



## eticaPA

La PA è la comunità dei cittadini

Il risultato delle elezioni europee, con il rafforzamento del Governo Renzi, porta con sé un'accelerazione dei processi di riforma, ivi compreso il progetto di riforma amministrativa contenuto nei "44 punti". A questo proposito è il caso di sottolineare che l'articolo dal Ministro Marianna Madia sul Messaggero del 21 maggio, pubblicato su questo sito, contiene alcune indicazioni di grande importanza sulla riforma stessa. Il punto centrale è costituito da una scelta chiara e netta del modello di una "dirigenza di ruolo" selezionata per concorso e formata con investimenti importanti, rispetto al modello "spoils system" che lascia alla politica la scelta dei dirigenti. Affermazione impegnativa del Ministro per la Funzione pubblica, che scaccia le preoccupazioni sollevate dal radicalismo antiburocratico di altre dichiarazioni precedenti. Inoltre, questa scelta viene collocata dentro una concezione unitaria degli apparati amministrativi, che dovrebbe condurre ad un'unica Scuola superiore di amministrazione, un Ruolo Unico della dirigenza, un'unica qualifica dirigenziale.

Non si può che convenire: la riforma amministrativa deve fondarsi non sull'azzeramento, ma sul rilancio delle burocrazie professionali, in una visione sistemica dell'insieme degli apparati che comporti maggiore mobilità, più formazione, effettiva valorizzazione del merito.

Di qui, la necessità di affrontare da subito alcuni nodi di grande rilievo.

Il primo, in ordine logico, è quello della valutazione. Se si esclude il modello dello spoils system, ovvero delle scelte discrezionali della politica su affidamenti, rinnovi e revoche degli incarichi dirigenziali, in accordo con la consolidata giurisprudenza costituzionale sull'argomento, è evidente che affidamenti, rinnovi e revoche degli incarichi dirigenziali dovranno fondarsi su di un sistema di valutazione obiettivo, compiuto e funzionante. Valutazione delle conoscenze, delle competenze, delle capacità sul versante dei soggetti, valutazione delle singole posizioni dirigenziali e dei risultati raggiunti sul versante degli uffici. Su questo, occorre aver chiaro che il sistema attuale, basato sulle norme della legge Brunetta, sugli OIV e sulla ex CIVIT, è praticamente fallito. La ripartizione della premialità per fasce rigide (il famigerato art. 19) non si è mai attuata; gli OIV producono corpose relazioni e poi autorizzano distribuzioni a pioggia degli incentivi; la CIVIT è diventata l'ANAC, spostando la sua missione dalla valutazione al contrasto alla corruzione. E' venuto meno, perciò, il centro di governo del sistema, che comunque già produceva solo una gran mole di carte. E una valutazione fatta di carte, in una fase che vedrà ristrutturazioni, mobilità, esperti esterni e licenziamenti, può diventare la foglia di fico che va a coprire i nuovi arbitrii della politica in materia di incarichi dirigenziali, torcendo al contrario l'indirizzo politico lucidamente espresso dal Ministro.

Il problema, perciò, va affrontato con urgenza, impegno ed estrema attenzione. Una coincidenza significativa, perché non casuale, è che il prossimo numero della Rivista Etica

Pubblica, di imminente pubblicazione su questo sito, è dedicato per l' appunto alla valutazione.

Una seconda questione di notevole complessità è quella del Ruolo unico della dirigenza. E' certamente da condividere l'opzione per una maggiore mobilità tra diversi settori e livelli istituzionali, ovviamente nell' ambito di professionalità omogenee, da considerare distintamente. Appare inevitabile, in ogni caso, articolare il Ruolo unico anche a livello territoriale. Per due ragioni, la prima delle quali è di ordine costituzionale: è difficile che il Ruolo unico, necessariamente a gestione centralizzata, possa condizionare la nomina o la revoca di un alto dirigente di una Regione, magari a Statuto speciale. La seconda è di ordine gestionale, e riguarda le dimensioni e la complessità delle categorie: oltre 8.000 i " centrali " (dalla Presidenza agli Enti pubblici nazionali ); 8.000 i dirigenti scolastici; 136.000 i dirigenti del SSN, compresi i 115.000 medici; 12.000 i dirigenti delle Regioni e delle AA.LL., più i 3.500 delle Regioni a Statuto speciale. Con professionalità che vanno ben oltre gli amministrativi, dagli avvocati agli informatici agli ingegneri, e trasferimenti possibili da Pordenone a Trapani. Considerando la connotazione qualitativa delle scelte da compiere, l' unica strada possibile è quella di una articolazione anche sul territorio, a livello regionale. Ovvero, un Ruolo unico per le Amministrazioni e gli Enti centrali, e Ruoli distinti, in ciascuna regione, per i dirigenti di quella Regione, dei relativi Enti locali e di quelli del SSN. Ognuno gestito da un organismo partecipato dalle Amministrazioni ed Enti interessati; così ogni Regione avrà voce in capitolo sui propri dirigenti anche a livello di Ruolo unico. La mobilità, conseguentemente, può realizzarsi a due livelli: uno, ordinario, all' interno del Ruolo; l' altro, eventuale, tra un Ruolo e l' altro, dal centro a una regione o da regione a regione. Ovviamente nell' ambito di una stessa professionalità, ma anche ai margini della medesima: l' ICT consente, se bene impostata, registrazioni e confronti anche di questa complessità. Ma l' insieme deve essere organizzato.

La gestione delle risorse manageriali e professionali delle pp.aa. di un intero Paese è una questione che non ammette soluzioni semplicistiche. Occorre una rete di organismi di gestione raccordati da un centro, coordinati da un lato con il nuovo sistema di valutazione e dall'altro con la Scuola unificata di Amministrazione, per governare unitariamente reclutamento, formazione, impiego e valutazione dei dirigenti e professionisti pubblici. Il Dipartimento della Funzione pubblica può assolvere a questo compito di governo, ma non può gestire, direttamente o indirettamente, queste funzioni. Le soluzioni strutturali e tecniche andranno ricercate con attenzione, ma che si debba andare alla costruzione di un sistema complesso è inevitabile. I costi possono essere contenuti, considerando che negli organismi di direzione siederanno rappresentanti degli Enti interessati, in virtù della loro carica; inoltre, che gli Uffici del personale di tutte le Amministrazioni centrali e locali, privilegiati come sono nell' assegnazione di risorse umane, ne hanno sicuramente di sottoutilizzate da assegnare, con la mobilità, alle funzioni di cui s'è detto.

Pur se impegnativa, è questa la sola strada. E' tempo di avviarsi.

28 maggio 2014.

Antonio Zucaro