

STRATEGIE DI CRESCITA

LA CULTURA DEL MERITO

VIA PER IL RILANCIO

di **Dino Pesole**

Ma quanto “varrebbe” in termini di Pil l’affermarsi nel nostro Paese di una vera cultura del merito e della responsabilità, che coinvolga in primo luogo le amministrazioni pubbliche? Risposta: dipende da quanto incisive e profonde sarebbero le innovazioni, trainate in gran parte dalle nuove tecnologie digitali. Questione non banale, che si inserisce a pieno nel dibattito avviato dal direttore del Sole 24 Ore, Fabio Tamburini, sull’alternativa che abbiamo dinanzi a noi, resa ancor più pressante dalle conseguenze economiche e sociali della pandemia: sviluppo o declino? Un Paese al bivio, in un tornante decisivo della sua storia, che potrà riemergere dalle secche della recessione se sarà in grado di utilizzare a pieno, in modo corretto e responsabile i 209 miliardi della *Recovery and resilience facility*.

È partita la corsa all’assegnazione dei progetti e dei relativi fondi, e continua ad avvertirsi all’interno del composito universo della pubblica amministrazione una tentazione, tutt’altro che sopita, a una sorta di “assalto alla diligenza”, stile anni 80 del Novecento. L’elenco delle richieste, delle deroghe che arrivano da diversi dicasteri è nutrito. Occorrerà selezionare e presentare entro gennaio a Bruxelles una lista organica e credibile di progetti, sostenuta da un progetto-Paese che si collochi in linea con le Linee guida già indicate dalla Commissione europea. E l’aspetto relativo al potenziamento delle “infrastrutture immateriali” sarà decisivo.

Partiamo dai dati. Secondo le ultime stime della School of Management del Politecnico di Milano, l’introduzione di un regime della fattura e dei pagamenti elettronici, dell’*e-procurement* e della gestione e conservazione informatica degli atti amministrativi consentirebbe di risparmiare attorno ai 25 miliardi. [Confindustria digitale](#) stima che l’inefficienza e scarsa produttività della macchina pubblica ci costi attorno ai 30 miliardi l’anno. Ma non è solo una questione di risparmi, pur rilevante alla luce dell’aumento astronomico del debito pubblico proiettato verso la soglia record del 158% del Pil per effetto della pandemia. La domanda è la seguente: è ipotizzabile che nel combinarsi di fattori a carattere straordinario, come il ricorso al lavoro agile che il ministro della Pubblica amministrazione Fabiana D’Adda ha fissato ora ad almeno il 50% nel pubblico impiego, con percentuali più elevate per le amministrazioni «dotate di adeguata capacità organizzativa e digitale», e tendenze irreversibili che tuttavia faticano ad affermarsi (la completa digitalizzazione della Pa), si possa generare un cambio di marcia, culturale, di merito e di metodo in grado di cambiare il volto alla nostra macchina pubblica? Se la risposta fosse affermativa, il *boost*, la

spinta verso il recupero di quote di produttività a beneficio dell’intera economia sarebbe assicurato.

Ma cosa vuole dire affermare la cultura del merito e della responsabilità? Prima di tutto, abbandonare la strada delle scorciatoie. I concorsi pubblici, da organizzare con procedure snelle e semplificate in linea con le novità contenute nel “decreto Rilancio” sul decentramento e la digitalizzazione delle procedure, devono essere il primo banco di prova per valutare e premiare il merito. Organizzare la dirigenza sul modello dell’Ena francese è forse una chimera, ma spingere sul rafforzamento delle competenze trasversali e delle cosiddette progressioni verticali (percorso avviato con l’ultimo “Milleproroghe”), sulla cultura della “*team leadership*”, sul concetto stesso di manager pubblico e sulla formazione continua non parrebbe una missione impossibile.

Certo occorre investire e in fretta una situazione che – stando ai dati dell’Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche – vede solo il 9% dei dirigenti pubblici collocarsi nella fascia di età al di sotto dei 45 anni, anche a causa del blocco del *turnover*. Nella legge di Bilancio per il 2020 è stato abolito il vecchio tetto sulle spese relative alla formazione del pubblico impiego che risaliva al 2010, ma è solo un primo passo. Occorrono più risorse e programmi formativi efficaci: perché non destinare a questo fine una parte degli stanziamenti in arrivo dal Recovery Fund? Il processo, una vera e propria inversione di marcia, non può che essere accompagnato da una vera, massiccia operazione di semplificazione, a partire dai bandi dei concorsi (stanno funzionando i “bandi tipo”?) per finire con gli ordinari adempimenti amministrativi. Stiamo parlando di un cambio di marcia che dovrebbe investire ben 3,2 milioni di pubblici dipendenti, dai ministeri agli enti decentrati e alle Regioni. Non sono una cifra enorme nel rapporto con la popolazione, ma il costo del personale è ingente: 170 miliardi l’anno. Il problema tuttavia non è “quanto” si spende ma “come”. E da noi si spende male. La tornata contrattuale 2019-2021 per la quale sono già stati stanziati 3,4 miliardi sarà ancora una volta un’occasione mancata da questo punto di vista?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

