

Comunicato 7-2016

...si riparla di riorganizzazione!

Le questioni che attengono alla gestione dell'Istituto, all'organizzazione complessiva degli uffici e al ruolo che dirigenza e alte professionalità sono chiamate a svolgere nell'immediato sono **temi che condizionano in modo decisivo la vita dell'Istituto e sulle scelte riguardanti tali tematiche si gioca il futuro dell'INPS.**

Per questi motivi guardiamo con favore, come associazione sindacale rappresentativa dei dirigenti e dei professionisti dell'Istituto, alla rinnovata attenzione anche di altri sindacati all'analisi di tali problemi, che negli ultimi tempi sono al centro della riflessione dei vertici dell'Istituto.

Confidiamo, quindi, che tutte le OO.SS. convergano sulle valutazioni che la nostra associazione sostiene con forza da ben due anni, cioè già dall'epoca in cui fu varato il "Piano industriale", seguito dalla modifica del Regolamento dell'Istituto e dell'Ordinamento dei servizi e dal successivo conferimento degli incarichi dirigenziali e professionali (Riorganizzazione del settembre 2014).

Riteniamo necessario ricordare alcune nostre **PROPOSTE IN MATERIA ORGANIZZATIVA** – ribadite, da ultimo, al recente congresso CIDA dello scorso marzo – purtroppo rimaste a lungo isolate e inascoltate:

- non è necessario, anzi è **dannoso** – sul piano della gestione di un Istituto con compiti istituzionali estesi all'intero welfare del Paese, articolazione complessa di funzioni/uffici sull'intero territorio nazionale, dimensioni finanziarie enormi – **procedere a ulteriori tagli delle posizioni dirigenziali**, di vertice e non, perché **nel quinquennio 2008-2013 sono già state effettuate radicali operazioni di contrazione, pari al 30% delle posizioni dirigenziali di partenza** (cfr. i referti annuali della Corte dei Conti) nonostante il significativo incremento, in capo all'Istituto, di attribuzioni di nuove competenze e carichi di lavoro (Comunicato 25.1.2016);
- **la nostra articolazione si è sviluppata in modo esponenziale negli ultimi anni**: abbiamo incorporato le attribuzioni di Inpdai, Ipost, Inpdap, Ipsema ed Enpals (per citare solo le ultime); ci sono stati attribuiti compiti strategici in materia di invalidità civile, di banca dati dell'assistenza e di banca dati degli ammortizzatori sociali. Tutto questo ha determinato **una revisione della stessa "mission" dell'Inps**, non più ente pubblico sostanzialmente previdenziale, ma vero e proprio ente generale del welfare italiano. **Le 46 posizioni di vertice rispecchiano questa realtà** e forse non sono sufficienti a presidiare tutte le attività dell'Istituto: **ridurle non risolverebbe – anzi, aumenterebbe – le criticità** (Comunicato 2/2016);

- **alcuni rischi di una politica di tagli indiscriminati:**
 - 1) perdita irreversibile di efficacia e di qualità dei servizi erogati;
 - 2) insorgere di rilevante conflittualità, sia fra colleghi sia verso l'Amministrazione, unito al venir meno del forte spirito di appartenenza;
 - 3) aumento esponenziale del contenzioso, fatalmente destinato a consegnare la gestione organizzativa dell'Ente alle sentenze della magistratura, attente a criteri giuridico-formali, ma spesso distanti da valutazioni di tipo organizzativo (Comunicato 22.6.2015);
- **governo dei ruoli dirigenziali e professionali:** un'organizzazione senza politiche di sviluppo delle professionalità e dei ruoli è destinata a morire. A nostro giudizio, **sono necessarie le seguenti azioni:**
 - 1) dare **stabilità nel breve-medio periodo**. Garantire una gestione degli incarichi che consenta la conclusione di un percorso di riorganizzazione (che dura dal 2008) ed il suo collegamento con l'avvio della Riforma Madia. Serve quindi, **nell'immediato, azzerare i contratti e rinnovarli** per un tempo utile a permettere l'aggancio con la quadriennalità prevista dalla Riforma Madia;
 - 2) **definire** con maggiore precisione i **contenuti delle responsabilità dirigenziali** legate ai singoli incarichi, mantenendo l'attenzione ad un'efficiente integrazione (Comunicato 25.1.2016);
- **delineare percorsi di carriera per le II fasce**, sia in verticale che in orizzontale (da Locri all'area metropolitana). Bisogna costruire un'organizzazione che dia a tutta la dirigenza opportunità di aspirazione, crescita e sviluppo. Questo si può fare solo evitando la logica delle camere stagnate tra incarichi di prima fascia ed incarichi a livello di direzioni provinciali. Nel mezzo, è necessario progettare percorsi di responsabilità gestionale intermedi, che consentano un arricchimento graduale ed ampio delle esperienze. Ciò darà, al contempo, la possibilità di articolare i progetti sul potenziale delle figure dirigenziali, avendo a disposizione un maggior numero di contesti organizzativi territoriali (Comunicato 7/2015);
- supportare il sistema di conferimento degli incarichi con politiche di valutazione adatte alla natura di ente pubblico dell'Istituto. **Mutuare pedissequamente modelli privati è una strategia fallita già in passato e bocciata da tempo nella letteratura manageriale internazionale.**

