

GLI EX ALLIEVI SSPA AL FORUM PA 2012

TRASPARENZA E MERITO IL MERCATO PUBBLICO DELLE COMPETENZE

Vent'anni dopo Mani Pulite, l'Italia si trova di nuovo in crisi economica, politica ed etica. Crollata la fiducia dei cittadini e dei mercati nei confronti dei *leader* politici, entrano in campo per governare l'Italia i professori e i *grand commis*: è la "riserva della Repubblica". L'elevata età media della compagine di governo pone però inquietanti interrogativi sul futuro: chi governerà ed amministrerà il Paese, una volta esaurita questa riserva?

Riteniamo necessario interrogarci sul modo in cui le classi dirigenti italiane – soprattutto quelle amministrative - vengono formate e selezionate, sulla validità del modello di reclutamento e formazione del quale siamo il prodotto, e su cosa esso può proporre per il futuro.

Senza riproporre paragoni imbarazzanti, osserviamo che nella vicina Francia il dibattito su questi temi è sempre vivo, e nell'agenda di ogni candidato presidenziale.

L'ENA forma e seleziona l'equivalente della Dirigenza italiana, il corpo degli Amministratori Civili, la cui carriera è all'insegna della mobilità, tra pubblico e privato, e tra amministrazione e politica.

In Italia, il modello di reclutamento della Dirigenza al quale abbiamo aderito scegliendo questa professione, aveva una sua coerenza: un difficile ed iperselettivo concorso d'accesso, una scuola di alta formazione per la dirigenza, la SSPA, e un ruolo unico della dirigenza interministeriale, che avrebbe favorito la mobilità e l'interscambio di esperienze.

Poi, nel 2002, la Legge Frattini ha segmentato la Dirigenza in tanti ruoli di amministrazione, ponendo seri ostacoli alla creazione di un vero mercato pubblico delle professionalità.

A più di dieci anni dall'ingresso in amministrazione dei primi dirigenti formati dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, occorre riflettere

sulle conseguenze di questa scelta, e proporre dei rimedi.

Noi crediamo che Governo e Parlamento debbano impegnarsi ad investire sulla risorsa più importante delle amministrazioni: la risorsa umana.

Perciò proponiamo la creazione di **una catena del valore della dirigenza pubblica**, che consenta di delineare - attraverso una "tracciabilità" del "prodotto-Dirigente" dall'ingresso in Amministrazione attraverso i vari snodi della sua carriera: selezione, formazione, progressione – percorsi trasparenti e meritocratici, ed allocare le risorse umane dove possono essere meglio impiegate, all'insegna del principio "la persona giusta al posto giusto".

Quali i "pezzi della filiera"?

1. **Programmazione e selezione:** Riteniamo il concorso pubblico uno strumento ancora valido, oltre che costituzionalmente prescritto, per selezionare i migliori candidati alle posizioni dirigenziali. Se è un metodo valido per l'accesso al pubblico impiego, lo è anche per la progressione ai vertici dell'amministrazione.

Pertanto diciamo no alle sanatorie per l'accesso alla Dirigenza, e ai meccanismi che creano apposta vuoti in organico per poi riempirli in via "straordinaria" con personale precario.

Domandiamo l'attuazione delle prescrizioni della Legge Brunetta relative ai concorsi per Direttore Generale.

Proposta: Concorsi e selezioni comparative per ogni posizione di responsabilità, e per l'accesso al grado di Direttore Generale, per una sana concorrenza fra gli amministratori pubblici migliori.

2. **Formazione:** chiediamo che la SSPA diventi lo strumento principe per far emergere nuovi talenti da avviare alla carriera nello Stato. Ridando ancor più slancio all'istituto del corso-concorso nazionale da parte della SSPA, selezioniamo i migliori per una amministrazione all'altezza delle sfide che ci attendono. Solo se il concorso viene bandito con regolarità i migliori tra i potenziali candidati potranno considerare seriamente di

puntare la loro vita su una carriera da Dirigente.

Proposta: almeno il 50% dei dirigenti pubblici sia selezionato a livello nazionale attraverso il corso-concorso della SSPA, bandito con cadenza annuale.

3. La **trasparenza** è requisito essenziale ed irrinunciabile affinché i cittadini possano essere attori consapevoli delle dinamiche di governo e delle politiche pubbliche, e va declinata, come ha solo accennato la riforma del 2009, in accessibilità totale. Ogni atto della pubblica amministrazione, se non coperto da riservatezza, venga reso disponibile, come pungolo per comportamenti virtuosi. Come vengono fatte le scelte e come vengono attribuiti gli incarichi? Come e perché si comanda personale, specie nei Gabinetti, talvolta gonfiati a dismisura e spesso sottraendo risorse vitali agli uffici? Quanto davvero guadagnano i dirigenti?

