



ASSEMBLEA COSTITUENTE
DEL MOVIMENTO 5 STELLE

QUADERNI DEGLI ATTORI

Titolo

**CONTRIBUTO TECNICO A DISCUSSIONE
ASSEMBLEA COSTITUENTE MOVIMENTO 5 STELLE**

Soggetto che lo ha predisposto

F.L.E.P.A.R.

**Federazione Legali e Professionisti delle Amministrazioni della
Repubblica (aderente CODIRP)**

Data di invio

6 settembre 2024 ore 13.18



F.LE.PAR.

**Federazione Legali e Professionisti
delle Amministrazioni della Repubblica
Aderente CODIRP
flepar@virgilio.it**

1

CONTRIBUTO TECNICO A DISCUSSIONE ASSEMBLEA COSTITUENTE MOVIMENTO 5 STELLE

La FLEPAR, Organizzazione multidisciplinare, sindacale e scientifica, di Professionisti Pubblici, si occupa da lungo tempo dei temi del lavoro, giustizia, riforma PA, sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito delle nostre interlocuzioni con le Forze politiche e di partecipazione ai dibattiti pubblici, inviamo di seguito un nostro contributo tecnico alla fase costituente del Movimento su alcune delle questioni che riteniamo prioritarie per il Paese.

SICUREZZA SUL LAVORO

I numeri degli infortuni mortali e gravi anche nei primi sette mesi del 2024 (577 morti sul lavoro) stanno lì ad urlare che la prevenzione e la sicurezza sul lavoro non stanno funzionando e non si può pensare che le tutele del lavoro non comprendano le condizioni di lavoro.

Nel corso degli anni abbiamo predisposto progetti e documenti che abbiamo messo a disposizione di Istituzioni ed Enti, in particolare sulla sicurezza sul lavoro, allo scopo di offrire possibili soluzioni operative concrete, da operatori sul campo, al tema degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Abbiamo elaborato proposte che coniugano sicurezza su lavoro e riduzione del cuneo fiscale – previdenziale, anche con aspetti mirati ai benefici a diretto favore di lavoratori e imprese. **Riteniamo, infatti, indispensabile un approccio sistematico alla materia della prevenzione e della sicurezza sul lavoro**, a partire dalla valorizzazione e dal potenziamento del ruolo e delle funzioni della componente interprofessionale che caratterizza in particolare modo, non a caso, Enti e Istituzioni preposte al sistema della sicurezza di infrastrutture, servizi pubblici, prevenzione e sicurezza (INAIL, ENAC, ANSFISA, MINISTERO LAVORO, INL, ASL). L'approccio multidisciplinare è finalmente alla base di tutti gli studi, approfondimenti scientifici e programmatici che il mondo professionale in generale sta affinando nella materia della prevenzione e della sicurezza sul lavoro. E a tale componente professionale pubblica, specialistica, vanno attribuite funzioni dirette immettendo le competenze nei contesti operativi di prevenzione, sia pure nell'ambito degli Enti e delle Amministrazioni preposte.

Con chiarezza stanno emergendo limiti di un sistema improntato quasi esclusivamente sulle sanzioni e sui controlli (notoriamente inadeguati).

Occorre cambiare la prospettiva, ponendo al centro del dibattito pubblico la separazione netta tra gli Enti e Amministrazioni che si occupano di controlli ed Enti e Amministrazioni che si occupano o si devono occupare di prevenzione.

In tal modo si ridurranno non solo le sovrapposizioni di competenza, ma anche i conflitti di interesse. Si otterrà, inoltre, una spinta per la deburocratizzazione amministrativa e si

potranno attivare più mirati e tecnico-giuridici interventi operativi per organizzazioni, modelli organizzativi, sistemi di gestione e sicurezza, nonché specificità per settori produttivi e distretti territoriali, garantendo anche l'omogeneità degli interventi sul territorio.

Mettere in campo solidi e strutturali interventi di **prevenzione operativa** garantirebbe maggiore competitività alle imprese sia sotto il profilo del risparmio derivante dalla semplificazione del sistema, sia sotto quello degli incentivi all'innovazione dei processi produttivi in chiave prevenzionale, affiancato da un sistema di disincentivi e deterrenti economici in capo a chi non tutela il lavoro e la vita dei lavoratori. In quest'ambito il fattore tecnologico può costituire strumento di miglioramento della prevenzione e della sicurezza del lavoratore, oltre che di crescita e innovazione per le aziende (ne abbiamo parlato a **Napoli già il 24 febbraio 2018 nel dibattito studio Professionisti pubblici. RiGENERIAMO la PA! Sviluppi e servizi al cittadino, durante la sessione "La sicurezza sul lavoro a 10 anni dall'entrata in vigore del D. Lgs. 81/2008 in gran parte inattuato. Prevenzione operativa contro i rischi derivanti dalla frammentazione delle tutele"**).

