

# ***BOLLETTINO SINDACALE***

del 03-marzo-2009

## **Uno sguardo sul mondo del pubblico impiego SPECIALE VICEDIRIGENZA A.C. 2031**

E' stato un periodo di intensa attività per noi tutti dirigenti sindacali di UNIVIP. Sapevamo di essere al "rush" finale e ce la siamo giocata tutta. Abbiamo raccontato ai nostri politici cosa accade nelle amministrazioni, e lo abbiamo fatto con prove e documenti alla mano. Atti certi, dal contenuto inequivocabile. Volevamo essere sicuri che avrebbero discusso di argomenti che ci stanno a cuore - come la vicedirigenza - con consapevolezza e cognizione di causa.

Abbiamo caldeggiato la soppressione dell'articolo 7 dell'A.C. 2031 perché l'interpretazione proposta dal Governo non ci convince, ed abbiamo molto apprezzato gli emendamenti presentati dall'on.le LO PRESTI (PDL), DELFINO (UDC) e PALADINI (IDV) che hanno saputo tradurre in fatti le nostre argomentazioni.

Abbiamo cercato di spiegare che la figura del vicedirigente, intesa quale vicario del dirigente, è molto importante nell'organizzazione del lavoro.

Nei nostri Ministeri. i dirigenti generali hanno un vice direttore generale, che lo sostituisce in caso di assenza o impedimento, e lo coadiuva e lo supporta nello svolgimento della sua attività. Ma anche il questore, il prefetto, il Presidente della Camera o del Senato, hanno un vice. Trattandosi di cariche pubbliche, è evidente che la loro individuazione e nomina debba rispondere a criteri di trasparenza e legalità che solo una legge dello Stato può garantire. I pubblici funzionari non possono essere nominati sulla base di un rapporto fiduciario, perché esercitano una pubblica funzione, al servizio esclusivo della Nazione e retribuiti con i soldi dei contribuenti italiani.

Chi potrebbe ritenere possibile che un dirigente scelga il suo vice senza alcun rispetto di regole improntate alla imparzialità e al buon andamento della amministrazione?

C'è poco da scherzare!

Il dirigente non è un politico. Il principio della netta separazione tra politica e amministrazione impone che la scelta dei candidati nell'esercizio delle pubbliche funzioni avvenga mediante concorso, come recita l'art. 97 della Costituzione, al fine di garantire la selezione dei migliori.

Solo il legislatore può derogare a questa regola di rango costituzionale. Di qui il senso della norma sulla vicedirigenza.

Se fosse stato un semplice incarico o un profilo professionale, il Parlamento non si sarebbe di certo scomodato.

L'interpretazione del Ministro Brunetta (o di chi per lui), non ci convince. Non la comprendiamo.

Chi interpreterà la norma interpretativa?

La risposta non può che essere una: la contrattazione collettiva, cioè Governo e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Vale a dire, Governo e CGIL, CISL e UIL.

Si ripete la storia di oltre 10 anni fa, quando con la legge 28 dicembre 1995 n. 549, sulla base dello stesso principio, enfatizzando l'importanza della contrattazione collettiva si stabilì di attribuire all'ARAN, d'intesa con le OO.SS. maggiormente rappresentative, il compito "di definire procedure finalizzate alla riqualificazione professionale del personale".

Doveva rappresentare un momento di crescita per il Paese, culturale e professionale. Determinò invece un aumento esponenziale della spesa pubblica. Furono stanziati 180 miliardi di lire, che tradotti in euro sono pari a 90 milioni.

Servirono per garantire a 18.477 unità del personale nel solo Ministero delle Finanze di passare ad una fascia economica superiore. Su questa stessa scia altre amministrazioni si sono presto adeguate, e in nome della flessibilità nella gestione delle risorse umane, si sono compiute operazioni clientelari in danno alle finanze dello Stato. Provate a moltiplicare 90 milioni di euro per il numero dei Ministeri, aggiungete anche gli altri 10 comparti di contrattazione e avrete l'idea di quanti soldi sono stati spesi.

