

# RIFORMA AMMINISTRATIVA

MENSILE DELLA FEDERAZIONE FRA LE ASSOCIAZIONI ED I SINDACATI NAZIONALI DEI DIRIGENTI, VICEDIRIGENTI,  
FUNZIONARI, PROFESSIONISTI E PENSIONATI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Anno LXX n. 10 – OTTOBRE 2019

Poste Italiane Spa-Sped. In A.P.D.L. 353/2003  
(conv.in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 com.1 (Tar.Roc)  
N. progressive I – Periodicità mensile – Aut. DCB/CENTRO  
Valida dal 6.4.2006 Ind. Teleg. Dirstat c/cp n.13880000

Direzione Redazione Amministrazione  
Via Aonio Paleario, 10 – 00195 Roma  
Tel. 06.32.22.097  
e.mail redazione: [dirstat@dirstat.it](mailto:dirstat@dirstat.it)  
[www.dirstat.it](http://www.dirstat.it)



## INCONTRO DELLA DIRSTAT-FIALP CON IL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Il 22 ottobre u.s. c'è stato l'incontro del Ministro della Funzione Pubblica On. Dott.ssa Fabiana Dadone con la Delegazione Dirstat-Fialp composta dal Presidente dello stesso sindacato per i Ministeri e Agenzie Fiscali Dott. Arcangelo D'Ambrosio, accompagnato dal Vice Segretario Dott. Francesco Bozzanca e dal Componente della Giunta Avv. Giandomenico Catalano. L'incontro, franco e cordiale, ha toccato a 360 gradi le problematiche della Pubblica Amministrazione tra le quali la separazione tra vertice politico e amministrativo. Tra l'altro, il Presidente, ha sostenuto che rappresenta un errore parlare di separazione fra vertice politico e amministrativo laddove deve esistere un rapporto costruttivo tra i due apparati perché, è in sostanza, la violazione dell'autonomia dirigenziale il punto di criticità del sistema. E' stato posto l'accento sul fallimento della contrattualizzazione del lavoro nella dirigenza cosiddetta privatizzata, perché non è tutelata come la dirigenza "doc" (prefetti, ambasciatori, dirigenza militare, professori universitari e magistrati).

A parte tutto, le predette categorie hanno avuto i rinnovi contrattuali (2018-2021) sin dal luglio 2017 con l'inserimento dei cosiddetti automatismi retributivi: ovviamente questo stato di cose crea frizione fra le categorie e mal contenti diffusi. Altro punto di criticità è l'art. 19 del D.L. 165/2001, che non solo non ha creato quella osmosi auspicabile tra pubblico e privato, ma ha inserito nella Pubblica Amministrazione – salvo rarissime e pregevoli eccezioni – elementi con scarse competenze. L'estensione della normativa sulle posizioni di elevata professionalità, legge 23/12/2017, n. 205, potrebbe essere l'elemento di raccordo tra dirigenti e elevate professionalità. Sono stati anche segnalati al Ministro, gli elementi di criticità del contratto della Macroarea 1 (Medici della Salute, Difesa, etc.) e sarà inviato al Ministro, con comunicazione successiva, una specifica sulle problematiche.

IL PRESIDENTE DIRSTAT-FIALP  
SETTORE MINISTERI-AGENZIE FISCALI  
Dott. Arcangelo D'Ambrosio

## Relazione del Presidente Dirstat-Fialp sette Ministeri-Agenzie fiscali per l'incontro con il Ministro On. Dott.ssa Fabiana Dadone