La trasparenza è la condizione per valutare le competenze possedute dai manager pubblici: cosa hanno fatto, come lo hanno fatto, con quali risultati e con quali retribuzioni, connesse proprio ai risultati raggiunti.

Proposta: tutto, ma proprio tutto, sia in rete per un controllo diffuso dei cittadini e come primo antidoto a fenomeni di corruzione.

4. **Distinzione dei ruoli:** gli arbitri non possono al tempo stesso essere giocatori. Guardiamo con preoccupazione al fenomeno del c.d. Gabinetismo, che vede esponenti delle magistrature (ordinaria, amministrativa e contabile) ruotare in un ristretto numero di delicate posizioni dirigenziali di vertice, in situazioni di stretta contiguità con la politica. Questa opaca confusione di ruoli è fonte di potenziali rischi e di conflitti di interesse, nonché di sofferenza per il corretto e regolare esercizio della giurisdizione. I magistrati rappresentano l'eccellenza giuridica del nostro Paese, ma l'amministrazione moderna non è solo applicazione rigorosa di norme.

Proposta: sancire per gli esponenti delle Magistrature l'incompatibilità a ricoprire posti di Capo Gabinetto, Capo Legislativo e di Dirigente in tutte le amministrazioni.

5. **Esclusività:** l'abnorme moltiplicazione degli incarichi affidati a poche persone suscita interrogativi sulla capacità degli incaricati di far bene tanti lavori insieme. Noi crediamo che un dirigente debba dedicare tutto sé stesso al suo lavoro: faccia una sola cosa e la faccia bene. Diamo un taglio agli incarichi plurimi, specialmente se comportano più retribuzioni e valorizziamo il ruolo delle risorse interne alle amministrazioni.

Proposta: No ai doppi/tripli incarichi e ai relativi emolumenti.

6. **Mercato e selezione:** non ha senso investire tempo e risorse per reclutare i migliori se poi non viene garantita la piena mobilità – orizzontale e verticale - in un mercato che deve facilitare l'emersione dell'eccellenza e processi di emulazione e trasferibilità. Basta prendere esempio dalle istituzioni comunitarie dove la rotazione è incoraggiata, in un quadro di selezione aperta. Competenze e merito siano i tratti distintivi di una libera circolazione della risorsa dirigente in un **mercato pubblico**, così che la persona migliore trovi la collocazione più adatta.

Proposta: ripristinare il Ruolo Unico della Dirigenza quale strumento per incoraggiare la mobilità tra le amministrazioni e valorizzare le professionalità a vantaggio della cittadinanza.

Crediamo che dare forza a questa **catena del valore** lungo tutta la "filiera della dirigenza" sia una delle leve per contribuire a fare della PA un motore di sviluppo per il Paese e contrastare, al contempo, fenomeni quali conflitto di interessi, opacità amministrativa, cumulo degli stipendi - che l'opinione pubblica giustamente stigmatizza e condanna.

Nel fare questo, **va ripensata la macchina centrale dello Stato, accorpendo le inutili duplicazioni:** pensiamo per esempio alla ingiustificata proliferazione delle strutture presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, che andrebbe restituita alla sua originaria funzione di fondamentale supporto alla attività del Premier.

La dirigenza pubblica italiana è in prima fila per fare la propria parte in un momento difficile per

il Paese, e lo fa chiedendo di essere valutata a tutti i livelli e, in primo luogo, dalla collettività dei cittadini, facendo sì che siano i risultati a parlare per lei. Accogliamo con favore l'impulso dato dal governo alla implementazione di meccanismi di revisione della spesa (*spending review*) che ci proponiamo di seguire con attenzione segnalando i possibili ambiti di risparmio e di contenimento che, ricordiamo, non devono, tuttavia, penalizzare il fondamentale ruolo di riferimento per cittadini ed imprese proprio delle amministrazioni italiane, a tutti i livelli.

Allo stesso tempo, chiede di essere messa alla prova in un mercato di concorrenza vera, in cui i migliori abbiano la possibilità di lavorare meglio, con un unico obiettivo: **il benessere della collettività**.

Appare, infine, meritevole di attenzione, con riferimento al quadro che tratteggiamo, la recentissima intesa che il Ministro della PA e della Semplificazione ha firmato con Regioni, enti locali e parti sociali, i cui diversi aspetti ci proponiamo di seguire con attenzione con lo scopo, fra l'altro, di rendere la dirigenza più responsabile verso la collettività, da un lato, ed autonoma nei confronti del vertice politico delle amministrazioni.

Dal canto nostro, mettiamo sin d'ora a disposizione passione, esperienza e voglia di metterci in gioco e di contribuire al più ampio rinnovamento delle classi dirigenti italiane.