

«Boom» obbligato di oneri senza strumenti flessibili

di **Francesco R. Frieri**
e **Marco Mordenti**

Una spesa più rigida e una dirigenza meno motivata. Dopo 20 anni di evoluzione di segno opposto, è questo il messaggio che arriva dalle norme degli ultimi tre anni.

Nel sancire il principio di separazione tra politica e gestione, il Dlgs 165/2001 riconosceva nello *spoils system* di funzionari e dirigenti un bilanciamento necessario a fronte sia delle limitazioni dei mandati elettorali nei Governi locali, sia degli accresciuti poteri attribuiti ai dirigenti. Lo stesso Testo unico degli enti locali, agli articoli 90, 100 e 107, adattava questo istituto anglosassone alla realtà italiana.

Il risultato, nell'ultimo decennio, è stato quello di una Pa composta da personale inquadrato prevalentemente con contratti a tempo indeterminato, cui si aggiungeva, di volta in volta, una serie di funzionari e dirigenti legati al mandato degli organi eletti. Tale sistema, nonostante qualche abuso, pareva in equilibrio fino a poco tempo fa, anche in relazione alla modalità di scelta dei segretari comunali e provinciali da parte di sindaci e presidenti, introdotte dalla riforma Bassanini del 1997.

Nel frattempo era aumentato il livello di controllo sulla spesa degli enti locali, tanto che nel

2012 sono soggetti in via generale a tutte queste misure: obbligo di riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente; blocco parziale delle assunzioni (20% della spesa corrispondente alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente); blocco totale delle assunzioni se la spesa di personale nell'anno precedente è stata pari o superiore al 50% delle spese correnti; blocco totale anche in caso di mancato rispetto del patto di stabilità.

Per esigenze di funzionamento, gli enti potevano ricorrere finora agli strumenti di flessibilità mutuati dal lavoro privato e finalizzati alla messa in efficienza degli enti pubblici. Rigore, dunque, ma anche flessibilità. Se non che, nel 2009, il decreto Brunetta introduce una limitazione all'8% della dirigenza a contratto, operando quindi una discriminazione qualitativa a favore della dirigenza a tempo indeterminato. Nel 2010, poi, vengono bloccati i fondi per il salario accessorio di tutto il personale dipendente, rendendo in prospettiva meno rilevante il salario variabile rispetto a quello fisso.

Infine, vengono estese le limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28, Dl 78/2010 che, a seguito della modifica introdotta dalla legge di stabilità 2011, costituisce principio generale per tutti gli enti locali: il lavoro fles-

sibile, ossia ciò che non è lavoro a tempo indeterminato, non può superare il tetto costituito, per ciascuna amministrazione, dal 50% della spesa del 2009.

Tutto questo disegna una netta preferenza verso una Pa di dipendenti a tempo indeterminato, poco incentivati e sempre più anziani. La reazione delle amministrazioni sarà verosimilmente l'attivazione di tutti i concorsi pubblici possibili, per consentire l'assunzione del personale necessario, a partire dalla dirigenza. Dirigenza che conserva tutti i poteri delle riforme degli anni 90, e che quindi, una volta irremovibile, dovrà convivere con governi la cui durata è strettamente limitata.

La dirigenza pubblica non avrà più un mercato, a differenza di quella del mondo privato. Non ci sarà quasi più mobilità e crescerà l'età media dei dirigenti. In nome dei diritti acquisiti, forse, si faranno parecchi passi indietro, a danno di una corretta distinzione tra politica e gestione e del raggiungimento degli obiettivi programmati.

Tutto ciò avrà anche l'effetto di irrigidire e quindi saturare tutti i possibili margini di spesa, producendo probabilmente nei prossimi due anni una bolla di spesa di personale nella Pa.

Dg e Segretario

Unione dei Comuni Bassa Romagna

© RIPRODUZIONE RISERVATA