Per effetto delle riqualificazioni si è prodotto nel tempo uno slittamento verso le posizioni apicali di tutto il personale impiegatizio in possesso del solo diploma. Tranne, ovviamente per quel personale laureato che già si trovava in posizione apicale.

La vicedirigenza doveva costituire, tra l'altro, uno sbocco professionale proprio per quei funzionari.

Sarebbe costata in un anno 15 milioni di euro (invece dei 90) e avrebbe interessato circa 15.000 unità di personale in tutti i comparti su tutto il territorio nazionale (invece dei 18 mila solo nel MEF). Ancora una volta sarebbe stata la contrattazione a disciplinare l'istituto, come per le riqualificazioni nel 1995.

**Ma la vicedirigenza non è mai stata attuata.**

**PERCHE' ? Vi state chiedendo.**

Noi crediamo che la risposta possa essere una sola: perché la legge definiva in maniera puntuale i destinatari.

Se è la legge a stabilire chi ha diritto ad accedere alla vicedirigenza, il potere della contrattazione - cioè del Governo (attraverso i suoi dirigenti) e delle OO.SS.- risulta compresso.

Non sembra sospetta tutta questa resistenza mostrata fino ad oggi anche da CGIL, CISL e UIL?

Cosa dovremo pensare se d'improvviso questi sindacati dovessero cambiare idea?

Le riqualificazioni potevano essere una buona risposta alla necessità di qualificare il personale. Ma la legge non ha definito i margini di intervento delle parti, e le procedure sono state condotte tutt'altro che nella direzione giusta. Lo sa bene la Corte Costituzionale che è stata costretta ad intervenire per ben due volte per censurarle.

Perché il Governo vuole ripetere lo stesso errore?

Il livellamento operato in questi ultimi anni dalla contrattazione ha comportato l'attribuzione di incarichi e di fasce retributive più alte a personale non sempre in possesso dei requisiti culturali richiesti e sulla base di un'ampia discrezionalità.

Nello Stato, infatti, i sistemi di valutazione del personale sono autoreferenziali ed anche i controlli vengono effettuati dagli stessi che attribuiscono gli incarichi. Non si può lasciare alla discrezionalità delle parti la regolamentazione dei

pubblici uffici, senza prevedere e stabilire normativamente ed inderogabilmente limiti e confini a questo potere.

La modificazione della vicedirigenza, così come richiesta dal Governo, non favorirà di certo la già compressa autonomia dei funzionari nello svolgimento dei propri compiti istituzionali. Assisteremo ancora una volta al mercimonio degli incarichi e alla corsa all'iscrizione del partito del momento e del sindacato simpatizzante.

A danno, ancora una volta, del Paese e della sua crescita.

### **LA MERITOCRAZIA DI BRUNETTA**

Nella seduta n. 29 del 30 luglio 2008, nell'aula del Senato, il Ministro Brunetta dichiarò "nello stato in cui versa la P.A. non è facile differenziare né introdurre misure per premiare comportamenti virtuosi e penalizzare le anomalie".

Noi crediamo che il presupposto fondamentale per realizzare una meritocrazia credibile all'interno degli apparati pubblici sia un'organizzazione amministrativa fondata sul principio della trasparenza, in base al quale tutte le decisioni di managerialità e funzionalità siano conoscibili e condivisibili.

Se pensassimo, come vorrebbe il ministro Brunetta, che l'amministrazione sia una grande azienda privata tesa a fornire servizi per soddisfare –a seconda dei casi- le necessità ed il benessere dei cittadini italiani, dovremmo necessariamente concludere che il sig ministro è il datore di lavoro dei pubblici dipendenti ed i dirigenti sono i suoi collaboratori.

Per evitare dipendenti improduttivi e demotivati, dunque, il datore di lavoro (cioè il Ministro della funzione pubblica pro tempore) deve necessariamente reclutare una classe dirigente all'altezza del compito.

Come vengono reclutati i dirigenti nelle amministrazioni pubbliche?

Il Ministro sceglie i Direttori generali, i quali a loro volta scelgono gli altri dirigenti.

Ma il Ministro come sceglie i direttori generali?

