chiaramente deve esserci un albero di valutazione, dal livello più basso fino al vertice. Ma chi valuta il vertice, ai vari livelli dell'albero ? E i valutatori intermedi saranno più preoccupati della propria valutazione che di valutare correttamente i livelli inferiori ? e soprattutto di mettere i propri subordinati in condizione di esprimere le singole potenzialità, rischiando di alterare lo status quo che garantisce il proprio mantenimento valutativo al superiore ?

Non si tratta di sfiducia nel sistema di valutazione, ma dire che un responsabile "è pagato anche per valutare" non è assolutamente corretto. Deve invertirsi il processo per poter dire "un responsabile è pagato per essere valutato".

Il problema della PA non sono gli sprechi, sia pur enormi, non è l'arretratezza tecnologica, non è la resistenza al cambiamento dei dipendenti, bensì è il "baronismo burocratico".

Il "burocrate" non solo si oppone e si opporrà ai cambiamenti, ma utilizzerà lo strumento della valutazione meritocratica dei "subalterni" per impedire che qualche "testa calda" osi proporre una qualsivoglia innovazione, riorganizzazione o miglioramento; o peggio, una possibilità di

razionalizzazione e quindi di risparmio, anche economico (su quest'ultimo punto forse qualcosa si potrà fare con l'introduzione dei "costi standard").

Senza un controllo capillare del sistema di controllo, ed una tutela in loco del dipendente più debole (contrattualmente), il "burocrate" avrà ben gioco ad immobilizzare la macchina della PA punendo nella valutazione meritocratica proprio gli elementi innovativi che, dal suo punto di vista, minano la stabilità del sistema da lui gestito (e spesso creato) e quindi sono effettivamente degli elementi di disturbo della "sua" organizzazione del lavoro, mettendo così a rischio la valutazione che egli stesso avrà dal rispettivo superiore valutante.

Ecco quindi i passi (passo dopo passo ...) necessari:

- Apertura del CCNL normativo per omogeneizzare adeguando i vari comparti alla realtà attuale (facilitando così anche la mobilità volontaria);
- Apertura del CCNL economico per iniziare (anche solo iniziare) il recupero del "punto di partenza socialmente egualitario" ;
- Predisposizione del CCNL giuridico ed economico successivo per il reale recupero almeno dell'inflazione (tenendo conto anche delle risorse disponibili localmente da risparmi ed ottimizzazioni su progetti sviluppati aziendalmente);
- Sblocco delle risorse per la premialità a livello aziendale (progressioni economiche, premialità della responsabilità, degli apporti da parte dei singoli ai progetti strutturali ed individuali, come già previsti dalla normativa vigente, ...);
- Intervenire nella metodologia di valutazione, prevedendo il "doppio binario" anche internamente, oltre che in relazione all'utenza; così come un professore valuta lo studente e gli studenti valutano il professore, così come i cittadini valutano il servizio allo sportello di qualsiasi PA, così il responsabile che valuta deve abituarsi ad essere a sua volta valutato dai subalterni (ma perché non chiamarli "collaboratori" ?) per la capacità organizzativa, di distribuzione dei carichi di lavoro, di gestione del personale. Valutazioni che ovviamente non costituiscono elemento diretto di valutazione operativa, ma che diventano atti a disposizione del rispettivo responsabile addetto alla propria valutazione.

Solo sbloccando i blocchi si può sbloccare il processo di riforma della PA.

Francesco Rubini