

## **Il Segretario Vicario della Direl, Antonio De Marchi, scrive sulle riforme P.A.**

Il 28 gennaio u.sc. in Segreteria generale s'è discusso soprattutto del futuro dei dirigenti e dei direttivi: quei dipendenti pubblici che, per contratto di lavoro a tempo indeterminato e posizione ricoperta nei «pubblici uffici», sono i principali responsabili di tradurre le «deliberazioni» degli amministratori di turno in risultati concreti, visibili e misurabili.

Il ricorso alla locuzione «pubblici uffici» è intenzionale, rinvia l'articolo 97 della Costituzione e intende richiamare quella che per la Carta è la loro «missione»: concorrente ad assicurare «il buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione».

Nel pensiero dei Padri Costituenti l'accesso per concorso e il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono condizioni complementari alla “funzione”: un valido supporto di esperienza tecnico/professionale offerto ad amministratori che, provenendo dalla politica, non necessariamente possono avere tutte le conoscenze specialistiche richieste dai compiti a cui sono chiamati.

Più di mezzo secolo è trascorso e, oggi, una consistente percentuale degli amministratori eletti alla guida dello stato e delle amministrazioni pubbliche, vede, per primi nei dirigenti e per secondi nei direttivi, le categorie che rivestono incarichi di vertice, altrettanti ostacoli da rimuovere quando non sono sufficientemente “allineati” - magari per ottime ragioni - con i loro progetti politici e le loro ambizioni personali; fa eccezione quando, puntando sull'atavica diffidenza degli Italiani verso la burocrazia, questi dipendenti tornano buoni per fare da capro espiatorio di insuccessi e scandali.

Come contrastare questa volontà di subordinazione? Nel Consiglio del 29, “in filigrana” (ossia con incerta efficacia) una traccia di strategia è stata messa a punto nel corso dell'approfondita analisi del disegno di legge regionale del Friuli Venezia Giulia che ha richiesto tutta l'attenzione del Consiglio, peraltro, dando modo ai consiglieri di raggiungere la consapevolezza che quel disegno di legge altro non è che un'anticipazione sperimentale della riforma della P.A. in itinere.

Dunque l'orizzonte che si prepara per i dirigenti e i direttivi a tempo indeterminato è una riduzione di fatto alla condizione di precarietà che è connaturata ai rapporti di lavoro a tempo determinato; così assecondando i desideri di politici miopi la riforma in itinere sta esaltando in modo esagerato la necessità del “rapporto fiduciario” e si propone di rafforzare il controllo e la subordinazione di quanti sono chiamati alla gestione degli uffici di vertice dello stato e delle pubbliche amministrazioni. Siamo in presenza di un modo di sentire che, senza costituire un definito indirizzo, comunque, ha un'alta probabilità di venire soddisfatto entro la prossima estate nei restanti decreti attuativi della riforma Madia

Il Governo pare ormai irremovibile e sordo a ogni ripensamento con una possibilità di veder accolte delle obiezioni - per quanto ragionevoli esse siano - più o meno pari a zero.

Così, se per opporsi alla legge regionale del Friuli, sarà pressoché inevitabile adire alla Corte suprema, appare quanto mai necessaria una definizione di pochi, ma chiari, punti di riferimento validi a far chiarezza sulle possibili (e augurabili) alleanze tattiche e strategiche.

In un momento così sfavorevole, in effetti, stringere alleanze è non solo desiderabile ma, vorrei dire. Inevitabile: è l'ultima possibilità, forse, che c'è offerta per contrastare un orientamento politico che, non solo svuota di valore delle qualifiche ottenute superando dei concorsi pubblici ma comprime gli ambiti di contrattazione e le competenze del sindacato - ben al di là di quello che aveva già fatto la riforma "Brunetta" - in una gabbia normativa sempre più asfittica.

