

dei piani di risparmio che diano un disegno coerente ai processi di riordino della spesa, vogliamo rivendicare in ogni ente un **"Piano per la trasparenza"** che regolamenti tempi, modalità e contenuti delle informazioni da rendere pubbliche.

La vigilanza attiva per ottenere dai vertici dell'Ente le informazioni necessarie, avrà così anche l'effetto positivo di accelerare i tempi della programmazione finanziaria e allinearli a quelli della programmazione degli obiettivi.

PIÙ TRASPARENZA, PIÙ RISULTATI CONCRETI PER I LAVORATORI

Rendere effettive in ogni ente le norme sulla trasparenza è il primo passo per reimpostare in termini più maturi e strategici le relazioni sindacali nel pubblico impiego, e costruire una pubblica amministrazione veramente aperta e responsabile verso i cittadini.

In questo modo anche il **riconoscimento sociale, professionale ed economico che chiediamo** per il lavoro pubblico potrà trovare un fondamento oggettivo, fatto di risultati concreti e verificabili.

PIÙ TRASPARENZA!

Con la Cisl FP, cambiare SI PUO'

VOTA

~~CISL FP~~

RSU
Cisl FP

email: fp@cisl.it - www.fp.cisl.it

LA TRASPARENZA: CONOSCERE PER MIGLIORARE



WWW.FP.CISL.IT



CONOSCERE PER MIGLIORARE IN MODO TRASPARENTE:



Bilanci trasparenti, gestioni trasparenti, enti trasparenti. Il primo passo per cambiare è conoscere. Scoprendo il velo che spesso avvolge numeri, attività, procedure riservate.

Conoscere il funzionamento effettivo di un ente permette di esercitare il controllo. Esercitare il controllo permette di scoprire le falle da cui si dipartono i rivoli di spesa improduttiva. Conoscere e bloccare gli sprechi permette di migliorare i servizi e trovare risorse per finanziare i contratti. Cambiando in modo incisivo il modo di gestire le risorse umane.

Per questo la nostra è una campagna per la trasparenza. Per i piani di trasparenza da pretendere in ogni amministrazione. Per quello che definiamo un “governo partecipato” degli enti. In cui ognuno di noi possa sentirsi davvero “azionista” del suo ente, della sua agenzia, della sua azienda.

L'EVOLUZIONE NORMATIVA APRE SPAZI DI TRASPARENZA: PER UN NUOVO MODO DI GESTIRE GLI ENTI E LE RISORSE UMANE

La legge assegna alle amministrazioni pubbliche un insieme di obblighi ben precisi in materia di trasparenza. Il d.lgs. 150/2009, ad esempio, ha posto l'attenzione sulla performance potenziando il ruolo dell'OIV nel sistema dei controlli e nella governance complessiva di un ente. Oltre a questo, il dirigente pubblico ha obblighi aggiuntivi che mirano a responsabilizzarlo rispetto ad una serie di adempimenti, innovazioni e comportamenti. E a loro volta, queste responsabilità sono oggetto di monitoraggio ai fini dell'erogazione al dirigente della retribuzione di risultato e, laddove necessario, dell'adeguamento dei sistemi di valutazione.

Norme che possono servire a portare alla luce le “patologie” che riguardano la gestione delle risorse umane. Ma che comunque, senza una costante azione di verifica, non bastano per monitorare nel suo complesso l'andamento organizzativo, gestionale ed economico di un Ente, e per metterci in condizione di incidere sugli atti di programmazione e di spesa più rilevanti.

DALLA TRASPARENZA AL CONTROLLO SOCIALE SULLA GESTIONE DEGLI ENTI: PER RILANCIARE IL LAVORO PUBBLICO!

Scopo della trasparenza deve essere consentire un effettivo “controllo sociale” sull'operato degli enti e dei loro amministratori. Questo implica garantire in primo

luogo ai cittadini, ma anche e soprattutto a noi lavoratori pubblici, l'accessibilità reale a tutte le informazioni strategiche che servono a conoscere la situazione complessiva dell'ente, non soltanto singoli atti relativi alla gestione delle risorse umane. Alle informazioni, cioè, che permettono di conoscere e valutare a tutto tondo la performance – quanto e come si usa il “capitale” umano, infrastrutturale, finanziario - e capire quali sono i margini di miglioramento.

Una trasparenza non parziale e non formale è il nostro obiettivo: perché solo attraverso la difesa e la valorizzazione dell'amministrazione pubblica in chiave di buona gestione delle risorse si può difendere e rilanciare il lavoro pubblico.

STUDIAMO I BILANCI... E TROVEREMO I SOLDI PER I CONTRATTI!

Esigere la trasparenza dei bilanci di ogni ente (senza dimenticare le società partecipate!) vuol dire porsi in condizione di analizzare e valutare la congruità delle varie voci di spesa in rapporto agli obiettivi programmati e ai risultati ottenuti.

Vuol dire misurare la capacità di chi amministra: responsabilità e sanzioni non devono riguardare solo i dipendenti, ma anche e soprattutto chi ha compiti di indirizzo strategico e gestionale.

Vuol dire stimolare le amministrazioni, con proposte concrete e mirate, a fare buon uso della discrezionalità concessa dal legislatore in materia di razionalizzazione; portare allo scoperto i costi che derivano da sprechi, cattiva gestione, interessi collaterali o corruzione, e da tutta quella spesa non finalizzata all'erogazione di servizi che in parte già le scorse manovre hanno iniziato a tagliare, non da ultimo per le continue pressioni della Cisl. E vuol dire scoprire che i soldi per rinnovare i contratti si trovano!

UNA BATTAGLIA PER UN “GOVERNO PARTECIPATO” DEGLI ENTI

La trasparenza è lo strumento fondamentale per un GOVERNO PARTECIPATO. Per questo dobbiamo rivendicarla con decisione, superando resistenze e connivenze dei vertici politici ed amministrativi, che sono spesso restii a rendere pubblici i risultati del loro operato.

Usando la leva della trasparenza possiamo vigilare sull'effettiva messa in atto dei tagli a consulenze, incarichi esterni e spese di rappresentanza. Ma non basta, perché con l'articolo 16 del dl 98/2011 e la previsione dei piani triennali di razionalizzazione l'interesse - e il diritto - dei lavoratori pubblici alla metà delle economie di gestione diventa reale. Più si riesce a ottimizzare costi e produttività, più vantaggi possiamo trarne! E allora, per essere ancora più efficaci nell'incalzare le amministrazioni affinché adottino