E' intuibile! Spesse volte riconferma quelli precedenti, ma poi –forse perché non è sicuro di aver fatto bene- si circonda di consulenti di sua fiducia e attribuisce incarichi dirigenziali a esperti, funzionari, magistrati, professori reclutati dall'esterno (ma anche dall'interno) che il più delle volte non hanno fatto nessun concorso, né per dirigente né per funzionario come vorrebbe l'art. 97 della Costituzione. La stessa cosa fanno i dirigenti generali. In questo modo si realizza la meritocrazia nelle nostre amministrazioni. Infatti, si diventa dirigenti perché si ha il merito di conoscere le persone "giuste". Abbiamo condotto un'analisi sui criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali nelle amministrazioni pubbliche e abbiamo scoperto delle cose interessanti.

Nella AGENZIE FISCALI, per esempio, gli incarichi dirigenziali vengono conferiti al personale della ex carriera direttiva a seguito di procedure di interpello concordate con le OO.SS maggiormente rappresentative, quelle stesse che si oppongono alla istituzione della vicedirigenza.

Vediamo prima i numeri.

Nell'Agenzia delle Entrate il numero di posizioni dirigenziali di seconda fascia ammonta all'incirca a 1400 unità. Di queste, 835 sono attribuite a dirigenti, 38 ad interim (cioè svolte contemporaneamente dallo stesso dirigente), 503 sono attribuite al personale direttivo (della III area) e 24 risultano non assegnate.

Nell'Agenzia del territorio il numero di posizioni dirigenziali di seconda fascia ammonta all'incirca a 369 unità. Di queste, 212 sono attribuite a dirigenti, 63 ad interim, e 94 sono attribuite al personale direttivo.

Nell'Agenzia delle Dogane, il numero di posizioni dirigenziali che abbiamo censito ammonta a circa 91 unità. Di queste, 40 risultano assegnate a dirigenti, mentre le restanti 51 (più del 50%) sono attribuite al personale direttivo della III area.

Come vengono conferiti gli incarichi?

Nell'Agenzia delle dogane, per esempio, come si legge nella nota n. 15287 del 3 settembre 2008 della stessa Agenzia, i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali sono quelli già oggetto di informativa e di concertazione con le OO.SS nella riunione del 19 aprile 2006, integrati a seguito di nuove e fondamentali considerazioni. Infatti l'Agenzia ritiene che siano maturate le condizioni per consentire la partecipazione alle procedure di interpello anche ai funzionari della terza area posizioni retributive F1 e F2 (gli ex C1, per intenderci) che abbiano maturato cinque anni di servizio nella agenzia e nell'area. Nessun riferimento al titolo di studio o alla necessità di indire regolari procedure concorsuali. Anche nell'Agenzia del territorio ed in quella delle Entrate, la logica è la stessa. I posti vacanti da dirigente non vengono messi in concorso ma assegnati sulla base di procedure "paraconcorsuali" di ampia discrezionalità, secondo criteri che cambiano a seconda del caso o delle circostanze. L'attribuzione di incarichi dirigenziali non è materia di poco rilievo, in quanto presume una capacità gestionale fondamentale nell'organizzazione del lavoro. Solo così è possibile evitare di avere dipendenti demotivati, o come preferisce definirli il ministro Brunetta -dietro suggerimento del suo amico Pietro Ichino- fannulloni. Ma la capacità gestionale deve essere verificata prima e valutata poi. Per verificarla è necessario approntare un sistema di regole chiare e trasparenti, conosciute da tutti e fondate su criteri di buon senso ed imparzialità. Il Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali ha emanato la direttiva n. 10 del 19 dicembre 2007, alla quale le amministrazioni dovrebbero attenersi. In essa si sottolinea come ancora una volta, in tema di conferimento di incarichi dirigenziali, le amministrazioni devono riferirsi a criteri meritocratici e trasparenti. Non può esserci meritocrazia senza trasparenza. Perché nascondere ciò che risponde a logiche premianti? Per questa ragione è stata creata la banca dati della dirigenza presso il dipartimento della Funzione pubblica. Nella direttiva, infatti, si legge testualmente "è necessario che il Dipartimento venga costantemente e puntualmente informato sulla situazione dei ruoli dirigenziali, sui passaggi per mobilità e sugli incarichi dirigenziali conferiti a qualsiasi titolo. Allo scopo si richiama l'attenzione sulla necessità di trasmettere le relative informazioni, come peraltro disposto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 108 del 2004 e dall'art. 28, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (introdotto dalla legge n. 186 del 2004), attraverso la banca dati della dirigenza raggiungibile dal sito internet del Dipartimento della Funzione pubblica all'indirizzo: <https://dardo.innovazionepa.it>".