Tutto ciò traspare anche nel disegno di legge regionale del Friuli Venezia Giulia che, ad un esame approfondito, risulta chiaramente ispirato da indicazioni già presenti nella legge del 7 agosto 2015, n. 124 i cui decreti attuativi sono in via di predisposizione.

Spinto da questa convinzione, con scelta di tempo forse malaccorta (ne sono consapevole) ad un Consiglio provato da ore di discussioni intense e, ormai, in procinto di levare le tende, ho proposto alcune idee che sono state accolte e approvate, ritengo, più che altro sulla fiducia, in altre parole senza quel approfondimento che, per primo, io ritengo necessario.

Le ripropongo pubblicamente in questa sede ritenendole adatte al presente momento e meritevoli d'essere discusse e valutate dai nostri associati.

Non penso di essere il solo a assistere allarmato alla diffusione di una scioccante apatia che le nostre categorie dimostrano in presenza di mutamenti che avranno ricadute vaste e ed effetti generalizzati e, in tutta sincerità, un po' mi scandalizza e molto mi preoccupa la piaggeria che vedo diffondersi nelle amministrazioni nei rapporti con chi detiene il potere.

Troppo spesso m'è capitato di toccare con mano l'indifferenza degli altri dirigenti e direttivi verso dei colleghi lasciati soli a fronteggiare pressioni indebite: un comportamento che rivela una preoccupante caduta del senso di responsabilità e della solidarietà di categoria.

Ritengo augurabile il pronto recupero di questi valori che, da sempre, hanno dato e danno forza alla azione della Direl a tutti i livelli; il nostro sindacato, a differenza di quanto certuni pensano, ha messo in campo sempre, con continuità e pervicacia, ogni possibile mezzo per reagire alla deriva.

Ecco spiegato ciò che stava alla base di un mio intervento non proprio felice: una proposta in tre punti che qui riporto con le spiegazioni del caso.

Promuovere la consapevolezza su chi siamo e vogliamo essere.

La Direl in quanto federazione ha la sua ragion d'essere non solo nella difesa e nella crescita culturale degli associati ma anche in una sincera adesione ai valori consacrati dalla Costituzione: imparzialità, buon andamento, e rispetto della legalità.

Per chi si riconosce nella Direl questi sono obiettivi concreti da realizzare e principi non negoziabili: valori che vanno rivendicati, difesi e diffusi con comportamenti effettivamente «al servizio della nazione» e dunque connaturati agli «scopi» enunciati dall'art. 4 del nostro Statuto.

Chi tra gli associati punta a far carriera a qualsiasi prezzo, disconoscendo queste regole per rincorre il successo, indebolisce la credibilità della Direl e getta nel discredito le nostre categorie.

Diffondere la conoscenza degli obiettivi che persegue la Direl.

Avendo preso a riferimento i valori dell'imparzialità e del buon andamento gli obiettivi a cui tende l'azione sindacale della Direl non sono mai stati di tipo conservativo per privilegi veri o presunti, piuttosto sono stati e sono costantemente orientati alla necessità di migliorare l'efficienza, l'economicità e l'efficacia delle amministrazioni e alla affermazione di una cultura meritocratica e anti burocratica (dando alla parola quella connotazione negativa che è corrente nel più diffuso sentire).

Favorire una efficace circolazione delle esperienze.

La Direl, come è noto, non dispone di ricchi patrimoni e si auto-finanzia.

Le nostre risorse sono sostanzialmente le quote degli associati; se ciò è garanzia dell'indipendenza della Direl al contempo ne limita la capacità di iniziativa.

Nonostante tutto, però, l'indipendenza è un merito e di ciò dobbiamo essere fieri; in ultima analisi l'impegno dei nostri militanti è il solo e insostituibile mezzo per far circolare le informazioni di cui la Direl dispone.

Se la diffusione della cultura informatica ha reso possibile, con minima spesa, allestire siti nei quali dar conto degli avvenimenti locali, comunque, per garantire quel livello di aggiornamento continuo delle notizie che può invogliare alla visita è indispensabile ancora contare sull'attivismo degli associati.