Nelle diverse realtà nazionali soggette a interventi di riforma della Pubblica Amministrazione si sta, infatti, procedendo con approcci e metodologie coerenti rispetto alla peculiarità delle funzioni pubbliche, orientate al soddisfacimento di interessi generali della collettività (Comunicato 22.6.2015);
- sulle recenti iniziative di **"assessment" della dirigenza**: qual è il modello di ristrutturazione che ha in mente il Direttore generale? Quello delle imprese private in mano pubblica? Quello delle municipalizzate... romane?? Quello "eccellente" delle assicurazioni private che, a differenza dell'INPS, scelgono se assumere o meno certi rischi? Se così è, **si tratta** non di una ristrutturazione della dirigenza, ma **di un passo nella direzione di una modifica della natura stessa di Ente pubblico dell'INPS** (Comunicato 3.11.2015);

- occorre **un sistema trasparente e funzionale di conferimento degli incarichi** dirigenziali e professionali, per garantire dinamiche virtuose nel ricambio, nella circolazione dell'esperienza di ruolo e nello sviluppo delle competenze. L'arbitrio non fa rima con amministrazione pubblica. In particolare, **vanno fissati i criteri generali** di conferimento degli incarichi, **come previsto dall'articolo 19 del d.lgs. 165/2001**, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche di declinare, nello specifico aziendale, i criteri atti a favorire le modalità di valutazione fra i diversi candidati per l'attribuzione di incarico dirigenziale, valutazione basata su esame curriculum, risultati conseguiti e potenziale di ciascuno (Comunicato 22.6.2015);
- è necessario rafforzare la tecnostruttura sul territorio, anche prevedendo **posti funzione di livello generale nei contesti a più alta complessità**. In parallelo, abbiamo da subito segnalato l'inopportunità e l'inutilità di un numero esagerato di strutture di progetto (Comunicato 16.9.2014).

Le "citazioni" sopra enunciate non vogliono essere un esercizio di autocelebrazione, bensì un punto di riferimento che offriamo alla discussione comune. Crediamo che proprio **da tali riflessioni occorra ripartire per presentare** – agli Organi di vertice, alla dirigenza e al personale dell'Istituto – **una piattaforma di proposte** ispirate a valori condivisi, **da porre a base di un INPS che sia "nuovo" ma, al contempo, fedele alle sue tradizioni** di presidio della legalità e di punto di eccellenza della managerialità pubblica.

La base per una ripresa rapida e determinante di livelli di eccellenza passa da una "riscoperta" delle regole fondamentali di operatività di un'azienda pubblica: **rispetto convinto della lettera e dello spirito delle leggi, così come sono e non come si prevede possano essere**; altrimenti, ci si arroga un'inesistente funzione di legislatori.

In tema di attribuzione degli incarichi, la questione più delicata riguarda l'individuazione di modalità di selezione dei dirigenti che siano in grado di coniugare sia gli elementi afferenti le componenti "fiduciarie" dell'incarico che il rispetto di **un sistema oggettivo di parametri e requisiti preventivamente determinati, competenze oggettivamente riscontrabili e percorsi professionali**. In proposito, è doveroso ricordare che **la normativa vigente** – in particolare, l'art. 19, co. 1, del d.lgs. n. 165/2001 – **indica gli elementi da considerare nell'attribuzione degli incarichi**. In Inps, tuttavia, tali elementi non sono stati tradotti in puntuali criteri operativi. E invece di colmare tale lacuna, si preferisce discutere, piuttosto, sulla composizione di **una fantomatica commissione di "esperti" o "saggi"** – esterna, interna, mista? – che sarebbe, non si capisce perché, **ammantata dai dogmi dell'imparzialità e della trasparenza**.

