



# INTERVISTA AL PROF. RENATO BRUNETTA

MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

## BIOGRAFIA

Il Ministro **Renato Brunetta** è nato a Venezia il 26 maggio 1950. È Professore ordinario di Economia del Lavoro presso l'Università degli Studi di Roma, Tor Vergata. Dall'8 maggio 2008 è Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione nella XVI Legislatura del IV Governo Berlusconi. Da aprile 2008 è parlamentare alla Camera dei Deputati, eletto nel collegio Veneto II



nella lista del Popolo della Libertà. Da giugno 1999 ad aprile 2008 è deputato al Parlamento europeo, eletto nelle liste di Forza Italia ed iscritto al gruppo PPE-DE, dove ha ricoperto l'incarico di Vicepresidente della Commissione per l'Industria, la Ricerca e l'Energia; è stato, inoltre, membro della Delegazione parlamentare mista UE-Croazia, della Delegazione parlamentare mista UE-Turchia e della Delegazione per le relazioni con la Repubblica popolare cinese. È responsabile del settore programma di Forza Italia e dal 2007 è Vicecoordinatore Nazionale. Editorialista de "Il Sole 24 Ore", "Il Giornale". Autore di numerose pubblicazioni scientifiche, in materia di economia del lavoro e relazioni industriali, tra le quali ricordiamo: "Il modello Italia" (1991), "Economics for the New Europe" (1991), "Disoccupazione, isteresi e irreversibilità" (1992), "La fine della società dei salariati" (1994), "Sud"

(1995), "Economia del lavoro" (1999). Fondatore e direttore della rivista Labour - Reviews of labour economics and industrial relations, edita da Blackwell Publishing Ltd. Ha curato insieme a Vittorio Feltri la collana "Manuali di Conversazione Politica" edita da Libero e Free Foundation, e la collana "Manuali di Politica Tascabile" edita da Il Giornale e Free Foundation. Negli anni Ottanta e Novanta ha collaborato, in qualità di consigliere economico, con i governi Craxi, Amato e Ciampi. È stato consigliere economico del Presidente del Consiglio Berlusconi negli anni 2003-2006. Dal 1985 al 1989 ha ricoperto la carica di Vicepresidente del Comitato Manodopera e Affari Sociali dell'OCDE (Parigi). Dal 1983 al 1987 è stato responsabile, presso il Ministero del Lavoro, di tutte le strategie per l'occupazione e la politica dei redditi. Nel 1989 ha fondato l'EALE (European Association of Labour Economist), di cui è stato il primo presidente. Nel corso della sua carriera ha ricevuto molteplici riconoscimenti: nel 1988 il Premio Saint Vincent per l'economia, nel 1992 il Premio Tarantelli per la migliore opera di economia del lavoro, nel 1994 il Premio Scanno per la migliore opera di relazioni industriali, nel 2000 il Premio Internazionale Rodolfo Valentino per l'economia, la finanza e la comunicazione.

## **INTERVISTA AL PROF. RENATO BRUNETTA**

**MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE**

**Ministro Brunetta, è trascorso un anno dall'entrata in vigore della riforma della Pubblica Amministrazione che porta il suo nome . Che effetto le fa aver speso tempo, energie, capacità nella “più grande riforma della legislatura”?**

Semplicemente la soddisfazione di aver fatto il mio dovere, rispondendo in tempi veloci con i fatti alle sacrosante esigenze dei cittadini. In meno di quindici mesi si è infatti passati dalla presentazione in Parlamento di un disegno di legge delega alla pubblicazione del decreto delegato sulla Gazzetta ufficiale del 31 ottobre 2009. E

questo è già un dato abbastanza sorprendente, che testimonia in modo diretto come l'esigenza di un cambiamento deciso fosse generalmente avvertita, ben al di là dei confini della maggioranza di governo e, soprattutto, in ogni strato della società italiana. Vedete, in questi anni di governo ho avuto la tenacia e il coraggio di fare quello che moltissimi sapevano non essere più rinviabile. Per anni abbiamo infatti nascosto i ritardi strutturali del Paese sotto il tappeto, come la polvere. Ci bastava infatti ricorrere periodicamente al 'trucco' della svalutazione competitiva della lira che, sia pure importando inflazione, determinava una crescita drogata e illusoria. Con l'avvento dell'euro questo non è più possibile e oggi paghiamo il gap di competitività accumulato con le altre economie continentali. In questo contesto, i cittadini percepiscono come sempre più insopportabile l'arretratezza della nostra Pubblica Amministrazione: un mostro inefficiente e co-gestito per decenni dal cattivo sindacato e dalla cattiva politica.