In ogni caso la gestione di siti che danno spazio ad informazioni specifiche dell'ambito territoriale di riferimento non può comunque prescindere da rinvii frequenti a quanto accade a livello nazionale: gli associati infatti hanno la necessità e il diritto di essere aggiornati da fonte sicura anche sull'attività e sulle iniziative messe in atto dagli organi centrali di Direl.

Meritano in fine d'essere spiegati anche i motivi che mi persuadono ad attribuire ai tre punti enunciati (che, spero, sintetizzino un sentire comune a tutti coloro che hanno incarichi di responsabilità in Direl) la forza di riferimenti validi per definire intese e alleanze.

Solo con chi ha dato e dà prova nel presente - con comportamenti verificabili e non solo a parole - di conformarsi ai valori che i punti sottintendono sono possibili solide alleanze; con soggetti diversi solo intese occasionali sono possibili.

Test di verifica è l'atteggiamento che ai tavoli negoziali locali tengono le altre O.S. nei riguardi dei rappresentanti della Direl: se chiedono il loro allontanamento con il pretesto che la Direl non è

firmataria del CCNL di comparto (come sempre più spesso avviene in sede aziendale) ciò è per reclamare ulteriori riduzioni del numero dei dirigenti e della relativa spesa nella speranza di riuscire a spostare risorse a favore del comparto.

È vero che la forbice dei trattamenti economici è tutta a favore della dirigenza ma è altrettanto vero che di pari passo sono cresciute anche le responsabilità ed i rischi: vale la pena di valutare con attenzione il fatto che, in aggiunta alle altre forme di responsabilità dei dipendenti pubblici, solo per i dirigenti trova applicazione la responsabilità dirigenziale: una responsabilità che non sorge dalla violazione di regole disciplinare ma dai risultati degli uffici a cui il dirigente è preposto. (1)

Ma per essere effettivamente responsabili è necessario disporre delle “potestà” inerenti con gli strumenti per poterle esercitare, ma mentre la distinzione dei ruoli è chiara nella legge, nella concreta pratica quotidiana l’autonomia dei responsabili delle posizioni di vertice è più frequentemente negata che riconosciuta.

Merita un cenno specifico l’atteggiamento della Cida; quando e dove questa è presente ai tavoli, dai suoi rappresentanti generalmente sono avanzate solo proposte di maggiori compensi soprattutto per quanti occupano le posizioni chiave dell’organizzazione: non a caso questa confederazione raccoglie adesioni soprattutto tra i coloro che, da tali posizioni, hanno sempre appoggiato e difeso anche le assunzioni a tempo determinato e ad “intuitu personae”.

Tutte queste O.S. - pur se con ragioni e accenti diversi - sono in contrapposizione con gli obiettivi della Direl, in particolare quando questa ha difeso e difende la necessità di selezioni per concorso pubblico e il rapporto a tempo indeterminato.

Ecco dunque i motivi che rendono strategica anche dal punto di vista di una politica sindacale la difesa dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento: nel momento attuale questi rappresentano l’estremo scudo che può essere contrapposto alla precarizzazione delle qualifiche dirigenziali e direttive a tempo indeterminato. (2)

In questa situazione quei dirigenti che continuano ad essere iscritti a sindacati che cavalcano obiettivi così diversi dai nostri, pur se con le dovute eccezioni, vanno ritenuti soggetti politicizzati e ispirati da opportunismo; vanno ritenuti invece, degli illusi invece coloro che, confidano totalmente nello scudo della professionalità e forti di questa convinzione si immergono totalmente negli impegni quotidiani chiudendo gli occhi di fronte a cambiamenti che, nolenti o volenti, comunque li riguardano.

A livello nazionale i rapporti, forse, possono essere differenti ma poi, in fondo in fondo, gli obiettivi non cambiano.

Antonio D.