

Un piano aziendale che bisognava anticipare e non subire.

Se volessimo polemizzare sul documento presentato dal neo ministro della funzione pubblica e intitolato "Piano Industriale, linee programmatiche sulla riforma della Pubblica Amministrazione" non sarebbe difficile e avremmo tanto da ribattere e ribaltare contro una classe politica, sempre più attenta a formulare ricette di gestione amministrativa quotidiana: risparmiamo la carta e spendiamo il risparmio carta in premi produttività.

E' in effetti questa può essere l'ottica del piccolo imprenditore o del lavoratore autonomo: "l'automobile nuova posso comprarla l'anno prossimo, se quest'anno do una mano al mio unico operaio, senza assumerne un altro a tempo determinato.

Ma per raggiungere l'obiettivo dell'automobile nuova il mio unico operaio non potrà ammalarsi, dovrà garantirmi l'assoluta presenza per tutto l'anno e lavorare il tempo che lavoro io, che mica guardo l'orologio (?)"

E' difficile poter credere che un economista possa ignorare la realtà sociale e azzardare un confronto tra dati così distanti tra loro per qualità: il 9,6% dell'assenteismo nell'impiego privato contro il 15,6 del pubblico.

Ma non commettiamo l'errore di rincorrere con le polemiche una controparte che ha deciso di intraprendere un percorso verosimilmente giusto, anche se con la retorica del buon padre di famiglia che vede la soluzione di ogni questione in una buona relazione gerarchico-tradizionale.

Se crediamo che il sistema pubblico deve diventare più competitivo e più produttivo e che è corretto premiare il merito, allora non possiamo aspettare che lo dica il ministro, a modo suo.

Questo è il momento che bisogna pretendere una concertazione verso un nuovo modello del lavoro nella pubblica amministrazione, delle carriere, dei premi.

Bisogna rilanciare un vero e proprio Piano del lavoro Pubblico, nel quale i piani aziendali non possono che essere la parte esecutiva.

Leggere che occorre introdurre nel lavoro pubblico la figura del datore di lavoro, perché possa pagare di persona il fallimento aziendale, così come avviene nel settore privato, ci fa sentire nei banchi di scuola, giovani ingenui incantati dal concetto del libero mercato.

La storia di questo paese è ricca di casi di assistenzialismo industriale e di monopoli pubblici governati da un pugno di azioni private.

Ma trascuriamo la storia, così come abbiamo già dovuto fare per l'analisi sociale qualitativa, e restiamo dietro le premesse del ministro per chiederci quanto segue: se nel settore privato è possibile distinguere la proprietà della persona fisica da quella dell'azienda (società di capitali), onde restringere il fallimento solo a quest'ultima, come possiamo traslare il meccanismo del fallimento all'azienda pubblica?

Ci resta da pensare che il ministro voglia decretare il fallimento della persona fisica (sic!), ma di chi? Del ministro di turno, del dirigente o dell'impiegato?

Abbiamo imparato che il mercato è governato dal profitto e che si può dare tanta acqua ad un cavallo ma se decide di non bere, allora niente, non serve.

Nonostante ciò è vero che nella pubblica amministrazione si potrebbe essere premiati per il merito, ma è davvero "sui generis" ipotizzare che questo possa avvenire introducendo le regole di un teorico "libero mercato".

Ai dirigenti della pubblica amministrazione bisogna chiedere managerialità e valori perché l'autonomia è la conseguenza della competenza e della forza di trasmettere l'idea di Stato e di nazione, di forza e impegno al servizio della comunità. E a questo punto quale sarebbe il piano del ministro? Rafforzare i controlli e le sanzioni? Ma chi controllerà i dirigenti? Altri dirigenti. Alti dirigenti di un organo indipendente dal potere esecutivo?

Quindi una riforma costituzionale? No, ma allora ...

Ritorniamo sui banchi di scuola e ricordiamo che il controllo inteso come accertamento successivo dello scostamento del prodotto o della performance dallo standard definito in precedenza è il metodo che ha accompagnato la produzione di massa. Nel tempo e nei paesi moderni, dove il settore dei servizi ha superato quello della produzione di beni, il metodo di controllo tradizionale ha ceduto il passo, principalmente nelle realtà top class, alla formazione e alla comunicazione aziendale, che tendenzialmente anticipano il verificarsi dello scostamento produttivo dallo standard definito.

Nella pubblica amministrazione il sistema di partecipazione sindacale doveva sostenere e garantire non solo le rivendicazioni economiche, ma soprattutto la definizione e l'implementazione di una formazione continua. Alimentare una dialettica istituzionale a favore di una comunicazione snella, trasparente e a disposizione di tutti. L'amministrazione pubblica ha bisogno di aprire le proprie porte alla comunità sociale, ma soprattutto di aprirle a chi dentro ci lavora nei vari livelli di una gerarchia che si accentra sempre più grazie al sostegno dell'informatica. E chi conosce l'amministrazione pubblica sa bene che più atti e più persone partecipano al procedimento amministrativo, più quel procedimento sarà equo e trasparente. Certo il rispetto dei tempi e della dialettica "istituzionale" deve essere la missione del management pubblico: gli uffici pubblici periferici non hanno funzionari addetti alle relazioni sindacali, che finiscono per essere trattate con superficialità e spocchia da dirigenti impreparati. Eppure nel settore privato, le aziende oltre i 200 dipendenti, hanno addirittura un dirigente che rappresenta l'azienda nelle relazioni sindacali. Sarà produttivo?

Dopo le Bassanini sembrerebbe tiri vento di controriforma.

Ma come rinunciare alla trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione? Ancor prima di aver reso giustizia al cittadino passiamo al concetto di produttività? Ma cosa vogliamo dire? Facciamo tutto più in fretta e risparmiamo un po'?

Gli interventi legislativi non possono riguardare questioni di amministrazione quotidiana, che restano il minimo presidio di managerialità, ma devono orientare la comunità verso scelte di riforma e progresso, di cambiamento. Discutiamo di mobilità, individuamo e premiamo chi ha competenze trasversali e polifunzionali e li mette a disposizione della comunità di lavoro e sociale; tentiamo di abbattere tutti i castelli con i castellani decaduti ma attaccati con tutte le loro forze alle poltrone e di produttività ne risulterà tanta e tanto maggiore sarà la motivazione a fare di più.

La responsabilità sindacale deve essere quella di orientare qualsiasi cambiamento verso interventi premianti per il lavoro, nelle sue distinte manifestazioni di quantità e soprattutto di qualità, incominciando a cogliere le diversità all'interno di una platea di lavoratori che sino ad oggi è stata omologata in una unica "classe".

Se non riusciremo a confrontarci con questo mondo così sempre più differenziato sia per settori che per territorio, non avremo la possibilità di valorizzare i sistemi istituzionali di partecipazione sindacale e rischieremo di restare fuori dalle nuove dinamiche che la modernità e la competitività dei sistemi stanno alimentando nel mondo del lavoro.

Sante Giannoccaro Agenzia delle Entrate
Componente RSU Ufficio locale di Bari 2
Segretario Provinciale aggiunto Entrate di Bari