

Decreti di individuazione dei posti di funzione. La nostra posizione.

Roma, 25 maggio 2005

Che fine hanno fatto i decreti di individuazione dei posti di funzione?

Dopo cinque, sei, sette, forse otto o chissà quanti mesi di “serrata” concertazione, se ne sono perse le tracce. Tra “proclami di fuoco” dei sindacati rappresentativi (quelli, per intenderci, che siedono al tavolo e che peraltro non ci risulta abbiano definito come terminata la concertazione dei cennati decreti) e assenza di segnali intelligibili da parte dell’Amministrazione, saremmo grati, a chiunque fosse in grado, di ricevere notizie in proposito.

Quello che ragionevolmente possiamo fare noi, è svolgere le considerazioni che sottoponiamo all’attenzione e valutazione dei colleghi.

La concertazione deve tenersi nei termini indicati dalle disposizioni vigenti (non ci si venga a dire che quei termini sono ordinatori e non perentori: se non vanno bene, si cambino, ma non stabiliamo le regole per applicarle poi come ci pare, ne va della credibilità dell’intero sistema). **Al termine del tempo previsto, se non si perviene ad alcun accordo, i sindacati si alzino dal tavolo; l’Amministrazione, a quel punto, si assuma la responsabilità di andare avanti o di ritirare l’atto proposto.** Quello che è certo è che non si possono tenere per mesi a bagnomaria le strutture dell’Amministrazione e chi vi opera.

Ci chiediamo e chiediamo ai colleghi: **che spettacolo diamo agli altri, ai nostri stessi collaboratori, della classe dirigente che pure, “a norma di legge”, dovremmo essere?** Come nel caso della concertazione, **una classe dirigente seria rispetta essa per prima le disposizioni esistenti e, dopo avere espletato con rigore sostanziale e formale le procedure previste, decide, assumendosene la piena responsabilità: questo vale per chi rappresenta sia l’Amministrazione sia, sindacalmente, il personale della carriera prefettizia.**

Sul merito del “non accordo” (non parliamo di mancata concertazione perché, come abbiamo detto, ancora non si capisce come stiano effettivamente le cose...).

Non si può pretendere che sia un decreto, quale quello sui posti di funzione (che, per quanto consta, ha riscosso scarso consenso tra i suoi destinatari), **a risolvere i problemi che non si è (stati) in grado di risolvere nelle sedi adeguate.**

Si pensi alla progressiva e costante marginalizzazione della nostra carriera nell’ambito dell’amministrazione della pubblica sicurezza, oppure agli ipotizzati “tagli” dei posti di funzione di viceprefetto aggiunto esclusivamente nelle Prefetture (conseguenza, questa, di una sciagurata “politica” della mobilità esclusivamente “a domanda” - peraltro a suo tempo “benedetta” dai sindacati che l’hanno concertata - che nel continuare a lasciare desolatamente sguarnite non poche sedi, in qualche caso le ha perfino ulteriormente desertificate).

Sono soltanto due esempi tra i tanti. Ci fermiamo qui, per pervenire sollecitamente alla conclusione delle nostre riflessioni.

Non condividiamo la filosofia sottesa agli schemi di decreto in parola.

Non è infatti pensabile che un “unico” decreto sia in grado di cogliere la ricchezza della notevole diversità delle realtà che pure si vorrebbero disciplinare, di tenere adeguatamente conto delle “risorse umane” nel loro complesso, che costituiscono un fattore determinante da tenere presente nella delimitazione dei posti di funzione. Soltanto in sede decentrata (ovviamente così intendendo non soltanto le prefetture ma anche i dipartimenti, le direzioni centrali e quant’altro), può infatti essere modulata l’organizzazione occorrente, che consideri pure la “qualità”

del personale effettivamente a disposizione (con precipuo riferimento a quello “contrattualizzato”, in assenza di una qualsiasi modalità valutativa dell’attività da esso singolarmente svolta, ciò può risultare possibile soltanto attraverso la diretta conoscenza).

Nella “strutturazione” dei posti di funzione e correlate aree, va quindi tenuto conto sia dei distinti contesti locali e delle specifiche priorità ivi emergenti, sia delle effettive “forze” disponibili in loco. Invece, con la determinazione dal “centro” dell’intera organizzazione, centrale e periferica, possono altresì crearsi, con riferimento a medesime branche di competenza, situazioni in cui a stesse aree lavorative corrispondono moli di impegni significativamente diverse da sede a sede. “Decentrando”, sarebbe invece possibile “spostare” opportunamente gruppi di competenze da un’area all’altra, tenendo anche conto, come già detto, della qualità delle risorse umane a disposizione. La mancanza della potestà di auto-organizzazione in capo ai responsabili generali delle diverse strutture, centrali e periferiche, da una parte mina considerevolmente una delle principali prerogative “manageriali”, dall’altra crea ingiustificate rigidità.

Quale può dunque essere una soluzione ragionevole?

Lo ripetiamo, **la flessibilità organizzativa**, sulla quale anche le altre organizzazioni sindacali sembrano finalmente convenire, seppure timidamente.

La nostra proposta è nota da tempo: ove necessario apportando finalizzate modifiche normative, **il “centro” si limiti a stabilire**, sulla base di un’approfondita analisi dell’intera amministrazione, **il numero dei posti di funzione**, distinti per qualifica, **per ciascuna struttura**, centrale e periferica; **saranno poi i relativi responsabili**(capi dipartimento e/o direttori centrali, prefetti in sede ecc.), anche attraverso il confronto con tutte le organizzazioni rappresentative del personale interessato, **a determinare in concreto il “contenuto” di ogni singola area, sulla base di appositi parametri di massima stabiliti**, previa concertazione, **in sede centrale. Ovviamente, andrà dato conto periodicamente delle scelte operate** - in relazione pure a quantità e qualità reali di risorse umane e strumentali effettivamente a disposizione - **attraverso un sistema di valutazione dei risultati che consideri, in prima battuta, l’attività e conseguenti esiti della singola struttura nel suo complesso e quindi, in tale ambito, dei dirigenti che in essa operano.**

Ci sembra già di sentire: “così si darebbe troppo potere ai Prefetti!”.

Ai Prefetti - che rammentiamo, a noi per primi, essere nostri colleghi al pari di un qualsiasi appartenente alla carriera prefettizia - **devono competere precisi poteri decisionali e connesse responsabilità**, ferme restando le prerogative delle organizzazioni rappresentative del personale, **sottoportabili a verifica.**

In conclusione.

Occorrono decentramento e flessibilità, per modulare dinamicamente l’organizzazione delle strutture alle esigenze cui devono fare fronte: se non altro, per risparmiarci di ritrovarci periodicamente a parlare degli stessi problemi.

Il Presidente
(Antonio Corona)