

L'ANALISI

Ruotare i dirigenti non li aiuta a decidere

Il rinnovo triennale di incarichi ipotizzato nella riforma della pubblica amministrazione rischia di trasformarsi in un alibi perché è un arco di tempo troppo breve per riorganizzare gli uffici. E non è detto che sia utile a combattere la corruzione. Meglio fare controlli come nelle aziende private e lasciare al proprio posto chi lavora bene.



di Veronica
De Romanis
docente di economia

Le recenti indagini sugli appalti truccati hanno riportato al centro del dibattito il problema della corruzione nel settore pubblico. L'Italia, sotto questo aspetto, detiene un triste record: secondo i dati dell'Ocse, è prima tra 34 Paesi industrializzati per percezione della corruzione, seguita dal Portogallo e dalla Grecia (l'ultima in classifica è la Svezia). La soluzione proposta in questi giorni è di rendere obbligatoria la rotazione dei dirigenti pubblici. La logica ispiratrice è semplice: occupare troppo a lungo la stessa poltrona contribuisce ad accentrare potere. Pertanto, tanto maggiore è la mobilità, tanto minore dovrebbe essere la probabilità di implementare atti corruttivi.

In realtà, questo meccanismo è già contemplato nella riforma della pubblica amministrazione, finalmente al vaglio di Palazzo Madama dopo quasi un anno di stallo. Il testo in esame prevede che venga istituita una commissione tecnica con il compito di esaminare i dirigenti e assegnare loro un incarico triennale, rinnovabile solo una volta. L'obiettivo, secondo il ministro Marianna Madia, è di «farla finita con la stagione dei dirigenti pubblici sempre allo stesso posto». Il criterio della rotazione degli incarichi lascia però perplessi. Non ci sono solo le difficoltà legate alla sua effettiva realizzazione (non sarà facile, ad esempio, dotare la suddetta commissione degli strumenti idonei a valutare correttamente l'operato di un dirigente), c'è anche il rischio di aumentare l'inefficienza della macchina pubblica.

Cambiare di frequente ruolo nel pubblico, come del resto nel privato, implica inevitabilmente una fase di apprendimento. Basti pensare a quanto possa essere complesso, per esempio in un ministero come quello dell'Economia, passare della gestione del debito pubblico a quella della cooperazione internazionale.

Inoltre, prima di arrivare a una piena operatività, i dirigenti dipendono necessariamente dal know-how di chi già lavora nell'ufficio che sono chiamati a guidare e ciò, per certi versi, depotenzia le loro capacità gestionali. Tre anni, peraltro, sono un arco temporale troppo breve per avere il giusto incentivo a riorganizzare i compiti dei propri funzionari in modo da incrementarne la produttività. Obbligando i dirigenti a spostarsi con tale ritmo, si rischia solamente di fornire loro un alibi per non decidere, che poi è il vero problema della burocrazia italiana.

**REGOLE
SEMPLICI
E PENE CERTE
PER CHI
DELINQUE
SERVONO
DI PIÙ**

In sostanza, se la mobilità obbligatoria (e imposta da una commissione tecnica) non fa aumentare l'efficienza del settore pubblico, non è nemmeno detto che sia uno strumento adeguato per combattere la corruzione. Bisognerebbe, piuttosto, introdurre sistemi di controllo e di rendicontazione, come avviene nelle aziende private, regole più semplici e trasparenti, ossia procedure comprensibili a tutti e non solo agli addetti ai lavori, e infine pene certe per chi delinque. Chi, invece, fa bene il proprio lavoro, dovrebbe essere messo nella condizione di poter continuare a farlo. Almeno per un periodo congruo. ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA