

La nostra competenza sullo sviluppo organizzativo

Si tratta dunque di sapere gestire un'organizzazione quale quella dell'ENPAP che dovrà essere posta al vaglio per valutarne l'efficacia nel rispondere ai bisogni del nostro sistema professionale. Così anche per i consulenti esterni. È il sistema che deve girare e noi intervenire su di esso. A partire dai modelli della Psicologia sull'organizzazione e sul suo funzionamento e sviluppo.

Gestione dei conflitti e tolleranza alla frustrazione

È necessario incrementare la capacità di chi ricopre il ruolo dirigente all'ENPAP di gestire la dialettica maggioranza/opposizione nella gestione degli organismi elettivi dell'Ente. Tale dialettica può essere intesa come un disturbo al manovratore oppure piuttosto come una ricchezza che va in ogni momento perseguita ed esaltata. La passata legislatura ha mostrato diversi cedimenti da questo punto di vista. La regolazione del conflitto e delle necessarie mediazioni tra maggioranza e opposizione va reso istituzionalmente operativo, non soggetto alle lusinghe o alle pressioni di qualsivoglia maggioranza. Ma per fare questo è necessario avere una tenuta mentale rispetto al conflitto.

L'Autonomia degli Eletti nei rispettivi organismi dell'Ente: CIG e CdA

Per il buon funzionamento dell'Ente è altresì necessario che i componenti dei due organismi elettivi siano fedeli al loro mandato e non all'appartenenza di Raggruppamento. L'azione che alcuni di noi hanno portato avanti nella passata legislatura nel raggruppamento Cultura e Professione-Sipap ha teso a difendere lo spazio di controllo e indirizzo del Consiglio di Indirizzo Generale (CIG) a fronte della tendenza a delegittimarne il ruolo da parte del Consiglio di Amministrazione (CdA). Finalmente i Ministeri vigilanti hanno raccolto la denuncia da noi più volte segnalata di depotenziamento del ruolo del CIG e hanno assunto una posizione netta imponendo che le delibere del CIG non fossero solo consultive ma pienamente deliberanti^[1]. Questo rappresenta un grande risultato da cui far ripartire le nostre iniziative.

[1] Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota del 7 agosto 2019, rilevano che le norme statutarie vigenti, relative al riparto di competenze fra l'organo di indirizzo generale e l'organo di amministrazione dell'Ente, "non corrispondono alla normale dinamica che affida a quest'ultimo organo l'eventuale individuazione delle modifiche ritenute necessarie per migliorare l'ordinamento dell'Ente e quindi la "proposta" da sottoporre all'organo assembleare di indirizzo al quale spetta la potestà deliberativa piena e non certamente quella riduttiva, prevista dall'art. 7, comma 4, lett. g), dello Statuto. Tale norma, infatti, assegna alla competenza del CIG l'espressione di un mero parere obbligatorio, da rendere entro un termine di 60 giorni, decorso inutilmente il quale, peraltro, la modifica deliberata dal CdA è comunque efficace. Occorre, pertanto, che codesto Ente, alla prima occasione utile adotti modifiche dello Statuto (ed eventuali modifiche regolamentari ad esse collegate) che prevedano tra le attribuzioni del CdA il potere di "proporre" modifiche a tutti i testi regolamentari e che assegnino al CIG la competenza ad "approvare" tali proposte, ai fini del successivo invio alle Amministrazioni vigilanti ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 509/1994"