### Premessa

La FEDERAZIONE DIRSTAT-FIALP aderente alla CONFEDIR, Federazione rappresentativa nella macroarea 1 dirigenziale e nell'area della Presidenza del Consiglio dei Ministri, apprezza e condivide la dichiarazione del Ministro: **“Non servono riforme radicali né atteggiamenti inutilmente punitivi che finiscono per frustrare anche chi lavora bene. Meglio promuovere buone pratiche e interventi mirati”**. Purtroppo non è stata questa, sinora, esclusa eccezioni, la strada “riformatrice”. **“Qualcuno ha dimenticato che la dirigenza, i professionisti ed il personale operante nelle Pubbliche Amministrazioni sono il fulcro vitale e strategico per lo sviluppo del Paese.** La maggiore criticità è tuttora la cosiddetta mancata separazione **tra vertice politico ed amministrazione**, il conferimento dagli incarichi e i sistemi di valutazione e formazione. Manca inoltre, **un raccordo fra dirigenza e il restante personale**. Inoltre occorre riformare le leggi Brunetta e Madia sulla riduzione dei comparti e delle aree di contrattazione, ripristinando la corresponsione del TFR a tutti i dipendenti all'atto del pensionamento.

### 1. SEPARAZIONE TRA VERTICE POLITICO ED AMMINISTRATIVO

Abbiamo sempre sostenuto che è un errore parlare di separazione tra vertice politico ed amministrativo, perché è necessario invece un apporto costruttivo fra i due apparati. E' quindi la **violazione dell'autonomia dirigenziale punto di criticità del sistema**, da anni sempre denunciato, dovuto sostanzialmente al dilagare degli incarichi di tipo fiduciario (art. 19 comma 6, D.Lgs n. 165/2001) nonché al sostanziale **fallimento della “contrattualizzazione” del lavoro pubblico della dirigenza**. A ciò si aggiunga che spesso **molti incarichi dirigenziali civili sono affidati rispettivamente a ufficiali delle Forze Armate**, mortificando nei settori di riferimento (Difesa, Finanze, Interno etc.) **il lavoro e le aspettative dei dirigenti civili**, perché se ne **occupano ovviamente anche i posti in organico**. Nella disciplina vigente **il comma 6 dell'art. 19** dispone che gli incarichi possono essere conferiti da ciascuna amministrazione, entro il limite del **10 per cento** della **dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli e dell'8 per cento** della

dotazione organica di quelli appartenenti alla prima fascia, a tempo determinato, fornendone esplicita motivazione, “a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nei ruoli dell’Amministrazione”. La disposizione è chiara nell’assegnare una valenza residuale agli incarichi esterni, che sono attribuibili soltanto in mancanza di dirigenti interni in grado di assolvere quei compiti comunque sempre nel rispetto del limite percentuale predeterminato. L’art. 19 comma 6 del decreto legislativo 165 del 2001 era stato pensato per coinvolgere persone di comprovata esperienza provenienti anche da mondi diversi nel processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. L’idea era quella di creare una sorta di “osmosi” tra dirigenza pubblica e dirigenza privata, affinché nell’amministrazione pubblica giungessero stimoli imprenditoriali e modalità diverse di concepire il lavoro. Nella pratica ciò non è avvenuto. Salvo rarissime e pregevoli eccezioni, gli incarichi di dirigenti di prima e di seconda fascia ex art. 19 comma 6 sono stati un modo di piazzare una serie di figure che gravitano intorno al sottobosco politico, che invece di ricevere un reddito di inclusione o di cittadinanza, percepiscono invece un vero e proprio vitalizio, dai 4000 agli 8000 euro al mese, occupando poltrone per cui non avevano una specifica competenza ed in spregio all’art 97 della Costituzione che prevede l’accesso per concorso nella pubblica amministrazione. Per questo motivo Signora Ministro, questa organizzazione sindacale chiede che, nel suo progetto di riforma della pubblica amministrazione in cui i dirigenti hanno sicuramente un ruolo chiave, vi sia un giro di vite sul numero e sulle modalità di conferire questi incarichi: mandi i suoi ispettori a verificare i curricula attraverso i quali questi signori sono stati selezionati, cosa che non vogliamo e non possiamo fare noi. Magari, scoprirà che dietro gli altisonanti titoli di direttore scientifico o tecnico con cui si andava a chiedere il contratto di ingaggio, prima dello sbarco sul pianeta dirigenza pubblica privatizzata (nel settore dirigenza pubblica “doc” prefetti, ambasciatori, magistrati, dirigenza militare etc. questo “sconcio” non esiste) nel precedente lavoro la remunerazione di questi candidati era equiparabile ad impiegati di seconda area, quindi neanche direttivi. Insomma, a fronte dello sbandieramento di chissà quali competenze, dopo lo “sbarco” si scopre che il privato pagava una miseria questi personaggi: di solito, se ci sono alti meriti, è proprio nel privato, in una economia di mercato, che si strappano i migliori contratti! Se questi signori vantano titoli accademici, non si tratta mai di docenti in organico di ruolo, ma semplicemente di professori con incarichi universitari annuali, cioè dei supplenti.

