

IL RAPPORTO DI BANKITALIA

Quei premi a pioggia ai dipendenti pubblici

MARCO RUFFOLO

Quando è che un dirigente dei Beni Culturali riceverà un premio per i risultati raggiunti? Lo prenderà quando contribuirà a garantire la tutela di un bene archeologico? No, quando avrà partecipato a un certo "numero di riunioni". E un dirigente dei vigili urbani di Roma? A lui basterà dimostrare di aver vigilato "su specifici itinerari e incroci stradali". È quanto si legge nei "piani di performance" che oggi le pubbliche amministrazioni sono tenute a mettere on line. Una palude nella quale affogano tutti i tentativi di riforma della macchina pubblica.

A PAGINA 15

Riunioni superflue e obiettivi facili ai dirigenti pubblici 800 milioni di premi

Statali. Guadagni maggiori ai più anziani. Per ogni anno di età la gratifica si alza del 6%. Ecco cosa dicono i "piani di performance" La denuncia di Banca d'Italia

Dalla valutazione alla licenziabilità: così sono naufragate le riforme. Ora il governo ci riprova

Ai vigili urbani incentivi solo per il controllo su "specifici itinerari e incroci stradali"

MARCO RUFFOLO

Quando è che un dirigente dei Beni Culturali riceverà un premio per i risultati raggiunti? Lo prenderà quando contribuirà insieme ai suoi colleghi a garantire la tutela di un bene archeologico? No, quando avrà partecipato a un certo "numero di riunioni". Quando è che un dirigente dei vigili urbani di Roma si troverà una busta paga più ricca per maggiore produttività? Quando i suoi uomini avranno fatto tante multe in più alle auto in seconda fila così da scoraggiare quell'imperante malcostume? No, basterà dimostrare di aver vigilato "su specifici itinerari e incroci stradali" per agevolare la mobilità. Obiettivo quanto mai generico. E i dirigenti del Lavoro? Riceveranno un premio quando riusciranno finalmente a far partire l'agenzia che dovrebbe incrociare domanda e offerta di impieghi? No. Lo avranno quando riusciranno a scrivere un certo numero di "relazioni". Mentre al ministero dell'Economia sarà sufficiente "trasmettere entro 5 giorni le delibere del consiglio della giustizia tributaria alla direzione",



procedura per la quale basta una mattinata e forse anche meno.

Questo è quanto si legge nei "piani di performance" che oggi le pubbliche amministrazioni sono tenute a mettere on line. Ed è in questa palude procedurale, indifferente ai bisogni dei cittadini, che affogano tutti i tentativi di riforma della macchina pubblica. I cui obiettivi sono così astratti e autoreferenziali che alla fine i premi per averli raggiunti li prendono tutti, nessuno escluso. Sono quasi 800 milioni di euro che ogni anno finiscono nella busta paga di 48 mila dirigenti pubblici senza o quasi alcuna giustificazione reale. In questo appiattimento generale a rimetterci sono i tanti operatori che danno l'anima senza ricevere alcun riconoscimento.

E' dai primi anni '90 che i governi provano inutilmente a legare quei premi ai risultati effettivi, visibili dai cittadini. Niente da fare. Ora Renzi e la Madia hanno deciso di riprovarci. Qualche settimana fa sono stati riformati gli strumenti che serviranno a valutare l'operato dei nostri burocrati: una commissione (l'ennesima) all'interno del Dipartimento della funzione pubblica e una serie di giurie chiamate in ciascuna amministrazione a dare le pagelle. Si chiamano Oiv, "organismi indipendenti di valutazione". E in realtà esistono già, avendoli inventati l'ex ministro Brunetta. La novità è che per garantirne l'autonomia, i loro componenti faranno parte di un albo nazionale.

A CHI IL CONTROLLO?

Tutto però ha il sapore di un inconcludente déjà vu. In tutti questi anni un incarico così cruciale come quello di giudicare l'operato di chi ci amministra è rimbalzato di autorità in autorità, come fosse una patata bollente di cui disfarsi il più rapidamente possibile. Prima la Civit, nel 2009, un organismo in grado solo di verificare la correttezza degli adempimenti formali. Poi le competenze passano inspiegabilmente all'Autorità anti-corruzione di Cantone. Come se la valutazione dei dirigenti avesse solo implicazioni patologiche. Dal 2014 si cambia ancora e tutto viene messo nelle mani del Dipartimento della funzione pubblica. E da lì ora si parte per rimettere in piedi il sistema. Forse già quest'anno, insieme ai rinnovi contrattuali, arriverà il testo unico del pubblico impiego.

Ma perché questa volta dovrebbe funzionare? Che cosa è mancato finora? E soprattutto cosa ha consentito a quel kombinat di interessi autoconservativi fatto di burocrati sospettosi, dipendenti impauriti e sindacalisti corporativi di stravolgere il senso delle riforme che si sono invano succedute negli

ultimi vent'anni? È mancata una cosa tanto semplice quanto fondamentale: l'indicazione da parte del potere politico degli obiettivi da raggiungere. Come si fa infatti a valutare l'operato dei dirigenti se non si sa cosa devono fare?

