

Riforme "tra palco e realtà"

Le novità che vengono introdotte dal Parlamento al Disegno di legge delega (AS 1577-B) sulla riforma della PA producono grande clamore e stimolano un dibattito che appare il più delle volte surreale.

Rispetto a certe riforme, complice l'approccio mediatico, non si comprende spesso la vera innovazione in termini di sistema così come non si comprende e non si valuta l'impatto reale delle stesse rispetto alle prassi e ai comportamenti consolidati.

L'illusione sulla forza innovatrice della legge ha portato in questi anni a pensare che la norma di per sé producesse il cambiamento. La cronica mancanza di misurazione e valutazione porta a non verificare l'esistenza di un cambiamento concreto e conseguente alla novità normativa. Ma quel che è peggio è che, in generale, di certe norme non se ne comprende il vero impatto.

Interessante entrare nel merito di alcuni emendamenti. Uno riguarda la correzione della normativa sulla messa a disposizione dei dirigenti nel ruolo unico (art. 11, comma 1, lett. h) e quindi la disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità. L'emendamento aggiunge al testo l'inciso con il quale la cessazione dal ruolo (ndr licenziamento) avviene solo a seguito di valutazione negativa. A parte i titoli che hanno accompagnato l'emendamento, volti ad annunciare l'ennesima licenziabilità dei dirigenti pubblici, la disposizione di fatto introduce una garanzia importante. Al di là se sei in eccedenza nel ruolo unico, in esso si rimane senza un limite temporale, salvo che il soggetto non sia stato collocato a disposizione a seguito di valutazione negativa. Un emendamento questo sulla valutazione annunciato e letto in termini di licenziabilità da parte della stampa e della politica, ma che si rivela nel concreto di tutt'altra natura.

Chi conosce i dati sulla valutazione nella PA e quelli sulla dirigenza sa bene che di valutazioni negative, concetto poi da chiarire (significa zero o sotto una determinata soglia?), se ne registrano poche o meglio raramente. Obiettivi ancora generici e poco sfidanti e sistemi di valutazione ipergarantisti consolidano la prassi nella PA del pari trattamento, il tutto a discapito dei più bravi, della motivazione e dei servizi ai cittadini. Non a caso nello stesso ddl delega si prevedono principi di delega sulla semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, sulla razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione o sullo sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti. Problematiche che avrebbero bisogno più di amministratori coraggiosi, che credono nella valutazione, che di norme.

Altrettanto si può dire per l'emendamento che prevedeva il "*superamento del mero voto minimo di laurea quale requisito per l'accesso ai concorsi e possibilità di valutarlo in rapporto a fattori inerenti all'istituzione che lo ha assegnato*" e che non è stato alla fine approvato. Un emendamento che ha alzato un gran polverone e il cui impatto sarebbe stato minimo se non assente. Ricordiamo infatti che i concorsi pubblici sono stati, purtroppo, uno strumento residuale nel reclutamento della PA. Si calcola che solo il 30% degli attuali dipendenti è entrato per concorso pubblico, cioè aperto a tutti e senza riserve. Stabilizzazioni e sanatorie hanno condizionato, come è noto, la storia del reclutamento nella PA. Rari i concorsi che prevedono la valutazione dei titoli oppure (ancora più rari) la valutazione del punteggio del titolo di studio. Quest'ultimo aspetto, invece, ha interessato il 100% delle progressioni verticali nella PA, che ad un certo punto non hanno potuto più ignorare il titolo di studio per l'accesso alla qualifica superiore e quindi hanno favorito un certo "mercato" dei titoli di studio facili. Prevedere che la PA scelga i migliori e valuti anche l'Istituto universitario che ha rilasciato il titolo di studio non è uno scandalo. Uno scandalo è stato il modo di reclutare e far fare carriera in questi anni nella PA. Ma la reazione delle Università è stata tale che il testo è stato ritirato anche se l'effetto sarebbe stato ridotto. Se consideriamo il blocco delle assunzioni, la priorità

di ricollocazione del personale delle province e poi i processi di stabilizzazione dei precari, forse lo avremmo visto applicato nel 2020 e in pochi casi. In cambio la Commissione della Camera ha introdotto all'art. 17 (AS 1577-B) principi in materia di procedure di reclutamento (es. accentramento e accorpamento delle procedure, verifica conoscenza lingue, l'accertamento della capacità dei candidati di risolvere casi concreti, valorizzazione del titolo di dottore di ricerca, soppressione voto minimo di laurea), che avrebbero ben potuto trovare attuazione nell'ambito del potere regolamentare e gestionale delle singole amministrazioni.

Risulta infine imbarazzante leggere disposizioni che prevedono nel 2015 la "*revisione delle modalità di espletamento dei concorsi, in particolare con la predisposizione di strumenti volti a garantire l'effettiva segretezza dei temi d'esame fino allo svolgimento delle relative prove*". Raccomandazioni che di solito si danno ai Paesi in via di sviluppo.

Grande attenzione a norme di immagine, da "palco" potremmo dire, senza porre l'attenzione ai temi della realtà, ben più complessi e scomodi ovviamente. Più che declinare principi di delega che somigliano a prescrizioni da linee guida e circolari, sarebbe stato utile porsi il problema di quanto potremo e dovremo reclutare nei prossimi anni, in quali settori e quali profili e per quali funzioni. Mentre da anni a livello di Ocse ci si interroga su *strategic human resources management and policies* per riformare il settore pubblico, noi, invertendo i principi delle riforme degli anni '90, passiamo dai "*results to the red tape*".

Una commedia degli equivoci e dell'assurdo. Le solite leggi che provano a sostituire la buona gestione con pagine della Gazzetta ufficiale. Le solite politiche che non hanno il coraggio di guardare avanti e il futuro, in un settore come quello pubblico in cui serve anticipare e non certo indietreggiare. Si preferisce comodamente il "palco" alla "realtà".

Francesco Verbaro