GIUSTIZIA – LEGALITÀ - ANTICORRUZIONE

La riforma della giustizia si pone come un nodo centrale dell'attuazione del Recovery Plan. Senza un sistema giustizia, soprattutto civile, rapido ed efficiente il nostro Paese sconterebbe ancora un gap rispetto agli altri paesi Ue, che influirebbe negativamente sia sulle iniziative economiche che sull'attrattività degli investimenti dall'estero.

Snellire l'iter processuale, permettendo una maggior "vicinanza" del giudice alla causa ed eliminando i passaggi meramente formali del processo, così come estendere e accelerare e completare la digitalizzazione degli adempimenti processuali fino alla Suprema Corte, non porterà all'effetto voluto se non sarà attuata una riforma che riesca laddove le altre precedenti hanno fallito, e cioè a condurre ad una drastica riduzione del numero dei contenziosi portati davanti ai tribunali (civili e amministrativi).

Gli interventi diretti alla Degiurisdizionalizzazione e risoluzione alternativa delle controversie, sono gli unici che possono portare in breve tempo ad una riduzione dei tempi del processo e ad un "sistema giustizia" efficiente e competitivo con le altre realtà europee. Gli interventi sino ad ora attuati in questo senso sono stati in parte troppo timidi ed in parte non funzionali.

L'Istituto della mediazione dopo un iniziale entusiasmo si è scontrato con le evidenti difficoltà insite nel sistema. Sugeriamo piuttosto una rivisitazione, **con estensione e potenziamento** dell'istituto della negoziata assistita anche riconoscendo agli avvocati più ampie prerogative, con potestà di strumenti e di emissione di provvedimenti provvisori, anticipatori delle azioni giudiziarie, contestabili e paralizzabili dalle parti destinatarie, garantendo l'immediato coinvolgimento del Giudice. È necessario riconoscere adeguato valore, a tutti gli effetti, alla negoziazione assistita, anche in relazione agli esiti risolutivi di controversie, così come è necessario introdurre e potenziare meccanismi di incentivazione, anche fiscale, della negoziazione (ad es. deducibilità fiscale delle spese legali per la negoziazione), estenderne l'ambito di applicazione anche alle cause di previdenza, e renderla obbligatoria in un ampio numero di materie.

Ulteriori interventi per la riduzione del contenzioso giudiziario in cui è coinvolta una P.A., mettendo a frutto la capillare e diffusa presenza dell'Avvocatura pubblica in tutto il territorio per Amministrazioni nazionali ed Enti territoriali, possono essere realizzati creando sinergie tra avvocati privati e pubblici sotto l'egida degli Ordini e degli Organismi dell'Avvocatura e favorendo le condizioni per il successo dei tentativi di conciliazione che passino per gli Ordini forensi, per le Strutture pubbliche e per gli studi degli Avvocati.

Si può altresì prevedere una apposita procedura per i casi in cui parte convenuta sia un ente o amministrazione pubblica, con l'attivazione preliminare obbligatoria di una seduta di conciliazione con l'intervento della parte privata e di quella pubblica, assistite obbligatoriamente dai rispettivi difensori e facoltativamente da consulenti tecnici di parte con verbalizzazione di accordo o disaccordo da parte degli avvocati delle parti.

La peculiare situazione italiana, caratterizzata dal gran numero di avvocati che permea la società civile, costituirà una garanzia di successo dell'estensione e del potenziamento della negoziazione assistita e dei suoi effetti di velocizzazione ed efficacia della giustizia.

Tema connesso e urgente, che va di pari passo con la necessità di riportare all'attenzione del dibattito il **conflitto d'interessi**, è quello della **legalità e dell'anticorruzione. Una verifica dei conflitti di interessi, dei doppi, tripli incarichi nella pubblica amministrazione** potrebbe essere un primo passo – non implicante modifiche normative, quindi di immediata operatività – per riprendere il tema e porre questioni che i cittadini possono comprendere e avvertire come legate a interessi non trasparenti, dinamiche poco chiare. L'attivazione di passaggi consultivi preventivi di legalità nella pubblica amministrazione può pure essere tra le soluzioni organizzative veloci e operative che difficilmente possono trovare obiezioni se non svelando l'insofferenza verso questi temi. (qui lo storify dell'evento "antidoti alla corruzione" organizzato presso la Camera dei deputati <http://www.fleparinail.it/antidoti-alla-corruzione-camera-dei-deputati-20-febbraio-2015>).

PARITÀ DI GENERE:

UNA QUESTIONE ANCHE DI COMPETITIVITÀ, CRESCITA E SVILUPPO

Più donne in azienda, soprattutto nei ruoli senior fanno aumentare il fatturato di almeno il 5% (cfr. ultimo report dell'organizzazione internazionale del lavoro che ha chiesto il parere di oltre 13.000 imprese in 70 paesi del mondo: tre quarti delle aziende attente alla *diversità hanno* risposto che, grazie a questa scelta, hanno visto crescere i loro tra il 10 e il 15%).

La Curtin Business School di Perth ha dimostrato in una recente ricerca che le donne manager migliorano le performance delle aziende. Lo studio si basa sui dati raccolti dalla *Workplace gender equality Agency* nell'arco di sei anni e rileva che le società guidate da amministratrici delegate hanno migliorato il proprio valore di mercato del 5%.

Secondo dati del **World Economic Forum (2023)**, **l'inclusione delle donne nelle aziende può aumentare il PIL mondiale fino al 35%.**

Guardando all'economia UE, ridurre il gender gap potrebbe portare a una crescita del PIL pro capite dell'Unione Europea dal **6,1% al 9,6%** entro il 2050 (Istituto Europeo per la parità di genere).

I **buoni risultati della Legge Golfo Mosca**, con i potenziamenti successivamente intervenuti, spingono a proseguire, estendere e rafforzare per le società partecipate pubbliche l'obbligo di riservare al genere meno rappresentato i ruoli di amministrazione focalizzando tuttavia l'ambito di applicazione alle posizioni di amministrazione effettivamente gestionale e decisionale operativo (amministratore delegato, ovvero con deleghe esecutive e operative per intenderci).

Nel più stretto ambito della pubblica amministrazione, visti gli esiti negli anni di circolari, linee guida di parità di genere, apprezzabili per le posizioni dirigenziali genericamente intese, non per quelle apicali centrali, è necessario introdurre una normativa specifica che estenda l'obbligo della parità di accesso di genere ai ruoli apicali e direttivi centrali della Pubblica Amministrazione, ivi compresi quelli degli enti pubblici ove sono previsti Consigli di Amministrazione e organi di controllo.

PNRR – COMPETENZE TECNICHE - SBUROCRATIZZAZIONE

Affrontare nuovi obiettivi come quelli affidati al sistema pubblico dal PNRR, nevralgici per la crescita del Paese, con **vecchi modelli centralistici e gerarchizzati, carenti di adeguate competenze tecnico specialistiche, non poteva che rivelarsi fallimentare.**

L'esigenza, a maggior ragione alla luce dei risultati sotto gli occhi di tutti, è quella di rigenerare il sistema pubblico partendo dall'attribuzione di un ruolo attivo adeguatamente calibrato alle competenze professionistiche specialistiche.

La proposta è la **costituzione di team interprofessionali, a rilevante componente di professionisti pubblici interdisciplinari** (espressioni di competenze specialistiche in grado di interagire anche in gruppi misti pubblico/privati), **organizzati in rete, dotati di adeguata autonomia e capaci della progettazione e realizzazione dei progetti.** I team interprofessionistici multidisciplinari, articolati sia centralmente sia sul territorio, non costituirebbero piramidi gerarchiche o appesantimenti, ma svolgerebbero una rapida funzione di raccordo istituzionale con le Strutture Centrali, per l'attuazione degli indirizzi centrali, si rapporterebbero paritariamente e direttamente alla Cabina di regia di riferimento (piuttosto una task force come la Commissione UE suggeriva); formulerebbero proposte, progetti pilota, per settori (industriali, agricoli e di servizi e distretti produttivi, di settore o territoriali), in modo da potenziare il legame tra indirizzi, attuazione ed effetti e, dunque, per realizzare e rendere operative tutte le azioni adottate nell'ambito del PNRR, valorizzando e utilizzando il ruolo e le funzioni di tutte le componenti professionali pubbliche (ingegneri, informatici, biologi, chimici, geologi, avvocati, attuari, medici e professionisti sanitari). Allo stesso modo potrebbero essere introdotti più efficienti, rapidi e trasparenti percorsi e rapporti pubblico/privati, radicando antidoti e anticorpi istituzionali e professionali anticorruzione.

Si eliminerebbero duplicazioni e sovrapposizioni di ruoli e funzioni, evitando di incidere su risorse e attività ordinarie delle singole PA, che non verranno distolte dalle proprie, tipiche attività istituzionali.

Occorre cambiare la struttura gestionale, da piramidale gerarchica a un sistema di decisione diffuso e trasparente che permetta di lavorare ai progetti in parallelo ed in rete.

La sfida è liberare le competenze e le energie all'interno della PA con un approccio sburocratizzante e di semplificazione concreta.

Si vuole invece rafforzare la burocrazia? Si sta perdendo, o indirettamente ostacolando, l'occasione di costituire una classe dirigente multidisciplinare e tecnica che integrerebbe la preesistente dirigenza amministrativa.

Roma, 6 settembre 2024

Tiziana Cignarelli

Segr. Gen. FLEPAR