



*Territorializzare le politiche di coesione e sviluppo con
il decentramento e l'innovazione
amministrativa della PA, regionale e locale*

Napoli, 26 marzo 2012 - Auditorium Centro Direzionale di Napoli

*A.G.C. Affari Generali, Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo
Ufficio del Datore di Lavoro*

*avv. Marco Merola - dott. Francesco De Carolis
arch. Michele Testa - dott. Eduardo Ascione
I Dirigenti*

L'ufficio del Datore di Lavoro, in attuazione del D.Lgs. 81/08 e succ. modifiche ed integrazioni, provvede a garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro ed a tutelare la salute dei dipendenti, anche attraverso la prevenzione dello stress lavoro-correlato. In altre parole, ha il compito di favorire il benessere lavorativo dei dipendenti regionali e dunque l'efficienza della "macchina regionale".

La programmazione europea 2014-2020, attraverso la semplificazione e l'armonizzazione delle norme e degli strumenti, la flessibilità necessaria a contemperare le diverse condizioni economiche e sociali e la condizionalità degli aiuti a requisiti ex ante ed ex post, si pone il fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi della strategia Europa 2020, in particolare il raggiungimento di un tasso di occupazione in Europa del 75% (tra i 20 ed i 64 anni), l'investimento del 3% del PIL in ricerca e sviluppo, la diminuzione del 20% delle emissioni di gas serra, il 20% di produzione di energie rinnovabili e la diminuzione del rischio di povertà per almeno 20 milioni di persone. Tali obiettivi possono essere più efficacemente perseguiti attraverso la concentrazione delle risorse verso settori strategici e secondo una scansione territoriale in ambiti omogenei, che abbiano opportuna identificazione e strumenti in una cornice ordinatoria rinnovata.

Nelle precedenti programmazioni, difatti, il limitato utilizzo delle risorse disponibili può essere addebitato, in parte, anche alla eccessiva frammentazione dei centri decisionali, che ha impedito l'integrazione delle politiche di sviluppo e ridotto gli ambiti di intervento dei soggetti attuatori presenti sul territorio.

Tale frammentazione appare di tutta evidenza qualora si tenga in considerazione che, all'estrema polverizzazione dei Comuni campani, non hanno fatto da contraltare adeguate forme "associazionistiche" degli stessi, con la conseguente assenza di una cabina di regia che potesse dettare le strategie unitarie.

Occorre tener conto, infatti, che la Commissione Europea ha modificato le modalità attraverso cui si svolge il processo decisionale per la gestione delle politiche di coesione, limitando l'autonomia dei governi nazionali e regionali nelle decisioni delle priorità degli investimenti, ed adottando un quadro strategico comune per orientare e stabilire le priorità negli investimenti, le condizioni e gli obiettivi da raggiungere ponendo in evidenza le esigenze di una forte efficienza amministrativa nella gestione dei fondi e l'avanzamento dei programmi verso gli obiettivi prefissati.

Rispetto al tema portante dell'intervista, suddividendo l'attività della "macchina" regionale nelle tre categorie individuate da Donabedian per descrivere i processi produttivi, in Struttura, Processo, Esito, l'attività del Datore di lavoro è prevalentemente rivolta alla categoria "Struttura", in quanto concorre, insieme alle AA.GG.CC. "Affari Generali e del Personale" e "Demanio e Patrimonio", a garantire la funzionalità e l'efficienza della "macchina regionale".



Napoli, 26 marzo 2012 - Auditorium Centro Direzionale di Napoli

La recente riforma degli Uffici della Giunta Regionale risponde a criteri di maggiore razionalizzazione nell'impiego delle risorse umane e più stretta connessione tra aree di intervento omogenee, per cui, nella categoria Struttura, occorre ora intervenire con maggiore organicità e obiettivi definiti, nelle attività di aggiornamento e formazione per i dipendenti, affinché la Struttura sia, in maniera competente, al servizio del "Processo" e possa garantire l' "Esito".

Tali attività devono essere "visibilmente" collegate agli obiettivi da perseguire ed inoltre devono riguardare: la funzione, il contenuto ed il contesto.

Su questa linea si collocano i primi interventi, a carattere fortemente innovativo, adottati dalla Giunta Regionale che, da un lato, tendono verso una razionalizzazione dell'amministrazione finalizzata ad una polarizzazione dei centri decisionali, con eliminazione di duplicazioni e dispersioni di competenze, e dall'altro spingono verso una valorizzazione del territorio, messo in risalto per le sue naturali vocazioni.

