

DOCUMENTO FINALE

Il IV Congresso nazionale della CIDA-UNADIS tenutosi a Roma il 24-25-26

Marzo 2006,

dopo una discussione molto intensa e ricca di stimoli, approva la relazione del Segretario generale uscente ed esprime particolare apprezzamento per la profondità d'analisi, l'ampio respiro strategico e le riflessioni utili per una proficua azione del Sindacato diretta alla valorizzazione della figura dirigenziale sul piano del ruolo e del conseguente riconoscimento economico.

Il Congresso prende purtroppo atto della sostanziale assenza della parte politica, pur invitata, salvo una eccezione. Questo lascia pensare al fatto che probabilmente la politica sia oggi incapace di elaborare sintesi generali, nonché di immaginare un ruolo della dirigenza pubblica diverso da quello subalterno al quale essa è oggi di fatto relegata. E' opinione del Congresso che occorra, contro tale deteriore impostazione, recuperare fortemente i valori, anche etici, che hanno ispirato le norme costituzionali che ancora oggi disciplinano la funzione dirigenziale: i dirigenti devono essere al servizio esclusivo non della politica, ma della nazione, e devono assicurare con la loro opera la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa. La realtà nella quale viviamo e prestiamo il nostro servizio ci obbliga, peraltro, a confrontarci con la complessità legata al passaggio da un sistema fortemente centralistico ad uno nel quale l'Unione Europea, da un lato, e la progressiva devoluzione di poteri e compiti a livello locale, dall'altro, obbligano ad un ripensamento non solo dei rapporti dell'architettura di sistema, ma anche delle professionalità necessarie per governare il cambiamento.

La professionalità richiesta al dirigente è invero l'elemento necessario da cui partire. Professionalità che deve conciliarsi, tuttavia, con la certezza delle regole: di accesso alla dirigenza, di conferimento degli incarichi ed individuazione degli obiettivi, di valutazione della performance al di là della mera dimensione dei costi, di disciplina delle relazioni interne all'amministrazione e con la classe politica.

In questo quadro, il Congresso ritiene che - rispetto al passato - siano oggi richieste

al dirigente qualità e preparazione aggiuntive, in quanto egli è chiamato a svolgere la sua funzione sulla base della continua e difficoltosa ricerca di un equilibrio mobile fra due polarità potenzialmente confliggenti - da una parte la legalità, che necessariamente disegna il campo dei vincoli della sua azione, e, dall'altra, la gestione imprenditoriale ed efficiente dei pubblici uffici - che richiede l'attribuzione di adeguati poteri, da esercitare in condizioni di autonoma responsabilità. Tutto ciò implica, tra l'altro, la necessità per la categoria e per il sindacato di perseguire l'obiettivo del superamento di ogni forma di spoils-system e di soggezione politica nella gestione dirigenziale e, inoltre, di richiedere, per l'accesso alla dirigenza e per l'affidamento degli incarichi, verifiche rigorose di requisiti professionali adeguati all'oggi.

E' allora evidente che, come è emerso dal dibattito congressuale, per riuscire ad ottenere risultati di buon livello (come il recente contratto) occorre il recupero dei valori comuni a tutti i dirigenti: e per i dirigenti pubblici, tali valori sono dettati dalla Carta Costituzionale. Il buon andamento, la trasparenza e la soggezione dei dirigenti solo alla legge richiedono una vera e sostanziale autonomia, finalizzata al rapporto efficace ed efficiente con i cittadini. Questi valori debbono unificare tutti i dirigenti, ed auspicabilmente garantire la collaborazione tra tutte le sigle sindacali per il raggiungimento degli obiettivi che necessariamente sono, e debbono essere, comuni.

Non "tante" e "diverse" figure di dirigenti, dunque, ma "un" dirigente, reclutato con procedure certe, trasparenti e comparative, che esercita una pubblica funzione nell'interesse esclusivo della nazione, secondo le previsioni dei CCNL di categoria, che riceve obiettivi certi e misurabili, e viene valutato esclusivamente in funzione del raggiungimento effettivo di questi.

A tale proposito, il ruolo principale è da riconoscersi all'accesso mediante concorso, ma i principi che regolano tale forma di reclutamento debbono comunque ispirare anche le ulteriori modalità previste dalla legge per il conferimento di incarichi, affinché tutti coloro che svolgono funzioni dirigenziali abbiano realmente parità di diritti e di doveri. Senza la certezza di regole, e senza un sistema di valori che unifichi non solo la dirigenza, ma anche tutti i pubblici dipendenti, il richiamo alla

produttività nel settore pubblico assume infatti il carattere di vuota dichiarazione di principio.

Certezza di regole, trasparenza e buon andamento debbono uniformare anche i sistemi di valutazione dei dirigenti. Questi devono sempre più spostare il proprio baricentro dal terreno dei risultati (che comunque debbono essere misurabili secondo parametri obiettivi e certi) a quello della capacità di dinamico adattamento al nuovo e di innovazione dei processi. Poiché oggi si richiede al dirigente, oltre alla sua funzione di custode preventivo della legalità dell'azione pubblica, la capacità di interpretare i tempi attraverso l'adeguamento dei modelli organizzativi ai bisogni emergenti degli utenti, non si può non riconoscergli un più ampio spazio di manovra ed una sfera d'autonoma responsabilità dotata di necessarie corrispondenti prerogative, unitamente ad un sistema di garanzie forti nell'ambito delle quali il ruolo del sindacato è e resta fondamentale.

