Pubblico Impiego - Ricerca

ISTAT: MODERNIZZAZIONE, to be OR not to be?

Roma, 12/11/2015

Sulla modernizzazione dell'Istituto, USB ha incontrato il Presidente Alleva, alla presenza del suo delegato alla contrattazione, della responsabile della segreteria per il coordinamento tecnico-scientifico, del Direttore del personale e insieme al responsabile del gruppo di lavoro sul tema oggetto dell'incontro.

Dopo aver ascoltato il Presidente nella sua presentazione di prammatica abbiamo preso la parola per esprimere la nostra posizione sull'argomento.

La critica che abbiamo mosso all'impianto della modernizzazione **ha viaggiato lungo direzioni diverse, tra loro convergenti.**

Innanzitutto si è evidenziato come il modello prescelto dalla dirigenza si basi in realtà su un approccio teorico-organizzativo che è stato superato dagli stessi anglosassoni che lo hanno ideato e collaudato già a partire dagli anni '80. Il New Public Management (NPM), nome altisonante dell'impianto prescelto dai nostri amministratori, ha avuto il **discutibile merito di aver sperimentato le tecniche di gestione aziendale del settore privato all'interno del**

settore pubblico, senza fare minimamente i conti né con le specificità del pubblico né con tutte le **distorsioni** che potevano derivare dalla sua acritica attuazione.

Tre le linee di intervento che questo paradigma si proponeva di realizzare ricordiamo la disaggregazione di processi complessi in sotto-processi più semplici, l'alta competizione interna e l'incentivazione basata sulla performance osservabile. La letteratura specializzata già da 15 anni ha preso atto del sostanziale fallimento del paradigma: la disaggregazione dei processi ha comportato una drammatica e non reversibile perdita di qualità dei medesimi.

La competizione interna si è tradotta in ulteriore segmentazione dei processi produttivi generando alta conflittualità interna, per scaricare su altri gruppi la responsabilità dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi, dismettendo qualsiasi incentivo alla cooperazione e collaborazione lavorativa. L'incentivazione, infine, ha creato un sistema premiale che ha cristallizzato i rapporti di forza interni fra i vari gruppi lavorativi, a sua volta aggravando la qualità della produzione e dei processi lavorativi; ha innescato la corsa all'obiettivo per l'obiettivo, disconnesso dai processi reali. I casi di "successo" sono confinati ai casi di esternalizzazione e di riduzione degli organici.

Non è una coincidenza se già da tempo una nuova teoria organizzativa, la Public Value Theory, si è contrapposta alla precedente **criticandone prioritariamente l'applicazione nel settore pubblico**, e basando la sua sostanza concettuale sulla evidente, effettiva e irrinunciabile **differenza della natura degli obiettivi perseguiti da un ente pubblico rispetto a quelli di un ente privato.**

La mera performance finanziaria non rientra tra gli scopi dell'Istat il cui obiettivo principale, semmai, è quello di sviluppare un'approfondita conoscenza della realtà ambientale, economica e sociale dell'Italia ai diversi livelli territoriali e favorire i processi decisionali di tutti i soggetti della società (cittadini, amministratori, ecc.).

In una parola quello che dovrebbe essere il vero il valore pubblico di un Istituto Nazionale di Statistica.

Lo schema organizzativo da Business Architecture (BA) che il progetto di modernizzazione propone, introduce, contrariamente a quanto ci si aspetterebbe da un EPR, regole di mercato e competizione, sistemi di contrattualizzazione e contrattazione

interna e una esasperata managerializzazione. Praticamente l'aziendalizzazione dell'Istituto.

La modernizzazione e il conseguente impatto sull'organizzazione delle attività dell'Istituto sembra rispondere a obiettivi diversi da quelli indicati del monitoraggio e del miglioramento della missione strategica. Appaiono, al contrario, piuttosto funzionali all'accrescimento della performance finanziaria, così come richiesto direttamente dal MEF (magari con l'aggiunta di punti al curriculum di qualche "manager", amministrativo o tecnico).

E proprio in tal senso riteniamo che sia stato proposto uno strumento tecnico come lo SLA (Service Level Agreement ovvero Contratto di livello di servizio): **un vero e proprio contratto scritto e negoziato tra le parti**, cliente e fornitore, mediante nuove figure manageriali di snodo tra il polo della produzione ed il polo trasversale. **Un tipico strumento utilizzato nei processi di outsourcing, diffusi nel mercato tra privati, che utilizzano parametri e indicatori standardizzati per misurare i livelli di soddisfazione del cliente rispetto al servizio atteso e che consentono meri confronti quantitativi con il mercato esterno.** Come già evidenziato, lo strumento SLA è funzionale alla disgregazione artificiosa dei processi lavorativi e a una misurabilità degli obiettivi fittizia.

