

Pa, piani triennali per assunzioni e mobilità

ROMA Lo si potrebbe definire come un piano industriale per la pubblica amministrazione. Un progetto di ristrutturazione. Ogni tre anni verranno definiti dei piani di fabbisogno del personale. Saranno cioè, superate le rigide piante organiche che esistono oggi. Le amministrazioni dovranno dire di quali professionalità hanno effettivamente bisogno per svolgere il loro lavoro. La predisposizione di questi piani potrebbe comportare degli «esuberanti» di personale, che verranno gestiti attraverso le procedure di mobilità, le stesse già applicate per le Province, e che permettono il ricollocamento dei dipendenti in altre amministrazioni entro 50 chilometri. La novità è contenuta nelle bozze di riforma del pubblico impiego discusse nella riunione fiume di ieri tra il governo e i sindacati. Il passaggio dalle piante organiche ai fabbisogni, dovrebbe comportare una riorganizzazione complessiva della macchina burocratica, spostando le persone dove effettivamente servono.

LE ALTRE NOVITÀ Non solo. Le norme prevedono anche la possibilità di effettuare assunzioni mirate. Se dai piani triennali dovesse emergere la necessità per le amministrazioni di dotarsi di nuove competenze o di nuove figure professionali, potrebbero utilizzare gli spazi che si creano dalla riorganizzazione per effettuare questi concorsi mirati. Per mettere il dipendente giusto al posto giusto, sarà anche predisposto un «sistema informativo nazionale sul lavoro pubblico». Un archivio elettronico che raccoglierà i dati sul personale delle amministrazioni, comprese le professioni e le competenze.

I NODI DA SCIOGLIERE Ieri, intanto, nel lunghissimo vertice con Cgil, Cisl e Uil, alcune questioni poste dai sindacati sarebbero state risolte. A cominciare dal rapporto tra il contratto di lavoro e la legge. I sindacati chiedevano che le regole inserite nel primo, prevalessero in ogni caso sulle previsioni normative, comprese quelle in vigore e non solo quelle future. E soprattutto che il contratto facesse premio sulla legge anche quando quest'ultima prevede una «inderogabilità». Un tema che riguardava soprattutto la riforma della Buona Scuola, nella quale il governo aveva inserito, appunto, il divieto per la contrattazione collettiva di derogare alle norme inserite nel provvedimento. Questo significa che il futuro contratto del comparto «istruzione» potrà rivedere alcuni dei punti previsti dalla legge. Anche un altro nodo considerato essenziale dai sindacati, è stato sciolto. Si tratta delle cosiddette «gabbie» della legge Brunetta, quelle che prevedono che i premi debbano essere distribuiti in una maniera estremamente selettiva: il 50% delle somme disponibili al 25% dei dipendenti più bravi, il restante 50% al successivo 50% di dipendenti e, infine, nulla all'ultimo 25% di statali, quelli giudicati «peggiori». L'accordo, recepito nella bozza del provvedimento, prevede che sarà il contratto collettivo nazionale a stabilire la quota di risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale, fissando dei criteri idonei a «garantire una significativa differenziazione dei giudizi» e «un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati». Oltre a Cgil, Cisl e Uil, ieri è stata ascoltata anche la Confsal, altro sindacato rappresentativo. Oggi il confronto proseguirà e domani ci dovrebbe essere un vertice finale con i segretari per chiudere l'intesa in tempo per la conferenza con le Regioni, il cui via libera è necessario per portare il provvedimento venerdì in consiglio dei ministri. Intanto scendono in campo anche i dirigenti. «Non è vero che i dirigenti pubblici italiani sono i più pagati: sono i meno motivati, i meno incentivati e privi di un meccanismo premiale che li stimoli», hanno fatto sapere Direr e Direl, le organizzazioni che rappresentano la dirigenza regionale e locale, confederate nella Codirp, che domani presenteranno le loro proposte per «una riforma della Pubblica amministrazione che valorizzi merito e competenze».