La banca dati consente di avere informazioni:

- sulle dotazioni organiche,
- sulla situazione del ruolo dei dirigenti di prima e seconda fascia;
- sulle posizioni di mobilità a qualsiasi titolo dei dirigenti e sulla eventuale presenza di dirigenti privi di incarico;
- su tutti gli incarichi di livello dirigenziale anche a dirigenti di altre amministrazioni pubbliche e ad estranei;
- sui posti di funzione dirigenziale vacanti.

Peccato che quando si digiti l'indirizzo, ottenuta la prima schermata in cui vengono visualizzate tutte le amministrazioni pubbliche (Monopoli di Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti, Ministeri, ecc.) al momento di accedere ai dati pubblici il sistema risponde con la frase "APPLICAZIONE AL MOMENTO NON DISPONIBILE. RIPROVARE PIU' TARDI"

E' inutile riprovare. Noi lo abbiamo fatto, ma senza risultato.

Chissà se il prof. Brunetta lo sa che è dal 2004 che si legifera sulla trasparenza degli incarichi dirigenziali o se è convinto che "l'operazione trasparenza" sia

un'idea innovativa del suo mandato. Nelle strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, (quindi senza nessuna selezione e nessun concorso) ammontano a 45 unità. Di queste, 16 sono di livello dirigenziale generale con retribuzioni che si aggirano da un minimo di € 140.788 ad un massimo di € 209.950 annui lordi e sono attribuite a funzionari pubblici a ad estranei all'amministrazione. Le restanti posizioni dirigenziali non generali hanno retribuzioni che vanno da un minimo di € 66.552 ad un massimo di 82.058. Nel Ministero della Difesa, gli incarichi dirigenziali di III fascia attribuiti in base alla stessa norma sono tre e sono assegnati a personale direttivo della ex area C (C2 e C3) con retribuzioni che si aggirano da un minimo di € 67.725,56 ad un massimo di € 81.721,13 annui lorde. Se si pensa che un dirigente con almeno 10 anni di anzianità nella stessa amministrazione con incarico di IV fascia (quindi una fascia retributiva superiore) percepisce circa € 50.000 annui lordi, viene il dubbio che l'ostacolo a che l'area della vicedirigenza si realizzi sia determinato proprio dalla possibilità di continuare a "premiare" i meritevoli stipulando con essi contratti da dirigente a tempo determinato, la cui durata minima è di tre anni e quella massima è di cinque anni (il tempo di una legislatura e quindi di un Governo), come richiede la legge. L'istituzione della vicedirigenza ridurrebbe i margini di manovra per quei politici così sensibili alla meritocrazia, perché attribuirebbe in piena autonomia, in base ad una semplice disposizione di legge e a costi nettamente inferiori, compiti di livello dirigenziale a quegli stessi funzionari direttivi. Come si può accettare che sia la legge ad individuare i destinatari di certe funzioni?

La legge è generale ed astratta e favorisce troppi ed indiscriminatamente. Il ministro Brunetta, convinto assertore della meritocrazia, ha pensato bene di sistemare le cose, proponendo un emendamento all'art. 17 bis del decreto legislativo 165 del 2001 "norma interpretativa della vicedirigenza" in base al quale sarà la contrattazione collettiva a valutare l'opportunità se istituire o meno la vicedirigenza.

Cosa è cambiato? Niente!

