

Roma, 3 Agosto 2012



MAXIEMENDAMENTO AL DECRETO SULLA SPENDING REVIEW: POCHE LUCI E MOLTE OMBRE

Premessa

Il testo che verrà a breve convertito in legge prevede, tra l'altro, che vengano istituite nelle Agenzie fiscali 380 posizioni organizzative, per le quali è previsto un finanziamento pari a 13,8 milioni di euro, in luogo delle posizioni dirigenziali di seconda fascia che dovranno essere soppresse; ciò al fine di **“assicurare la funzionalità dell'assetto operativo conseguente alla riduzione dell'organico dirigenziale ...”**.

Più in dettaglio: il personale che potrà accedere a tali posizioni è quello di Terza Area con almeno 5 anni di esperienza professionale nella stessa e ad esso saranno attribuite:

- un'indennità di posizione graduata secondo il livello di responsabilità ricoperto. In relazione a tale indennità non sono più erogati i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessorio a carico del fondo, esclusa l'indennità di Agenzia;
- un'indennità di risultato in misura non superiore al 50% del trattamento economico attualmente corrisposto al dirigente di seconda fascia di livello retributivo più basso (con esclusione della retribuzione di risultato). In ogni caso l'indennità di risultato non potrà essere superiore al 20% dell'indennità di posizione;
- funzioni delegate dal dirigente.

La circostanza non dovrebbe in alcun modo riguardare l'Agenzia delle dogane in quanto essa rientra perfettamente nel parametro di 1/40 tra dirigenti di seconda fascia/personale non dirigenziale, ma è di tutta evidenza che tale previsione impatta - e non poco - sull'organizzazione del lavoro in un settore altamente strategico quale quello delle Agenzie fiscali e si offre ad alcune considerazioni.

Sacrifici per tutti?

Sui contenuti del decreto sulla *spending review* e del suo maxiemendamento riteniamo di dover assumere una posizione di prudente e consapevole responsabilità: il paese ha bisogno di misure di contenimento ed è giusto che **tutti** contribuiscano.

Anzi, questi difficili tempi devono rappresentare un'opportunità per assumere scelte coraggiose che - a lungo termine - possano contribuire anche a semplificare e razionalizzare il modello organizzativo e gestionale della pubblica amministrazione, restituendo persino certezze ed

anche prospettive a quella porzione di personale finora bloccato anche a causa di perniciosi strascichi di scelte concertate.

Uno dei tributi maggiori da pagare riguarda il taglio delle posizioni dirigenziali, con la conseguente retrocessione di taluni Uffici che, al momento, sono retti da dirigenti.

In molti casi si tratta di sedi – centrali o territoriali – presidio di funzioni e centro d'imputazione di competenze e soprattutto di responsabilità primarie, a prescindere dall'estensione territoriale coinvolta o dal numero di personale governato.

Viene spiegato, tuttavia, che il sacrificio è necessario per evidenti ragioni di contenimento della spesa pubblica ed esso risulterebbe in parte compensato dal riconoscimento di funzioni di elevata professionalità, retto dai pilastri del merito e della responsabilità: vale a dire graduazione in base alla complessità della sede (c.d. posizione) e raggiungimento dei risultati.

A metà del guado: né dirigente, né vice dirigente

Peccato, però, che la soluzione individuata contraddica quasi tutte le premesse poste ed è gravida di conseguenze negative non facilmente attenuabili da un generico ed ingeneroso "appello al buon senso" rivolto ai ranghi più elevati del pubblico impiego.

Proviamo a spiegare perché.

Non si può ricorrere alla figura della posizione organizzativa, contraddistinta dalla estrema precarietà e dalla indeterminatezza circa le competenze e le funzioni, per riorganizzare un apparato amministrativo complesso dove le posizioni dirigenziali – incardinate in unità organizzative definite - esercitano competenze e funzioni che riteniamo possano essere traslate solo ad una figura altrettanto definita giuridicamente.

Non si può semplicisticamente prevedere che domani un funzionario con delega del dirigente può fare tutto quello che un tempo il dirigente faceva in qualità di titolare del medesimo Ufficio.

La soluzione c'era, pronta per l'uso: applicazione dell'istituto della vice dirigenza che paradossalmente il legislatore, con il medesimo provvedimento, ha addirittura abrogato!

La nostra preferenza per la figura della vice dirigenza in luogo delle posizioni organizzative è intuitiva e semplice.

Preliminarmente occorre evidenziare che l'articolato già contiene tutti gli elementi formali per l'attuazione della vice dirigenza, istituto a suo tempo pensato per affiancare la dirigenza, non per sostituirsi ad essa: lo stanziamento, la graduazione economica dei livelli di responsabilità in relazione alla posizione ricoperta, la previsione di un'indennità di risultato, la delega di funzioni dirigenziali.

Nel merito, crediamo che nella necessità di "tagliare" alcune posizioni dirigenziali la prevalente idoneità dello strumento della vice dirigenza rispetto alle posizioni organizzative risieda nella sua maggiore certezza giuridica. Il vice dirigente ha un suo *status* giuridico distinto ed autonomo, con competenze che possono essere definite con maggiore chiarezza non solo nei rapporti interni (la delega di funzioni per Uffici autonomi e maggiormente rilevanti potrebbe provenire anche da un dirigente di prima fascia) ma anche esterni, in considerazione delle possibili diatribe sul potere di firma dei responsabili di Uffici già dirigenziali.

Nuovi e moderni criteri di selezione della classe dirigente

Tale soluzione potrebbe in prospettiva realizzare, qualora i risultati di gestione fossero confortanti e pari a quelli che oggi vengono garantiti dai soggetti titolari di funzioni dirigenziali a tempo determinato (e non ci sono motivi per dubitarne), anche quel cambiamento, da sempre invocato, nelle modalità di selezione della classe dirigente, laddove la vice dirigenza potrebbe fungere – naturalmente accompagnata dagli irrinunciabili criteri di trasparenza e selettività - da bacino naturale da cui attingere.

Non si sottovaluti dunque una proposta che avrebbe l'ulteriore pregio di restituire al personale direttivo – anche in un momento di rigore nelle politiche di gestione del personale della P.A. –

una dignità professionale autonoma, un tangibile riconoscimento economico connesso alle funzioni di responsabilità ed anche una concreta prospettiva di carriera.

Conclusioni

Nella logica delle finalità poste dal decreto sulla *spending review* è di tutta evidenza che la scelta della vice dirigenza, in sostituzione delle posizioni organizzative, sarebbe risultata più idonea nonché di immediata applicazione.

Rimane allora un dubbio: come mai lo stesso legislatore che negli ultimi mesi ha dimostrato competenza e tempestività nella fase decisionale non ha individuato nella vice dirigenza la ricetta più giusta, immediata ed efficace, fino a spingersi addirittura ad abolirla ...?

Ciascuno può darsi la risposta che crede ma la sensazione dell'ennesima occasione sprecata per attuare una riforma organica e strutturata dei quadri più elevati della P.A. c'è ed è pure forte.

Se così fosse, quella di immolare le legittime aspettative dei funzionari direttivi sull'altare di residue logiche di compromesso con quel mondo sindacale fautore della contrattazione indistinta, acerrimo e dichiarato nemico della vice dirigenza, pervicace sostenitore di politiche che hanno spesso mortificato e depresso le qualifiche apicali sia sotto il profilo economico che professionale, sarebbe una scelta ancor meno comprensibile perché adottata da un Esecutivo tecnico chiamato più di ogni altro ad essere garante del buon andamento amministrativo.

La Segreteria Generale