

Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento

Piazza Dante 15, 38122 Trento

Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615

uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 1282 del 31/05/2014

DIRIGENZA PUBBLICA: L'IMPORTANZA DI SELEZIONARE BENE, MOTIVARE E RESPONSABILIZZARE

Gli alti dirigenti delle pubbliche amministrazioni scrivono leggi e regolamenti, possono promuovere una riforma oppure contrastarla, per qualcuno sono i veri vertici della macchina dello Stato. Come selezionarli? Come retribuirli e incentivarli? Come evitare che da servitori della comunità diventino una casta di privilegiati?

Coordinati dal giornalista di "Affari & Finanza" de "la Repubblica" Marco Panara e introdotti da Daniele Checchi (insegna economia del lavoro all'Università Statale di Milano) ne hanno parlato Sabino Cassese, giudice della Corte Costituzionale, Innocenzo Cipolletta, Presidente dell'Università di Trento, Valeria Fedeli, senatrice PD e vicepresidente del Senato e Bernardo Mattarella, che insegna Diritto amministrativo all'Università di Siena. Il forum, a cura de "lavoce.info", era intitolato "Come selezionare e retribuire gli alti burocrati".-

È un tema attuale, è stato detto, visto che proprio in questi giorni si parla di riforme da parte del governo; è un problema centrale, perché l'alta dirigenza ha molto potere e può incidere sulle politiche pubbliche e sul rapporto tra i cittadini e lo Stato, quindi, in ultima analisi, sulla qualità della democrazia. E per gestire queste complessità non sembra più sufficiente la preparazione giuridica, oggi largamente dominante nell'alta burocrazia.

Per Daniele Checchi nella pubblica amministrazione vi sono due esigenze che possono essere contrastanti: la competenza tecnica e la lealtà nei confronti di chi esercita l'attività di governo. Come bilanciare quindi la competenza specialistica con la necessità di contrastare la creazione di reti di potere interne alle strutture? Sabino Cassese ha ricordato che l'alta dirigenza è fatta di persone da cui ci aspettiamo molto, perché da loro dipende la qualità della nostra vita. Sono professionisti che collaborano col corpo politico, che però è fatto, la storia ce lo insegna, da persone che "passano" velocemente. Nella storia della nostra amministrazione, ha spiegato, si sono diversificati i percorsi di reclutamento della dirigenza. Da una quindicina d'anni, ad esempio, abbiamo introdotto, anche se "all'italiana", il sistema anglosassone dello spoil system. "Il carattere transeunte della politica - ha aggiunto Cassese - produce politica che spesso si traduce solo in parole senza contenuti, lasciando l'amministrazione senza amministratori, con una dirigenza che ha provenienze diverse e che è chiamata a colmare un vuoto". Il merito è la ricetta più semplice da mettere in atto. Ciò significa, per Cassese, che tutti devono poter concorrere in condizioni di parità ai ruoli amministrativi; che ci deve essere una attenta valutazione della qualità e della professionalità; che i concorsi vanno fatti e vanno fatti bene. Il problema delle retribuzioni, ha concluso, va affrontato ricordando anche le esigenze di funzionalità dell'amministrazione e la necessità di avvalersi di professionalità specialistiche: "Competenza e merito salveranno l'amministrazione".

Per Bernardo Mattarella abbiamo forse troppi dirigenti ma soprattutto questi sono distribuiti male nelle varie branche della pubblica amministrazione. La frammentazione della dirigenza e la difficoltà nel selezionarla, la scarsa capacità di attrarre profili tecnici, i limiti della formazione universitaria nel settore giuridico sono alcuni dei problemi sul tappeto. La contrattazione decentrata nei vari enti è, secondo Mattarella, responsabile dell'esplosione delle retribuzioni della dirigenza; introdurre un ruolo e un mercato unico potrebbe essere la soluzione.

Valeria Fedeli ha sottolineato la necessità di prevedere procedure di selezione anche per la determinazione

delle carriere: dopo il concorso di ingresso non può bastare l'anzianità per salire di ruolo. È tempo, in conclusione, di pensare ad un'armonizzazione a livello europeo.

Innocenzo Cipolletta ha ricordato che "un'azienda privata per attrarre i manager parla bene di sé e di quello che fa. Per la nostra pubblica amministrazione questo non succede": spesso è oggetto di critiche e attacchi, ma è da qui che si deve partire per cambiare: va recuperato l'orgoglio. La carriera, ha concluso, deve essere aperta all'esterno. -

()