



L'ANGOLO DELL'ESPERTO

# Impiegato «fannullone», figlio di un'Amministrazione 'matrigna'?

Dopo la polemica sulla scarsa produttività del personale pubblico innescata da un autorevole giuslavorista, l'impiegato "fannullone" è diventato la figura simbolo del dipendente pubblico. Si trattava di un sentimento già profondamente radicato nell'opinione pubblica, come dimostra la sollecitudine con cui i media hanno ripreso ed amplificato quella polemica. Scopriamo ora che di tanto sono persuasi anche Governo e sindacati che pure dell'attuale assetto dell'apparato pubblico sono stati i convinti fautori. È stato loro sufficiente l'accendersi della polemica per riavviare il cantiere "perpetuo" della riforma della Pubblica Amministrazione, mai approdata a quel riassetto in senso efficientistico dell'organizzazione dell'azione amministrativa in vista del quale quasi quindici anni fa aveva preso le mosse. Il nuovo intervento di modernizzazione del settore pubblico passa, nelle intenzioni dei suoi attori, attraverso l'imminente rinnovo dei contratti collettivi dei comparti pubblici, così caricato di valenze che vanno ben al di là della sua reale portata. Anche le linee di sviluppo di tale processo sono già state definite tra le parti con la sottoscrizione di un'intesa ormai nota come "memorandum sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche". L'impressione che se ne ricava, peraltro, non può dirsi certo positiva. A lasciare perplessi è la stessa ispirazione verticistica e tecnocratica del disegno riformatore. Risulta, infatti, confermata l'idea, già nel 1993 posta a base dell'originaria privatizzazione del rapporto di impiego pubblico, di adeguare l'organizzazione e l'azione amministrativa ad un modello aziendalistico privato affidandosi alla figura del dirigente - manager

titolare in via esclusiva di poteri di gestione delle risorse assegnate agli uffici. Anzi il rafforzamento del modello nella direzione del superamento del deficit di autonomie gestionali e di budget che oggi si registra a carico della dirigenza pubblica - di certo non sono estranei né l'autorità pubblica né il sindacato - è visto come lo strumento utile ad avviare ai risultati finora negativi di applicazione del modello in questione. Al contrario, l'esperienza pregressa avrebbe dovuto persuadere dell'intrinseca insufficienza di quel modello che, nel riferire in via esclusiva al dirigente l'esercizio della funzione pubblica, relega ad un ruolo secondario tutto il restante personale disperdendo l'identità sul piano professionale e della stessa condizione sociale. È noto invece che l'orientamento alla "qualità" proprio delle più recenti ed innovative esperienze di organizzazione del lavoro nelle imprese non può prescindere dalla motivazione e dalla valorizzazione delle risorse umane in termini professionali ed economici. Senonché lo scostamento rispetto a tale obiettivo si accentua ulteriormente proprio con riferimento alle scelte concretamente operate dalle parti relativamente al profilo della progressione economica e di carriera. Quanto agli aspetti economici, il riferimento non è soltanto alla ventilata possibilità di differimento oltre la prevista data dell'1.1.2007 della decorrenza a regime degli aumenti retributivi che si vogliono subordinare ad imprecisati sviluppi attuativi del memorandum nell'ambito della legge finanziaria per il 2008. Ben più gravi sono i pregiudizi che possono derivare dal dichiarato intento, apparentemente condivisibile, di rivedere i criteri di gestione dei fondi per l'incentivazione del

personale in modo da rendere l'erogazione proporzionale all'entità oggettivamente misurata dall'apporto di ciascun dipendente alla produttività del servizio. Ciò in effetti equivale a mettere in gioco senza alcuna garanzia di recuperi, l'intera componente accessoria della retribuzione individuale, che, ancorata a criteri da tempo consolidatisi nella contrattazione di comparto, nella maggior parte dei casi si configura come quota fissa del trattamento economico. Analoga situazione di incertezza viene ad investire i percorsi professionali nel momento in cui si viene ad ancorarli ai risultati conseguiti piuttosto che alle posizioni funzionali rivestite, di cui si finisce per disconoscere il rilievo. Ne costituisce un evidente riflesso l'assenza di ogni riferimento alle aree della vicedirigenza pur prevista dalla legge n. 145 del 2002, la cui introduzione, idonea a riflettere un modello teso alla redistribuzione delle responsabilità delle funzioni lungo l'intera scala gerarchica, varrebbe a rinsaldare il legame tra organizzazione pubblica ed apparato ed a restituire ruolo e dignità professionale al personale. C'è dunque da dubitare della funzionalità del disegno riformatore dell'obiettivo perseguito di stimolare l'impegno del personale al miglioramento della qualità dei servizi. Dovremmo forse chiederci se l'impiegato "fannullone" non sia in realtà figlio di una amministrazione "matrigna".

**Prof. Avv. Nicola De Marinis**  
 Professore Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi del Molise - Facoltà di Economia Indirizzo e mail di riferimento [pietrozamparese@libero.it](mailto:pietrozamparese@libero.it)