

# Rapporto di minoranza

numero

**5167 R2**

data

20 settembre 2005

Dipartimento

ISTITUZIONI

Concerne

**della Commissione della gestione e delle finanze  
sul messaggio 16 ottobre 2001 concernente il progetto di modifiche  
legislative necessarie allo sviluppo di progetti pilota di unità  
amministrative autonome gestite tramite mandato di prestazione e  
budget globale nell'ambito del Progetto autonomia di Amministrazione  
2000**

## **PROGETTO AUTONOMIA, UN'OCCASIONE MANCATA**

Il rapporto di maggioranza ben spiega le reticenze che sono sorte in commissione gestione e finanze circa il progetto Autonomia di Amministrazione 2000.

La problematica maggiore risiede nella mancanza dei giusti strumenti per poter gestire le Unità Amministrative Autonome. L'autonomizzazione di alcuni settori dello Stato basata su mandati di prestazione a medio termine e contributo globale annuale presuppone la possibilità da parte di chi deve gestire queste UAA di strumenti di gestione del personale moderni, efficaci e flessibili. Nel messaggio si pone infatti l'accento sulla necessità di una gestione del personale in funzione degli obiettivi.

## **TUTTO SI REGGE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Gli strumenti di gestione delle UAA sono basati su obiettivi specifici: da un lato si inizia con il mandato di prestazione quadriennale che definirà i rapporti tra l'UAA e lo Stato. Sulla base di questo mandato - e sulla base del budget globale attribuito annualmente all'unità - il Dipartimento stabilirà la parte annuale del mandato di prestazione in cui verrà definiti gli obiettivi specifici annuali da raggiungere sulla base del budget globale.

A consuntivo, ogni anno l'unità presenterà un rapporto annuale all'indirizzo del Consiglio di Stato e del Gran Consiglio concernente il raggiungimento degli obiettivi.

Il controllo e la valutazione delle singole UAA si baserà quindi principalmente sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati nel mandato di prestazione annuale.

Logico quindi che le UAA dovrebbero disporre di strumenti gestionali atti ad implementare una logica di lavoro per obiettivi, così come strumenti di gestione del personale che permettano di valutare se ogni singolo dipendente ha raggiunto o no gli obiettivi prefissati.

L'apprezzamento dell'attività del personale deve infatti essere coerente con l'apprezzamento del lavoro svolto dall'UAA nell'ambito del mandato di prestazione.

## MANCA UNO STRUMENTO

Il Consiglio di Stato nel messaggio sulle UAA scriveva: ***“Le principali innovazioni legate alla gestione del personale proverranno dai risultati del progetto GRU 2000. In particolare verrà applicata una gestione in funzione degli obiettivi”***.

Orbene come tutti sanno il progetto GRU 2000 è arenato e le auspiccate modifiche della LORD non verranno applicate.

La risposta del Consiglio di Stato alla commissione del 10 giugno 2005, lascia alquanto perplessi: *“... le innovazioni che si attendono dal progetto Gestione Risorse Umane 2000, ed il lasso temporale limitato del progetto, hanno fatto propendere per il mantenimento delle normative LORD anche per il personale UAA.*

*Per rispondere in termini almeno parziali alle richieste della Commissione si può prevedere l'applicazione dei nuovi principi di GRU 2000 in priorità ai progetti pilota”*.

La perplessità nasce dal fatto che non vengono indicate possibili scadenze per l'applicazione dei nuovi principi di GRU 2000, né vengono date indicazioni a tale proposito. Non rassicura assolutamente il fatto che se e quando ci saranno delle innovazioni atte alla gestione del personale per obiettivi, queste verranno applicate in “priorità ai progetti pilota”.

Il Consiglio di Stato ammette che in fase di analisi del progetto erano state elaborate alcune proposte di innovazione nella gestione del personale e le indica:

- l'assoggettazione dei funzionari dirigenti delle UAA ad uno statuto di “diritto privato” che derogasse ampiamente dall'attuale Lord tramite uno specifico regolamento;
- la competenza per l'assunzione, che pur restando propria al Consiglio di Stato per i funzionari dirigenti, passava a quest'ultimi relativamente ai subordinati;
- la distribuzione di un bonus tra i collaboratori di un'UAA in caso di raggiungimento degli obiettivi contrattuali (mandato di prestazione) con un eccedenza di budget.

Insomma, in fase di analisi si era capito che era necessario introdurre dei meccanismi di flessibilità nella gestione del personale e un sistema di bonus/malus in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tutto questo è rimasto lettera morta. Come scrive la maggioranza della commissione già nel 2003 vi erano parecchie resistenze per l'introduzione di alcune modifiche della Lord.

La Commissione speciale Amministrazione 2000, nel suo rapporto del 5 febbraio 2003 affermava: *“Questa fine legislatura assomiglia a quella 1991-1995. Allora come oggi fu presentato un progetto di nuova LORD (questa volta ancora soltanto in consultazione), per rendere più efficace la gestione del personale. Approvato quello, fu poi di fatto poco applicato nelle sostanziali novità. Al punto che sembra scemato l'entusiasmo di mandarlo avanti: apparentemente per le resistenze sindacali, ma forse perché supposto essere destinato ad uguale esito”*.

La commissione ha anche cercato di impedire che le UAA possano in questo modo diventare degli strumenti per aggirare le misure di risparmio sul personale come il blocco delle assunzioni e la diminuzione dei posti permanenti (PPA). Era stato previsto un nuovo capoverso 5 all'art. 3 che recita: *“E' vietato alle UAA derogare al principio della specialità qualitativa della spesa per assumere personale a tempo indeterminato”*.

Questa proposta è avversata dal Consiglio di Stato (cfr lettera alla Commissione Gestione e Finanze del 10 giugno 2005).

## **CONCLUSIONI**

Il nuovo sistema di gestione ipotizzato con questo messaggio che tende a rendere autonomi determinati settori dell'amministrazione pubblica introducendo riforme organizzative, di carattere culturale e di approccio al cittadino-cliente, non può e non deve esimersi dall'adottare nuovi strumenti di gestione del personale in grado di premiare o punire coloro che rispettano o non rispettano gli obiettivi fissati nel mandato di prestazione. Adottando questa riforma senza gli adeguati strumenti si creano unicamente dei centri di potere slegati dall'amministrazione in senso stretto così da peggiorare i mali che ancora oggi gravano sull'amministrazione come dipartimentalismo, clientelismo e favoritismo.

Per la minoranza della Commissione gestione e finanze:

Michele Foletti, relatore

Bignasca - Soldati