

**Autonomia e responsabilità  
i principi del disegno di legge  
che riordina la dirigenza pubblica**

**I limiti del progetto  
nella determinazione delle funzioni  
e nei criteri degli scatti di anzianità**

# Identikit del manager di Stato

Il disegno di legge sul riordinamento della dirigenza pubblica, approvato all'unanimità in sede referendaria dalla Commissione affari costituzionali della Camera il 10 maggio scorso, rappresenta o no un passo avanti nell'affermazione di una nuova identità, dell'autonomia e della responsabilità dei dirigenti? È vero che rispecchia, e in quale misura, formulazioni e proposte avanzate unitariamente da tempo dai sindacati e dalle sinistre?

È da riconoscere e sottolineare anzitutto come il punto più qualificante del testo approvato è certamente quello in cui viene affermato in modo inequivoco il principio della distinzione netta tra ciò che spetta alla direzione politica e ciò che compete invece ai dirigenti «direttamente responsabili della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati» in compreso l'esercizio nei limiti dello stanziamento di bilancio di tutti i poteri di spesa inerenti alla loro attuazione. Abbandonata la rituale vuota fraseologia su tutta la sfilza di sacri principi (legalità, imparzialità, economicità e via declamando) che devono ispirare l'azione amministrativa, il provvedimento comincia finalmente a parlare in termini di obiettivi, di progetti, di programmi. E per non restare nel generico prevede l'istituzione in tutte le amministrazioni di indicatori di efficienza di appositi uffici di programmazione e ricerca, di nuclei di valutazione aperti alla partecipazione di esperti esterni. Fino a qui, dunque, la risposta ai due interrogativi summenzionati non può essere che affermativa.

Peccato che a queste in dubbio novità della parte più propriamente politica del disegno di legge non si accompagnino, però altrettanto novità su altri punti di rilievo tutt'altro che secondario. Limitiamoci a due: l'individuazione, prevista entro un anno degli organi e degli uffici dirigenziali con la connessa identità di funzione, e i criteri della progressione economica di anzianità.

La determinazione degli uffici effettivamente dirigenziali riveste una duplice rilevanza. Sia perché riguarda direttamente la configurazione e l'assetto stesso delle amministrazioni. Sia perché all'esercizio di una funzione riconosciuta come dirigenziale è connessa l'attribuzione di un'indennità graduata in relazione all'importanza dell'incarico rivestito. L'incarico è previsto a termine e l'eventuale revoca comporta la cessazione del

la relativa indennità. L'indennità decorrerà dal 1° gennaio 1990. I dubbi e le difficoltà che subito si presentano sono tali però da far traballare paurosamente tutta la costruzione fin dalle fondamenta. Identificare di qui a un anno, quasi che l'esperienza dei quarant'anni inutilmente trascorsi non

esistesse, tutte le funzioni dirigenziali, che sono oggi qualche migliaia, appare più che problematico. Non solo. Ma pensare anche di ordinarle, sempre in un anno, a seconda della loro importanza, è, a essere generosi, un sogno di una notte di mezza estate. Va aggiunto, in secondo luogo, che

un problema di così grande e complessa portata non è nemmeno pensabile possa essere affidato a un regolamento e risolto da un decreto presidenziale, sia pur previo parere delle competenti Commissioni parlamentari.

GIOVAN BATTISTA CHIESA

Ci vuole ben altro. Se si vuol fare un lavoro serio, per quanto possibile liberato e protetto dall'accanto arembaggio di tutte le clientele - politiche, burocratiche o sindacali che siano - occorre sbarazzarsi da ogni ipotesi di gestione bu-

rocratica e «autarchica» della partita. È indispensabile invece mettere a confronto e al lavoro certamente i diretti interessati, ma anche chiamare in causa culture, professionalità e competenze esterne. A cominciare da quegli esponenti del mondo

del lavoro privato che non tralasciano occasione per ammannirci le loro ricette salvo a scomparire subito dopo dalla comune in terzo luogo, infine, se l'individuazione degli uffici dirigenziali vuole essere davvero sia il modo più corretto attraverso il quale identifica-

re e selezionare i dirigenti sia la premessa e la condizione della successiva indennità di funzione è evidente che non potranno esserci a quel titolo corrispondenti anticipate. Pensare di far decorrere l'indennità dal 1° gennaio prossimo cioè di qui a quattro mesi, quando l'individuazione degli organi e degli uffici sarà

ancora di là da venire, costituisce allora una contraddizione clamorosa, che fa nascere più che il sospetto che in realtà si intenda procedere secondo la tradizione migliore, con erogazioni o a pioggia o alle solite clientele.

Quanto ai nuovi criteri e alle procedure per la revisione del trattamento economico dei dirigenti, tutto viene rinviato al 1° gennaio 1992. Nel frattempo si dà luogo a un adeguamento del 15%, mentre la progressione economica di anzianità viene riconfermata nel suo vecchio sviluppo delle otto classi biennali del 6%. Mantenendo così in vita un sistema di valutazione di tipo gerontocratico che ha fatto il suo tempo, e non tenendo conto delle pressanti richieste sostenute unitariamente dai sindacati, già accolte nei contratti degli statali e dei parastatali finora approvati. In breve, queste richieste prevedono la sostituzione degli scatti percentuali di anzianità con un importo in cifra fissa da concordare a ogni scadenza contrattuale, rendendo in tal modo possibile quanto oggi possibile non è l'adeguamento flessibile e contrattato, anziché meccanico, del valore che di triennio in triennio si intende riconoscere all'anzianità. Una misura dunque che assume l'aspetto di un'innovazione di significato qualitativo evidente che sgombra il campo da un automatismo di troppo e restituisce alla titolarità contrattuale il governo pieno della retribuzione.

Si tratta però adesso, di stringere i tempi. Lasciar passare altri mesi inutilmente vorrebbe dire infatti dar fiato e alimento alle rincorse e ai particolarismi già sul sentiero di guerra. Con il rischio grave di ridurne infine tutto a una mera soluzione economica, perdendo per la strada le novità pur presenti nel disegno di legge e buttando via, con l'acqua sporca, anche il bambino. Si fa indispensabile allora saper distinguere. Da un lato c'è da considerare l'adeguamento economico per la dirigenza, al quale, come per tutti i dipendenti pubblici va data subito attuazione. Dall'altro, ci sono gli aspetti più specificamente riformatori relativi all'individuazione delle funzioni e alla connessa identità oltreché alla revisione profonda del trattamento dei dirigenti. Aspetti che, per essere seriamente e compiutamente affrontati, non possono certo essere costretti entro scadenze tanto spacciate e criteri talmente «domestici» da essere condannati in partenza al fallimento.

## SABATO 30 SETTEMBRE, L'UNIVERSITÀ: CHE VOTO SI MERITA.

Come scegliere la facoltà. Perché iscriversi. Problemi e vantaggi. Calendario accademico, passaggi di facoltà, trasferimenti di sede. Piani di studio, lezioni, seminari, tesi di laurea. Corsi e scuole di specializzazione, perfezionamento, ricerca. Gli sbocchi professionali.



## IL SALVAGENTE L'ENCICLOPEDIA DEI DIRITTI DEL CITTADINO