

## Osservazioni

sul

### **Progetto di D.P.R. recante l'Organizzazione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali**

Come da intese raggiunte nel corso dell'incontro tenuto lo scorso 4 dicembre, queste Organizzazioni sindacali intendono offrire congiuntamente un contributo di riflessioni e considerazioni sullo schema di regolamento in oggetto, che l'Amministrazione Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali ha predisposto per l'adozione ai sensi della legge n.121/2008 e dell'art. 74 della legge n. 133/2008. Infatti, in quell'occasione non è stato possibile dare un apporto completo, perché la consultazione, convocata il 1° dicembre 2008, purtroppo non è stata preceduta da un'esauriente e tempestiva informazione: lo schema del DPR è stato inviato con un preliminare lasso di tempo inferiore alle 24 h e altra documentazione è stata offerta solo al momento dell'incontro.

Per quanto riguarda il merito, si concorda che bisogna soddisfare l'esigenza posta dalla Legge di procedere all'organizzazione dell'unica Amministrazione nella quale sono ormai confluiti tre Ministeri, quello del Lavoro e Previdenza Sociale, quello della Salute e quello della Solidarietà sociale, così come d'altra parte fu sostenuto da queste OO.SS. nell'incontro con il Segretario Generale del passato 8 novembre. Questo incontro – è bene ricordare – fu richiesto congiuntamente dalle sei organizzazioni sindacali dei Dirigenti per conoscere le previsioni sulle prospettive del nuovo Ministero nell'ampio progetto di riforma, le linee essenziali e le priorità che il Vertice intende indicare alle strutture centrali e periferiche per il perseguimento della delicata missione istituzionale.

Continuiamo a esprimerci, pertanto, a favore della creazione di un'unica struttura deputata a esercitare le funzioni e i compiti spettanti allo Stato negli ambiti del lavoro, salute e politiche sociali. Insomma, auspichiamo con convinzione la definizione di un progetto organizzativo finalizzato al riordino delle competenze e degli assetti, anche mediante l'unificazione delle strutture che svolgono al centro e sul territorio funzioni logistiche e strumentali.

Si concorda, inoltre, sulla necessità inevitabile di dare attuazione a quanto previsto dal sopra citato art. 74 della legge n. 133/2008, vale a dire di procedere alla riduzione degli assetti organizzativi esistenti, che ad ogni modo deve essere informata a principi di efficienza, razionalità ed economicità.

E' un'operazione certamente complessa, basti pensare che interessa una realtà rappresentata da cifre di tutto rispetto. Lo "Stato di previsione" del Ministero per l'anno finanziario 2009 espone la spesa complessiva di 81.540,9 milioni di euro, di cui 80.047,321 per le complessive 8 Missioni e i 18 Programmi che compongono la spesa di parte corrente e 1.493,633 per la spesa di conto capitale. Le Risorse umane dell'attuale dotazione organica ammontano a complessive 13.662 unità, di cui 34 Dirigenti di Prima fascia, 467 Dirigenti di Seconda fascia e 318 Dirigenti delle professioni sanitarie.

Riteniamo che le determinazioni debbano essere assunte con la cura, almeno, di una qualunque azienda privata e con l'obiettivo di "...riportare la pubblica amministrazione ad essere un pezzo di sviluppo del paese e per restituire ai dipendenti pubblici l'orgoglio e il senso della loro missione..."

L'intervento, pertanto, deve fare scaturire un organismo unico in grado di assicurare ai Cittadini servizi vitali, caratterizzati da elevati standard qualitativi ed economici; un risultato conseguibile solo con la predisposizione di una manovra organica in sintonia con i recenti indirizzi affermati in sede governativa e parlamentare per l'attuazione del c.d. "piano industriale per la P.A."

Si evidenzia che la documentazione messa a disposizione dall'Amministrazione a corredo del progetto di regolamento è particolarmente stringata e fornisce solo dati per grandi aggregati, dai quali non è possibile desumere quali saranno gli effetti del provvedimento per ciascun Centro di Responsabilità né, tanto meno, per singolo ufficio dirigenziale. Nulla si sa su come la riduzione andrà a incidere sugli uffici delle due reti territoriali. Manca una relazione illustrativa che renda conto dei servizi, che s'intende garantire ai Cittadini con la struttura del centro e con quelle del territorio, di quali standard qualitativi ed economici si ritiene debbano essere assicurati, di quali saranno le implicazioni derivanti dalle innovazioni organizzative sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità del Personale in genere e dei Dirigenti in particolare.