L'esistenza di un sistema di garanzie e di regole certe, nel senso sopra indicato, è infatti l'unico strumento che possa contrastare la dilagante tendenza allo spoils-system arrogante e fine a se stesso, che non vulnera solo il ruolo dirigenziale, ma rende irraggiungibile l'obiettivo di una pubblica amministrazione moderna e produttiva. Il percorso che il Congresso considera più promettente per una soluzione non aleatoria e più strutturale consiste non tanto nel migliorare la coabitazione della funzione di gestione con il potere politico nell'ambito stessa struttura organizzativa, quanto nel separare (e non solo distinguere) la struttura amministrativa e quella di supporto al decisore politico su tutti i piani: organizzativo, gestionale, logistico e del *nomen*, secondo una linea che punti alla piena autonomia della macrostruttura amministrativa quale condizione più favorevole, per realizzare l'effettiva autonomia del dirigente. Occorre infatti tradurre in concreto, fissando regole certe, quella separazione tra politica ed amministrazione, che, se resta soltanto sulla carta, comporta l'assunzione di responsabilità da parte del dirigente a fronte di decisioni soltanto formalmente a lui ascrivibili.

Sul piano contrattuale, il Congresso ritiene di potere esprimere il proprio giudizio

positivo complessivo sulla recente stipula del nuovo CCNL, pur rilevando la sussistenza di alcuni profili negativi, quali la scarsa autonomia dell'Aran dalla politica, il ritardo clamoroso nei tempi del rinnovo e l'ampliamento della forbice retributiva fra dirigenti di prima e seconda fascia, problemi ai quali occorrerà porre rimedio alla prossima tornata contrattuale. Al riguardo occorrerà, inoltre, risolvere il problema della lentezza e della complessità delle procedure che, dopo la bozza di accordo, ritardano ulteriormente l'applicazione effettiva delle intese contrattuali.

E' altresì emersa del dibattito la necessità di una unificazione delle aree contrattuali, oggi fin troppo artificiosamente frantumate. Il Congresso si esprime favorevolmente, pertanto, in ordine alla proposta di operare al fine di ottenere la stipulazione di un contratto collettivo nazionale unico, al quale facciano seguito contrattazioni integrative nazionali specifiche per le singole aree (peraltro radicalmente ridotte nel numero). Il Congresso conferisce inoltre mandato alla Segreteria ed al Consiglio Direttivo al fine di approfondire la tematica della rappresentanza contrattuale a livello decentrato territoriale e, infine, affinché venga elaborato lo Statuto del dirigente pubblico, nell'ambito del quale dovrà trovare adeguata collocazione la tematica della formazione permanente oltre che della progressione di carriera.

Sotto il profilo dell'organizzazione, il Congresso, a seguito del dibattito svolto sul concetto di confederalità e sull'attuale stato di crisi della CIDA, conferisce mandato alla Segreteria ed al Consiglio Direttivo affinché, preso atto della perdurante necessità di assicurare il collegamento non solo tra le associazioni sindacali del pubblico impiego, ma anche tra le federazioni, operi affinché siano esaminate tutte le opzioni possibili per garantire la continuità dell'esistenza della confederazione basata sul concetto di solidarietà ispirata non solo a valori nazionali, ma anche di respiro e dimensioni europee. Sotto la stessa logica, il Congresso dà mandato agli organismi direttivi perché affianchino le rappresentanze territoriali, anche per preparare l'ordinato trasferimento di funzioni dal centro alla periferia imposto dalla "devolution".

Sulla base di quanto premesso, il Congresso delega, altresì, il Consiglio Direttivo ad apportare, all'occorrenza, le modifiche allo Statuto che dovessero rendersi necessarie

sul piano organizzativo.

Inoltre, il Congresso ritiene necessaria un'azione del sindacato specifica, sistematica e durevole che punti alla crescita delle adesioni sulla base di una più netta proposta valoriale ed identitaria e, nel contempo, di una più attraente offerta sul piano dei servizi. Al riguardo è necessario sviluppare una sempre più convinta azione di proselitismo in tutti i settori dell'Amministrazione dello Stato, comprese le Agenzie e le Authorities, e verso tutti i dirigenti, con precise responsabilità di settore, sia per compensare le uscite che si registrano per effetto dei pensionamenti, sia per incrementare il numero degli iscritti e far crescere il grado di rappresentatività del sindacato. Il Congresso, a tale proposito, auspica anche l'approfondimento della riflessione della Segreteria e del Consiglio direttivo in ordine al rafforzamento della rappresentanza sindacale a livello territoriale, con previsione di adeguate risorse.

Il Congresso invita gli organi di direzione del sindacato a porre la massima attenzione anche alla dinamica che si sviluppa all'interno delle singole amministrazioni nelle quali occorre "esserci" con proprie organizzate antenne percettive. Sarà a tale proposito importante potenziare le diverse modalità di informazione e comunicazione sindacale, con ampio ricorso alle nuove tecnologie anche con potenziamento del sito internet e dell'adozione di ulteriori modalità informative e di dibattito.