La situazione dell’assegnazione arbitraria degli incarichi universitari di questo tipo è stata talmente scandalosa che il Ministro pro-tempore Gelmini è dovuto ricorrere ai ripari con la legge n. 240/2010, in forza della quale bisogna avere superato un esame di abilitazione nazionale ed essere, quindi, inseriti in un elenco per potere ricevere dalle università questo tipo di incarico. Se, Signora Ministro, decidesse fare una seria ricognizione di questi contratti, scoprirebbe che molti sono stati accesi agli inizi del terzo millennio e sono ancora in essere, magari in posizioni diverse, presentando gravi anomalie. Pertanto se un contratto a tempo determinato è in linea con la normativa, i continui rinnovi implicano nei fatti una continuità lavorativa senza avere fatto un pubblico concorso, siamo fuori dalla Costituzione. Si aggiunga che questo tipo di incarichi dovrebbe essere assegnato solo per profili dove non si recuperano

all’interno di ciascuna singola Amministrazione le professionalità necessarie. Tale assioma è smentito dai “balletti” di questi dirigenti senza concorso, che saltano da una poltrona all’altra, dimostrando di essere buoni per tutte le posizioni (e quindi di non avere alcuna competenza specifica) occupando posizioni tecniche che dovrebbero essere assegnate solo ai dirigenti di ruolo.

Auspico di avere instillato nella Sua coscienza qualche ragionevole dubbio sulla bontà delle nostre affermazioni, confidiamo in Suo autorevole intervento per sanare questa incresciosa situazione.

## 2. CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

E’ necessario ribadire che “tutti i dirigenti a tempo indeterminato hanno diritto ad un incarico”. La Corte Costituzionale con l’ordinanza del 30 gennaio 2002 ha affermato che la normativa prevede garanzie con riguardo sia al conferimento che alla revoca dell’incarico. La Corte ha altresì ribadito che la “privatizzazione” comporta la protezione degli interessi dei dirigenti di ruolo con la consistenza del diritto soggettivo ed ha sottolineato con le sentenze n. 313 del 1996 e n. 193 del 2002 come sia indispensabile che il regime di diritto privato assicuri comunque tutela adeguata dei dirigenti onde garantirne l’imparzialità.

- Nell’assegnazione degli incarichi devono essere valutati i meriti, i titoli professionali ed i risultati conseguiti dai dirigenti. I criteri per il conferimento dell’incarico dirigenziale devono ispirarsi al principio meritocratico sancito dalle norme della Costituzione e dalla giurisprudenza.
- Occorre anche precisare che in caso di insussistenza tra i dirigenti di ruolo dell’amministrazione della professionalità richiesta l’eventuale attribuzione dell’incarico ad un dirigente esterno ai sensi dell’art. 19, comma 5 bis o comma 6 del decreto legislativo 165/2001 deve avvenire per avviso pubblico da pubblicare sul sito istituzionale. La Corte dei Conti è stata più volte chiara, ma non seguita su questo punto.
- Rotazione degli incarichi. E’ necessario tener conto che sulla materia incide la normativa anticorruzione, benché la stessa ANAC si è posta il problema gestionale, ed ha riconosciuto che “la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione solo se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico” (Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015).