La bozza di DPR esprime con chiarezza la ferma intenzione di operare la riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche nella misura voluta dalla legge, ma non è altrettanto chiaro quali siano i risultati del ridimensionamento degli assetti organizzativi sotto l'aspetto dell'efficienza, razionalità ed economicità. Sembra che il proposito essenziale sia solo quello di ricondurre dentro un unico contenitore, le preesistenti organizzazioni così come confluite – mantenute distinte e separate con l'improprio ricorso al concetto di "settore" – senza una visione organica e funzionale.

Il sintomo principale è rappresentato dalla riduzione nelle percentuali di legge in misura proporzionale al numero degli uffici dirigenziali e degli organici (dirigenziali e non), facendo esclusivo riferimento alle originarie dimensioni dei diversi assetti confluiti. Non si coglie, poi, la ragione della riduzione riguardante i Dirigenti delle professioni sanitarie da 318 a 286, vale a dire 32 unità che rappresentano il 10% dell'organico e non il 15%.

Il progetto, inoltre, non reca misure di riordino degli uffici, volte alla concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali; appare timida anche l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, come se anche sotto questo profilo l'obiettivo essenziale sia quello di creare un solo involucro, evitando il rischio delle commistioni, specialmente per talune materie ritenute sensibili, come il salario accessorio. A tal fine è sufficiente qualche esempio: all'interno del Dipartimento per le risorse umane, organizzazione, innovazione tecnologica e comunicazione sono previste quattro Direzioni Generali con compiti paralleli e replicati (due per la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali e due per la comunicazione istituzionale); è una scelta che non

trova alcun fondamento in punto di funzionalità. Le eventuali esigenze specifiche di “settore” potrebbero essere ben soddisfatte distintamente da uffici dirigenziali non generali.

In questo disegno, in cui è predominante il ridimensionamento puramente matematico, non mancano ardite indeterminanze (come per il numero dei Dirigenti di seconda fascia assegnabili al SECIN) e sostanziali incrementi delle dotazioni negli uffici di vertice. E' il caso degli staff dei Capi Dipartimento, che incomprensibilmente sono incrementati da 3 a 5, oltre a ulteriori 3 posizioni dirigenziali con funzioni ispettive, di consulenza, studio o ricerca. A tali ridondanze si aggiungono, poi, ulteriori 13 posizioni dirigenziali sempre con funzioni ispettive, di consulenza, studio o ricerca distribuite singolarmente per ogni DG proveniente dal “settore sanità”; tra l'altro, anche in questo caso non si coglie quali siano le specificità che sorreggono la scelta. Un impiego complessivo di 33 unità dirigenziali, vale a dire di oltre l'8% dei 396 uffici dirigenziali di II fascia. Sembra, francamente, di per sé una notevole distorsione economica-funzionale, che diventa ulteriormente incomprensibile in un provvedimento necessariamente mirato alla riduzione degli assetti organizzativi. D'altra parte, la creazione di strutture pesanti di supporto preoccupa anche perché reca il naturale rischio di sovrapposizione delle attività con gli uffici dirigenziali operativi e, inevitabilmente, sarà fonte di devianze decisionali e di sfocature delle responsabilità.

Risalta con particolare evidenza che, a fronte di assegnazioni così largheggiate, si ipotizzi di dotare di solo quattro uffici dirigenziali di seconda fascia la Direzione Generale per l'attività ispettiva, una struttura – è appena il caso di ricordare sommariamente – preposta alla direzione e coordinamento delle attività ispettive e vigilanza in materia di rapporti di lavoro, di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali. In proposito, sembra improprio il riferimento alla vigilanza in materia di “igiene del lavoro”, materia che – salvo errori – è ormai di indiscussa competenza delle ASL.

