

Anche per effetto della bozza di jobs act presentata da Matteo Renzi, il tema delle regole contrattuali e degli stipendi dei funzionari pubblici è tornato ad occupare il dibattito pubblico. E' un bene, perché quello della dirigenza pubblica è certamente uno dei fattori determinanti per la competitività del Paese. In questo senso sarebbe bene, però, che si evitassero le semplificazioni, che portano a ignorare le importanti distinzioni di livello, ruoli e responsabilità, e i veri e propri slogan come quello della "licenziabilità".

Come ha scritto Alberto Orioli sul Sole 24 Ore qualche giorno fa "già oggi il dirigente è licenziabile, anche se praticamente non accade mai". Questo è il nucleo della questione. La normativa in essere riconosce nel meccanismo di nomina un livello di fiduciarità crescente, lasciando al vertice politico un'ampia discrezionalità nella scelta delle posizioni apicali delle amministrazioni (ciò vale sia per i Capi di Gabinetto e Capi degli Uffici Legislativi, che per i Capi dipartimento e/o Segretari Generali dei Ministeri) e prevedendo altresì un sistema di cessazione automatica, sia nel caso di soggetti esterni, sia che si tratti di dirigenti di prima fascia dei ruoli dei Ministeri.

In sostanza **un Ministro appena nominato può scegliere i suoi "funzionari di fiducia" e se decide di fare una riorganizzazione del Ministero può fare anche un rimpasto di Direttori generali.** Lo stesso vale per i Dirigenti all'interno delle Direzioni generali quanto alla rotazione degli incarichi.

L'interrogativo da porsi allora è: se le norme esistenti prevedono un meccanismo di conferimento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali che, pur nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, consente un'ampia discrezionalità delle nomine all'autorità politica cos'è che finora non ha funzionato e ha permesso che si consolidassero posizioni di potere, queste sì inamovibili?

Probabilmente questo grande margine di discrezionalità finora non è stato usato, o forse è stato usato non secondo un sistema meritocratico, ma sulla base di pressioni di gruppi di potere (che in quanto tali hanno spinto per la cristallizzazione degli incarichi) o anche seguendo le vecchie logiche clientelari.

Se pensiamo, ad esempio, a tutta la disciplina sul ciclo della performance, che prevede la preventiva e tempestiva definizione e assegnazione da parte del vertice politico di obiettivi concreti e misurabili e che dovrebbe consentire l'effettività del processo di valutazione dei dirigenti, a cui è collegata la corresponsione e l'entità della retribuzione di risultato, **riscontriamo che di fatto sono pochissimi i casi di valutazione negativa, né forse è mai stato revocato un incarico per responsabilità dirigenziale.**

Quindi nella giusta battaglia contro la “vecchia” burocrazia, a proposito di dirigenza pubblica sarebbe bene se, prima di fare riferimento alla riscrittura delle norme, vengano utilizzati gli strumenti esistenti (ci sono tutti!), tenendo conto che il dirigente più affidabile non è chi sceglie di appartenere ad uno schieramento politico ma chi da tecnico, quale dovrebbe essere, svolge le sue funzioni con competenza ed imparzialità, per raggiungere obiettivi reali che finalmente gli vengono assegnati. Il recupero dell’efficienza, insomma, si ha se l’intero sistema muta nel suo complesso: la politica, da un lato, recuperando il suo ruolo di programmazione ed individuazione degli indirizzi strategici; e di conseguenza l’amministrazione che nel perseguimento degli obiettivi veri deve essere valutata per quello che produce, e in funzione dei risultati che raggiunge va anche parametrata la retribuzione.

A questo proposito, nel clima da perenne spending review si è acuito il dibattito sugli stipendi dei dirigenti pubblici, che sarebbero tra i più alti d’Europa. Ed anche su questo fronte molto si può fare, collegando – appunto – risultati, responsabilità e retribuzione. Ancora oggi, ad esempio, non esiste una pesatura degli incarichi di prima fascia: la voce retributiva legata alla posizione è identica per tutti, per chi ha la gestione e la responsabilità di ingenti risorse finanziarie e umane, come per chi ha un incarico di studio. Non c’è alcuna correlazione tra le responsabilità, le risorse da gestire e le remunerazioni. Quindi, se è di spending review che parliamo e non dei vecchi tagli lineari non sarebbe prioritario superare queste “ingiuste” discriminazioni retributive e pagare meglio chi fa e merita e meno gli altri, superando la vecchia logica che in passato ha portato a distribuire incentivi a pioggia e oggi, in epoca di crisi, indurrebbe a tagliare per tutti?

Mariella Mainolfi

ADAPT Professional Fellow

@MMainolfi

*Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 22 gennaio 2014.

Scarica il pdf 