

ITALIA 2021

LE SFIDE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SCENARIO

L'intervento del Presidente Draghi alla presentazione delle Linee Programmatiche per la Pubblica Amministrazione ha evidenziato e reso noto a tutti che la PA è stata essenziale nell'opera di contenimento e lotta alla pandemia, sia dal punto di vista sanitario sia per l'attuazione delle misure economiche di sostegno, e sarà indispensabile in futuro per il rilancio del Paese, a partire dall'utilizzo dei fondi previsti dal Recovery Plan.

Dai dati enunciati è divenuto noto a tutti, a partire dai membri del Governo, che:

- Manca personale nella PA (ca 500.000);
- Che la PA ha una età media di 56 anni;
- Per oltre 15 anni la PA è rimasta bloccata sia sul piano degli investimenti che della formazione. Vale a dire che non si è investito sul capitale umano (media 48 Euro all'anno | -50% negli ultimi 10 anni (invece di 1% massa salariale solo 0,1%)

1. PROPOSTE RIFORMA PA

Rispetto a questo quadro come sindacato vogliamo proporre una riflessione sulle [modalità di reclutamento del personale](#).

Siamo il paese europeo con il minor numero di dipendenti pubblici in rapporto agli abitanti, considerando il cosiddetto "pubblico impiego allargato". Ration per cui è necessario, affinché la pubblica amministrazione funzioni meglio, aumentare il numero dei dipendenti con una massiccia azione di reclutamento.

Inoltre, per passare dall'amministrazione alla gestione del personale, bisogna reclutare figure attualmente assenti nella maggior parte delle amministrazioni pubbliche: sociologi, psicologi, comunicatori ed esperti di gestione del personale.

Occorre prevedere un doppio canale di assunzioni, per livelli di inquadramento diversi:

- Il primo deve riguardare i giovani che, al termine del loro percorso formativo, devono inserirsi nel mondo del lavoro, da assumere in posizioni iniziali;
- Il secondo rivolto a persone con esperienze lavorative in settori specifici, di cui la PA necessita per attuare processi di innovazione e modernizzazione, da assumere in posizioni avanzate.

NUOVA CULTURA ORGANIZZATIVA

1. Investire nelle persone (Il settore pubblico occupa il 70 per cento di laureati. Occorre abbandonare modelli organizzativi meccanicisti, all'interno dei quali a nessuno è richiesto di pensare perché le procedure pensano per tutti. La complessità richiede che tutti coloro che fanno parte dell'organizzazione siano chiamati a risolvere problemi e per questo siano parte di un sistema che sostituisca la gerarchizzazione estrema e la parcellizzazione del lavoro con una riprogettazione basata su autonomia e responsabilità, che nemmeno a farlo apposta sono gli stessi principi sui quali si basa lo smart working, di cui si sta facendo largo uso (home working) solo a causa della pandemia.)
2. gestione della prestazione e la creazione di banche dati delle competenze. (Le competenze tecniche all'interno della pubblica amministrazione ci sono, ma non sono nemmeno conosciute dall'organizzazione della quale ciascuno di noi pubblici dipendenti fa parte. Mancanza di formazione sia continua che mirata per adeguare le competenze possedute a quelle richieste per la funzione)
3. ridurre il divario di genere e regole compatibili con la vita familiare mediante ripensamenti degli orari e dell'organizzazione del lavoro.
4. rivisitazione degli ordinamenti professionali e riapertura delle carriere (I posti vacanti si coprono esclusivamente mediante il ricorso ai pubblici concorsi, con metodi di reclutamento basati sul sapere teorico e non sulle reali competenze acquisite sul campo, anche per il personale in servizio. A questo si aggiunga che figure proprie del middle management come i Quadri sono totalmente assenti.) Occorre la creazione di un sistema di carriere che permetta, al crescere delle competenze, di migliorare la propria condizione economica e giuridica.
5. aumentare il coinvolgimento dei lavoratori nei posti di lavoro e implementare le materie oggetto di contrattazione aziendale sono fattori che accrescono la motivazione e il senso di ingaggio delle persone e, di conseguenza, la produttività.

SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA E PROCEDURALE

1. definizione chiara dei livelli di governo (statali, regionali, comunali, ecc.) che creano incertezza del diritto e della normativa applicabile
2. semplificazione procedure e riduzione adempimenti burocratici da parte di cittadini e imprese
3. attuazione principio once only (NO a richiesta continua documenti già in possesso delle Amministrazioni)
4. interoperabilità delle banche dati

In sintesi estrema, dal quadro rappresentato emerge che il pubblico impiego italiano è carente di personale, vecchio in quanto ad età anagrafica, lavora con strumenti e modelli organizzativi arcaici, rifiuta la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda e non investe sulla crescita né dei singoli individui né dell'organizzazione nel suo complesso perché non è in grado di conoscere nemmeno ciò che i suoi dipendenti sanno fare.

Occorre accrescere le competenze e utilizzare le potenzialità delle persone per creare valore aggiunto per le imprese e i cittadini attraverso l'innovazione di un modo di lavorare arcaico è più di una possibilità, diventa un obbligo in periodi di crisi. Mentre in tutto il mondo si iniziano ad applicare principi di network analysis, cioè l'analisi delle organizzazioni informali all'interno degli ambienti di lavoro, non possiamo portare come ricetta per migliorare la produttività aziendale il premio di "impiegato del mese" o il bonus delle eccellenze, esasperando la competizione laddove invece vanno valorizzate la cooperazione e la conoscenza diffusa.

La FLP non ha intenzione di difendere lo status quo, che ha fatto comodo alla peggiore politica e al peggior sindacato, ma promuovere soluzioni che facciano funzionare sempre meglio il settore pubblico perché non dimentichiamo mai che la crescita stabile della nostra economia passa per la crescita di produttività del settore pubblico e che l'articolo 98 della nostra Costituzione mette i pubblici dipendenti al servizio esclusivo della Nazione e non il contrario.

Come abbiamo già detto, è un'enorme responsabilità alla quale non intendiamo sottrarci né come singoli dipendenti né tanto meno come parte sociale.

2. PROPOSTE PER IL PAESE

Come FLP, alzando lo sguardo sul futuro del Paese, riteniamo importante sottolineare, che i 200 miliardi del Next Generation EU devono servire a investire in modo strategico ogni singolo euro per farci trovare pronti all'appuntamento con la ripresa economica, riposizionare la nostra economia e assicurare una crescita duratura che ci permetta di ripagare nel medio periodo la parte di aiuti europei che non è a fondo perduto (entro pochi anni, i cosiddetti paesi virtuosi chiederanno a tutti di iniziare la fase di rientro nei parametri economici di Maastricht.) È necessaria quindi una strategia precisa, laddove, invece, si cominciano già a vedere i primi accenni di "assalto alla diligenza" da parte di settori dell'economia normalmente protetti e privilegiati.

INFRASTRUTTURE

La storia del nostro Paese ci insegna che la spinta ad una crescita economica importante arriva dal settore delle opere pubbliche e dalle infrastrutture, materiali ed immateriali, soprattutto nel mezzogiorno.

Solo con un moderno sistemi di reti infrastrutturali, è possibile accrescere la competitività del sistema Italia e favorire uno sviluppo sostenibile.

Queste politiche sono indispensabili per ristrutturare o implementare soprattutto il sistema dei trasporti, in modo particolare in quelle zone d'Italia completamente prive di strade e ferrovie che rendono davvero difficili i collegamenti.

Al contempo un ruolo determinante è investire nelle ristrutturazioni dei beni pubblici a partire dall'edilizia scolastica, fino alla messa in sicurezza del nostro territorio sempre esposto a eventi atmosferici e/o geologici.

