A PROPOSITO DI CODICI DI COMPORTAMENTO….

Consultando i siti web degli Enti pubblici, soprattutto quelli locali, leggiamo di avvisi con i quali si invitavano i soggetti collettivi (associazioni, organizzazioni rappresentative di particolari interessi) e i soggetti operanti nel settore (che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione), a fornire apporti e contributi utili per definire **il Codice di Comportamento tenuto conto anche del Piano Nazionale Anticorruzione.**

Al di del metodo di consultazione utilizzato, ben lontano dalle reali forme di democrazia partecipata, emergono finalità che ci lasciano assai perplessi.

L' approccio burocratico alla problematica lascia inalterati i principali aspetti di merito che finiscono per "esonerare" dal dover rispondere dei propri comportamenti alcuni livelli degli Enti pubblici, ossia gli organi e i soggetti politici \ di nomina politica.

Per non essere fraintesi precisiamo che l**a lotta alla corruzione** debba essere intrapresa ma è bene ricordare come il personale dipendente dagli Enti pubblici sia da sempre convinto di ciò , ben prima delle iniziative governative e dell' Aran.

D'altronde chi opera per erogare servizi pubblici lavora per far funzionare i servizi stessi, per dare uguali e puntuali risposte ai bisogni di cittadine e cittadini, che sono titolari diritti, perché al contempo valorizza le proprie professionalità e salvaguardia l' occupazione.

Sovente ci scontriamo con i programmi di mandato dei Sindaci che spesso e volentieri non coincidono con la erogazione di servizi migliori e efficienti.

Qualsiasi azione che punti prevalentemente, attraverso i Codici di Comportamento Aziendali, al contrasto della corruzione, non può essere riconducibile solo alle competenze in materia di gestione del personale, come se il problema fosse legato al comportamento di ogni singolo dipendente.

Come al solito, anziché intervenire sulle cause vere del fenomeno corruzione, ci si limita ad agire sugli effetti magari enfatizzando il fatto di aver inserito l' obbligo per i dipendenti di non chiedere, né sollecitare, né accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità, tranne che quelli d'uso e di modico valore. Oppure di aver inserito un "tetto" annuo al valore dei regali che i dipendenti possono ricevere e trattenere.

E nemmeno si può pensare di risolvere certi problemi, ove esistano, pensando semplicemente di inserire l' obbligo di informare il responsabile della prevenzione della corruzione (di norma il Segretario Generale) segnalando allo stesso, e magari anche al Dirigente, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui si sia venuti a conoscenza. Siamo certi che la nomina di Dirigenti da parte dei Sindaci non sia dettata dall'interesse generale, uguale ragionamento vale per l'uso spropositato delle Posizioni organizzative e delle specifiche responsabilità. **Con la scusa dell'anticorruzione non si legittimeranno i meccanismi clientelari di gestione del personale sempre più forti nella Pubblica amministrazione?**

Abbiamo l' impressione che si voglia combattere "la corruzione" ove esiste, solo alimentando forme di "pseudo-delazione" sui luoghi di lavoro riconducendo l'esistenza del problema solo come una prerogativa dei livelli operativi o di front-office con l' utenza. Insomma si chiede al lavoratore di fare la spia senza intaccare il sistema di potere costruito negli ultimi anni

Noi partiamo dal presupposto che la stragrande maggioranza dei lavoratori pubblici si ponga come obiettivo quello di far funzionare il servizio che contribuisce ad erogare, garantendone l' universalità con un equo e corretto comportamento nei confronti di tutti i

cittadini. Ma **siamo certi che questo sia anche l'obiettivo perseguito da dirigenti e funzionari che rispondono direttamente ai Sindaci**??

E perchè non fare un serio bilancio dei cicli della performance che lungi dall'accrescere la produttività del singolo dipendente sono stati un feroce strumento per attaccare il potere di acquisto dei lavoratori?

