

Analizzare i comportamenti concreti delle persone e dei capi del personale e le modalità attraverso le quali si esplica il ruolo di capo del personale nel contesto attuale.

Si è svolto il 5 dicembre u.s., presso la sede dell'Aran, un incontro fra capi del personale di amministrazioni pubbliche di diversi comparti, nell'ambito di una ricerca Aran "Stili direzionali dei responsabili delle risorse umane", diretta dal prof. Mimmo Carrieri.

Lo studio finale sarà presentato nei prossimi numeri di Araninforma ma riportiamo alcuni elementi emersi durante l'incontro (che segue una serie di interviste sulla base di uno specifico questionario e che sarà comunque riportato in modo completo) perché, confrontando esperienze e problematiche, ha fatto emergere punti di vista interessanti.

L'idea di fondo del progetto di ricerca è quella di analizzare i comportamenti concreti delle persone e dei capi del personale e le modalità attraverso le quali si esplica il ruolo di capo del personale nel contesto attuale, caratterizzato da molte criticità e difficoltà. L'attività di ricerca si lega anche all'attività di monitoraggio dei contratti integrativi svolta dall'Agenzia e da cui emergono segnali precisi sulla situazione attuale.

L'intenzione è anche di allargare la visuale dal tradizionale ambito delle relazioni sindacali (sicuramente di grande criticità e bisognoso di attenzione sia in generale, sia dopo le modifiche apportate dalla legge Brunetta) al più ampio ruolo della gestione del personale nella pubblica amministrazione in un momento attuale caratterizzato da forti vincoli, economici e non, ma anche da una forte domanda di cambiamento, di miglioramento di servizi, di maggiore efficienza.

Il presupposto di questa indagine è che nelle pubbliche amministrazioni esista una rete vitale di attività e di personale che è orientato a produrre risultati e un elemento nodale, da questo punto di vista, è rappresentato dai responsabili del personale e delle risorse umane e molto dipende da quello che loro fanno, non solo in omaggio a leggi e regole generali ma anche con stili personali per affrontare i micro problemi: come organizzano la loro giornata, come riescono a

neutralizzare la ridondanza procedurale che affligge le nostre amministrazioni, come riescono a rapportarsi con il personale a prescindere dagli aspetti gerarchici e formali ma in modo più reticolare e informale.

All'incontro hanno partecipato direttori del personale e dirigenti delle aree bilancio e personale di amministrazioni locali, regioni, sanità, agenzie fiscali e ministeri.

Uno dei primi problemi affrontato nell'incontro è stato quello delle risorse economiche e ciò in parte era ovvio, in quanto il blocco della contrattazione, la *spending review* e il generale contenimento dei costi sono ovviamente elementi che costituiscono una preoccupazione costante per i capi del personale.

Però, in realtà, la tematica è risultata meno scontata di quanto si potesse ritenere in quanto da un lato si è rilevato come la stessa storia della contrattazione nel settore pubblico abbia spesso portato a una determinazione delle risorse che veniva dopo le volontà e le esigenze di programmazione delle attività da parte delle pubbliche amministrazioni. Dall'altro lato si è rilevato come i vincoli economici debbano essere visti sia come limitazioni, ovviamente, ma anche opportunità in quanto sviluppano (o dovrebbero sviluppare) una maggiore spinta ad una razionalizzazione della macchina organizzativa e del personale stesso e ad un utilizzo più efficiente delle scarse risorse per l'incentivazione.

Nello stesso tempo è evidente la preoccupazione dei dirigenti del personale stretti fra un sindacato, che non appare al passo con i tempi, e un vertice politico che è sempre alla ricerca del consenso facile ed è poco o nulla orientato verso una politica di più ampio respiro che veda l'ammodernamento delle amministrazioni come prioritario. Altro elemento con cui confrontarsi, in questa fase di riduzione delle spese, sono le ispezioni del MEF e gli interventi della Corte dei conti.

La particolarità della funzione di capo del personale è emersa anche dall'importanza data all'atteggiamento dei dipendenti, analizzato al di là del rapporto mediato attraverso i sindacati o le Rsu.

E' stato sottolineato come l'età dei dipendenti pubblici, ormai particolarmente elevata (sino a 54 anni di età media in alcuni settori), fra altri elementi negativi, sia anche, psicologicamente e

culturalmente, un freno all'innovazione, alla riorganizzazione, alla stessa mobilità. Nelle amministrazioni (poche) che hanno potuto, almeno negli anni passati, procedere ad un certo ricambio generazionale, si nota una maggiore disponibilità alle modificazioni, una maggiore propensione a rimettersi in gioco, a sperimentare nuove organizzazioni e ciò incide anche sull'atteggiamento dei sindacati che devono tenere conto dell'atteggiamento dei dipendenti.

E' stata affrontata anche la questione delle regole contrattuali, anche se è una tematica che non sarà possibile affrontare nell'immediato. Certamente c'è una necessità di regole più chiare e più semplici nell'utilizzo delle risorse economiche. C'è la necessità di regole più dinamiche per le relazioni sindacali che siano di aiuto all'innovazione e non un freno. E' stato ricordato come, in alcune amministrazioni che hanno dichiarato di volersi avvalere delle nuove regole del d.l.gs. 150/2009 sulla regolazione unilaterale, il sindacato poi si sia confrontato con questo maggior dinamismo delle amministrazioni.

Molti altri elementi sono emersi e ne daremo conto nella relazione finale della ricerca.

E' però da sottolineare il fatto che da tutti gli intervenuti vi è stata una forte richiesta di dare periodicità a questi incontri per mettere a fuoco le criticità come le opportunità per costituire un coordinamento reale e fattivo fra le amministrazioni.

mastroguseppe@aranagenzia.it

matteini@aranagenzia.it