Questi interventi necessitano di progetti cantierabili e di processi semplificati, ma anche di una attività di controllo da parte della pubblica amministrazione veloce ma analitico ed efficace per evitare eventuali azioni malavitose.

Tutto questo come anticipato oltre alle necessarie semplificazioni normative, rende necessario reclutamento di personale che sia adeguatamente formato per rendere esecutivo questo straordinario piano di investimenti.

Emblematica la situazione della **metodologia BIM** (Building Information Modeling) obbligatoria (Codice Appalti Dlgs 50/2016 e DM569/17) negli appalti pubblici, che dal 01/01/2021 interessa i lavori complessi >15 mln e che dal 01/01/2022 varrà per opere >5,2 mln (soglia comunitaria) e dal 01/01/2025 per opere <1mln.

Il settore pubblico è ancora lontano da una strutturazione operativa efficiente e autonoma atta a poter gestire, coordinare, validare progetti in ambiente BIM. Sono poche, a oggi (v. Bimportale), le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti che hanno pianificato in un tempo adeguato una conversione graduale al mondo BIM.

È quindi urgente che tutte le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di formazione del personale, un piano di acquisizione e di manutenzione degli strumenti hardware e software necessari, che organizzino il processo di controllo e di gestione dei dati, e che adottino piattaforme interoperabili che facciano uso di formati aperti non proprietari.

Stesso discorso, in rapporto al settore pubblico, si può fare per la [transizione ecologica](#). Non vi è innovazione green senza ricerca di base. Condurre ricerca di base e fare alta formazione vuol dire ripensare il ruolo della scuola, dell'università e degli

enti pubblici di formazione, ma soprattutto iniziare a investire in un sistema pubblico con quote di PIL finalmente in linea con ciò che spendono gli altri paesi industrializzati.

Disuguaglianze sociali e di genere (occupazione femminile costantemente inferiore di almeno dieci punti percentuali rispetto ai restanti paesi OCSE, dovuta alle carenze del nostro sistema di welfare e alla nostra legislazione sul lavoro.) È impossibile non considerare il danno che questa perdita di potenziale procura alla nostra economia. Investire in asili nido, soprattutto al centro-sud, nelle scuole a tempo pieno, nel cambiamento dei modelli organizzativi, nella cura degli anziani non autosufficienti e in orari di lavoro compatibili con le cure familiari vuol dire liberare un potenziale economico attualmente trascurato e negletto.

E sempre riguardo all'importanza del settore pubblico per l'impresa privata, è appena il caso di citare, *en-passant*, che l'Italia non attira investimenti diretti dall'estero in misura pari all'importanza della propria economia perché da noi è molto difficile "*fare business*", anche a causa di due fattori: la farraginosità della giustizia civile e le procedure fiscali, che scoraggiano quanti sarebbero disponibili a investire nel nostro Paese. Aniché continuare ad abbassare, inutilmente, le retribuzioni e i diritti dei lavoratori per competere con le nazioni in via di sviluppo, l'Italia dovrebbe avere come obiettivo l'attrazione di investimenti esteri mediante regole semplici ed efficaci, solidi istituti di ricerca e sviluppo delle idee che permettano di trattenere oltre che attrarre "cervelli" (altra cosa nella quale siamo fortemente carenti) e quindi la possibilità per le imprese di inserirsi in un'economia feconda e stabile anziché vecchia e stagnante come è attualmente la nostra.

CONCLUSIONI

Come si vede, da qualunque parte la si prenda, il settore privato dipende da quello pubblico. Che si parli di scuola, formazione, ricerca, salute, welfare, fisco, giustizia, sicurezza, il funzionamento del settore pubblico è indispensabile direttamente per il pieno dispiegamento del potenziale economico del Paese e indirettamente per accrescere il tasso di benessere e soddisfazione personale, che hanno un rapporto diretto con la crescita economica.