Ecco perché non aver affrontato, prima della definizione dei Codici di Comportamento, la questione dei rapporti negli Enti fra ruoli di gestione e compiti attribuiti alla politica, non ha escluso a priori il verificarsi di interferenze di quest'ultima. E secondo noi è proprio in questo ambito che emergono i prodromi di certi comportamenti che il Piano Nazionale Anticorruzione vuole colpire!

Non bisogna dimenticare che Segretari Generali, Segretari Comunali, Direttori Generali, Dirigenti, Posizioni Organizzative, sono nominati formalmente con provvedimenti dei Sindaci o dei Presidenti degli Enti, che tengono a dare agli stessi incarichi un carattere "fiduciale".

Questo, oltre a far aumentare sia il numero di tali figure, aldilà delle esigenze organizzative, che i costi delle indennità erogate, fa sì che gli incarichi siano attribuiti in assenza di una adeguata trasparenza e reale motivazione. Da qui scaturisce la limitata autonomia delle figure sopracitate, se non addirittura un loro possibile condizionamento comportamentale. Insomma a distanza di tanti anni dalla separazione tra politica e gestione del personale, siamo certi che questa separazione sia realmente avvenuta?

Diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta richiesta ai dipendenti pubblici si scontrano con il fatto che tante figure apicali nella Pubblica amministrazione sono di nomina \scelta politica e quindi facilmente ricattabili e influenzabili

Perché nelle bozze di Codici di Comportamento aziendali che circolano si sono praticamente ignorati i rapporti fra politica e gestione dei servizi e del personale? Non averli affrontati di fatto ha neutralizzato gli obiettivi delineati dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione ?

Secondo un principio di antica saggezza non si possono mettere le "volpi a guardia del pollaio".
E allora o**ccorre sotto il profilo strettamente sindacale alzare i livelli di tutela, attivando un azione preventiva sugli atti e provvedimenti di carattere generale che gli Enti adottano.** Altrimenti c'è chi si fa regole a proprio uso e consumo, secondo una presunzione da "oligarchia" che ricalca l' impostazione dei codici disciplinari, ma al contempo si rende ricattabile da certa cattiva politica.

Colpisce la presenza nei codici di norme che legano il dipendente alla fedeltà assoluta verso la propria amministrazione considerando l'impegno sindacale e politico come una autentica minaccia. Siamo certi che con la scusa dei codici di comportamenti non si voglia zittire ogni voce critica all'interno della Pubblica amministrazione impedendo anche la diffusione di notizie scomode per la politica? E in tal caso l'obiettivo sarebbe un altro, ossia impedire ai cittadini di conoscere come vengono spesi i soldi pubblici e

gestita la macchina amministrativa. In certi casi l'obbedienza e la riservatezza richiesta non sono espressione di una velata e *legale* corruzione e di sudditanza al potere politico?

La difesa di lavoratrici e lavoratori dei pubblici servizi passa anche attraverso un attenzione costante di fronte ai comportamenti assunti dai "soggetti incaricati dalla politica", anche a loro tutela.

Diventa cosi' indispensabile un'iniziativa di denuncia ogni qualvolta si verifichino situazioni gestionali o operative dei servizi pubblici in cui la politica interviene, direttamente o indirettamente, sulle procedure e sulle prestazioni erogate al solo fine di produrre consenso e clientele.

Attribuire pertanto certi ruoli "di controllo" a Segretari Generali/Comunali, Dirigenti, Posizioni Organizzative in assenza di Dirigenza, significa a priori non aver e considerata la possibilità che si possono generare situazioni indotte proprio dai metodi messi in atto da questi soggetti nei loro adempimenti organizzativi, spesso conseguenti ad indirizzi del livello politico e che incidono sul corretto e imparziale svolgimento di compiti e procedure da parte del personale addetto.

Pensare di risolvere i problemi attraverso l' adozione di Codici con inserite specifiche regole di comportamento, anche differenziandole per specificità professionali e in funzione delle aree di rischio, è pura illusione.

Certe situazioni possono essere facilmente aggirate, i comportamenti in violazione indotti da certi contenuti dei Piani Esecutivi di Gestione (PEG) e di conseguenza dei Piano degli Obiettivi (PdO) che attraverso alcune forme di "premialità salariale" fanno si che gli interessi che stanno dietro dietro alle scelte politiche strategiche facciano venir meno il "principio di imparzialità e buon andamento della P.A.".