### **Cosa non ha funzionato a suo parere nelle riforme della Pubblica Amministrazione di quanti l'hanno preceduta?**

La mia riforma non intende sovvertire quelle che portano il nome di tre miei illustri predecessori - Cassese, Bassanini e Frattini - ma al contrario porsi in una linea di continuità ideale con esse, recependone fini e principi ispiratori e intervenendo laddove questi sono stati distorti o traditi. Facendo tesoro di un quindicennio di esperienza e dell'amara lezione dei fatti, sono infatti partito dalla constatazione che, a onta delle migliori intenzioni, le prassi applicative del decreto legislativo n. 29 del 1993 (Cassese), della novella del 1998 (decreto legislativo 80, Bassanini) e della legge n. 145 del 2002 (Frattini) - norme tutte confluite nel riordino generale operato con il decreto legislativo n. 165 del 2001 (Frattini) - sono state contrassegnate, fra l'altro, da una contrattazione collettiva troppo pervasiva e da una totale invasione degli altri istituti della partecipazione sindacale nel cuore della sfera organizzativa riservata alle decisioni dei dirigenti; dalla distribuzione a pioggia degli incentivi;

dall'uso disinvolto (e benedetto da tutti, almeno fino a che la Corte costituzionale non è intervenuta a porre un qualche freno) delle progressioni di carriera per fini economici (le cosiddette "riqualificazioni"); dall'abuso, a fini di promozioni interne e spesso per fedeltà politica, di un istituto - il reclutamento sul mercato di dirigenti con contratto di diritto privato - che era stato concepito per aprire l'Amministrazione alle migliori esperienze e professionalità esterne; dall'inefficacia del sistema di sanzioni disciplinari, svuotato di ogni deterrenza dalle procedure di impugnazione rimesse ai collegi arbitrali e dalla farraginosità delle fattispecie previste nei contratti. Il tutto accompagnato opportunisticamente - e senza distinzione di parte - da periodiche ondate di spoil system spinte ben al di là delle poche posizioni di vertice (capi dipartimento e segretari generali nei ministeri) che avrebbero dovuto essere le sole a rischiare. Si sono così svuotati, nei fatti, i proclamati principi di separazione fra politica e amministrazione, di autonomia dirigenziale, di valorizzazione della produttività, per non citare che i più importanti.

**Ci indichi tre parole-chiave che caratterizzano la sua riforma.**

Trasparenza, merito e valutazione. Principi che mirano tutti ad un risultato comune: ottimizzare, finalmente, la produttività delle pubbliche amministrazioni.

**La Commissione per la valutazione, di fatto una sorta di Authority, è una novità assoluta. Di cosa si tratta e quali i suoi compiti?**

La mia riforma realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome) al fine di produrre un tangibile miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche. Per facilitare questo passaggio si mette il cittadino-cliente al centro della programmazione degli obiettivi, grazie alla customer satisfaction, alla trasparenza e alla rendicontazione. Si rafforza il collegamento tra retribuzione e performance. E si aiutano le amministrazioni ad assorbire la nuova

mentalità con il supporto di una apposita Commissione per la valutazione e di organi indipendenti di valutazione, nel quadro di un programma triennale per la trasparenza e l'integrità. In posizione di totale autonomia e indipendenza di giudizio, questa Commissione ha il compito di predisporre ogni anno una graduatoria delle singole amministrazioni statali su tre livelli di merito, in base ai quali la contrattazione collettiva nazionale ripartisce le risorse premiando le migliori strutture. E' composta da cinque esperti di elevata professionalità nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei ministri e con il parere favorevole di due terzi delle commissioni parlamentari competenti. In ogni amministrazione le pagelle saranno compilate da un organismo indipendente di valutazione costituito da tre componenti e che di fatto sarà l'interfaccia della Commissione stessa.

### **E come verranno premiati i dipendenti meritevoli?**

Ciascuna amministrazione, sulla base delle valutazioni dei dirigenti e con l'ausilio della Commissione, alla fine di ogni anno dovrà dividere il personale in tre fasce di merito. A chi sarà collocato nella categoria alta (il 25 per cento del personale) sarà corrisposto il 50 % delle risorse destinate al trattamento accessorio. Chi, invece, sarà collocato nella categoria intermedia (il 50 per cento del personale) avrà diritto al restante 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio. Infine, il personale che finirà nella fascia bassa, non potrà ottenere alcun trattamento aggiuntivo rispetto allo stipendio base. In questo modo il merito diviene il criterio esclusivo per l'attribuzione degli incentivi.