Nella migliore delle ipotesi creerà un nuovo livello di burocrazia interna. Non garantisce invece una migliore gestione delle interdipendenze nei processi lavorativi e intacca negativamente la qualità del servizio finale.

Dalla forte governance, che si staglia in cima alla piramide organizzativa, all'industrializzazione dei processi di produzione, passando per l'incremento della specializzazione delle attività, proseguendo per i contratti di servizio tra poli sino ad arrivare ai giochi di ruolo tra cliente e fornitore **a zero risparmi.** A tal proposito, più volte abbiamo sentito parlare dei famigerati "risparmi dalla modernizzazione" ma di quali risparmi si parli non si è capito bene. L'unica cosa certa, emersa dal colloquio con il Presidente (che sembra avere a cuore più la messa in pratica della riorganizzazione che il modello teorico di ispirazione), è che **occorreranno grandi investimenti per la formazione manageriale e per l'acquisizione di nuove metodologie dedicate ai processi di integrazione tra fonti amministrative.**

Alla mancanza di "risparmi da modernizzazione" corrisponde l'enfasi sulle insistenti necessità di riduzione dei costi e l'aumento dell'efficienza in linea con la finta lotta agli sprechi della PA (la spending review e il fannullonismo brunettiano), **dimenticando completamente il valore dell'attività in termini di qualità.** Un elemento, quello della qualità, mai prioritario nelle scelte politiche dell'Ente e, non a caso, completamente assente

nel progetto di modernizzazione. Un elemento, viceversa, che dovrebbe essere alla base del benessere lavorativo, del valore umano delle risorse, del valore professionale e del servizio statistico offerto alla collettività.

La creazione di due grandi poli organizzativi e l'industrializzazione della produzione statistica rischia di generare fortissime criticità. La divisione funzionale dei processi informatici e statistici limiterà la capacità del singolo lavoratore di essere proficuamente coinvolto in processi lavorativi non routinari per quanto specializzati, accentuando la deriva per cui si ha **cognizione di una piccola e insoddisfacente parte del processo lavorativo**; condizioni che, nel medio periodo, possono farlo sentire ulteriormente **deresponsabilizzato** e ancor **meno appagato**. L'iper-specializzazione richiesta al personale, in aumento rispetto alla situazione attuale, può avere, di nuovo, lo scongiurabile effetto di inchiodare per anni il personale nelle medesime posizioni e **rendere inapplicabile la asserita necessità di rotazione delle competenze**. La segmentazione meritocratica dei lavoratori è un inevitabile effetto dello schema in attuazione.
Tutto questo non è solo un rischio futuribile, dato che la modernizzazione è già in atto. L'accreditamento verso le posizioni manageriali, la grande corsa agli agognati settori di progettazione e innovazione, la campagna acquisti per aggiudicarsi le migliori "capacità" dell'Istituto, la fuga dai settori più strettamente connessi alla produzione dei dati che notoriamente sono quelli più faticosi e meno premianti.

Ad oggi i metodi appaiono sempre gli stessi: vecchi e paludosi. Anche se, fortunatamente, la necessità di scardinare i feudi di potere e la cultura che ne deriva, in questo Istituto è sempre più forte. Il controllo delle attività dei dirigenti, per ripristinare la fiducia perduta tra il personale, non è più procrastinabile. Va smantellato il sistema oscuro e misterioso di costruzione delle carriere e dei concorsi e rilanciare con proficui investimenti la formazione interna per l'aggiornamento e l'arricchimento delle competenze di tutto il personale, non solo dei manager. La vera rivoluzione è questa!

Si deve avere il coraggio di **dare voce ai lavoratori con modalità trasparenti e strutturali** introducendo luoghi di discussione e controllo, come le assemblee di servizio o di direzione, per coinvolgerli nelle decisioni cruciali che riguardano la vita professionale di tutti.
Impossibile non evidenziare che il progetto di modernizzazione dell'Istat risulta totalmente privo di qualsiasi linea di politica gestionale che rimetta al centro il personale, la sua soddisfazione, il suo benessere e le sue aspettative di stabilità e carriera.

In conclusione, i principi ispiratori della riorganizzazione in corso ci appaiono drammaticamente distanti da ciò che l'attività dell'Istituto e i suoi lavoratori avrebbero realmente bisogno.

Stai dalla TUA parte, LOTTA con USB e partecipa alla prossima

ASSEMBLEA

lunedì 16 novembre alle ore 10 presso la sede di Oceano Pacifico!

USB Unione Sindacale di Base - Confederazione Nazionale

via dell'Aeroporto 129 - 00175 - ROMA - Tel: 06.59640004 - Fax: 06.54070448 - usb@usb.it