Infine, si deve esprimere ogni preoccupazione per la scarsa considerazione dedicata agli uffici del territorio (settore lavoro e settore sanità) per i quali non si procede al riassetto organizzativo, anzi non ne è indicato neanche il numero e le localizzazioni; sono presi in considerazione esclusivamente per operare la riduzione dei posti dirigenziali in modo incerto e indistinto. La riorganizzazione degli uffici del territorio è un nodo ineludibile, che emerge chiaramente anche dalla sommaria ricognizione dei compiti contenuta nel progetto di DPR.

Ancora una volta queste OO.SS., pertanto, esprimono completo dissenso nei confronti di una carente iniziativa che determina effetti gravemente disfunzionali con il ristagno di tutti gli uffici del territorio al livello dirigenziale non generale; è una scelta in palese dissonanza rispetto ai compiti e alle attribuzioni che da tempo sono svolti. Si ritiene che in questa circostanza si potrebbe ben procedere a una spalmatura e riposizionamento delle risorse disponibili – superando l'innaturale riferimento ai c.d. “settori” – per ottimizzare in modo funzionale e mirato i servizi resi per un effettivo incremento dell'efficienza, razionalità ed economicità.

Bisogna lamentare, ad ogni modo, che il rinvio a un decreto ministeriale di natura non regolamentare è privo della definizione di ogni criterio qualitativo e quantitativo e, quindi, lascia ampi spazi all'incertezza. In buona sostanza, non sono predeterminate quante delle 396 posizioni di funzione sono destinate al livello territoriale; anche questo è un altro elemento di criticità che incrementa il rischio della creazione di un'organizzazione irrazionalmente macrocefala.

Per le due reti periferiche non solo non si prevede l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali, ma non s'ipotizza neanche lo sviluppo di rapporti sinergici possibili anche a normativa attuale per le materie contigue.

In conclusione, non si può che esprimere dissenso nei confronti di questo progetto di DPR, che non è caratterizzato da profili d'innovazione e cambiamento; il provvedimento sembra predisposto senza una visione organica e funzionale finalizzata all'ottimizzazione dei servizi vitali che l'Amministrazione deve fornire ai Cittadini e ai Lavoratori, anche mediante riallocazioni di risorse, in consonanza con i principi di efficienza, razionalità ed economicità. Il progetto organizzativo, purtroppo, appare predisposto come se l'attuale disciplina di accorpamento dei due Ministeri debba essere considerata del tutto transitoria, in attesa che sopravvenga in un prossimo futuro una nuova legge che disponga il superamento della confluenza e il ritorno alla situazione *quo ante*.

Ad ogni modo, riteniamo necessario e chiediamo:

- a. l'informazione
  - sugli effetti del provvedimento per ciascun Centro di Responsabilità e per i singoli uffici dirigenziali, compresi quelli delle due reti territoriali;
  - sulle funzioni, compiti e localizzazione dei Dirigenti delle professionalità sanitarie;
  - su quali sono i risultati attesi dal ridimensionamento, sotto l'aspetto dell'efficienza, qualità ed economicità;
  - su quali saranno le implicazioni derivanti dall'innovazione organizzativa sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità del Personale in genere e dei Dirigenti in particolare.
- b. l'emendamento del progetto di DPR con riferimento ai seguenti aspetti:
  - maggiore concentrazione delle funzioni istituzionali, quanto meno quelle logistiche e strumentali;
  - attribuzione delle funzioni ad ogni ufficio dirigenziale non generale, secondo la classificazione voluta dal CCNL (consulenza studio e ricerca; ispettivi; operativi centrali; operativi periferici);
  - riequilibrio della distribuzione degli uffici dirigenziali non generali, superando le palesi enfattizzazioni sopra evidenziate;
  - per gli uffici del territorio (settore lavoro e settore sanità) esplicitazione del numero e delle localizzazioni;
  - riassetto organizzativo delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, assicurando ogni possibile sinergia con gli uffici territoriali del "settore" sanitario.

Roma, 8 dicembre 2008

**DIRSTAT**

Giuseppe De Cicco

**C.I.D.A. – U.N.A.D.I.S.**

Pasquale Michienzi