### **La sua riforma definisce anche nuove regole per la contrattazione collettiva e i dirigenti.**

Riguardo alla contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, la riforma si propone di dare vita a un processo di convergenza non solo normativo ma anche sostanziale,

nel quale la valutazione delle performance individuali e collettive e la trasparenza degli atti, delle valutazioni e dei risultati sostituiscono la concorrenza di mercato, quale si riscontra nel settore privato, quali efficaci stimoli esterni al miglioramento continuo di processi e servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni. Sempre ai fini di un rafforzamento della convergenza sostanziale con il settore privato, le norme rispondono alla necessità di costituire il dirigente come rappresentante del datore di lavoro pubblico (identificato in modo ampio nei cittadini utenti e nei contribuenti), e quindi alla necessità di ribadire i poteri del dirigente in quanto responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni, indicando chiaramente, in risposta allo specifico principio di delega, quali materie rientrano nell'ambito della contrattazione e quali no. Quanto ai dirigenti, come ho appena spiegato, diventano finalmente i veri responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori. La nuova normativa valorizza dunque la loro figura, affidando loro reali e concreti strumenti per operare. Ecco perché saranno sanzionati, anche economicamente, quanti non svolgono efficacemente il proprio lavoro. Viene promossa la mobilità, sia nazionale che internazionale, dei dirigenti e si prevede che i periodi lavorativi svolti saranno valorizzati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali. Vengono infine fissate nuove procedure per l'accesso alla dirigenza: in particolare, si prevede che l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali e negli enti pubblici non economici avviene per concorso pubblico di secondo grado per titoli ed esami, indetto dalle singole amministrazioni per il 50 per cento dei posti, e che i vincitori del concorso saranno tenuti a compiere un periodo di formazione di almeno sei mesi presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.

### **E' soddisfatto di come gli Enti locali stanno reagendo alla sua 'rivoluzione'?**

Il cammino della Riforma della P.A. negli enti locali e nelle regioni è caratterizzato

dalla necessità di adeguarne gli ordinamenti interni ai principi generali del decreto legislativo 150 del 2009, nel rispetto dell'autonomia di ciascun ente. Per questa ragione si è concesso al sistema delle autonomie un ulteriore anno di tempo per la piena applicazione delle nuove norme, anche attraverso l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi. A tal fine il mio Ministero ha promosso appositi protocolli d'intesa con Anci, Upi e Fiaso per assicurare un'opportuna attività di sperimentazione, di stimolo e di accompagnamento. Sono fiducioso che queste iniziative consentiranno di raggiungere i risultati attesi, insieme con le indicazioni che verranno dalla Commissione per la valutazione (che, superato ormai il periodo di rodaggio, lavora sulla base di un calendario preciso e stringente). In questo senso posso dirmi soddisfatto, pur mantenendo un atteggiamento di vigile attesa.

**Saranno i prossimi mesi a dirci se e come questa riforma inciderà concretamente nelle viscere stesse dei pubblici uffici...**

Siamo da tempo impegnati in un lavoro complesso di attuazione delle norme contenute nel decreto legislativo n. 150 e chiunque, collegandosi al portale [www.riformabrunetta.it](http://www.riformabrunetta.it), può monitorare in tempo reale la sua implementazione e proporre le sue osservazioni. Se ci pensate, si tratta di un fatto inedito nella vita pubblica italiana. Per la prima volta, infatti, un sito Internet è un elemento qualificante di una riforma strutturale dello Stato. La verità è che non sono un talebano del diritto ma un riformista. Non ho quindi la pretesa di avere trovato la ricetta magica per il definitivo rilancio della produttività della Pubblica Amministrazione. Sarà il tempo a dirci se e in quale misura questa riforma riuscirà a incidere concretamente sulla qualità del lavoro dei dipendenti pubblici nella fornitura di beni e servizi essenziali per il Paese. State tranquilli: se qualcosa si rivelerà inadatto alle speranze mie e di molti, non esiterò a prenderne atto serenamente e ad apporre tempestivamente i necessari correttivi.