La ripetuta e conclamata inosservanza di questi principi sembra essere espressione di una volontà precisa: quella di immettere nella realtà INPS criteri di gestione della dirigenza appartenenti al mondo imprenditoriale privato. E allora qui va affermato con forza che **la dirigenza INPS "non ci sta"**: altro è l'orientamento improntato alla sana contaminazione coi principi dell'economia aziendale privata (pianificazione, controllo di gestione, valutazione del merito individuale, orientamento ai risultati) sui quali la tecnostruttura INPS (comprensiva degli enti confluiti) è all'avanguardia da decenni; altro è il voler modificare la natura stessa – *l'ubi consistam* – del dirigente e dell'impiegato pubblico: questi – recita la Costituzione – sono **al servizio della Nazione e della collettività**, non degli interessi di un

singolo o di un imprenditore privato. La dirigenza pubblica è il baluardo non solo del buon andamento degli uffici ad essa affidati, ma anche della legalità e dei diritti della collettività, così come configurati dalle leggi vigenti. Ciò rende obbligatorio il rispetto di canoni di legalità, di oggettività e di trasparenza nell'attribuzione degli incarichi, canoni dai quali è naturalmente sottratto chi – l'imprenditore privato – rischiando in proprio può operare come meglio ritiene.

Chiediamo, pertanto, che il principio della trasparenza e l'oggettività nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali siano presidiati applicando quanto previsto dalla legge: la **deliberazione di idonei e rinnovati criteri per l'attribuzione degli incarichi e per i percorsi di carriera.**

Ma ciò non basta per quanto riguarda la dirigenza. Vanno riscoperti alcuni **valori insiti nell'essere servitori pubblici e dirigenti** e vanno respinti con forza alcuni slogan contro la dirigenza pubblica che fanno il male di tutti: chi attacca la funzione pubblica dei dirigenti INPS – e non solo INPS – pone in discussione, esattamente come le stolte battaglie che indiscriminatamente vogliono rappresentare la Pubblica Amministrazione italiana come il regno “degli impiegati fannulloni”, l'esistenza stessa della pubblica amministrazione, come è vissuta e sentita in tutti i Paesi occidentali avanzati. Mentre **siamo da sempre aperti al confronto costruttivo**, quand'anche aspro, **stigmatizziamo gli attacchi aprioristici e ingiustificati**, che appaiono volti solo a screditare un patrimonio di servizi pubblici, di cui siamo custodi.

Appellandoci al buon senso di tutti, **CHIEDIAMO PER IL NOSTRO ISTITUTO:**

1. la **rapida conclusione di tutte le attività propedeutiche al percorso di riorganizzazione** della tecnostruttura dell'Istituto, annunciato ormai da più di un anno dai nuovi Organi di vertice, secondo contenuti che tengano conto delle esigenze di funzionalità degli uffici, di efficienza organizzativa e di corretta gestione delle funzioni dirigenziali più volte espresse da questo Sindacato;
2. in rapporto strettamente collegato al nuovo Ordinamento dei servizi, **il conferimento di incarichi quadriennali a tutta la dirigenza dell'Istituto**, onde preservare il patrimonio di conoscenze e di professionalità di cui tutti si è giustamente fieri. In questo senso, nessuno pensi che la futura introduzione del sistema dei ruoli unici possa facilmente “promuovere” i destini personali; molto più prevedibilmente, tale riforma metterà tutta la dirigenza pubblica in un enorme “frullatore” nel quale sarà impossibile per chiunque potersi ragionevolmente orientare;
3. la **sollecita adozione di iniziative per l'assunzione di personale**, anche dirigenziale, attingendo *in primis* dalle graduatorie degli idonei dei concorsi già espletati. Mentre noi discutiamo, l'Istituto perde la risorsa fondamentale per la vita di un'azienda pubblica: **il suo personale.**

Roma, 18-05-2016

Lucio Paladino
Coordinatore Nazionale
CIDA EPNE – Sez. INPS