

I Torquemada della Pubblica Amministrazione

di Emanuele Davide Ruffino e Germana Zollesi

L'azione di ringiovanimento della P.A. rilanciata nei programmi governativi dal ministro Brunetta, abbisogna di un nuovo approccio culturale e della capacità di disegnare modelli maggiormente corrispondenti ai tempi, se si avrà il coraggio di eliminare le “tossine” presenti nel sistema. La necessità di accrescere la produttività delle Pubbliche Amministrazioni (PA), oltre che dal buon senso, ci è pressantemente richiesto dall'Unione Europea che pone il Nostro Paese, all'ultimo posto in questa graduatoria, in compagnia della Grecia. Su come procedere, nel Paese degli Azzecagarbugli, la soluzione più che nelle scienze economico-manageriali, si ricerca nel rassicurante linguaggio della burocrazia, dove il “comma di un articolo” precisa ciò che si deve fare (così il tempo trascorrere nel tentativo di interpretare i vari codicilli e non al studiare i testi management).

E così la ricerca della severità nelle PA (nota alle cronache anche per qualche comportamento folcloristico perpetrato da qualche fannullone, quelli sì, da punire) si tramuta in un ricorso continuo alle “punizioni”. Fioriscono in alcune realtà, ricorsi alle commissioni di disciplina e altri provvedimenti disciplinari che però rischiano di peggiorare il clima aziendale, inducendo un'ulteriore diminuzione delle produttività. Se la principale attenzione viene prestata nel rispettare rigorosamente tutte le prescrizioni, in particolare l'ottemperanza alle modalità con cui si deve timbrare (un'ossessione nei dibattiti relativi alla PA) non vi è più spazio ed energie per altre questioni.

Tra necessità e volontà di punire

Riconosciuto il merito delle istituzioni che hanno il merito di aver impedito ulteriori degenerazioni e identificata la centralità degli organi di controllo nel momento in cui il sistema di lavoro obbligatoriamente deve diventare più flessibile, gli organismi disciplinari dovranno assumere una nuova centralità nell'organizzazione delle future aziende.

Le esigenze di maggiore produttività hanno dato il là (associato al fiume di denaro che sta affluendo nel sistema e che fare diminuire ulteriormente la ricerca di razionale nella conduzione delle aziende), ad alcuni manager-burocrati, sia del settore pubblico che privato, per dar sfogo ad un mal celato istinto di rivalsa. Chi ha fatto il militare, ricorda quanto pericoloso sia attribuire i gradi (da caporale, in su) e come questi possono trasformare una persona.

Alcuni dirigenti, noti più come yes man che come decision maker (e già affranti per aver perso, con lo smart working, il controllo “fisico” sui propri dipendenti), potrebbero scambiare la richiesta impellente di un maggior livello manageriale, con lo spirito di un novello Tomas de Torquemada (famigerato “Grande Inquisitore” e confessore di Isabella di Castiglia e Federico II d'Aragona, famoso per le Instructiones redatte periodicamente dal 1484 al 1498 per combattere le eresie e scovare le false conversioni di Ebrei e Musulmani).

Il dubbio è che nella quantità di provvedimenti disciplinari avviati, ci sia spazio per sistemare qualche rancore di natura personale. Mancano rilevazioni esaustive che sintetizzino in quali Enti si faccia un maggior ricorso a provvedimenti disciplinari e quali manchevolezze o infrazioni risultino maggiormente ricorrenti, al fine di acquisire le dovute conoscenze volte a verificare se presso una determinata organizzazione sia maggiore il “tasso delinquenziale” o la volontà d’infierire sul personale, quale unico stile di management attuabile (di welfare aziendale e di capacità di coinvolgimento del personale su progetti di alto profilo, l’Italia non sembra brillare, anzi siamo tra gli ultimi ad attivare i progetti europei).

Ciò che preoccupa è che a finire sotto la lente d’ingrandimento della commissione di disciplina sia il personale impiegato da decenni nelle strutture senza mai aver ricevuto un ammonimento (rilevando la non volontà/capacità di esaminare il comportamento complessivo, ma solo il singolo episodio), sia i neo-assunti. Considerata la mole di norme e regolamenti si dovrebbe concedere il benefico del dubbio all’operatore che impegnato per contrastare la Covid-19 (chiamato a operare in condizioni non ottimali), abbia agito con la volontà deliberata d’infrangere la norma o per semplice non conoscenza di tutti i cavilli. Sia concessa almeno la grazia a chi, episodicamente, per non lasciare scoperto il turno, rientra in servizio prima delle 11 ore previste dall’autorevole normativa comunitaria (semmai c’è da chiedersi se, in questo periodo, l’impiegare il personale per questo tipo e altre rilevazioni costituisca una priorità assoluta e irrinunciabile).

La mancanza di par condicio tra le parti in lotta

Tra il dipendente, che si deve difendere, e il superiore gerarchico che lo accusa, si viene a creare un’asimmetria data dal fatto che una parte deve sostenere la spesa in prima persona, altra, l’accolla le spese all’Ente. Alcuni processi non hanno corso, perché la parte offesa (il dipendente), nonostante i supporti forniti dal sindacato, non è in grado di sostenere finanziariamente una causa, anche in presenza di buone possibilità di vittoria. Di qui l’ipotesi di costituire un fondo per le vittime della burocrazia, affinché tutti, indipendentemente dalle condizioni economiche, possano veder rispettato il diritto alla difesa. Tale ipotesi, associata alla prospettiva che la parte soccombente sia chiamata a pagare di persona i danni causati (compresi i casi in cui risulti inequivocabilmente evidente la pretestuosità della causa), potrebbe ridurre i contenziosi che, forse con troppa facilità, si generano, per concentrare l’attenzione sui casi realmente gravi e che compromettono la funzionalità del sistema.

Ed è con tutta probabilità in questo atteggiamento che sta la chiave del problema: se è vero che siamo in guerra contro un nemico invisibile, qual è la Covid-19, tutte le energie vanno concentrate nel far funzionare il sistema (eventuali manchevolezze o disguidi, se accettabili nella fase emergenziale, ad un anno di distanza, cominciano ad essere meno scusabili) e non ammantarsi di efficientismo scaricando sui più deboli (cioè i lavoratori che non possono permettersi i costi di un contenzioso lungo e incerto nelle tempistiche) colpe del tutto marginali.