

## A (s) proposito di Mezzogiorno e riforma della Pubblica Amministrazione

di **Rocco Carbone** (\*)

Le improbabili esternazioni del Ministro della Funzione Pubblica circa l'efficienza del sistema Paese se questo fosse privo di talune aree geografiche che ne rallentano lo sviluppo (Calabria e parte della Campania questa volta nel mirino della scomunica brunettiana) hanno rispolverato un tema antico e a molti alquanto caro: la "questione meridionale". Da qualunque angolazione si voglia affrontare la discussione e quale che sia l'opinione al riguardo, non si può tuttavia fare a meno di notare che l'incauta affermazione dell'*economista* Brunetta denuncia le crepe di una visione semplicistica, non supportata dalle necessarie analisi storiche sui perché del divario socio-economico che separa dalla notte dei tempi il Nord e il Sud dello Stivale. Senza addentrarci nel merito ma limitandoci alla metodologia ricorrente nel paradigma brunettiano, si può tranquillamente dire che esse denunciano una visione distorta, oggi non di rado prevalente, da parte di certa classe dirigente che ritiene più comodo risolvere un problema occupandosi sbrigativamente degli effetti anziché studiare le cause che l'hanno generato.

E' ciò che è accaduto di recente alla Pubblica Amministrazione, bersaglio più che obiettivo della cosiddetta *riforma Brunetta*, autorevole profeta contemporaneo del motto "muoia Sansone con tutti i Filistei".

Così come per l'azzardata "analisi" sul Mezzogiorno, il Ministro ha "liquidato" il problema degli standard produttivi della P.A. con una riforma che - a distanza di due anni - non sembra aver arrecato i benefici auspicati dal suo ideatore.

La difesa più ricorrente, ma forse sarebbe più corretto dire l'alibi più comodo invocato, è che la riforma mostra preoccupanti crepe nella sua applicazione a motivo della ritrosia dei burocrati ad accettare metodi moderni improntati su principi meritocratici. Può darsi che in parte ciò risponda al vero, ma la ragione sostanziale risiede più probabilmente nell'incapacità di calibrare la riforma anzidetta in base all'identikit delle amministrazioni pubbliche, i cui profili e i cui comportamenti avrebbero dovuto suggerire differenziati interventi legislativi perché differenti sono le caratteristiche istituzionali, ad esempio, tra un ente locale e le Agenzie fiscali.

Se vale, infatti, il principio secondo cui l'efficacia di un metodo di valutazione (uno dei punti cardini della riforma) è strettamente legata alla capacità di garantire "terzietà" nel giudizio e di differenziare la valutazione a secondo che si tratti di giudicare modelli virtuosi o esempi negativi, è ragionevole sostenere che il lato debole del nuovo assetto legislativo è proprio quello di aver frettolosamente fatto di tuttata l'erba un fascio, mettendo inopinatamente sullo stesso piano - attraverso decurtazione delle risorse, tagli "orizzontali" agli organici dirigenziali, blocco delle assunzioni, ecc. - attività ispettive che concorrono in misura decisiva a far entrare soldi nelle casse pubbliche e attività che, al contrario, producono strutturalmente spesa pubblica (e qui sarebbe persino banale fare degli esempi...). Siamo dunque di fronte al classico caso di rimedio peggiore del male.

A ciò si aggiunga il clima ostile provocato nei confronti del dipendente pubblico, utile - evidentemente - a preparare il terreno per una caccia alle streghe che non ha portato giovamento ad alcuno tranne che ai professionisti della retorica e dell'ipocrisia. Il frutto più indigesto di questa cattiva pianta è poi rappresentato dall'idea di dirigenza pubblica che ha dimostrato di avere l'ispiratore del quadro da poco riformato, significativamente riassunta nell'ultimo contratto collettivo che - oltre ad essere stato chiuso in forte ritardo (ma in questo caso, probabilmente, l'efficienza non conta) - è articolato su norme impositive di nuovi doveri cui si collegano ancora e più penalizzanti sanzioni di natura economica e disciplinare.

(\*) Segretario Nazionale del SIPDAD-DIRSTAT (Sindacato dei dirigenti, vice dirigenti ed elevate professionalità della Pubblica Amministrazione).

L'occasione era invece propizia per responsabilizzare ancor di più (questo sì!) in senso positivo il dirigente pubblico attraverso l'attribuzione di strumenti di gestione idonei, da un lato, a liberarlo dagli innumerevoli intoppi provocati dalla peggior burocrazia e dalle logiche concertative e, dall'altro, pensati per assicurare la trasparenza dell'azione e il dovere di assumere con tempestività decisioni. Ma essa era soprattutto da considerare favorevole per marcare la separazione del potere amministrativo da quello politico, anziché offrire il fianco all'amara constatazione che il primo risulta, a conti fatti, sempre più ingessato e condizionato dalle invasioni di campo del secondo.

Insomma, è da buttare tutto a mare? Certamente no, salviamo le ragioni ispiratrici della riforma: l'esigenza di assicurare prestazioni pubbliche in linea con i costi sostenuti dai cittadini è un'esigenza reale e nascondersi come gli struzzi dinanzi alle *performance* spesso inadeguate e poco dignitose di talune realtà pubbliche sarebbe da incoscienti oltre che sintomo di mala fede.

Crediamo, però, che la volontà di andare verso modelli innovativi e al passo con i tempi debba necessariamente trovare un punto d'incontro tra l'autorità politica e il *management* amministrativo. Un momento di sintesi magari preceduto e favorito dalla pur prevista semplificazione delle relazioni sindacali (un esempio per tutti: rivisitazione dell'anacronistico modello Convenzionale tra Ministro dell'Economia e vertici delle Agenzie fiscali), le quali hanno dato in molte occasioni l'impressione più di una stucchevole liturgia a difesa di rendite di posizione e di giochi di palazzo piuttosto che di un'azione rivolta ad una reale evoluzione dei rapporti tra Istituzioni e Parti sociali, che avesse come fine ultimo e nobile il Servizio e non l'esercizio di questo o quel potere.

*P.S. – il CODACONS ha recentemente minacciato una class action contro il Governo per la mancata attuazione della vice dirigenza, la cui legge istitutiva risale ormai al lontano 2002. Minacce a parte, perché il Ministro Brunetta non si avvale della facoltà concessa dal legislatore di emanare l'atto di indirizzo col quale dispone la materiale attuazione? Eppure lo strumento, pensato e voluto dalle stesse forze politiche attualmente al Governo, consentirebbe una rapida ed efficace applicazione di criteri meritocratici (i vice dirigenti sono scelti dal management che delega loro funzioni dirigenziali e di elevata responsabilità) che giustamente tendono ad elevare l'azione amministrativa attraverso strumenti premiali da destinare alle migliori professionalità.*

**Roma, 15 Settembre 2010**