## 3. OBIETTIVI E VALUTAZIONE

Va evidenziata l’esigenza, per i dirigenti, che il “piano delle performance” sia concordato con le OO.SS., di concerto con il nucleo di valutazione strategica o organismo similare.

Gli obiettivi devono essere assegnati in tempo utile e, nel caso di crisi di Governo, il cambiamento degli stessi obiettivi deve segnare l’inizio del nuovo ciclo di valutazione!

Le Pubbliche Amministrazioni devono gestire la “performance”, ma i nuclei di valutazione di cui innanzi devono monitorare almeno mensilmente lo stato di raggiungimento degli obiettivi, anche attraverso incontri periodici con i dirigenti interessati, consigliando azioni correttive per colmare “scostamenti”. I “valutatori” devono riferire periodicamente all’autorità politica vigilante gli elementi di “vera” criticità recependone le indicazioni.

**In conclusione:**

- gli **obiettivi devono essere predeterminati in modo idoneo e tempestivo**;
- i **risultati da perseguire**, predeterminati al momento del conferimento dell'incarico dirigenziale **devono essere specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali** (art. 5 del d.l. 06/07/2012, n. 95);
- deve essere garantita una **compiuta "definizione" dell'oggetto di valutazione** che non può essere il mero **rispetto delle norme**, ma la capacità manageriale di realizzare gli obiettivi, cosa difficile, vista la "presenza" della contabilità di Stato, ma non impossibile.

#### 4. RACCORDO TRA DIRIGENTI E RESTANTE PERSONALE

Può avvenire con l'estensione a tutti i funzionari dello Stato ed Enti e Agenzie collegate della normativa sulle **posizioni organizzative di elevata responsabilità (poer)** prevista dall'art. 1 comma 93 della legge 23/12/2017 n. 205. L'art. 1 comma 93 della Legge 23/12/2017, n. 205 concerne l'istituzione di tali posizioni solo nelle Dogane, Agenzie fiscali e Monopoli, per concorso interno riservato all'area dei funzionari.

Provvedimento, nato sotto il Governo Renzi, che andrebbe esteso a tutti i funzionari delle Amministrazioni dello Stato e Agenzie ed Enti normativamente collegati. Lo schema a suo tempo predisposto dalla DIRSTAT fu inviato agli Uffici di Palazzo Chigi, a diversi parlamentari e senatori, (all.1) ma si discostava dal provvedimento già varato in un solo punto, perché la proposta DIRSTAT prevede, per partecipare al concorso, il possesso della laurea magistrale, in coerenza con quanto stabilito per l'ingresso in carriera, il che avrebbe evitato il "ricorso" (da noi non condiviso perché preferiamo la trattativa) alla magistratura presentato da altro sindacato. Le POER (posizione organizzative di elevata responsabilità) sono infatti l'anello mancante soltanto nell'Amministrazione pubblica privatizzata, vengono finanziate a costo zero, quando è prevista la soppressione di posizioni dirigenziali, con rapporto di 1 a 4: per ogni posizione dirigenziale soppressa si costituiscono 4 posizioni di elevata responsabilità. Viene così eliminato il grande "vulnus" dell'Amministrazione italiana privatizzata, si ripete, introducendo un raccordo tra dirigenza e area direttiva. Ovviamente, per remunerare il maggior carico di lavoro dei dirigenti, sarebbe opportuno destinare maggiori risorse contrattuali alla stessa dirigenza privatizzata. Per completezza di informazione: che nella P.A. non privatizzata esiste un'area "direttiva", sia nell'ambito militare che civile, e la stessa "area quadri" esiste nel mondo del lavoro privato da sempre.

#### 5. RINNOVI DEI CONTRATTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER IL TRIENNIO 2019-2021: L'INFELICE IDEA DI RIDURRE AREE E COMPARTI

Il decennale blocco della contrattazione ha permesso alla Pubblica Amministrazione un risparmio di circa 10 miliardi di euro: certificato dalla Ragioneria dello Stato nell'Annuario Statistico. Le nuove articolazioni di contrattazione sono state definite nel CCNQ del 13 luglio 2016, per la dirigenza si è passati da 8 a 4 aree dirigenziali: Una delle conseguenze dell'accorpamento doveva essere una progressiva omogeneizzazione, eliminando le differenze nella struttura della retribuzione e nell'entità delle voci, anche allo scopo di favorire la mobilità del personale, ma la questione enfatizzata dalla Funzione pubblica *pro tempore* non ha avuto concreta attuazione per la scarsità delle risorse disponibili che hanno impedito di

"ripristinare" anche i cosiddetti "automatismi retributivi" presenti invece da rinnovi contrattuali dell'Amministrazione pubblica non privatizzata. Confermiamo, quindi, le nostre valutazioni negative sulle ultime due riforme Brunetta – Madia come dichiarato in tutte le sedi istituzionali, riforme che hanno tra l'altro ridotto e confermata la riduzione dei comparti e le aree di contrattazione, per l'errata convinzione che nel Paese esista la "Pubblica Amministrazione", mentre la realtà è palesemente diversa. Esistono invece molteplici Amministrazioni, che hanno compiti e percorsi diversificati, nonché finalità e necessità diverse, specifiche missioni e specifiche professionalità al loro interno. Gli effetti di tale impostazione, che sono alla base delle emergenti e prevedibili difficoltà di definizione dei contratti collettivi di lavoro, (ancora non sono stati rinnovati quelli dell'area funzioni locali e Presidenza del Consiglio dei Ministri) dimostrano come la riduzione delle Aree ed il conseguente accorpamento delle stesse siano discutibili e necessitano di una revisione, per la presenza (sia nel comparto che nella dirigenza) di figure analoghe ma aventi voci stipendiali diverse. I contratti della dirigenza "doc" (Prefetti, Ambasciatori, Dirigenza Militare, Professori Universitari etc.) sono stati chiusi da tempo (dal luglio 2017 quelli della dirigenza militare, compresi gli ufficiali sino al grado di Ten.Col., i sottufficiali, e truppa ) con piena soddisfazione sotto il profilo economico e normativo delle categorie interessate. Si ripete: sono stati reintrodotti in tali contratti i cosiddetti "automatismi retributivi" (passaggi di grado, di livello stipendiale, scatti di stipendio etc.) che permettono di adeguare le retribuzioni anche in caso di "blocco contrattuale".

#### 6. TFR DA CORRISPONDERE SUBITO DOPO IL PENSIONAMENTO

Uno dei "provvedimenti punitivi" del Ministro Brunetta prevede di corrispondere ai pubblici dipendenti, il TFR a rate e dilazionato nel tempo. La recente legge del Governo "Conte uno" in effetti accorcia i tempi di concessione del TFR per importi sino a 50.000 euro: questa legge non risolve il problema. Infatti prima della legge Brunetta entro 30 giorni dal pensionamento il dipendente pensionato, riceveva per intero il TFR, senza "corse ad ostacoli", avendo pagato sino all'ultimo mese di servizio i contributi per maturare lo stesso TFR. Cosa c'entrano ora con le Banche e gli "anticipi in prestito"? La procedura prevista dalla legge del Governo Conte uno è lunga, macchinosa: un decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dopo il "concerto" con altri Ministeri, dovrà superare altri "esami" (Garante privacy, Antitrust, Consiglio di Stato), poi il diritto sarà "certificato" e sarà necessario l'intervento dell'ABI per concedere la "cessione del credito". Se non bastasse, dovrà intervenire un "fondo di garanzia" che secondo qualcuno sarebbe bene non si "inceppasse". RingraziandoLa, Sig.ra Ministro, per il suo interessamento alla problematiche esposte Le auguriamo di vero cuore buon lavoro.

## COMUNICATO

Roma, 11 ottobre 2019 - La DIRSTAT FIALP comunica agli iscritti e simpatizzanti che il giorno 9 ottobre 2019 e seguenti non (dicesi non) ha firmato l'ipotesi di accordo concernente la macro area I (v. allegato nel sito). La situazione sino ad ora è confermata.

**Il Presidente Dirstat-Fialp  
(settore Ministeri e Agenzie Fiscali)**

**LETTERA PER I MEDICI DELLA SALUTE****DIRSTAT****MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI-  
INCONTRO CON IL MINISTRO DARIO FRANCESCHINI**

**On.le Dott. Fabiana Dadone** *Ministro per la Pubblica Amministrazione*, **Prof. Roberto Gualtieri** *Ministro dell'Economia e Finanze*, **On.le Dott. Roberto Speranza** *Ministro della Salute*

La DIRSTAT ha incontrato martedì 1° ottobre il Ministro per i Beni e le Attività Culturali l'On. Dario Franceschini. Abbiamo ringraziato il Ministro ed espresso apprezzamento per aver convocato la riunione con le Organizzazioni sindacali, rivolgendogli le nostre più sincere congratulazioni per la sua nuova nomina.

Egredi Ministri, la presente per rendere le SS.LL. consapevoli dello stato di malcontento dei Medici del Ministero della Salute i quali nella tornata contrattuale decorrente dal 1 gennaio 2016-2018, non ancora conclusa, (è stata siglata solo la preintesa) hanno visto "dimezzato" lo stanziamento a loro destinato previsto dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3 (3 milioni e 900 mila euro) per sanare la sperequazione economica, oltre quella giuridica creatosi nel tempo nei confronti di altri lavoratori. Tale legge, se la tornata contrattuale si fosse svolta regolarmente, avrebbe prodotto i suoi effetti dall'1 febbraio 2018, normativamente ed economicamente. Questa situazione è stata da noi segnalata alla Signora Ministra della Pubblica Amministrazione nell'incontro del 22 ottobre 2019. Il ritardo contrattuale ha consentito giustamente di includere nei destinatari i medici dell'AIFA, senza che si aumentasse proporzionalmente lo stanziamento previsto nella legge n. 3/2018, spostando la decorrenza della perequazione al 1 gennaio 2019. La norma rivisitata è stata inserita infatti nella legge di Bilancio, (dicembre 2018) in vigore dal 1 gennaio 2019 (artt 145 commi 375 e 376). Inoltre, nel contratto 2016-2018 non c'è stata quella omogeneizzazione normativa ed economica prevista nella "direttiva Madia" (ritenute per malattia più alta di tutte, iscrizione non rimborsata all'albo professionale, specificità di funzione medica, etc.). Di qui la necessità di porre rimedio, sapendo che il contratto appena chiuso non lo consente, anche perché siamo a fine del 2019 e dal 1 gennaio 2019 .... "dovrebbe decorrere il nuovo contratto": è quindi necessaria una ulteriore norma di perequazione (come quella prevista nel 2018). Nella riunione a Palazzo Chigi del 23 ottobre u.s. tra il "Premier" Avv. Prof. Giuseppe Conte ed altra categoria di dirigenti pubblici" lo stesso Premier ha ventilato la possibilità di sanare queste situazioni, che incidono negativamente sul buon andamento della Pubblica Amministrazione, facendo ricorso ai 3 miliardi di risparmio vario e per maggiori entrate (vi sono dicasteri ad esempio in cui il **divario retributivo è del 30% tra le "componenti" lavorative, come la Difesa, in cui già è stato concluso un accordo con il Ministro. In realtà quelli riportati erano i dati della nota di aggiornamento del documento di economia e finanza per il 2019, al 23 ottobre u.s., dati che sono stimati per difetto poiché nel frattempo, a tali risparmi si sono aggiunti altri 1,7 miliardi per gli anni 2020 (300 milioni), 2021 (900 milioni) e 500 milioni (2022) scaturenti dalle economie sulla cosiddetta quota 100, da cui potrebbero emergere nuove risorse (riduzioni delle "finestre" di uscita). Altre risorse, non ancora quantificate, dovrebbero provenire dalle minori uscite per il reddito di cittadinanza.** La Ragioneria Generale dello Stato "aveva già inserito" nella manovra "risorse" per un allineamento retributivo nei Ministeri, considerato che alcune Amministrazioni non sono in grado di provvedere con fondi propri e altre hanno la possibilità di soddisfare le richieste dei dipendenti in altro modo. La richiesta che avanziamo è, quindi, soprattutto una "proposta di giustizia" retributiva, onde evitare malcontenti che si ripercuotono sul servizio, creando turbative all'ordinamento. Si tratta in effetti di stanziamento di entità "compatibile e minimale", da considerare non come "costo" ma al pari di investimento, per migliorare il servizio pubblico. Si confida nell'attenzione delle SS.LL.

