

## Se il merito entra nella burocrazia

*di Fiorella Kostoris*

Il Governo sta varando una serie di misure per accrescere le ore lavorate e aumentare l'efficienza e la produttività sia nel settore private che nel pubblico.

Nel pubblico impiego gli incentivi alle sanzioni sono nel contesto di una più generale riorganizzazione aziendale e di una semplificazione delle procedure, poiché in tal caso la Pubblica amministrazione non è solo un regolatore di mercato, bensì anche un produttore di servizi e un datore di lavoro. Non si può che plaudere all'orientamento meritocratico emergente dalle norme approvate dal Consiglio dei ministri, in particolare dalla delega al Governo per ottimizzare la qualità e l'efficacia del pubblico impiego: ad esempio consentendo in esso premi di risultato unicamente basati sulla produttività, da accertare con trasparenza e secondo criteri validati dal ministero della Funzione pubblica; destinando al personale coinvolto nei processi di ristrutturazione parte delle economie conseguite con risparmi sui costi di funzionamento; valutando gli stessi dirigenti in ragione dell'attività svolta anche nella supervisione, chiamandoli a rispondere direttamente di gravi errori, omissioni o coperture omertose dei fannulloni; sospendendo la loro indennità di risultato se gli uffici sono privi di un adeguato sistema di valutazione; sanzionando fino al licenziamento gli impiegati assenteisti e mendaci; mettendo a disposizione in "cassa integrazione" quelli che sistematicamente rifiutano la mobilità.

Perché, tuttavia, questi interventi riformatori non comportino soltanto l'esternazione delle buone intenzioni governative, ma implicino davvero nuovi comportamenti e innovative azioni nella Pa italiana, è necessario che essi si materializzino, alla fine del percorso parlamentare e superati i paletti sindacali, in norme dotate di un elevato grado di pragmatismo, come vorrebbe il ministro Renato Brunetta, anziché limitarsi a leggi-quadro, facili da eludere in fase applicativa, com'è normalmente avvenuto in passato. Non è sufficiente, ad esempio declamare i sacrosanti princip dell'accountability dei dirigenti pubblici e del concomitante dovere della valutazione, se non si precisano i contenuti dell'una e dell'altra e non si riafferma l'obbligo di arrivare a giudizi sugli individui, non solo su gruppi, gli uffici o gli enti, con conseguenze osservabili e significative nella struttura retributiva. Lo sostiene, sia pure con un formulazione non del tutto chiara, lo stesso disegno di legge delega quando stabilisce di destinare risorse «al merito e alla produttività, previa misurazione secondo criteri oggettivi del contributo e del rendimento del singolo dipendente... evitando la corresponsione generalizzata e indifferenziata di indennità e premi incentivanti a tutto il personale». La cappa di uniformità, che attualmente lede l'efficienza e l'equità della Pa, va superata. Basti pensare che oggi mediamente quasi l'80% della retribuzione degli occupati di ruolo è dato da una componente di stipendio fissa e che il residuo, cosiddetto variabile ed accessorio, è in realtà per almeno due terzi spalmato sui dipendenti in funzione di parametri che nulla hanno a che fare con il loro merito personale bensì con caratteristiche estrinseche quali l'anzianità, la mansione, il comparto; di fatto rimane come sicura voce di compenso individuale solo lo straordinario, a sua volta circoscritto nella Pa a meno del 2% della retribuzione media complessiva (con oscillazioni fra un minimo di zero nella scuola o nelle carriere prefettizie e diplomatiche e un massimo del 6% fra i corpi di polizia o in quelli penitenziari).

Proprio per tali motivi sarebbe opportuno estendere anche al settore pubblico la

detassazione degli straordinari voluta fin dal primo Consiglio dei ministri di questa legislatura per i dipendenti privati con meno di 30 mila euro l'anno: a un costo per la finanza pubblica molto contenuto, non solo si eviterebbero eventuali eccezioni di incostituzionalità per trattamenti discriminatori e qualche rischio di blocco da parte della Commissione europea a causa di ipotizzabili aiuti di Stato distorsivi della concorrenza, ma in aggiunta si promuoverebbe, con uno dei pochi incentivi individuali attualmente esistenti nella Pa, un incremento nelle ore di lavoro degli impiegati pubblici più che auspicabile, dato che esse sono oggi inferiori di ben il 15% a quelle dei privati, in quanto nel settore pubblico di fatto si è attivi mediamente appena quattro giorni alla settimana.

Nello stesso tempo, però, sarebbe indispensabile precisare che lo straordinario è in ogni caso realizzato su richiesta del datore di lavoro e non può essere scelto a discrezione dei dipendenti, come purtroppo avviene per il part time nella Pa, contribuendo non poco alla sua rigidità. Inoltre, con l'occasione sarebbe utile rivedere l'intera materia degli orari nel pubblico impiego, al fine di adeguarli finalmente ai bisogni degli utenti o alla tipologia dei servizi offerti invece che alle esigenze dei lavoratori, insistentemente volti a chiedere e finora capaci di ottenere un monte ore considerato a tempo pieno ma di fatto solitamente tutto schiacciato sul mattino nel classico intervallo 8-14 o perfino 7-13. Così si lasciano gli uffici scoperti un'intera mezza giornata o alternativamente si richiede una costosa moltiplicazione degli addetti.