



**Al Presidente  
I Commissione Camera  
Affari Costituzionali**

**Al Presidente  
XI Commissione Camera  
Lavoro**

**A.C. 1433 recante interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo - audizione CODIRP - contributo**

### **Nucleo concretezza**

Riguardo al "nucleo concretezza" che, per essere efficace e non duplicare strutture di controllo esistenti, dovrà tradursi in un sostegno alle pubbliche amministrazioni, si segnala la necessità che si relazioni con tutti i livelli delle strutture centrali e territoriali interessate. Un contatto diretto che prescindendo da approcci gerarchici consentirà una conoscenza specifica delle dinamiche e delle eventuali carenze o criticità che si riversano sulla operatività del servizio pubblico.

### **Prevenzione dell'assenteismo e necessaria garanzia di autonomia e responsabilità - legalità - efficienza - valutazione**

Autonomia e responsabilità sono l'una corollario dell'altra. L'autonomia organizzativa, anche del tempo di lavoro, in base all'incarico e/o alle funzioni affidate alla responsabilità e alla competenza di ciascuno sono premessa per l'assunzione di responsabilità che, altrimenti, difficilmente possono essere ascritte al singolo.

Nella stessa ottica la valorizzazione delle competenze professionali/professionistiche può essere fattore di deburocratizzazione se vengono con queste attribuite funzioni dirette.

Lo stringente vincolo di legalità, che impone imparzialità e trasparenza di iter e percorsi di nomina e gestione del rapporto di lavoro, conduce ad adottare effettivi meccanismi di prevenzione idonei ad evitare anche solo potenziali conflitti di interessi. Anche sotto

questo profilo è opportuno che il rapporto di lavoro pubblico prestato in via esclusiva trovi un punto di valorizzazione.

In questo quadro si rivela strumento utile e funzionale al sistema quello di rafforzare la funzione consulenziale professionale, affiancata alla funzione “decisoria” del dirigente, in modo tale da garantire l’adozione di provvedimenti a legalità rinforzata, resistenti sia dal punto di vista formale che di merito, in chiave di prevenzione della corruzione e di semplificazione deburocratizzazione dell’agire amministrativo, coadiuvando azioni pubbliche più operative a favore dei servizi dell’utenza.

Forme di valutazione delle strutture da affidare ai cittadini, per funzionare da sentinella e sensore esterno della qualità del servizio pubblico, devono essere correlate a settori, temi e territori specifici di riferimento.

Riguardo alla valutazione dei singoli, il sistema previsto dal ddl può essere potenziato affiancando ai sensori esterni sensori e indicatori interni, introducendo meccanismi innovativi di valutazione: prevedere l’apporto o il parere dei colleghi del candidato a posti dirigenziali o di coordinamento con competenze equipollenti che si esprimano sul criterio delle capacità organizzativo relazionali, dunque di leadership (cosiddetta autorevolezza percepita).

Per i professionisti è bene fare esplicito riferimento alle norme ordinistiche e professionali, oltre che ai parametri fondanti della collegialità delle scelte e delle valutazioni, evitando opportunamente sovrapposizioni di obblighi e tenendo conto che i professionisti vanno qualificati nell’area dirigenziale come previsto nel CCNL Funzioni Centrali.

Considerare anche la media delle valutazioni ottenute dal personale delle strutture di riferimento può essere un criterio per valutare la figura responsabile della stessa, quale contributo al risultato complessivo.

### **Misure assunzionali mirate e ricambio generazionale nella PA - competenze specialistiche**

Al fine di orientare al meglio il preannunciato programma assunzionale, condivisibile l’attenzione alle “elevate competenze” quale criterio di reclutamento e i prioritari ambiti indicati, da estendere agli altri ambiti tecnico professionali. In aggiunta ai metodi preannunciati di scelta dei dirigenti fra il personale interno agli enti, proponiamo - per il personale con qualifiche elevate, professionistico e dirigenziale - un ulteriore metodo per individuare i soggetti meritevoli e capaci di organizzare, motivare e lavorare in gruppo con attitudini relazionali: far partecipare alla scelta il personale di omologa categoria delle strutture di appartenenza e provenienza del candidato.

Occorre in ogni caso preliminarmente fare monitoraggio effettivo sulla sussistenza di rapporti libero professionali, rapporti a convenzione, collaborazioni, appalti di servizi per coordinare le politiche assunzionali. L’esigenza è evitare duplicazioni di funzioni e costi; reinternalizzare servizi e funzioni pubbliche, rilevando l’effettivo fabbisogno di competenze, comprese quelle professionistiche (sanitarie in tutti i campi, anche

previdenziali, legali e tecniche in alcuni casi da decenni esclusi da programmi di rilancio con gli evidenti effetti in termini di efficienza e costi), a partire dal territorio dove c'è diretta erogazione del servizio e rilevazione del bisogno degli utenti.

E' certamente indispensabile specifica attenzione alle competenze dirigenziali del mondo della scuola in cui il fenomeno delle reggenze sta comportando emergenze di funzionalità della gestione del sistema scolastico, oltre che situazioni di gravosità di carico e responsabilità per i singoli, a fronte di un quadro normativo ed economico ancora fortemente sperequativo per i dirigenti scolastici rispetto alle altre figure di dirigenti pubblici. Il gap va colmato con il rinnovo del CCNL 2019/2021. Particolare attenzione va data al cosiddetto middle management, ovvero alle figure di sistema previste in tutte le altre Amministrazioni e alla stabilizzazione dei "residui" presidi incaricati.

