

La caccia agli untori è lo scenario della “nuova” Amministrazione Pubblica ?

Una frase del Ministro (o assegnata a lui dalla stampa) ricorre su quasi tutti i giornali: “Basta con i soldi dati a tutti!”. Una frase che diventa un passa parola, di persona in persona, aizzando la caccia all’untore, colui che l’incentivo non lo merita ma è riuscito a farla franca fino ad oggi. Chi ha condotto questo paese alla deriva? Chi ha unto la sua struttura amministrativa ed economica, appestandola di un morbo che appare inestirpabile?

Le comparazioni, attribuite da alcuni giornali al Ministro della funzione pubblica, tra le realtà economiche di eccellenza di questo paese e il pubblico impiego sembrano tratte dal libro di un nuovo “messia” che con una spocchia “evangelica” sciorina riduzioni paternalistiche della complessità sociale della Pubblica Amministrazione.

Quanto bisogno avrebbe la Pubblica Amministrazione di modernità, a partire dalla propria “governance” politico-amministrativa.

Una modernità già vantata grazie agli investimenti nella tecnologia informatica (in verità ancora insufficienti) o con i proclami all’utilizzo della posta elettronica, ma priva di una seria pianificazione della formazione di base, continua ed estesa a tutti i livelli gerarchici.

E’ di questi giorni la riforma della Costituzione francese, che limita a due mandati l’esercizio del presidente della Repubblica. Un precetto di vera modernità che introduce uno dei punti forti dell’efficienza ed efficacia amministrativa, il principio che pone il ruolo istituzionale su ogni personalità o fantomatica meritocrazia. Un principio che appartiene a tutte le democrazie del nord Europa, nelle quali la giustizia sociale e la modernità dello Stato passano attraverso la “minima” occupazione, individuale e “famigliare”, delle cariche del potere istituzionale.

Al contrario, nel paese dove la “famiglia” continua a surrogare lo Stato, la meritocrazia è nel DNA e si acquisisce sin dalla nascita. Sono tanti i professionisti, tra i quali molti professori universitari, che alla domanda del perché anche i propri figli sono professionisti e professori universitari nello stesso ambito scientifico professionale dei genitori, rispondono candidamente che gli stimoli famigliari contano molto. Quelli delle famiglie biologiche come quelli di tutte le altre famiglie italiane: l’architettura sociale di questo paese è realizzata sull’architrave famigliare che qualifica il merito attraverso il computo dell’anzianità di militanza nell’organizzazione e della devozione verso il “pater” dell’organizzazione.

Ma restiamo dietro la linea di intervento del Ministro, che parte e arriva al controllo dei certificati medici e al taglio degli incentivi produttività, in attesa di nuovi criteri per individuare chi li merita davvero (sic!).

Controlli, ulteriori controlli, ancora controlli. Al modello di governance della minima permanenza nei centri di potere e di grande flessibilità sociale e del lavoro dei paesi occidentali moderni, opponiamo quello dei controlli, che è il principale metodo per preservare lo status quo. Chi inizia

dai controlli non ha alcuna intenzione di cambiare le cose, ma ha già formato le squadre per giocare a “guardie e ladri”, che come abbiamo visto non è cosa complicata in un paese dove guardie o ladri si è già dalla nascita, salvo potersi affrancare con una lunga militanza “famigliare” in qualche “buona famiglia”.

Cerchiamo oltre l'intervento del Ministro, che verosimilmente causerà ulteriori ritardi alla possibilità di innovare il sistema Italia in cambio di “pochi maledetti ma subito” risparmi, e pensiamo che d'altronde la sua visione circa l'assegnazione individuale degli incentivi sulla produttività è già stata implementata nella nostra Agenzia delle Entrate, tanto che per un accordo sindacale in tal senso è stata premiata la direzione provinciale di Trento. Un accordo che costruisce una griglia oggettiva per pesare non solo la qualità del lavoro, ma, all'interno di quest'ultima, anche la relativa quantità individuale. E' stata istituzionalizzata, per giunta in un contesto di relazioni sindacali, una cultura che non è difficile riscontrare negli uffici dell'Agenzia. Una cultura che prende come parametri di valutazione del merito le abilità specialistiche individuali, tralasciando le competenze generali dei funzionari e la strutturazione dell'organizzazione del lavoro degli uffici.

