

L'intervista

Il bresciano Valotti
«Ecco la mia riforma
dei dirigenti pubblici»

A PAGINA 8 Trebeschi

L'intervista

Il docente bresciano dell'Università Bocconi ha appena consegnato il rapporto sulla riforma dei dirigenti pubblici nelle mani del ministro Madia

La cura Valotti sui manager

Tagli no, sì alla licenziabilità

«Lo Stato impari dall'estero anche nelle assunzioni»

Favorire il ricambio della classe dirigente, modificare i sistemi di selezione, fissare lo stipendio dei manager in base ai risultati. E ancora: rendere possibile il licenziamento di un manager assunto a tempo indeterminato se non raggiunge gli obiettivi stabiliti. Superando quindi l'immobilità dei dirigenti pubblici, ma anche la subordinazione politica che condiziona il loro lavoro. Sono queste alcune delle più importanti indicazioni sviluppate nel rapporto «I manager pubblici che vogliamo». Si tratta di una proposta di riforma dei dirigenti dei ministeri elaborata da Giovanni Valotti, bresciano, docente di Politiche e Management Pubblico all'Università Bocconi. Martedì scorso il professore ha consegnato il rapporto nelle mani del ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione, Marianna Madia. Valotti, in questa intervista al *Corriere*, spiega che riformare la classe dirigente significa innanzitutto «dare spazio alle persone più capaci e competenti», ma sottolinea che il taglio delle retribuzioni non è la questione principale.

Professore, l'opinione pubblica invoca l'abbassamento dello stipendio dei manager. Anche il premier ha intenzione di ridurre il tetto. Lei è contrario?

«A livello sociale Renzi ha posto un problema che è comprensibile. Si stabilisca un tetto, ma non più basso del 20 per cento rispetto al privato. Altrimenti si rischia di non attrarre manager capaci. Il punto però è un altro: abbassare a tutti i dirigenti lo stipendio in maniera orizzontale è sbagliato. Bisogna collegare le retribuzioni ai risultati».

Potrebbe essere uno stimolo?

«Se un manager produce qualità, va premiato. Se riesce a far risparmiare soldi alle casse pubbliche, io lo devo pagare senza problemi. Uno dei limiti attuali è che non si possono licenziare i manager

che non producono risultati. Trovo che sia peggio pagare 80 mila euro un dirigente che non raggiunge gli obiettivi piuttosto che darne solo 200 mila ad uno che risolve problemi e fa risparmiare».

La Pubblica amministrazione, in Italia, cosa può imparare dagli altri Paesi?

«C'è molto da copiare da Paesi come Inghilterra, Stati Uniti e Francia. Prima di tutto il sistema di selezione. Da noi si passa attraverso due prove scritte e una orale, come se fossimo all'Università. Nessuno però seleziona più la propria classe dirigente in questo modo: all'estero contano le esperienze lavorative, le pubblicazioni, le capacità dirigenziali. Nel curriculum non basta la laurea in giurisprudenza. Si dà per scontato che uno conosca il diritto, ma servono altri requisiti».

Insomma, il curriculum dev'essere meno formale e più pratico.

«Per attrarre i più capaci servirebbe anche un portale web per far incontrare domanda e offerta. In modo che uno si iscrive nei concorsi, visiona i posti aperti, manda il suo curriculum. Oggi invece siamo fermi alla Gazzetta Ufficiale».

Università, grandi aziende, dall'universo del privato cosa si può imparare?

«Prima di tutto la flessibilità in uscita. Servono nuovi inserimenti con contratti di tre anni. L'assunzione deve essere valutata da una commissione indipendente, non dalla politica. E pure chi ha un contratto a tempo indeterminato dovrebbe essere licenziato se non raggiunge i risultati: bisogna stabilire dei criteri oggettivi nell'interesse generale».

Uno degli obiettivi è aumentare il turn-over, giusto?

«Il ricambio della classe dirigente è interesse di tutto il Paese. L'età media è troppo alta, servono giovani preparati, con esperienza all'estero e capacità. Negli ultimi cinque anni, su tremila dirigenti

pubblici, solo uno è stato licenziato. Credo che sia importante superare il problema dell'immobilità dei manager pubblici. E al tempo stesso bisogna renderli meno dipendenti dalla politica nelle possibilità di carriera».

Tutte queste proposte sono state discusse nell'ambito di un forum chiamato «Idee per la crescita». È casuale, secondo lei, che questo rapporto nasca dalla penna di un docente che lavora a Milano?

«Io insegno alla Bocconi, ma sono orgoglioso di essere bresciano. Credo che nel nostro Dna ci siano valori come l'efficienza, il lavoro, l'importanza del risultato. Valori che Brescia mi ha insegnato e che spero possano essere un contributo per il governo».

Matteo Trebeschi

I criteri

Se un manager produce qualità va premiato, se non raggiunge gli obiettivi è giusto che possa essere sostituito

Il tema**Effetto Renzi**

In queste settimane sulle retribuzioni dei manager pubblici si è scatenato un dibattito teso alla diminuzione dei compensi per gli amministratori di società di Stato, tema molto sentito dall'opinione pubblica

Le tesi

In molti sostengono, però, che gli stipendi dei top manager pubblici non debbano essere inferiori del 20% rispetto a quelli privati per garantire la competitività. Importante è anche garantire flessibilità e legare i compensi ai risultati