FAOLI TRAGUARDI

Finisce così che quegli obiettivi, in base ai quali andrebbero calcolati i premi, i manager pubblici se li danno da soli. Le cose da fare non sono più i servizi da offrire ai cittadini ma una serie di procedimenti formali di facile realizzazione: dalle riunioni tenute ai documenti trasmessi, dagli atti emanati ai report presentati.

Il risultato è una abbondante pioggia di prebende per tutti. Ce ne dà un'idea un recente rapporto della Banca d'Italia, curato da Roberta Occhilupo e Lucia Rizzica. I redditi di risultato sono una bella quota della retribuzione dei dirigenti: il 9% nei ministeriali di prima fascia, il 12 in quelli di seconda, il 16 in quelli delle Regioni a statuto ordinario. In genere vengono dati quasi nella stessa misura a tutti i manager. Al Tesoro tutti i dirigenti di seconda fascia ricevono 6.900 euro. Alla Salute 11 "manager" di prima fascia su 12 prendono 32 mila euro. Ma in qualche caso non sporadico c'è una certa differenziazione. Riceve di più chi ha più competenze tecniche? Chi ha più esperienza? Chi conosce meglio le lingue? Chi possiede un titolo post-laurea? Niente affatto. Prende di più chi è più anziano. Solo l'età - denuncia il rapporto di Bankitalia - è all'origine della diversa distribuzione di premi, quando c'è. «Ogni anno di età in più determina un aumento del premio del 6%».

Dal governo arrivano nuovi annunci: questa storia dei premi ingiustificati finirà - dicono al ministero della Pubblica amministrazione. «La prima cosa che faremo - spiegano - è indicare obiettivi chiari ai dirigenti. Si chiameranno "obiettivi della Repubblica". Chi fallisce vedrà cancellato il suo premio. E in casi gravi rischierà il posto». Ma nel frattempo, come saranno scelti i valutatori, gli Oiv? Qui il rischio è che la loro autonomia tanto sbandierata resti solo sulla carta, perché il recente regolamento dà alle singole amministrazioni il potere di nomina, sia pure all'interno dell'albo nazionale. Come dire: i controllati che scelgono i controllori.

Insomma, la nuova sfida alla burocrazia parte in salita. E non riguarda solo lo scardina-

mento degli attuali premi a pioggia. Con il ruolo unico e l'incarico a tempo per i dirigenti e le procedure di mobilità per i dipendenti (tutti temi dei prossimi decreti) il governo tenta di intaccare quell'impasto di immobilismo e corporativismo che indebolisce il senso di responsabilità e di equità nel lavoro pubblico. Lo fa con nuove leggi. Eppure, almeno su alcuni aspetti fondamentali come quello della mobilità, le leggi esistono già. Ma nessuna procedura o quasi è mai stata avviata, con l'eccezione delle Province, per causa di forza maggiore.

MOBILITÀ VANTAGGIOSA

In realtà, una certa mobilità c'è stata, ma così come è avvenuto per i premi di risultato, è stata teleguidata dagli stessi interessati e quindi finalizzata a vantaggi personali e non a una migliore distribuzione della forza lavoro. Così non pochi di dipendenti (dai vigili urbani agli infermieri, dagli agenti penitenziari agli insegnanti) sono riusciti, grazie a certificati medici spesso generosi, a risultare inidonei al contatto con il pubblico o con la strada, e ad essere trasferiti dietro una scrivania. La stessa licenziabilità dei dipendenti nei casi più gravi è rimasta per lo più lettera morta.

E' vero: è passato da poco il decreto che consente di sospendere entro 48 ore i furbetti del cartellino colti in flagrante e di cacciarli definitivamente dopo un iter di 30 giorni. Ma per gli altri reati? Il contratto dei dirigenti di Regioni e Enti locali tuttora in vigore prevede solo la sospensione dal servizio per chi minaccia, diffama, o molesta sessualmente o ruba sul posto di lavoro. E si tratta di reati spesso più gravi della falsa attestazione di presenza. Il licenziamento può scattare solo se si apre il procedimento penale o in caso di recidiva.

Dai premi ai licenziamenti, dalla mobilità agli indicatori di efficienza: la conclusione che si trae da tutta questa storia è che anni di colossale produzione legislativa non hanno impedito che la macchina pubblica andasse avanti senza seguire quelle norme ma secondo la legge del più furbo. Il governo lo sa bene: per intaccare quel kombinat di interessi che la guida, per condurre in porto sana e salva la madre di tutte le riforme, ci vorrà molto più di qualche decreto delegato.

Le gratifiche ai manager statali



FONTE Bankitalia, Occasional Papers (Roberta Occhilupo e Lucia Rizzica)