



**Al Presidente  
XI Commissione Senato  
Lavoro Pubblico e Privato  
Previdenza Sociale**

**Ai componenti  
Commissione Lavoro Pubblico e Privato  
Previdenza Sociale**

**AS 920 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, ai sensori esterni si possono affiancare 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. 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.

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.

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.

Si allegano proposte di emendamento.

Cordiali saluti.

Roma, 26 novembre 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to avv. Tiziana Cignarelli



## **AS 920 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”**

### **Proposte di emendamenti**

---

#### **ARMONIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E DEBUROCRATIZZAZIONE**

*All’art. 2, comma 2, dopo le parole “nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.” aggiungere: “I professionisti delle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adibiti all’esercizio delle attività professionali ordinistiche, adeguano la propria prestazione lavorativa nella sede di lavoro alle esigenze dell’organizzazione in conformità alla normativa professionale vigente.”*

La proposta di emendamento prevede di disciplinare anche le figure professionistiche appartenenti ad ordini professionali operanti nelle pubbliche amministrazioni nel rispetto delle norme specifiche di riferimento, oltre che in conformità all’inquadramento e disciplina contrattuali vigenti.

Ciò anche in chiave di deburocratizzazione e armonizzazione delle competenze, in considerazione del doppio status di dipendenti e di professionisti che caratterizza quale classe dirigente tali professionisti.

#### **RIVALUTAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA E SANITARIA**

All’art. 3, dopo il comma 2, aggiungere il comma 3:

*All’articolo 23 del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75 è inserito il seguente comma 2 bis:*

*“Le disposizioni di cui al comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2019, si applicano anche alla retribuzione di risultato individuale di anzianità del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2017, fermo restando quanto disposto dall’art. 1, comma 435 della legge 27 dicembre 2017, n 205”.*

Il rinnovo dei contratti di lavoro del personale del SSN non può prescindere dal ripristino delle risorse previste dai vigenti contratti di lavoro per la remunerazione dell’incremento della produttività e dell’efficienza, nonché per la valorizzazione del

merito ed il riconoscimento del disagio lavorativo. Diversamente non potrebbe avere luogo un'efficace contrattazione decentrata sui luoghi di lavoro.

L'articolo 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, però, impedisce di fatto di recuperare risorse determinate dai pensionamenti (RIA) per riutilizzarle in tal senso.

Allo scopo di ricollocare, senza incremento di spesa, nei fondi contrattuali le risorse derivate dalla Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) dei dirigenti andati in pensione (la cui entità è attualmente già finanziata dal FSN), occorre superare il tetto fissato dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, altrimenti tali risorse andranno disperse per altri fini, nei bilanci delle Aziende Sanitarie.

## **ASSUNZIONI MEDICI INPS – RIDUZIONE RAPPORTI ESTERNI**

*“Al fine di assicurare efficienza ed efficacia degli accertamenti dei requisiti sanitari in materia di invalidità civile l’INPS, in attesa dell’approvazione del piano dei fabbisogni relativamente al proprio personale medico, è autorizzato ad indire con modalità d’urgenza un concorso per dirigenti medici nella misura di un contingente complessivamente corrispondente al 100 per cento del personale di ruolo cessato dal servizio a partire dall’entrata in vigore dell’articolo 1, comma 111, della Legge 24 dicembre 2012 n. 228 e del numero di posti vacanti nella dotazione organica del personale medico dell’Istituto al 31/12/2012.*

*Nelle more dell’espletamento delle procedure concorsuali, l’INPS è autorizzato a prorogare di un anno la validità delle graduatorie regionali e dei relativi contratti dei medici specialisti convenzionati con incarichi professionali a tempo determinato finalizzati all’espletamento degli adempimenti medico-legali dell’ente.*

*In caso di esaurimento di una delle suddette graduatorie regionali potrà essere indetta una nuova procedura selettiva, esclusivamente su base regionale, per incarichi della durata massima di un anno”.*

Gli ultimi concorsi per l’assunzione di dirigenti medici in INPS risalgono al 1990, mentre l’attività di accertamento medico-legale sia in materia previdenziale che assistenziale è notevolmente aumentata negli anni.

Il personale medico è stato reclutato con convenzionamento (circa 1.000 medici esterni) tramite contratti atipici, a tempo determinato e senza tutele di tipo assicurativo – previdenziale.

Il testo dell’emendamento fa riferimento al fatto che, in attesa dell’approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale medico dell’INPS, ai sensi della Legge Madia di riforma della Pubblica Amministrazione (L. n. 124/2015 e successivo D. lgs. n. 75/2017), l’INPS può essere autorizzato nel DdL “Concretezza” a far partire con assoluta urgenza un nuovo concorso per dirigenti medici in analogia a quanto avvenuto in INAIL (legge di stabilità 2013).

Roma, 26 novembre 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
Tiziana Cignarelli