

Corso di Sociologia dell'amministrazione
Prof. Marcello Fedele

anno accademico 2007-2008

INDICE DEGLI ARGOMENTI TRATTATI A LEZIONE

Parte 1 Come cambiano le amministrazioni

UD 3 Riforme amministrative a confronto

Lezione 1 Il modello anglosassone e le sue trasformazioni

Le caratteristiche del modello anglosassone

- diritto comune
- culturale favorevole al riconoscimento degli interessi privati
- centralità dei partiti

Il modello anglosassone di integrazione professionale

- La tradizione del *patronage* negli Stati Uniti
- L'affermazione del "secondo sistema dei partiti" e il suo ruolo
- La nascita dello "spoils system" (1828)
- La coincidenza tra interesse pubblico e principio di maggioranza
- L'affermazione di un sistema educativo privato

Il modello "professional" di tipo anglosassone

- Competenze specifiche
- Ingresso nella p.a. anche a livelli intermedi
- Pay performance
- Non viene ostacolato il passaggio dal settore pubblico a quello privato

Primi segnali di crisi

CRITICITA': diminuzione del rendimento dei governi e delle amministrazioni pubbliche

ORIENTAMENTO: al public management

OBIETTIVI: Migliorare il rendimento dei funzionari pubblici

The Next Step

Principali iniziative di riforma

- Contrattualizzazione basata sui risultati
- Devoluzioni di responsabilità

→ ruolo delle AGENZIE

Obiettivi della riforma

Migliorare il rendimento dei funzionari pubblici attraverso 3 iniziative:

- ridurre la presenza quantitativa
- modifiche al sistema retributivo (*indicatori di rendimento*)
- apertura a competenze esterne

La contrattualizzazione delle prestazioni

→ strumenti per la gestione del rapporto Governo – Agenzia (Documento di base – Business Plan – Corporate Plan)

Lezione 2 Il modello continentale e le sue trasformazioni

Le caratteristiche del modello continentale

- basato sul diritto amministrativo
- subordina la formazione e la competenza del servizio pubblico a criteri organizzativi specifici, ossia pubblici
- è un apparato amministrativo di lunga tradizione

Il modello francese di integrazione organizzativa

- creazione di un corpo amministrativo articolato in prefetto, sottoprefetto e sindaco
- potere centrale di nomina
- il ruolo dell'auditeur presso il Conseil d'Etat
- accertamento delle competenze attraverso i concorsi
- la nascita di Sciences Politiques

Criteri che regolano la gestione del pubblico impiego

- Modalità di selezione, assunzione e avanzamento di carriera
- Criteri e vincoli per il licenziamento
- Condizioni che ne definiscono lo status rispetto alle altre categorie di lavoratori
- Livelli amministrativi (centrale, locale) in cui può svolgere la propria attività

Il modello generalista di tipo continentale

- La carriera si sviluppa attraverso una ampia struttura amministrativa
- Importanza di esperienza e relazioni all'interno della amministrazione
- Ruolo dell'anzianità negli avanzamenti

Segnali di crisi

- Crisi fiscale
- Deficit di legittimità presso i cittadini
- Bassa competitività dei sistemi economici nazionali

Tendenze di riforma

- Superamento dell'uniformità di trattamento e di carriera
- Deconcentrazione organizzativa
- Devoluzione dei poteri alle autorità indipendenti

Alcune differenze storiche

- Modello anglosassone: carattere privato delle istituzioni formative; ruolo della common law
- Modello francese: carattere pubblico delle istituzioni formative; ruolo del diritto amministrativo

Una comparazione

- Il tipo di controlli: interno/ esterno
- L'esistenza o meno di forte senso di appartenenza professionale
- Una cultura e dei valori condivisi o meno nel sistema sociale
- Un diverso grado di attenzione ai diritti del cittadino
- Il sistema delle carriere chiuso o aperto

Problemi aperti

- La distinzione tra attività politiche e operative
- La difficoltà ad individuare in alcuni casi i clienti
- Il ruolo del governo: regolatore e attore
- Le responsabilità operative

Lezione 3 Convergenze e divergenze nei processi di riforma

	<i>Modello continentale</i>	<i>Modello anglosassone</i>
<i>Sistema educativo/ formativo</i>	Istituzioni pubbliche per la formazione	Istituzioni private per la formazione
<i>Regole per l'avanzamento di carriera</i>	Seniority rule	Pay performance
<i>Vincoli per il licenziamento</i>	Alti	Bassi
<i>Condizioni che ne definiscono lo status</i>	Diritto amministrativo	Common law

Il concetto di “RENDIMENTO ISTITUZIONALE”

Tre dimensioni fondamentali del funzionamento di un’istituzione:

- la capacità di **gestione amministrativa**
- la capacità di elaborare politiche dirette a **rispondere ai bisogni dei cittadini**
- la capacità di **attuare** una volta deliberate

CAMBIAMENTO o RIFORMA ?

RIFORMA	CAMBIAMENTO
Orientamento finalistico con impatto noto	Processo graduale con impatto variabile
Un solo processo	Più azioni di intervento
Logica sequenziale	Logica contestuale

Le ragioni della differenza

→ IMPIANTO ISTITUZIONALE

Forte accentramento

Ministeri (Struttura piramidale - su due livelli - titolare di nomina politica e con competenza generale)

→ MECCANISMI DI FUNZIONAMENTO

Logiche settoriali

Centralismo senza centro (Assenza di strutture per il coordinamento e il controllo - per la formazione della burocrazia)

Cosa accade in Italia

→ Strumenti essenzialmente legislativi

(ruolo della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

→ Debolezza parlamentare in tema di PA

→ da politiche condizionali a politiche di scopo

da un’amministrazione di servizi a un’amministrazione di risultato

ESECUTIVO

Logica politica

→ *centralizzazione*

→ *coordinamento*

→ *controllo*

AMMINISTRAZIONI

Logica manageriale

→ *decentralizzazione*

→ *deregolazione*

→ *delega*