

COORDINAMENTO MINISTERO INTERNO

Prot. n. 2_163_INTERNO

Roma, 19 febbraio 2010

Info Interno n. 1

Ministero dell' Interno

Ultime notizie

Di seguito sono riportate tutte le ultime novità del Coordinamento Nazionale, che potete richiedere in sede o consultare sul sito web www.uglstatali.it:

Continua la campagna denigratoria senza che nessuno informi i cittadini sulle reali condizioni di lavoro dei Pubblici Dipendenti

Valutazione civica su attività e servizi delle pa

Avviato ufficialmente dal Dipartimento della funzione pubblica un progetto che mette il cittadino al centro della valutazione dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni.

Il progetto sperimentale sulla valutazione civica coinvolge 14 amministrazioni pubbliche e viene realizzato in collaborazione con le associazioni Cittadinanzattiva e Fondaca nell'ambito del PON-Governance 2007-2013.

L'obiettivo è la verifica delle modalità di programmazione e miglioramento dei servizi pubblici dal punto di vista dei cittadini.

L'iniziativa pilota e assolutamente innovativa anche a livello europeo coinvolge 14 comuni delle regioni obiettivo convergenza - Campania, Calabria, Puglia e Sicilia.

Il percorso di sperimentazione si focalizza sul tema della "qualità urbana" - intesa come qualità degli ambienti in cui i cittadini si muovono, vivono, socializzano, lavorano. L'attività di rilevazione sarà condotta direttamente dai cittadini e garantirà, per le amministrazioni coinvolte, utili indicazioni su come migliorare i propri servizi.

Saranno direttamente i cittadini-monitori (cittadini selezionati e formati per la realizzazione della ricerca) a raccogliere, nei prossimi mesi, dati e informazioni in alcuni quartieri e spazi delle città coinvolte. Questo avverrà in parte attraverso

l'osservazione diretta dei cittadini e, in parte, attraverso interviste e materiali messi a disposizione dalle amministrazioni locali.

Nell'incontro di mercoledì 20 gennaio, che si è svolto a Roma presso il Dipartimento della Funzione Pubblica e ha dato ufficialmente il via al progetto, sono state presentate alle amministrazioni coinvolte, le fasi di lavoro da realizzare nei territori di riferimento; inoltre sono stati discussi gli strumenti di indagine per verificarne la fattibilità e l'applicabilità.

Il lavoro procederà con il coinvolgimento e la formazione dei cittadini-monitori e, successivamente, con la raccolta e l'analisi dei dati, finalizzati alla definizione di indicazioni utili per il miglioramento dei servizi monitorati.

La sperimentazione della valutazione civica si concluderà a giugno 2010 con la presentazione e la discussione dei dati e delle informazioni raccolte e con la condivisione di prime idee di miglioramento dei servizi.

Fonte: Dipartimento funzione pubblica

Fasce di reperibilità e assenteismo: avevo torto io e ragione Brunetta

Carlo Mochi Sismondi

I controlli si riallungano: i fannulloni calano" - "In calo l'assenteismo tra gli statali. Brunetta: merito delle fasce orarie""Più ore di reperibilità, meno malati""Visite fiscali serrate, cala l'assenteismo"...

Insomma avevo torto. È bastato annunciare l'aumento della reperibilità da quattro a sette ore e le assenze, che erano cresciute e non di poco, di nuovo crollano in questa pubblica amministrazione che faccio sempre più fatica a (ri)conoscere. Io avevo creduto, avevo sperato che così non sarebbe stato, che in realtà non ci fosse quella stretta correlazione tra controlli e assenze che invece i numeri ci impongono di accettare.

Quelli che vedete sopra sono alcuni dei titoli con cui pochi giorni fa sono stati salutati sui quotidiani i dati relativi alle assenze tra i dipendenti pubblici nel dicembre 2009 che, dopo mesi di aumenti importanti rispetto agli stessi mesi dell'anno passato, sono tornate ai livelli raggiunti dopo la riforma, confermando quindi di fatto il cosiddetto "effetto Brunetta". E questo è successo in concomitanza con l'annuncio dell'allungamento delle fasce di reperibilità che passano da 4 a 7 ore (dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00). Difficile non vederci un nesso causale: più controlli, meno assenze. Insomma avevo torto ed ero un ingenuo a credere il contrario: davvero ci sono un sacco di "furbetti" che attuano quelli che in linguaggio forbito si chiamano "comportamenti opportunistici" e si danno malati per fare altro. Una volta costretti a casa preferiscono andare in ufficio, così non perdono, per poco che sia, anche l'indennità di presenza.