C'è da scommettere, però, che adesso tutti avranno un'illuminazione e sapranno finalmente cosa fare. E poiché sono trascorsi oramai 7 anni da quando la norma è stata scritta, ed altrettanti sono passati dalle prime procedure di riqualificazione grazie alle quali gli impiegati di concetto sono diventati funzionari direttivi, è necessario inventarsi un ulteriore sbocco "professionale" per consentire la progressione in carriera di questi ultimi.

Quindi, si diventerà vicedirigenti allo stesso modo di come oggi si diventa dirigenti, sulla base di accordi sindacali che consentiranno di promuovere i "meritevoli".

Chi sa scegliere il sindacato giusto o conosce il politico influente, avrà il merito di essere premiato con retribuzioni accessorie ben differenziate. In un momento in cui le risorse economiche scarseggiano, bisognava pur trovare un sistema che garantisse le solite entrate ai soliti bravi!

Gli altri non ne avranno a male, perché sapranno che hanno meritato di non essere premiati.

Fino alle prossime elezioni, è naturale!

**UFFICIO STAMPA UNIVIP**



- VIETATE LE TELECAMERE NEGLI SPOGLIATOI
- NO ALLE IMPRONTE DIGITALI PER LE PRESENZE DEI LAVORATORI
- TRAFFICO TELEFONICO: DIRETTIVA CORRETTA SECONDO LA CORTE DI GIUSTIZIA UE

## **Vietate le telecamere negli spogliatoi Il Garante le fa rimuovere in un centro dietetico**

Si reca in un centro dietetico per perdere peso e finisce immortalata dalle telecamere negli spogliatoi. Interviene il Garante per la privacy che fa rimuovere l'impianto di videosorveglianza e cancellare le immagini registrate. L'Autorità si è pronunciata a seguito della segnalazione di una donna in cura presso un centro dietetico che ha denunciato l'installazione di telecamere collocate all'ingresso esterno, negli spogliatoi e nell'ambulatorio dove si effettuano le visite mediche. L'interessata ha dichiarato di essere stata sempre invitata dai medici a togliersi anche della biancheria intima prima di essere sottoposta alle visite.

A seguito delle ispezioni dell'Autorità è stato accertato che l'ambulatorio medico utilizzava cinque telecamere che registravano le immagini dei clienti, due installate all'ingresso della struttura e tre posizionate all'interno degli spogliatoi: due in quello femminile e una in quello maschile. La loro installazione è stata giustificata dalla struttura medica con motivi di sicurezza e tutela dei beni dei clienti, poiché in passato si erano verificati svariati furti. La presenza delle telecamere era segnalata con avvisi posti sulla porta di ingresso all'ambulatorio, sulla scala di accesso alla reception, nella sala di attesa, sulla porta di accesso al reparto cure e negli spogliatoi.

Nel suo provvedimento (relatore Giuseppe Fortunato), l'Autorità ha ritenuto che la collocazione di telecamere operanti in modo continuo negli spogliatoi determinasse un'intromissione ingiustificata nella vita privata delle persone risultando lesiva della loro riservatezza e dignità. E ha vietato all'ambulatorio l'ulteriore trattamento dei dati personali raccolti mediante l'impianto di videosorveglianza e la distruzione delle relative videoregistrazioni.

Il provvedimento ribadisce quanto stabilito in un precedente intervento del Garante del marzo 2007 relativo ad alcune telecamere installate negli spogliatoi di una piscina, che riprendevano indebitamente clienti e ospiti.

## **No alle impronte digitali per le presenze dei lavoratori E' uno strumento troppo invasivo e sproporzionato**

Le aziende non possono utilizzare sistemi di identificazione biometrica per controllare le presenze e gli orari di entrata e di uscita dei propri dipendenti se non vi sono particolari esigenze di sicurezza. E' uno strumento troppo invasivo e sproporzionato. Lo ha ribadito il Garante per la protezione dei dati personali che

ha vietato ad un'azienda l'ulteriore trattamento dei dati raccolti attraverso un sistema di rilevazione di impronte digitali che l'azienda aveva fatto installare, in alcune delle sue sedi allo scopo di poter corrispondere l'esatta retribuzione ordinaria e straordinaria ai propri lavoratori. Il caso era stato sollevato da uno dei dipendenti che si era rivolto al Garante chiedendo che fosse verificata la correttezza dell'installazione di un sistema di rilevazione degli orari di ingresso e di uscita basato sull'impiego delle impronte digitali.

