

## SE IL DIRIGENTE NON HA OBIETTIVI

TITO BOERI

**N**EL 2009 la spesa pubblica in Italia supererà il 50 per cento del nostro prodotto interno lordo. Più di un euro su due generati in Italia passerà così attraverso l'intermediazione dell'amministrazione pubblica.

Comprendibile che i cittadini, che hanno sperimentato sulla loro pelle le inefficienze dei nostri servizi pubblici, siano più che mai attenti al funzionamento di chi gestisce questa enorme montagna di risorse. Il Ministro Brunetta ha avuto il pregio di captare queste legittime preoccupazioni. Complice l'immobilismo del ministero dell'Economia, è riuscito a trasformare un dicastero marginale in passate legislature in un ministero di primaria importanza. Negli ultimi 12 mesi Brunetta ha mobilitato l'opinione pubblica con una fitta serie di annunci e di risultati ad effetto. La battaglia contro l'assenteismo è stata combattuta senza esclusione di colpi (al punto da decurtare la paga ai dipendenti ricoverati in ospedale per interventi chirurgici), ma portando a casa risultati importanti. Si può discutere sui metodi draconiani e sulle percentuali, ma è indubbio che il ricorso alle assenze retribuite nel pubblico impiego, sin qui nettamente superiore che nel settore privato, sia stato ridotto, il che è sicuramente una buona notizia per i contribuenti. Ora il Ministro si è messo in testa di passare dagli annunci e dagli interventi ad effetto alle riforme vere e proprie. Bene. Sarebbe la prima vera riforma di questo governo, che sin qui ha scelto di non scegliere di fronte al precipitare di una crisi che vede l'Italia continuare a far peggio degli altri, come certificato proprio ieri da Eurostat. Bisogna approfittare della recessione per fare quelle riforme che non si riescono a fare in condizioni normali. Al tempo stesso, a più di 15 anni dal primo tentativo di riformare la PA, non possiamo permetterci nuovi fallimenti.

Nel riformare la PA non si può continuare a schierare l'opinione pubblica contro i dipendenti pubblici, come fatto a più riprese in questi mesi. Al contrario bisogna lavorare col cesello su incentivi, carriere e trasparenza. Il grosso delle misure

prese nel decreto intraprende una strada diversa. Vengono istituiti una pluralità di nuclei di valutazione che dovrebbero essere sulla carta esterni alle amministrazioni (quindi nuova burocrazia creata) accreditati a loro volta da una nuova autorità indipendente. Si scavalcano i tanto vituperati dirigenti pubblici (Brunetta è stato in questi giorni applaudito fragorosamente da una platea di dipendenti pubblici quando li ha aizzati parlando di un "pesce che puzza dalla testa"). Si stabiliscono anche rigidamente le regole di distribuzione dei premi che dovranno essere dati ai singoli in ciascuna amministrazione: a un quarto di loro verrà dato il 100% del premio, a un altro quarto non verrà dato nulla, mentre il restante 50% dei dipendenti si prenderà il premio a metà. Dato che si tratta di somme consistenti, che molte amministrazioni sono piccole (attorno ai 10 dipendenti) e che è molto difficile misurare la produttività del singolo, è prevedibile che questi premi verranno alla fine assegnati a rotazione: Tizio li prende quest'anno, Caio il prossimo e Sempronio fra due, magari determinando l'ordine con una bella lotteria. Altro esempio è la class action, azione collettiva contro le inefficienze della pubblica amministrazione, che prefigurava la gogna mediatica (pubblicità sui giornali ancora prima del giudizio) delle amministrazioni coinvolte. È stata rimossa in extremis dal decreto, ma è emblematica del metodo seguito nel ridisegnare la PA. Era prevista nel caso di «lesione di interessi giuridicamente rilevanti per una pluralità di utenti o consumatori», una formulazione talmente generica da poter essere usata come strumento di pressione contro le amministrazioni che pestano i piedi a qualcuno e da offrire lunghi anni di lavoro (speriamo con poche assenze retribuite) ai Tar.

Il punto debole della riforma è nel non operare sugli incentivi dei dirigenti pubblici, trasformandoli in esecutori di decisioni prese da autorità dipendenti o tribunali e imponendo regole che, comunque, nel giro di qualche anno, saranno del tutto inefficaci. Per incentivare i dirigenti bisogna innanzitutto valutare le amministrazioni di cui sono a capo. Per farlo ci vogliono obiettivi misurabili che può fissare il politico senza mettere di mezzo nuova burocrazia. Devono essere grandezze che sono sotto il controllo della PA, di cui dunque i singoli dirigenti sono responsabili. Ad esempio, si possono stabilire obiettivi in termini di

presenza sul territorio della Pubblica Sicurezza, speriamo non solo per fare le ronde alle ronde di quartiere. In altri casi l'impegno profuso dalle singole amministrazioni è meno visibile ai cittadini. Ma non per questo non si possono definire indicatori (ad esempio l'agenzia delle entrate di Trento utilizza il numero di controlli eseguiti, pesati in base allo sforzo richiesto per diverse tipologie di controlli) e rendere di pubblico dominio i risultati raggiunti dalle singole amministrazioni. Saranno queste amministrazioni, prima ancora dei singoli, ad essere premiate nel caso di raggiungimento degli obiettivi, non necessariamente solo con incrementi dello stipendio, ma anche attrezzature. In caso contrario, non verrà concesso alcun premio ad alcun membro di quella amministrazione: nel decreto Brunetta, invece, vengono comunque attribuiti premi, anche alle amministrazioni inefficienti. Incentivi per i singoli potranno poi essere definiti principalmente in termini di carriere, dato che i posti pubblici durano a lungo. Bene perciò ricostruire le carriere fissando regole rigide, questo sì, per i passaggi di grado. A quel punto il dirigente locale sarà costretto a valutare i singoli prefigurando potenziali avanzamenti di carriera che, per il bene della struttura, non possono riguardare tutti. Dovrà fare bene queste valutazioni perché è chiamato a rispondere dei risultati raggiunti dall'unità che dirige. Insomma bene che ognuno si prenda le sue responsabilità. A partire dal Governo che deve dirci quali sono gli obiettivi dei diversi rami della PA e offrirci una mappatura degli esuberanti.

