Cambia strada il dibattito sul pubblico impiego

Archivio, Lavoro e Welfare



Elio Borgonovi | 1 Settembre 2008

Finalmente! Dopo anni in cui si è discusso genericamente delle inefficienze e del basso livello di produttività delle amministrazioni pubbliche e dopo un paio di anni in cui le critiche sono diventate più circostanziate e supportate da dati, negli ultimi mesi si è passati alla fase di interventi più decisi per attivare un processo di cambiamento.

Il dibattito sui fannulloni (o nullafacenti), sviluppatosi negli ultimi due anni, ha creato un clima sociale che ha messo in crisi la sicurezza di essere "intoccabili" per chi non compie il proprio dovere, ha aumentato il rischio "politico" dei partiti o di quelle componenti di essi che avevano ed hanno un importante bacino di voti nel settore pubblico (clientelismo), ha indebolito i tanti e piccoli sindacati del settore aventi una forte connotazione corporativa spesso creati per difendere posizioni di privilegio, ha ridato forza e fiducia ai molti dirigenti e dipendenti pubblici che hanno sempre compiuto il proprio dovere con professionalità, spesso in condizioni molto difficili o che si sono finora sentiti impotenti nel combattere i clientelismi e le inefficienze interne.
Le recenti norme e atti amministrativi adottati dal Ministro Brunetta e da varie amministrazioni, che in parte hanno ribadito norme già esistenti, come la licenziabilità dei dipendenti colpevoli di gravi mancanze rispetto ai doveri contrattuali, compreso l'assenteismo ingiustificato o "poco credibile", che non erano applicate a causa di comportamenti sindacali o di sentenze dei giudici che annullavano i provvedimenti di licenziamento o altre sanzioni. Tali sentenze erano in genere motivate dalla tutela del lavoratore, ma di fatto esse non tutelavano né i diritti di altri lavoratori che non ottenevano servizi pubblici a loro dovuti, né di altri cittadini, imprese e altri soggetti la cui attività era ostacolata o resa meno competitiva dal basso livello di produttività del settore pubblico. Il crollo del tasso di assenteismo di giugno e luglio, oltre il 40% nel campione di amministrazioni considerate nelle analisi del Dipartimento della Funzione Pubblica, è sicuramente un segnale positivo del fatto che il clima sociale e la trasparenza (i dati distribuiti dal Dipartimento nei mesi precedenti) hanno un peso sui comportamenti assai superiore a quello delle norme formali e anche delle sanzioni minacciate e non applicate.

Questo risultato viene valutato molto positivamente da chi, come il sottoscritto, da oltre 35 anni si è dedicato a diffondere i principi, i metodi e le tecniche di funzionalità, efficacia, efficienza, economicità nelle amministrazioni pubbliche.
In relazione al nuovo contesto ed ai primi risultati, due aspetti vanno sottolineati in modo particolare:

rn

rn

a. molti di coloro che negli ultimi anni si sono cimentati soprattutto nella fase di denuncia e di critica alle o sulle amministrazioni “auspicando” la modernizzazione e il cambiamento, ora dovrebbero essersi accorti che bisogna passare dalla fase destruens (distruttiva) dell’immagine e della reputazione del settore pubblico (e dei pubblici dipendenti), alla fase construens, che consiste nell’agire sulle motivazioni positive di chi ha sempre fatto il proprio dovere, ossia alle necessità di usare la carota dell’incentivazione dopo aver utilizzato il bastone della lotta di assenteisti e fannulloni;

   rn

b. occorre consolidare questi primi risultati positivi, si stima che siano stati al lavoro 25.000 dipendenti in più rispetto agli scorsi anni: questo risultato deve essere considerato come il primo stadio di un processo che ora dovrebbe proseguire con interventi sulla “organizzazione degli uffici, dei servizi, delle amministrazioni”.

   rn

rn

Giuristi, esperti di politiche pubbliche e di analisi macroeconomiche, sociologi, opinionisti ed altri dovrebbero ora prendere atto che non è sufficiente riportare le persone sul posto di lavoro (diminuzione dell’assenteismo), occorre riorganizzare il lavoro, le responsabilità, le funzioni, i compiti, i sistemi di programmazione e controllo, di valutazione delle quantità e, soprattutto, della qualità dei servizi. Infatti, non esiste una correlazione diretta tra numero di persone presenti e quantità-qualità dei servizi, anzi a volte tale correlazione è addirittura inversa di fronte ad una inefficiente organizzazione. Ad esempio, c’è il rischio che coloro che quest’anno sono stati presenti sul lavoro si mettano addirittura ad ostacolare il buon funzionamento, applicando in modo burocratico norme obsolete. Nessuno deve dimenticare che, oltre allo sciopero nella forma di assenza dal lavoro, esiste anche il cosiddetto “sciopero bianco” che consiste nell’applicazione formale di norme e procedure obsolete che si ritorcono contro i cittadini.

Ci si augura che, nella fase attuale, l'opinione pubblica in generale e molti sostenitori della modernizzazione del paese abbiano scoperto, o riscoperto, che il nodo centrale è quello di far funzionare le amministrazioni come "aziende" che producono servizi giudicati soddisfacenti dai destinatari. Devono però evitare la nuova trappola, quella di pensare che la riorganizzazione sia un processo semplice che può essere imposto per legge. Essa è un processo complesso che richiede di compiere analisi e diagnosi puntuali sugli sprechi e le inefficienze che sono differenti nelle diverse amministrazioni, riconoscere meriti di coloro che hanno sempre fatto e stanno facendo il proprio dovere (con incentivazioni monetarie e non monetarie), ridefinire strutture organizzative e linee di responsabilità chiare, attuare politiche di formazione mirate e coerenti con le nuove conoscenze richieste, introdurre soprattutto i giovani portatori di una nuova cultura e che credano non solo nel proprio successo ma nel valore dell'interesse generale.