

## L'INTERVENTO

# Dipendenti pubblici più efficienti soltanto premiando il merito

DI PAOLO APICE

Osservava Giovanni Manna, il più illustre scienziato dell'amministrazione del Regno delle Due Sicilie, che "i governi passano, l'amministrazione resta". Periodicamente si ritorna sul dipendente assenteista. Per la Guardia di Finanza 7 000 dipendenti causano un danno di 4 miliardi alle casse dello Stato. Tempo fa il sindaco Luigi Brugnaro aveva proposto l'eliminazione del cartellino per le timbrature. Per testare il livello di onestà amministrativa poteva essere un esperimento contro il qualunquismo truffaldino. E adesso arriva il whistleblowing, traduzione patinata del delatore anonimo. Di recente i sindacalisti veneziani della Cisl con altre sigle, si sono incontrati con Enrico Zanetti e Pier Paolo Baretta per discutere di legge speciale, di contratti pubblici e performance. Il viceministro Enrico Zanetti ne manda a dire "licenziare tutti i dirigenti responsabili sono peggio di chi timbra in mutande". Il ministro Marianna Madia ha annunciato la "rivoluzione" culturale della pubblica amministrazione. Il premier Matteo Renzi aveva dichiarato nel corso della conferenza di fine anno "mi sento come Al Pacino in "Ogni maledetta domenica" che cerca di dire ai suoi che ce la possiamo fare

La mia idea è che chi sbaglia nel Pubblico paghi»

Ma al di là delle "nuove" norme per allontanare i dipendenti infedeli, il vero problema è che la riforma della pubblica amministrazione rischia di restare incompiuta se non si adegua all'evoluzione del lavoro, alla società. Se non si pongono le possibilità di merito alla stessa stregua del privato andando oltre all'egualitarismo. Tra i vari emendamenti manca proprio questo: premialità, carriera, possibilità di migliore guadagno. Senza questi non si può vincere. Per inciso anche nel privato, in tutte le grandi strutture, esistono persone dotate di scarsa intrapresa, svogliate.

Il sistema retributivo attualmente previsto nel pubblico impiego è, per legge, fissato con riferimento all'inquadramento e all'anzianità del dipendente, con differenze minime tra uno scalino di anzianità e l'altro e tra diversi successivi livelli di inquadramento. Possiamo dire che il principio egualitario prevale nettamente sul principio del merito. Se l'obiettivo è quello di ottenere più efficienza, il bilanciamento tra questi due principi andrebbe modificato, attribuendo un maggior peso al secondo di quanto attualmente non abbia. Questo significa offrire all'amministrazione la possibilità di attribuire superminimi di merito e eventualmente, alcune promozioni senza concorso ai dipendenti più meritevoli. Grandi sono i rischi che questa soluzione presenta, in termini di possibilità di favoritismi, di preferenze clientelari, di abusi incontrollati. E però una sfida che il Governo dovrà affrontare, al di là dei cartellini, poiché i tempi, il lavoro, la società, sono cambiati.

Ciò che manca nel rinnovo della pubblica amministrazione è la speranza di coltivare una sana ambizione volta anche al profitto. La carota, dopo il bastone, che tempo fa auspicava Renato Brunetta sta proprio in questo. Elementi che nel privato possono trovare terreno fertile. Ma oggi, per motivi ideologici e culturalmente vetusti, ci si trova ancora di fronte a giovani impiegati di livello basso, laureati e preparati professionalmente, che conoscono le lingue, ma che devono essere solamente meri esecutori. Non possono migliorare. Gli è precluso. Non importa la loro



bravura Per legge devono limitarsi a fare ciò che il ruolo gli compete. Non prendere iniziative, per non rompere precostituiti sistemi ingessati contrari alla competitività o sana ambizione Non andare oltre mansionari creati nel secolo scorso dove il futuro tecnologico era solo un film di Ridley Scott Nel privato accade esattamente il contrario, questa forse sarebbe la vera "rivoluzione" del pubblico impiego.

© riproduzione riservata