



[www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)

## Relazioni Industriali

# SOCIETÀ PUBBLICHE: LA BUROCRAZIA INVADE LA GESTIONE

di [Luigi Oliveri](#) 22.09.2009

*La recente manovra economica estende alle società partecipate dagli enti locali le regole sul contenimento delle spese di personale. Le società devono così sostenere un carico di rigidità operativa difficilmente compatibile con la loro missione. Scompare la contrattazione di secondo livello, con inevitabili ricadute sulle politiche di incentivo alla produttività. Ma il paradosso è che da un lato il legislatore vuole assoggettare a regole pubbliche soggetti di diritto privati mentre dall'altro cerca di imporre agli enti pubblici la privatizzazione del rapporto di lavoro.*

I dubbi sulla concreta efficacia delle misure volute dal ministro Brunetta per aumentare la produttività del personale pubblico sono confermate, indirettamente, dalla recente manovra economica. Estende alle **società partecipate dagli enti locali** e affidatarie senza gara di servizi pubblici locali o di attività strumentali le regole che debbono seguire gli enti detentori del capitale in tema di contenimento delle spese del personale.

## PIÙ BUROCRAZIA

Immediatamente, gli esperti del campo hanno osservato l'insanabile contrasto tra le regole di finanza e gestione del personale proprie degli **enti pubblici** con le flessibilità caratteristiche della strategia di **impresa di tipo privatistico**. Si sottolinea, in particolare, che le società a partecipazione pubblica si trovano a sostenere un carico di rigidità operativa maggiore e difficilmente compatibile con la propria missione.

L'osservazione coglie nel segno, se è vero che lo stesso legislatore, con l'articolo 18 della legge 133/2008, esclude le società quotate in **Borsa** dall'estensione delle regole pubblicistiche alle società a capitale locale. Non a caso, si è voluto esentare dalle pastoie della gestione pubblicistica del personale soggetti che operano nel mercato e rispondono all'azionariato dell'efficacia della propria azione.

Un dato, allora, emerge con chiarezza: la gestione del personale, se deve rispondere a regole di diritto pubblico, è pesante e burocratica.

Ora, per effetto delle riforme disposte dal legislatore, le società partecipate dagli enti locali dovranno assumere sostanzialmente mediante concorsi pubblici e contenere le spese relative alla gestione delle risorse umane, esattamente come se fossero comuni e province. Presto verranno al pettine i nodi di una simile **commistione tra regole pubbliche e private**, un miscuglio che vorrebbe unire

flessibilità operativa, agilità nelle scelte e strategie di mercato a vincoli operativi, controlli sul minuto atto gestionale, come l'affidamento di una consulenza, responsabilità erariali per l'erogazione di un'indennità contrattuale in più.

Si tratta però, a ben vedere, esattamente del medesimo – sia pur simmetrico – coacervo di regole che, invano, da circa un ventennio il legislatore crea nei riguardi delle amministrazioni pubbliche, con un percorso opposto. Le amministrazioni, infatti, fermi rimanendo vincoli e appesantimenti burocratici – conclamati proprio dai laici contro la loro estensione alle società partecipate – sono chiamate, tuttavia, a gestire il personale come se fossero soggetti privati. Il paradosso è che, dunque, da un lato il legislatore vuole assoggettare a regole pubbliche soggetti di diritto privati; dall'altro cerca di imporre agli enti pubblici la **privatizzazione del rapporto di lavoro**. Col risultato che la privatizzazione del lavoro pubblico è rimasta a metà, non ha ancora prodotto quell'incremento di produttività che si riteneva aprioristicamente dovesse derivarne; mentre le società partecipate tra breve si vedranno soffocare da un mare di **burocrazia**. Il medesimo che da sempre invade l'azione pubblica, ma che si insiste nel non voler considerare come una tra le cause principali dell'assunta scarsa produttività della pubblica amministrazione.

## INCENTIVI ORA IMPOSSIBILI

La controprova sarà presto data proprio dalla manovra economica 2009 e dai suoi effetti sulle società partecipate. Una delle "leve" principali nella gestione operativa di queste società, come di tutti i soggetti privati, è la flessibilità dell'utilizzo delle risorse della **contrattazione di secondo livello**, allo scopo di incentivare la produttività. È il tema ampiamente dibattuto del legame diretto tra incrementi di produttività e incrementi del salario e del rilievo che assume la contrattazione di secondo livello per attivare questo meccanismo, considerato virtuoso.

Per le società partecipate degli enti locali (altrettanto, chissà perché, non varrà per quelle statali) non sarà più possibile, come non lo è da sempre per le pubbliche amministrazioni. Uno tra i vincoli normativi nella gestione del personale è la progressiva **riduzione della spesa** legata ai dipendenti, anche se connessa a politiche incentivanti la produttività. Dunque, ad esempio, un'**azienda di trasporto locale** dovrebbe astenersi dall'ampliare la rete e le corse, se ciò dovesse comportare un'assunzione in più o la negoziazione di incentivi per l'incremento dei chilometri percorsi. Ma, è così che si garantisce l'interesse pubblico allo sviluppo del servizio di trasporto?

Insomma, efficienza e burocrazia non si sposano bene. Ma il legislatore sembra ignorarlo o disinteressarsene.