



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

*Il contratto degli Statali offre strumenti e soluzioni possibili per la PA del futuro*

## I MALI DELLA PA NON DIPENDONO DAI SINDACATI

*di Barbara Casagrande – Segretario Generale UNADIS*

I dirigenti pubblici delle Funzioni Centrali hanno seguito con interesse il rinnovo del contratto del personale del Comparto, dato che la disciplina, giuridica ed economica, dei nostri collaboratori è una leva importante che ci viene fornita per rendere sempre più efficiente la Pubblica amministrazione.

Lamentiamo da anni che la Pubblica amministrazione italiana è afflitta soprattutto, in estrema schematizzazione, da tre mali: il blocco del **turn-over**, da cui discendono la *vecchiaia anagrafica* dei dipendenti pubblici che restano, una *contrazione degli organici*, tale da rendere insostenibile il carico di lavoro dei presenti e l'esigenza di *esternalizzare* funzioni e/o di assumere a tempo determinato i cd *precari*, per far fronte a compiti tipici del perimetro del pubblico; la mancanza di un **sistema realmente premiante** dei meriti, che responsabilizzi per obiettivi e retribuisca in maniera corrispondente; la **superfetazione normativa** che, a vari livelli, appesantisce la gestione.

Il Contratto Collettivo del personale non è lo strumento idoneo per risolvere tutti questi problemi, né lo si può pretendere: tuttavia, l'ipotesi sottoscritta il 23 dicembre scorso è decisamente apprezzabile perché prende atto di alcune delle criticità sopraccennate e offre strumenti per superarle (*e sorprende che un esperto di organizzazione come Francesco Verbaro non l'abbia colto – cfr Ilsole24ore di lunedì 8 gennaio 2018*).

Il sindacato, che ha rinnovato il CCNL dopo otto anni di blocco, ha mostrato interesse, infatti, agli incrementi economici e a istituti giuridici migliorativi dello status di chi è già dipendente, ma anche all'introduzione di nuove figure professionali, che noi dirigenti da sempre chiediamo a gran voce.

La risposta a questo serio vulnus all'efficienza pubblica è nello stanziamento per nuove assunzioni previsto dalla legge di Bilancio.

Nell'ipotesi di CCNL sono potenziati un orario di lavoro e tipologie del rapporto di lavoro flessibili, e la premialità individuale; sono introdotti una serie di istituti "normo-economici" volti a favorire la serenità e l'alacrità del dipendente nello svolgimento dell'incarico affidatogli.

L'ipotesi di CCNL reca misure che consentono alla PA di rendere al meglio la missione di servizio pubblico che le compete, tramite un personale motivato e responsabilizzato: il sindacato ha ottenuto strumenti utili per recuperare il senso dell'appartenenza allo Stato e l'orgoglio di servire la Repubblica, sia per gli ormai pochi dipendenti ancora in servizio, che possono essere valorizzati, aggiornati e premiati, sia per chi entrerà nella PA, perché selezionato per merito o perché fidelizzato da contratti a tempo indeterminato.

In tale ottica va letto l'articolo 12, che espressamente prevede una Commissione paritetica sui sistemi di classificazione del personale, che deve concludere i propri lavori entro maggio, per individuare nuove figure professionali e valorizzare quelle esistenti.

Unione Nazionale dei Dirigenti dello Stato  
Via Quintino Sella, 41 – 00187 Roma  
Tel./FAX (0039) 06 42012931

sito web: [www.unadis.it](http://www.unadis.it) – e-mail: [unadis2012@gmail.com](mailto:unadis2012@gmail.com), [info@unadis.it](mailto:info@unadis.it)  
Aderente a CODIRP



# UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI  
DIRIGENTI DELLO STATO

I due concetti sono in antitesi solo ad un occhio distante dalla PA: a chi vi lavora quotidianamente non sfugge che è necessario sia introdurre nuove competenze, sia riconoscere correttamente quelle di chi è presente. Altri articoli dell'ipotesi del CCNL evidenziano l'attenzione concreta al sostegno di processi di cambiamento organizzativo: gli articoli 52 e 53 sulla formazione e sull'aggiornamento professionale, ad esempio, ma anche l'articolo 6, che istituisce un organismo paritetico per l'innovazione.

La pubblica amministrazione può fornire servizi migliori ai cittadini se i dipendenti sono coinvolti in una dimensione progettuale di carattere organizzativo.

L'ipotesi di CCNL sottoscritta è particolarmente pregevole, proprio perché recupera il ruolo del sindacato, che, nel pubblico impiego, accanto alla tutela degli iscritti e agli incrementi retributivi, si preoccupa di contrattare una disciplina che orienti il dipendente al bene comune, che è la cifra specifica con cui ciascuno opera nella PA.

Noi dirigenti auspichiamo di poter lavorare con collaboratori motivati, e siamo abituati a coinvolgerli nei processi e progetti di organizzazione e innovazione: l'apporto collaborativo che viene dai dipendenti – tramite i sindacati che li rappresentano – è uno strumento indispensabile per far crescere il nostro Paese.

L'ipotesi di CCNL del personale, nel disegnare un rinnovato ruolo per l'organizzazione di categoria di chi lavora nella PA, invita a superare individualismo, egoismo e autoreferenzialità: servirà, ora, utilizzare gli strumenti offerti con la maturità necessaria, da parte di dirigenti e dipendenti e delle rispettive organizzazioni di categoria.