Riguardo al settore medico e sanitario è necessaria specifica salvaguardia dei posti di lavoro, intesa sia come tutela e stabilizzazione del precariato, a mezzo concorsi, sia come stabilità dei dirigenti in servizio. E' necessario procedere ad assunzioni a copertura di turn over generazionale che è stato ritardato dalle leggi economiche ma che rischia in un prossimo vicinissimo futuro di portare fuori migliaia di esperienze senza passaggio di consegne alle nuove generazioni.

Al fine di accelerare le procedure assunzionali si chiede di fare riferimento anche alle graduatorie scadute, operazione estensibile anche alle progressioni economiche e di carriera.

### **Digitalizzazione e deburocratizzazione**

Occorre un piano di digitalizzazione che non replichi in ambiente informatico le medesime difficoltà e farraginosità delle procedure burocratiche.

La digitalizzazione si può tradurre in un efficace strumento di deburocratizzazione se attivata in modo operativamente in grado di facilitare e semplificare i passaggi; è da scongiurare una informatizzazione della burocrazia fatta di procedure non dialoganti, di successioni di passaggi tra strutture e competenze che si rimpallano i problemi, di sclerotizzate opzioni che, a volte fatte di passaggi inutili, appesantiscono e irrigidiscono l'agire amministrativo (nella scuola si è parlato di "molestie burocratiche") sottraendo energie e tempo al lavoro effettivo, specie nelle istituzioni scolastiche nelle quali anche la semplificazione è una emergenza. Si è parlato perfino di molestie burocratiche che, da un monitoraggio dello stesso MIUR, ammontano a ben 53 che si concentrano nei periodi di maggiore impegno: scrutini e esami. Il tutto in assenza di personale preparato. La carenza degli organici del personale ATA è nota, al pari delle competenze non verificate all'atto dell'assunzione o delle sanatorie storiche.

A tal fine, in primo luogo è necessario che la programmazione degli interventi sia fatta interloquendo con gli addetti ai lavori. L'operatività dell'obiettivo impone di recepire necessità pratiche di chi è sul campo e fa uso massiccio di quelle procedure, in grado di individuarne utilità ed essenzialità, quali mezzi per migliorare i servizi.

Limitare, se non eliminare, sbarramenti e restrizioni di abilitazioni informatiche favorirebbe la circolarità delle informazioni e la condivisione di prospettive in modo da facilitare un esame interdisciplinare e contestuale della questione da risolvere, evitando passaggi che, in successione, rischiano di tradursi in dilatazioni dei tempi nemmeno funzionali alla qualità del risultato finale.

Un ambiente informatico condiviso, ad es., che consenta la visione multidisciplinare di un ambito per arrivare alla decisione finale congiuntamente, nel rispetto delle competenze e dei ruoli, può essere portatore di un approccio innovativo in grado di accelerare le soluzioni, favorendo al contempo trasparenza e imparzialità dei processi decisionali.

In riferimento all'art. 2, si richiamano i principi richiamati dal Presidente dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali nel parere reso in merito al ddl in argomento in data 11 ottobre 2018. In particolare, il criterio della proporzionalità dello strumento delle rilevazioni biometriche fa sì che lo stesso possa ammettersi solo se mirato a specifiche e differenziate esigenze, giustificate da situazioni critiche conclamate, in ogni caso limitatamente ai casi in cui gli strumenti di controllo o analoghi in essere non rispondano già alla medesima funzione.

Per la dirigenza medica e sanitaria, che risponde ad una specifica legislazione che fa capo al D.Lgs 502/92 e sue successive modifiche, art. 15 e successivi, si ritiene che introdurre sistemi di verifica biometrica per il controllo della presenza e l'osservanza dell'orario di lavoro sia assolutamente sproporzionato in assenza di rischi specifici e certamente sarebbe di nocumento alla privacy così come stabilito dal Regolamento Europeo 2016/679 art. 9.

In riferimento all'art. 4 del DDL, si rappresenta che nell'ambito nel Ruolo Medico Legale dell'INPS, attualmente, si registra una non completa funzionalità dei Centri Medico Legali.

Ciò in relazione alla carenza delle figure mediche apicali che, ormai da anni, sono state individuate con gli strumenti dell'interim e della delega, pur in presenza di una graduatoria di idonei formulata in esito a concorso pubblico per Dirigente Medico di II livello.

Tale graduatoria, risalente al 29 maggio 2009, non è più in corso di validità dal 01/01/2019 ai sensi della legge di bilancio 2019.

Considerata la previsione, nel presente DDL, di assunzioni relative a figure professionali con particolari competenze, sarebbe auspicabile che la suddetta graduatoria di idonei venisse riammessa in validità.

Ciò consentirebbe la nomina di personale competente nello specifico ruolo di Dirigente Medico-Legale di II livello in tempi rapidi e senza ulteriore aggravio di spesa, che invece sarebbe inevitabilmente determinato dall'avvio di nuove procedure concorsuali.

Si allegano proposte di emendamento.

Cordiali saluti.

Roma, 18 febbraio 2019

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to avv. Tiziana Cignarelli