

Gli interventi possibili

# Tarare le retribuzioni in base ai risultati e alla responsabilità

di **Mariella Mainolfi**

**I**l dibattito sulla riforma della dirigenza pubblica sta ruotando in questi giorni sulla questione degli stipendi, che va senz'altro posta. Ma perché non sia solo uno sfogo alla demagogia deve tener conto di fattori importanti dello svolgimento della funzione dirigenziale, quali sono le responsabilità, i risultati e, quindi, il merito. Anche perché uno degli obiettivi primari della riforma, al di là dei risparmi, deve essere la qualità dei servizi ai cittadini, che va garantita e migliorata. Oggi è giusto che si chieda alla pubblica amministrazione di essere più efficiente, ma come si fa ad ottenerlo se invece di creare sana competitività si determina un livellamento verso il basso di tutte le retribuzioni? Occorre, invece, dif-

ferenziare in ragione delle responsabilità e dei risultati. È da qui che bisogna partire, distinguendo tra dirigenti che producono risultati e dirigenti che non lo fanno.

La struttura della retribuzione lo permette, perché accanto alle voci fisse (stipendio tabellare e posizione di parte fissa) ci sono la posizione di parte variabile e l'indennità di risultato.

Esaminiamo in concreto cosa è accaduto nel sistema retributivo dei dirigenti dei ministeri. Per i dirigenti di seconda fascia il Ccnl per il secondo biennio economico 2000-2001 del personale dirigente del comparto Dirigenza area I ha previsto all'articolo 4 che le amministrazioni determinino (articolandoli in tre fasce) i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigen-

ziali, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, all'interno dei parametri indicati dallo stesso Ccnl. Analogo procedimento, invece, non è stato seguito per gli incarichi dirigenziali di prima fascia, la cui retribuzione di posizione è identica per tutti, a prescindere dal grado di responsabilità e dalle risorse umane e finanziarie assegnate.

Le conseguenze sono sotto gli occhi di tutti: direttori generali a capo di strutture complesse per dimensioni, funzioni e connesse responsabilità percepiscono lo stesso trattamento economico di un dirigente di prima fascia con incarico di studio. Questo se circoscriviamo l'analisi all'ambito di uno stesso ministero, ma se

confrontiamo amministrazioni con differenti livelli di retribuzione il paradosso diventa un'ingiustizia sociale.

Ben venga allora la proposta, già presentata sul Sole-24 Ore del 21 febbraio 2014 e riproposta ieri da Tabellini e Valotti, volta al superamento della distinzione tra la prima e la seconda fascia; ma ove ciò non avvenga o richieda tempi più lunghi, perché intanto non intervenire con una norma di rango primario che imponga anche per la dirigenza di prima fascia la distinzione di livelli retributivi della posizione di parte variabile? E perché ancora non aumentare la percentuale di retribuzione collegata ai risultati?

In caso contrario a beneficiare non saranno i migliori, anzi questi verranno solo demotivati, a danno dei cittadini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Indennità di risultato

● La struttura della retribuzione, accanto alle voci fisse (stipendio tabellare e posizione di parte fissa) pone la posizione di parte variabile e l'indennità di risultato.

Per avere una pubblica amministrazione più efficiente bisognerebbe creare più competitività nelle retribuzioni, differenziarle in ragione delle responsabilità e dei risultati. L'obiettivo sarebbe distinguere tra dirigenti che producono risultati e dirigenti che non lo fanno.