Nel medesimo solco si inserisce il documento di orientamento strategico denominato "Piano di azione per la Ricerca&Sviluppo, l'Innovazione e l'ICT", sulla base del quale vengono definite le priorità degli interventi e degli investimenti della Regione Campania, articolato in distinte sezioni dedicate alla ricerca ed alla diffusione della società dell'Informazione.

Detto documento ha individuato, quali obiettivi strategici dell'azione amministrativa, tra gli altri, il potenziamento del Sistema Universitario regionale e della rete regionale dei centri di ricerca e la promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, da perseguire anche mediante strumenti innovativi quali il Sistema Informativo Integrato Regionale (SIIR) ed il Sistema Informativo dell'Amministrazione Regionale, che dovranno essere sviluppati privilegiando la georeferenziazione delle informazioni ed avvalendosi delle nuove tecnologie cd. "cloud".

I citati sistemi informativi avranno la funzione di condividere le informazioni tra i diversi attori del Sistema delle Autonomie Locali, che potranno così renderle accessibili alla società civile, favorendo la semplificazione dell'azione amministrativa, anche nell'ottica di una migliore gestione dei fondi strutturali; migliore gestione che non potrà prescindere, tuttavia, da una riconsiderazione degli ambiti territoriali di intervento, già delineati a livello di pianificazione con l'adozione del Piano Territoriale Regionale.

In tale fondamentale strumento, per la prima volta, si sono immaginate aggregazioni territoriali omogenee da valorizzare sulla base delle prevalenti – e comuni - vocazioni economiche, culturali, produttive ecc. Questa ideale suddivisione del territorio regionale può rappresentare, se assunta quale ambito minimo d'intervento nella programmazione e pianificazione dei fondi europei, la chiave per il superamento delle criticità che hanno, in parte, vanificato gli effetti attesi della coesione tra i vari stati europei.

In tale ottica, un fondamentale contributo potrà venire dall'implementazione delle infrastrutture e dei sistemi di collegamento, che dovranno sempre più favorire il bilanciamento tra il centro e le aree interne della Regione che porti, attraverso la valorizzazione dei centri urbani intermedi, l'offerta di servizi efficienti ed innovativi ed un decentramento delle funzioni amministrative, ad un aumento e ad una migliore distribuzione dei livelli occupazionali in ambito regionale.

Nell'ambito dei sistemi di trasporto, si potrebbe procedere al potenziamento dei collegamenti via mare, che offrono un'importante occasione, unitamente ad un decongestionamento del



*Territorializzare le politiche di coesione e sviluppo con
il decentramento e l'innovazione
amministrativa della PA, regionale e locale*

Napoli, 26 marzo 2012 - Auditorium Centro Direzionale di Napoli

traffico via terra, per favorire la conoscenza del territorio, non solo costiero, e per intercettare flussi turistici su direttrici non usuali. In tal caso, la sfida dello sviluppo potrà essere vinta se i territori interni sapranno proporsi, in sinergia tra loro e con le forze imprenditoriali, puntando sulle diverse specificità e competenze.

Da ultimo, si ritiene imprescindibile valorizzare il Sistema della Formazione, anche professionale, in funzione di un miglioramento qualitativo dei progetti di sviluppo da proporre per il finanziamento nonché di una diversa idea di occupazione che, tenendo presente le potenzialità e le vocazioni del territorio, coniughi la riscoperta di antichi mestieri con forme lavorative innovative, basate sulle più avanzate tecnologie. In particolare la possibilità di formazione ed aggiornamento a distanza su piattaforma informatica regionale consentirebbe non solo di velocizzare l'attuazione dei percorsi formativi, ma anche di ampliarne la fruizione ad un maggior numero di dipendenti e di realizzare la *formazione continua*, dei lavoratori che rappresenta un obiettivo prioritario di tutta la pubblica amministrazione. Inoltre la costituzione di una banca dati delle risorse umane con relativo portafoglio delle competenze permetterebbe, con interventi formativi mirati e specifici, di ridurre o annullare gli intervalli di prossimità (gap formativi) delle risorse umane da impiegare per il raggiungimento di obiettivi specifici.