Nel nostro intervento abbiamo ribadito le perplessità già espresse dalla nostra Organizzazione in merito alla recente riorganizzazione del Ministero, abbiamo rilevato le criticità che ci auguriamo vengano superate. In particolare abbiamo sottolineato che la riorganizzazione ha un impianto fortemente centralista, i futuri correttivi per la DIRSTAT devono avere come obiettivo la semplificazione, per evitare sovrapposizioni di funzioni ed eccessive ingerenze dell'amministrazione centrale nelle competenze tecnico-scientifiche delle strutture periferiche. Abbiamo chiesto l'ampliamento della dotazione organica della dirigenza, insistendo sulla necessità di porre particolare attenzione nella definizione dei criteri per l'affidamento degli incarichi dirigenziali e per la formazione del personale.

E' stato apprezzato l'intervento del Ministro che ha dichiarato di non voler una controriforma della riforma, riconoscendo tuttavia l'esigenza di un'attenta riflessione sulle criticità evidenziate dalle OO.SS. per eventuali correttivi e un'attenzione particolare al personale del Ministero che ha una rilevanza cruciale. La DIRSTAT ha chiesto per il personale, sia per il reclutamento che per la formazione un intervento coordinato con il Ministero della Funzione Pubblica e con la Scuola Nazionale di Amministrazione. Abbiamo sottolineato che la disomogeneità dei trattamenti economici del personale del MIBAC rispetto a quello di altre Amministrazioni, non potrà risolversi facilmente a causa dell'accorpamento dei comparti e delle arre di contrattazione, tale impostazione è alla base delle emergenti e prevedibili difficoltà di definizione dei contratti collettivi di lavoro della dirigenza, cosa che sta accadendo anche per l'Area Funzioni Centrali. Al termine dell'intervento abbiamo auspicato che il confronto possa proseguire anche in seno Organismo paritetico per l'innovazione, nuovo strumento di partecipazione sindacale.

**RIFORMA AMMINISTRATIVA****Mensile della Dirstat Informativo-Politico-Sindacale****Direttore Responsabile:** ARCANGELO D'AMBROSIO**Vicedirettore:** FRANCA CANALA**Direttore Amministrativo:** SERGIO DI DONNA**Coordinamento di redazione:** Pietro Paolo Boiano - Cataldo Bongermano - Gianluigi Nenna - Angelo Paone - Carla Pirone**Editore:** DIRSTAT - Via Aonio Paleario, 10 - 00195 Romatel. 06.32.22.097 [www.dirstat.it](http://www.dirstat.it) [dirstat@dirstat.it](mailto:dirstat@dirstat.it)**Registrazione Tribunale di Roma n. 804 del 04 aprile 1949**

Salvo accordi scritti presi con la segreteria della Federazione la collaborazione a "Riforma Amministrativa" è a titolo gratuito. Le foto, le vignette e alcuni articoli sono stati in parte presi da internet e quindi vanno valutati di pubblico dominio.

(Il Segretario Generale Dirstat – Dott. Arcangelo D'Ambrosio)

**Questo numero è stato chiuso ad OTTOBRE 2019****Dott. Arcangelo D'Ambrosio**