



JOBS ACT E DIRIGENZA PUBBLICA:

Ancorare le proposte ai dati di realtà.

Ma soprattutto confrontarsi con i soggetti di rappresentanza

Ieri 8 gennaio è stata pubblicata la versione ufficiale dello Jobs act (acronimo che sta per “jumpstart our business start act – Atto sulla spinta iniziale agli affari” adottato nel 2012 dagli Stati Uniti d’America), documento di programma sul lavoro in Italia, diffuso dal Segretario del Partito democratico Matteo Renzi.

Tre degli otto punti della parte A - “Il sistema” - del programma in questione riguardano la pubblica amministrazione. Li riportiamo testualmente.

6. Eliminazione della figura del dirigente a tempo indeterminato nel settore pubblico. Un dipendente pubblico è a tempo indeterminato se vince concorso. Un dirigente no. Stop allo strapotere delle burocrazie ministeriali.

7. Burocrazia. Intervento di semplificazione amministrativa sulla procedura di spesa pubblica Obbligo di certezza della tempistica nel procedimento amministrativo, sia in sede di Conferenza dei servizi che di valutazione di impatto ambientale. Eliminazione della sospensiva nel giudizio amministrativo.

8. Adozione dell’obbligo di trasparenza: amministrazioni pubbliche, partiti, sindacati hanno il dovere di pubblicare online ogni entrata e ogni uscita, in modo chiaro, preciso e circostanziato.

Semplificazione amministrativa, tempistica dei procedimenti e trasparenza sono da sempre anche i punti di riferimento di questa Federazione, che condivide qualunque serio programma politico-governativo orientato al raggiungimento di tali obiettivi.

Il nostro dissenso è invece totale sull’enunciazione di cui al punto 6 del programma. Facciamo notare agli estensori della proposta politica che sono incorsi in un marchiano errore di conoscenza giuridico-amministrativa affermando, con una certa ambiguità sintattica, che il dirigente pubblico viene assunto senza concorso. E’ vero il contrario: la stragrande maggioranza dei dirigenti pubblici, in ossequio all’articolo 97 della Carta costituzionale, **debbono** essere reclutati per concorso. Sono fuori da questa regola solo percentuali minime di dirigenti a tempo

determinato, come previsto dall'articolo 19 del d. lgs 195/01 di Ordinamento delle Amministrazioni pubbliche. Di più: questa Federazione ha sempre valutato come pericolosa la norma che prevede l'assunzione diretta di una parte pur minima della dirigenza pubblica. Infatti, con vasta possibilità di dimostrazione fattuale, basata su ciò che avviene da dieci anni in Italia, si dimostra valido e imprescindibile il criterio del reclutamento pubblico e dell'immissione nei ruoli della dirigenza. Solo questo strumento offre quelle garanzie di imparzialità e di distinzione fra politica e gestione che sono il cardine di qualunque amministrazione pubblica europea.

Perché questo "errore" nel testo del jobs act? Propendiamo a credere che gli estensori del suddetto documento siano stati colti dal solito impulso, che vede uniti settori di tutti gli schieramenti politici, ad inseguire il facile consenso della pubblica opinione nel mettere all'indice le pubbliche amministrazioni, ed in particolare la sua classe dirigente. Operazione quest'ultima che non manca mai di garantire un robusto ritorno propagandistico, ma che mai nell'ultimo ventennio è riuscita a promuovere i necessari cambiamenti, auspicati in primis proprio dalla dirigenza pubblica. Le mancate riforme della pubblica amministrazione sono, invece, dipese sempre dai clamorosi deficit di conoscenza della macchina amministrativa da parte della politica e/o di taluni settori tecnico/accademici, sempre comunque uniti nella presunzione di conoscere mondi, logiche e situazioni a loro estranee.

Siamo coscienti che le "burocrazie ministeriali" si comportano a volte come mondi chiusi, tuttavia non ci piace affatto il tentativo di aprire una polemica fra settori diversi della pubblica amministrazione: un "mondo del lavoro pubblico" in crisi di efficienza e di credibilità nel suo complesso - ma con corpose eccezioni a livello di settori e comunque ingiustamente attaccato quanto all'apporto dei singoli dipendenti - può offrire spunti di critica in ognuno e ciascuno dei suoi settori, per cui è inutile e dannoso fare magari l'occhiolino alla dirigenza degli Enti territoriali additando la dirigenza "ministeriale" come "causa di tutti i mali". Con lo spirito di fazione non si ha la minima speranza di risolvere problemi generali.

La riforma dell'efficienza e della democraticità della pubblica amministrazione, lo ricordiamo a chi oggi si predispone a misurarsi con questa materia istituzionale, passa non attraverso la colpevolizzazione dei suoi lavoratori - dirigenti e non -, ma si gioca su alcuni meccanismi generali di gestione - alcuni mai seriamente attuati, altri improvvidamente dismessi - i quali avvierebbero veramente nei fatti la indispensabile modificazione della macchina pubblica, nel senso, sia dell'eliminazione degli sprechi, che della crescita della qualità dei servizi resi all'utenza. Due sono i veri punti cardine di una riforma delle pubbliche amministrazioni:

- L'adozione del sistema di **valutazione dei risultati conseguiti da tutte e ciascuna delle amministrazioni pubbliche**, in termini di **impatto sull'utenza**, sulla scia di quanto già attuato da 20 anni in U.S.A. e in Francia. Questa è vera democrazia e superamento dell'autoreferenzialità! Le Amministrazioni pubbliche devono rendere conto annuale dell'efficacia e dell'economicità della propria azione;
- La lotta allo spreco di risorse pubbliche - oggi diffuso e inestricabile - condotta attraverso il ripristino - lì dove mancanti - dei controlli di regolarità sui singoli atti di spesa. Ciò deve essere attuato **non** con il ritorno ai controlli preventivi, ma attraverso un sistema basato sia su controlli successivi resi da autorità pubbliche indipendenti, sia su misure di *open government* incentrate sulla pubblicazione sui siti internet delle amministrazioni di tutti gli atti di spesa adottati.

Solo su queste premesse, orientate alla riduzione della spesa pubblica e all'incremento della qualità dei servizi, la dirigenza pubblica sarà solidale alle iniziative di riforma, da qualunque parte politica provengano. Solo in questo contesto sarà possibile un ordinato ripensamento del regime della dirigenza pubblica, basato anche sulla possibilità effettiva di rimozione dei dirigenti sleali o inefficienti, tuttavia **dentro** una cornice di pubblicità del regime di rapporto pubblico. Senza dimenticare che eventuali interventi tesi ad indebolire la funzione del dirigente pubblico, quali quello della sua assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato, altro non possono ottenere se non un rafforzamento della casta politica in mano alla quale si metterebbero le precarie fortune dei dirigenti, a scapito della loro autonomia.

In questo senso la Federazione CIDA dei dirigenti e delle alte professionalità pubbliche è pronta a dare contributi e condivisione. Invece, la privatizzazione strisciante della dirigenza pubblica non ci troverà mai d'accordo, perché sarebbe un vulnus esiziale, non rispetto a supposti "privilegi", ma alla natura stessa delle funzioni pubbliche, facendo venir meno, a danno di tutta la collettività, quella funzione di garanzia che più di ogni altro connotato ne caratterizza il ruolo.

IL PRESIDENTE
Giorgio REMBADO