Dai controlli effettuati e dalle dichiarazioni rese all'Autorità dalla società non sono state individuate ragioni specifiche in grado di giustificare l'adozione di questo sistema di riconoscimento. Nelle sedi in cui era stato installato l'impianto non era stata infatti segnalata alcuna particolare e comprovata esigenza di sicurezza, come, ad esempio, potrebbe verificarsi laddove vi siano aree aziendali "sensibili" che richiedono particolari modalità di accesso. Per di più, il sistema era stato installato senza che fosse stato raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, o vi fosse l'autorizzazione del Ministero del lavoro: procedura che, prevista dallo Statuto dei lavoratori, va osservata, come stabilito da una recente sentenza della Cassazione, anche nel caso in cui le apparecchiature consentano di controllare la presenza sul luogo di lavoro dei dipendenti.

Richiamando quanto stabilito dal Codice privacy e dalle Linee guida in materia di lavoro privato del novembre 2006, l'Autorità ha dunque vietato all'azienda il trattamento di dati effettuato perché illegittimo e invasivo.

## **Traffico telefonico: direttiva corretta secondo la Corte di giustizia Ue**

La Corte di giustizia Ue ha pubblicato la sentenza sul ricorso presentato nel 2006 dall'Irlanda contro Parlamento e Consiglio Ue rispetto alla direttiva 2006/24, che disciplina la conservazione dei dati di traffico telefonico e telematico (<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=IT&Submit=rechercher&numaff=C-301/06>). In pratica, la Corte riconosce che Parlamento e Consiglio hanno scelto correttamente di emanare la direttiva in base all'articolo 95 del Trattato che istituisce la Comunità europea (Trattato Ce).

L'articolo 95 del Trattato Ce permette al Consiglio Ue di adottare strumenti normativi (come le direttive) per armonizzare le legislazioni nazionali al fine di favorire il funzionamento del mercato interno. L'Irlanda (cui si era unita successivamente anche la Slovacchia) riteneva che la direttiva 2006/24 sulla conservazione dei dati di traffico telefonico e telematico non fosse finalizzata a migliorare il funzionamento del mercato interno, bensì a favorire la raccolta di questi dati per scopi di sicurezza pubblica e lotta al terrorismo. Scopi che fanno parte, invece, della cosiddetta "cooperazione giudiziaria e di polizia in materia penale", disciplinata da un altro Trattato, quello sull'Unione Europea.

La Corte di giustizia ha respinto il ricorso facendo rilevare che la direttiva è stata adottata nel 2006 proprio per evitare incongruenze tra le norme che vari Paesi Ue, fra cui l'Italia, avevano già promulgato rispetto alla conservazione dei dati di traffico telefonico e telematico. Queste incongruenze avrebbero influito negativamente sul mercato interno: era quindi corretto il ricorso all'articolo 95 del Trattato Ce per porre rimedio a tale "distorsione".

La Corte ha ritenuto, inoltre, che la direttiva sul traffico telefonico e telematico non intendeva armonizzare le disposizioni sull'accesso ai dati e le modalità per il loro uso da parte delle autorità di polizia e giudiziarie, come invece sostenuto

dall'Irlanda. Tali disposizioni restano materia di cooperazione giudiziaria e di polizia ai sensi del Trattato Ue.

## **L'attività del Garante. Per chi vuole saperne di più**

Gli interventi e i provvedimenti più importanti recentemente adottati dall'Autorità Garante ai media: pubblicati dettagli che rendono identificabile la ragazza violentata a Roma - Comunicato del 16.2.2009

Amministratori di sistema: prorogati i termini per gli adempimenti - Comunicato del 23.2.2009

No ai test sulla paternità senza il consenso del figlio – Comunicato del 24.2.2009

Garante privacy su foto Eluana – Comunicato del 27.2. 2009