Eppure non mi rassegno: da inguaribile ottimista non riesco a credere che esistano tanti falsi malati, tanti lavoratori che non aspettano altro che di marcare visita e farla franca. Qualcosa non mi torna. Eppure i dati sono quelli e parlano chiaro. E allora perché non mi arrendo all'evidenza e mi do pace? Forse perché continuo a pensare che una vittoria sull'assenteismo ottenuta con più controlli e più tornelli sia una vittoria fragile. Una vittoria che si fonda sulla sabbia delle normative sempre mutevoli e non sulla roccia di un diverso clima di lavoro. Forse perché credo che vittorie di questo genere siano in realtà mezze sconfitte: perché sanciscono l'incapacità (o l'impossibilità per i più pessimisti) di creare ovunque posti di lavoro dove si fa il proprio dovere con soddisfazione, dove ci si sente parte di una squadra, dove ci si sente riconosciuti. Forse perché mi ricordo il sondaggio che, nel 2005, fece il Dipartimento della Funzione Pubblica (allora si occupava di benessere organizzativo) assieme all'Università di Roma La Sapienza. Si scoprì che la maggiore causa dell'insoddisfazione nel lavoro pubblico era data dalla percezione di una sostanziale non equità nel trattamento e di non riconoscimento dei meriti, delle capacità, delle professionalità.

Forse perché mi sono stufato di leggere sui giornali triti luoghi comuni contro il lavoro pubblico, perché conosco innumerevoli esempi di impegno intelligente ed appassionato e il sorrisetto di quelli che "te l'avevo detto io..." mi fa impazzire di rabbia.

Forse perché leggo le centinaia di commenti (vedi ad es. questa discussione) che arrivano sul nostro sito e che parlano di professionalità negate, di talenti sprecati, di appartenenze politiche o di clan che fanno premio su ogni altro merito.

Forse perché semplicemente mi sbaglio...

Da domani obbligo cartellino con nome impiegato Riforma Brunetta

ROMA - L'impiegato pubblico dietro lo sportello d'ora in poi ci penserà due volte prima di essere svogliato e scortese con il cittadino al di là del vetro. Scatta da domani, infatti, l'obbligo per il personale a contatto con il pubblico di indossare un cartellino identificativo con il proprio nome e cognome. In alternativa si potrà esporre sulla scrivania una targa con il nominativo. Lo prevede la riforma 'antifannulloni' del ministro Renato Brunetta in vigore da metà novembre. Il provvedimento, infatti, fa decorrere l'obbligo di esposizione del cartellino dopo novanta giorni dall'entrata in vigore della stessa riforma. Se la norma non sarà rispettata il dirigente responsabile dell'ufficio potrà essere sanzionato con la decurtazione dello stipendio. La riforma esclude dall'obbligo del cartellino identificativo alcune categorie, per il tipo di compiti loro attribuiti, che saranno individuate da ogni amministrazione. L'esclusione sarà contenuta in uno o più decreti del presidente del consiglio o del ministro della Pubblica

Amministrazione su proposta del ministro competente. Per le amministrazioni non statali sarà necessario il via libera della Conferenza Stato-Regioni e della Conferenza Stato-città ed autonomie locali. In vista della decorrenza di domani dell'obbligo, il ministero richiamerà le amministrazioni alla sua osservanza e ad indicare le categorie che andranno escluse.

Riforma Brunetta: chi valuterà i dirigenti *Teresa Petrangolini*

Con la Riforma Brunetta si rafforza il sistema di valutazione dei dirigenti della PA e del personale in generale. Si tratta di un passaggio importante che rende più vincolante e più serio il sistema premiante, spesso confinato ad essere un aspetto del tutto irrilevante della gestione del sistema amministrativo e della misurazione delle performances. Prova ne è il fatto che anche i corrispettivi economici, relativi al merito e al raggiungimento degli obiettivi, sono diventati via via sempre più esigui, rispetto alla retribuzione complessiva. Con la creazione del nuovo sistema che ha tra i suoi perni la nascita di organismi indipendenti di valutazione dei dirigenti, è possibile imprimere una svolta alla centralità del merito rispetto alla posizione e agli avanzamenti automatici di carriera. A questo punto si pongono almeno due questioni che fanno entrare in campo la risorsa "cittadino-utente": le fonti informative su cui si costruisce la valutazione e soggetti che devono concorrere a realizzarla.

Nel primo caso potrebbe essere utile domandarsi: ma come può una amministrazione costruire una valutazione più oggettiva possibile di fronte a sistemi, come quelli delle amministrazioni pubbliche, che sono notoriamente complessi? Come evitare la classica buccia di banana dell'autoreferenzialità? Nessun dirigente può pensare che un'unica fonte possa dirgli "la verità" circa la capacità di un suo capo dipartimento o di unità operativa di raggiungere obiettivi adeguati ad esempio alle attese dei cittadini. Non basta il giudizio dei diretti superiori o l'indagine commissionata alla società esterna sul gradimento degli utenti. Ciò che fa la differenza è la capacità di utilizzare più fonti di informazione e più strumenti di misurazione. Se vorrò valutare un servizio rivolto al pubblico o comunque fortemente orientato all'utenza, non potrò non considerare quanti e quali reclami sono arrivati sul quel servizio o i punteggi emersi dalla valutazione civica (audit civico) sull'orientamento al servizio dei cittadini. Un sistema complesso come la PA non può avere una valutazione semplificata, perché è per sua natura multistakeholder e multifattoriale. Viceversa non si spiega come mai può succedere – e succede – che per una stessa Asl uno studio sulle performance aziendali e manageriali faccia risultare l'Ente al top della qualità, mentre la rilevazione dei cittadini sia di segno diametralmente opposto. La verità probabilmente non sta nel mezzo, come sarebbe semplicistico dire, ma sarà anch'essa articolata, così come la valutazione del dirigente di quel servizio.

