

Camere di Commercio e Autonomie Locali: il percorso verso modelli integrati di organizzazione

6 temi per ripensare la pubblica amministrazione
6 workshop per discuterne

maggio – dicembre 2006

Il contesto

Una PA professionale investe, innanzitutto, sulle sue risorse umane. L'ampliamento e il cambiamento qualitativo delle funzioni pubbliche a seguito dei processi di riforma complessiva del sistema ha spinto la pubblica amministrazione a riorganizzare i propri processi interni, ma anche a valorizzare il lavoro e le competenze: oggi la spesa per il personale rappresenta, nella PA centrale come in quella locale, il costo maggiore per gli enti pubblici che deve essere trasformato nel loro maggiore investimento.

I temi dello sviluppo delle retribuzioni ancorate al merito, dei sistemi di valutazione e di valorizzazione del personale, della tutela, sono **temi tipici della pubblica amministrazione**. Il dibattito sul civil servant, di matrice anglosassone, ci ha abituati da qualche anno a ragionare su questi come gli strumenti attraverso i quali un'organizzazione persegue l'obiettivo di attirare, trattenere e motivare i lavoratori di cui necessita: in tal senso essi rappresentano elementi non neutrali nel rapporto di scambio esistente tra lavoratori ed organizzazione ed influiscono in maniera significativa sui livelli di cooperazione e fiducia interni all'ente.

Tali strumenti, peraltro, non rappresentano solamente un supporto alla politica retributiva ma sono, in via principale, strumenti di sviluppo del personale, vale a dire strumenti finalizzati a migliorare le performance dell'individuo valutato.

A fronte di questa considerazione, non sembra esserci, però, nel panorama complessivo della nostra pubblica amministrazione, la capacità di offrire alle persone organizzazioni, lavoro e processi di apprendimento che li aiutino a valorizzare il loro potenziale e la loro professionalità: blocco del turn over, spoil-system, precarizzazione della dirigenza, ritardi nella contrattazione, carenza nel processo di valutazione sono stati altrettanti ostacoli ad un'effettiva valorizzazione del personale.

In definitiva quello che emerge dallo scenario nazionale è che esistono ancora resistenze culturali che devono essere superate. Per questo servono risorse, senz'altro, ma anche politiche di organizzazione in grado di razionalizzare i processi e valorizzare i tanti talenti e le tante competenze presenti nella pubblica amministrazione, soprattutto a livello locale.

Cosa è necessario realizzare per garantire questo passaggio dal "personale" alla "risorsa"? Quali le priorità e le azioni da avviare? Quali le iniziative in corso e gli investimenti da effettuare? Quali le aspettative del personale interessato?

L'idea

Su queste e altre considerazioni Unioncamere promuove un ciclo di incontri di lavoro rivolto ai dirigenti di Camere di Commercio ed Enti Locali che quotidianamente si confrontano con le dinamiche della gestione del personale. Sei incontri, a cadenza bi-

mensile, come momento di riflessione e confronto a partire dalle aspettative che le riforme passate avevano suscitato.

Sei temi per sei incontri. Per ognuno di questi "incontri di lavoro" lo spunto di riflessione verrà dato da ricerche condotte, da esponenti ed esperti delle istituzioni e delle pubbliche amministrazioni, sui temi dell'innovazione organizzativa nelle amministrazioni pubbliche locali che in questi anni hanno animato il dibattito pubblico:

Il programma

⇒ "Camere di Commercio e Autonomie locali: verso modelli integrati di valutazione"

maggio 2006

⇒ "Le dinamiche del controllo: gestire l'ente per obiettivi"

giugno 2006

⇒ "La contrattazione integrativa: i modi e gli spazi per gli investimenti finanziari negli enti"

settembre 2006

⇒ "Il "peso" della dirigenza: definizione del ruolo e valorizzazione economica"

ottobre 2006

⇒ "Benessere organizzativo e clima interno: un approccio realistico nelle amministrazioni "

novembre 2006

⇒ "Gli incarichi dirigenziali: conferimento, evoluzione, conclusione"

dicembre 2006

I convegni sono pensati in una logica interdisciplinare, che prenda in considerazione contestualmente gli aspetti economici, quelli giuridici e quelli sociologici, ormai assolutamente necessaria per poter comprendere la complessità del fenomeno. Le esperienze, le criticità, le tematiche strategiche, gli aspetti organizzativi, gestionali e tecnologici portate in sede di discussione offriranno ulteriori spunti di riflessione.

Per la segreteria organizzativa

Maria Di Paolo maria.dipaolo@unioncamere.it

Amabile Zannoni amabile.zannoni@unioncamere.it