L'organizzazione parcellizzata delle attività dovrebbe favorire un computo della produttività per gruppo di lavoro (team) così da garantire maggiore coesione e partecipazione all'interno dei processi di lavoro; altresì dovrebbe premiare in modo particolare le competenze di coordinamento, la flessibilità nelle attività di lavoro, l'iniziativa nel lavoro e l'attitudine a sostenere i colleghi nelle varie fasi del procedimento amministrativo: le risorse strategiche del valore aggiunto della produzione e della produttività dei servizi resi dagli uffici.

Valutare gli addetti di un'organizzazione del lavoro per processi e strutturata in team solo con parametri tipici della valutazione delle produzioni industriali di massa, quindi centrati sull'individuo e sulle sue abilità specialistiche-settoriali, significa produrre contraddizioni e conflittualità organizzativa negli uffici. Si finisce per guardare la quantità dei prodotti realizzata a scapito della quantità e qualità delle relazioni con il contribuente (cliente), che dovrebbero guidare quest'ultimo all'adempimento spontaneo di quanto disposto dalle leggi.

Cosa diversa sarebbe la sana competizione tra uffici, o tra team di uno stesso ufficio, nello sviluppo di una maggiore produttività, sostenuta da una costante rotazione del personale direttivo, e dei dirigenti, nei ruoli di coordinamento e di governo. La realtà si presenta, al contrario, costituita di fatto da ruoli divenuti “impermeabili” come, esempio emblematico, le posizioni dirigenziali assegnate al personale della Terza Area, che restano fuori dalla rotazione periodica (? Una domanda senza risposta) di sede e attività di lavoro. Colleghi scelti per cooptazione e che, ormai, da lustri svolgono le funzioni dirigenziali, destinatari di un “credito” che verosimilmente potranno vantare nell'attesa di una inevitabile sanatoria.

E' il sistema che ha sostenuto le assunzioni nella scuola italiana: tizio conosce il preside, che lo chiama per una sostituzione di docente assente. Tizio nell'anno può essere chiamato più di una volta

e questo dipende dalle sue interrelazioni sociali; quindi accumula punteggio che gli permette di entrare in una graduatoria e ricevere un'assegnazione annuale. Dopo la prima assegnazione annuale (momento di assunzione di fatto) si susseguono le altre fin quando non sopraggiunge una sanatoria. Tizio è professore di liceo, universitario, dirigente pubblico. Una delle tante storie della meritocrazia italiana.

In un contesto sociale e organizzativo così radicalmente e capillarmente contraddittorio, nel quale i privilegi di appartenenza e militanza "famigliare" si sono sovrapposti all'architettura burocratica dello Stato, parlare di meritocrazia quale attributo individuale significa mentire spudoratamente. Ma ci siamo spinti davvero oltre, perché quello che vediamo non è il tentativo di qualificare la meritocrazia, ma solo quello di individuare e colpire il suo presupposto contrario. Chi credeva che si volesse finalmente definire e individuare la meritocrazia non ha capito nulla; in verità non c'è nessuna intenzione di rivedere l'architettura e le dinamiche dell'organizzazione dell'amministrazione pubblica e dei suoi uffici; delle carriere e delle rotazioni degli incarichi; dell'oggettiva valutazione delle esperienze di lavoro prima di assegnare gli incarichi di coordinamento e governo; della mobilità dei dirigenti tra comparti diversi dell'Amministrazione Pubblica, considerato che esiste un ruolo della dirigenza cosiddetto "unico". Tutti interventi necessari per ridare slancio e produttività al sistema pur se non comportano alcuna politica di rinforzo dei controlli. Interventi silenziosi, di difficile comprensione popolare, quindi che passerebbero inosservati sul palcoscenico della politica in questo paese.

Ben altra comprensione ha la caccia all'untore nel paese del melodramma.

L'azione del Ministro è l'unica metodologia di intervento conosciuta in questo paese e che ognuno di noi ha potuto sperimentare fin dalle scuole elementari. In ogni classe c'è sempre chi non osserva le regole, ma tutta la classe salta la palestra per colpa di uno o pochi. Sappiamo bene che per il professore decidere in questa maniera è proprio comodo, significa eludere le responsabilità e le tensioni del proprio ruolo e contemporaneamente dare visibilità di autorevolezza (?).

L'inasprimento delle norme sul controllo della malattia rispondono alla medesima logica: di urlare autorevolezza senza toccare alcun equilibrio e quindi evitando i veri scontri, quelli che rischierebbero di far vacillare la tanto sospirata conquista di un Ministero.

Bari, 24/07/2008

Sante Giannoccaro Agenzia delle Entrate

Componente RSU Ufficio locale di Bari 2

Segretario Provinciale aggiunto Entrate di Bari