Questo discorso esaurisce la prima questione, quella delle fonti e quindi degli strumenti di valutazione. Senza un lato civico – che vale massimamente per amministrazioni con forte impatto per i cittadini – la valutazione è monca ed eccessivamente semplificata. Mancherebbe il punto di vista di un soggetto esterno, che non è solo indipendente ma è anche interessato al buon funzionamento del servizio e soprattutto autonomo rispetto all'amministrazione. Ciò significa che le forme di audit civico sono indispensabili per una corretta misurazione della qualità degli operatori della PA e che i risultati della valutazione devono entrare come indicatori nel sistema premiante. Il rischio è altrimenti quello di far perdurare la situazione attuale, dove la gran parte delle informazioni sull'effettivo funzionamento di un Ente pubblico non entrano nel sistema di valutazione dei suoi dirigenti.

Il secondo tema riguarda chi deve materialmente fare la valutazione. In Italia esistono poche ma significative esperienze di presenza di cittadini "esperti" nei Nuclei di valutazione della dirigenza, prevalentemente concentrati nelle Asl. La Regione Lazio ha addirittura inserito prima in una linea guida e recentemente nel Piano sanitario regionale, quello costruito d'intesa con il Governo per risanare la sanità pubblica, la presenza in tali organismi di rappresentanti di organizzazioni di tutela dei diritti dei cittadini. L'esperienza di questi anni è stata molto positiva, non solo perché ha consentito l'inserimento di un punto di vista nuovo e non marginale nella valutazione, ma perché ha rafforzato l'idea che a far parte di questi organi debbano essere soggetti indipendenti, come prevede la Riforma Brunetta. Indipendenti non solo perché non lavorano nell'amministrazione che devono valutare – che sarebbe il minimo – ma perché portatori di una competenza civica esterna all'amministrazione, che ben si sposa con altre professionalità, come quella dei tecnici della valutazione, sempre più diffusi in Italia. Questo inserimento ha consentito con più facilità di realizzare l'obiettivo indicato sopra, vale a dire quello di costruire una valutazione multistakholder, rispondente alle esigenze di sistemi "aziendali" complessi. I risultati in molti casi sono stati molteplici: meno punteggi massimi con una graduazione corretta, apertura di un rapporto meno burocratizzato e più dialogico con i dirigenti giudicati, la messa in campo e la conciliazione tra punti di vista diversi, la collaborazione con i direttori generali per adeguare via via sistemi di indicatori e metodi di valutazione. Una esperienza positiva che andrebbe raccolta e valorizzata nella messa in opera della nuova riforma.

QUESTO E' UN ESEMPIO DI CIO' CHE VIENE SCRITTO E DIVULGATO ORMAI DA PIU' DI UN ANNO E CIO' CONTRIBUISCE AD AUMENTARE IL DISAGIO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ministero

29.01.2010

Razionalizzare ed ottimizzare. Così cambia la struttura organizzativa del ministero dell'Interno

In Gazzetta ufficiale il decreto del Presidente della Repubblica 24 novembre 2009, n.210

Con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale del decreto del Presidente della Repubblica 24 novembre 2009, n.210, si razionalizza e ottimizza l'organizzazione delle spese e dei costi di funzionamento del ministero dell'Interno.

In vigore dal 12 febbraio 2010, il regolamento, composto di 8 articoli e predisposto ai sensi della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (articolo 1, comma 404 - 416) e dell'articolo 74 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112 (convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133) interesserà sia gli uffici centrali di livello dirigenziale generale sia il personale dell'amministrazione civile dell'Interno destinatario del Contratto collettivo nazionale del lavoro (Ccnl) comparto Ministeri.

Nel particolare, vengono:

- apportate modifiche all'assetto organizzativo di tre Dipartimenti (Affari interni e territoriali, Libertà civili e immigrazione, Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie);
- soppressi dodici posti di funzione di prefetto nonché sette posti di funzione di vice prefetto e sessanta posti di funzione di viceprefetto aggiunto;
- rideterminate le dotazioni organiche del personale non dirigente dell'Amministrazione civile dell'interno.

Grazie e un cordiale abbraccio.

Il Coordinatore Nazionale UGL-Interno
Gianni Giangregorio