Inserire nel Codice di Comportamento linee guida per permettere a ciascun dipendente atteggiamenti comportamentali corretti sotto il profilo etico e giuridico, non darà garanzie di adeguata tutela.

Sopratutto non saranno tutelati coloro (la stragrande maggioranza) che intendono lavorare correttamente prima di tutto nel rispetto di norme e procedure, perché manca un soggetto nell' Ente, indipendente e non condizionato dalle logiche del consenso che la politica e la dirigenza politica tendono a mettere in atto, al quale rivolgersi per essere nel caso adeguatamente tutelati in funzione dei principi delle norme anticorruzione.

D'altronde l'uso che si è fatto degli strumenti disciplinari in diverse realtà, e l' accettazione di un ingerenza tacita della politica, sempre in agguato per appropriarsi di potere, dovrebbero far riflettere su certe finalità che si potrebbero nascondere dietro questa impostazione dei Codici di Comportamento adottati a livello di Ente.

Su questo è necessario nel complesso attivare un confronto sindacale deciso, aprendo una sorta di vertenzialità legata ai comportamenti delle strutture di vertice e della politica, **per riappropriarci della cultura del lavoro rendendola di nuovo egemone**.

Per ristabilire l'egemonia culturale e la centralità del lavoro non c'è da combattere solo con l' Aran (controparte che si pone come il solo interprete autentico delle verità in materia di lavoro pubblico) ma anche con altri centri di potere, rappresentati da quel crocevia di interessi di lobbies che coincidono con quei soggetti che professionalmente, in qualità di consulenti e incaricati, occupano ruoli e spazi ben remunerati negli enti pubblici (Organi di controllo, formatori, componenti gli OIV e i Nuclei di valutazione,..).

Combattere la aberrante discriminazione che si è nascosta di fatto dietro le impostazioni repressive dei diversi "Codici", significa ricollegarle anche alle iniziative intraprese sulle questioni occupazionali e salariali.

Diventa infatti prioritario opporci con forza all'attuale sistema di "governance" delle Amministrazioni Pubbliche che ha reso sempre più "individuali" i rapporti di lavoro, e di conseguenza ha indebolito lavoratori e lavoratrici di fronte alla controparte padronale nel reclamare e pretendere i propri diritti.

Dobbiamo convincerci come l' affermazione e la difesa delle "regole a partire dai principi costituzionali" sia lo strumento attraverso il quale difendere i diritti connessi alla gestione del servizio pubblico, che comprende l' occupazione e il lavoro pubblico, dagli attacchi dei profeti del liberismo che tentano di propinarci le loro soluzioni fatte di ingannevoli semplificazioni e snellimenti e di effettivi tagli mirati ai salari e alla spesa sociale attraverso la cosiddetta spending review.

Non dobbiamo esitare a segnalare e denunciare ai soggetti preposti a ruoli di garanzia e controllo, al responsabile della prevenzione della corruzione, e al responsabile per la trasparenza tutte le situazioni riscontrate in ordine ad aspetti organizzativi e di gestione dei servizi pubblici che andremo a rilevare, perché in caso di inerzia emergano pubblicamente le responsabilità e le contraddizioni del loro ruolo.

I codici di comportamento possono essere un domani strumento con cui piegare la resistenza dei lavoratori lasciando inalterati i meccanismi di potere e di clientele che dominano all'ombra dei Sindaci e dell'attuale sistema di potere.

Sta ai lavoratori e alle lavoratrici il compito di non assecondare le linee guida di questi codici costruiti ad arte anche per occultare lo smantellamento dei servizi pubblici tra privatizzazioni, esternalizzazioni dei servizi e inesistenti ruoli di controllo che il pubblico dovrebbe esercitare nell'interesse collettivo , quell'interesse che guarda caso stride spesso e volentieri con gli obiettivi di mandato dei Sindaci

cobas pubblico impiego
www.cobaspisa.it