



## **La mistificazione del merito**

*di Barbara Casagrande*

*Segretario generale Unadis*

Qualche settimana fa, durante l'ultima edizione del Festival della canzone italiana di Sanremo, è stato molto applaudito ed elogiato un dipendente pubblico (del Comune di Catania, se ben ricordo) perché è andato in pensione senza essersi mai assentato per malattia e con quasi 300 giorni di ferie non godute.

Se l'intenzione dei conduttori e degli autori era quella di mostrare, tramite un lavoratore pubblico esemplare, efficiente ed efficace, che la PA non è la fucina di ogni corruzione, inefficienza, opacità e ritardo - come invece purtroppo quasi ogni giorno i giornali riportano - devo dire che, in me, hanno ottenuto l'effetto contrario. Mi è sembrato che fosse quel signore l'eccezione rara al modello generale del pubblico impiegato assenteista, poco alacre e non meritevole.

Il nocciolo del problema è la concezione del merito, oggi, nella nostra cultura, che si riflette sulla considerazione sia del lavoratore meritevole sia della Pubblica Amministrazione da valutare positivamente.

### **Premi o recessione delle tutele?**

E' davvero meritevole la rinuncia ad un diritto costituzionalmente garantito, quale le ferie, per quasi dieci anni (tanto sono circa 300 giorni), con privazione del normale recupero psico-fisico che spetta ad ogni lavoratore?

E' mai possibile che la lotta ai "furbetti del cartellino" - doverosa e sacrosanta, su cui siamo tutti schierati senza "se" e senza "ma" - debba passare per simili eccessi?

Le ferie sono un diritto conquistato dopo anni, anzi decenni, di dure lotte e battaglie, iniziate dalle Union inglesi dell'800 e condotte dai sindacati sino ai giorni nostri. Molte sono state le lotte per l'affermazione di questo e degli altri istituti a tutela dei lavoratori - come la malattia, i congedi parentali, l'orario di lavoro, la sicurezza sul lavoro, la adeguata retribuzione, etc. Le garanzie e le tutele ottenute che sono il segno del rispetto del lavoratore, prima che di ciò che produce.



E' sotto gli occhi di tutti che stiamo vivendo un'epoca di regressione rispetto alle garanzie e alle tutele del lavoratore, cioè della persona che esplica un'attività professionale, in ogni parte del globo, con una accentuazione forte solo del profilo della premialità del profitto, collettivo e individuale. Nuove forme di schiavitù stanno nascendo, nel nome di una meritocrazia - da *merere* guadagnare, mercede, lucro - che, se pone alla base della società e del lavoro solo meccanismi di contratti incentivanti, che accordano perfettamente i premi e le pene rispettivamente ai meriti e ai demeriti, amplia e amplifica enormemente le disuguaglianze.

Alla base della società e del lavoro dobbiamo riportare i bisogni degli uomini e dei popoli - che sono cosa diversa dai gusti del consumatore. Messo al centro l'uomo, ai suoi bisogni si deve rispondere anche con beni e servizi pubblici che produciamo e forniamo, per il progresso nei vari ambiti, di cura, di crescita, di sviluppo. E nella Pubblica Amministrazione li produciamo tutti insieme, perché l'orizzonte che abbiamo è duplice: rispetto del cittadino da servire, ma anche del cittadino che lavora con dignità al servizio della Nazione.

### **Una Pubblica Amministrazione meritevole genera dipendenti meritevoli**

La Pubblica Amministrazione è meritevole quando è inclusiva delle diversità ed esalta le differenze e pone tutti nelle stesse condizioni di partenza per esprimersi al meglio all'interno di essa. L'imparzialità della funzione è quella del servizio ai cittadini ma anche all'interno, verso i dipendenti pubblici.

Nessuno deve essere considerato immeritevole o colpevole se non è posto nelle stesse condizioni di partenza di un altro, se è partito svantaggiato: misurare, prima, e valutare, poi, il merito significa riconoscere le condizioni di partenza, le risorse date a disposizione, con serietà e onestà, e la loro congruità rispetto agli obiettivi.

Serve un cammino culturale di rifiuto della colpevolizzazione generalizzata di chi non ha risorse, sia esso il singolo, sia essa la macchina amministrativa pubblica nel suo insieme.

Un segnale di avvio in questo senso - timido, ma presente - mi pare di coglierlo nei due ultimi decreti legislativi in materia di pubblico impiego che sono stati approvati in prima lettura il 23 febbraio scorso dal Consiglio dei Ministri: questi decreti, che sono pezzi importanti della "riforma



Madia”, riguardano il primo la valutazione, riformando il D.lgs. n. 150/2009 (la riforma Brunetta), il secondo il testo unico del pubblico impiego che rinnova il D.lgs. n. 165/2001.

La risposta si intravede, anche se non è sufficiente, dato che si insiste ancora troppo sul tema della repressione dei reati e delle sanzioni disciplinari. Si intravede una maggiore coerenza tra la valutazione della performance e il raggiungimento degli obiettivi fissati: pare che si cerchi di valorizzare maggiormente la performance organizzativa ed è abolito il meccanismo che imponeva la suddivisione dei dipendenti in fasce di valutazione stabilite a priori, senza alcun reale collegamento con la qualità dei servizi resi.

Manca ancora, tuttavia, un assetto del sistema di valutazione, oltre che un chiaro collegamento con le risorse assegnate, che nella PA sono sempre più insufficienti e in diminuzione: senza turnover, senza mobilità, e con pochissima ed estemporanea formazione, cresce il ricorso alle *esternalizzazioni*. Esso genera disaffezione dei dipendenti pubblici e contrasta con i meccanismi di miglioramento dell'organizzazione. Esternalizzare servizi e funzioni che normalmente devono essere resi all'interno dell'apparato pubblico – a parte situazioni eccezionali – demotiva chi lavora nella PA e anche chi, idoneo a concorsi, si vede scavalcato nel quotidiano impegno da chi viene impegnato dall'esterno senza alcuna selezione comparativa.

Perché la PA sia motore e promotore del proprio cambiamento è necessario partire dalla fotografia delle risorse umane, della organizzazione e allocazione delle stesse, rilevare quante siano le consulenze e comunque quanti siano tutti i rapporti di lavoro in essere con la PA di personale non dipendente, non subordinato, a titolo oneroso e a titolo gratuito e, all'esito della rilevazione, definire le reali necessità su cui innestare anche il rinnovo dei contratti collettivi.

### **Una meritoria occasione da non perdere**

Una Pubblica Amministrazione deve avere il merito di non creare disparità di trattamento tra i propri dipendenti, come purtroppo è avvenuto in passato, quando analoghe situazioni giuridiche sono state trattate in maniera differente.

In tale ambito, troppo timido appare il segnale dato con gli schemi dei due decreti alla lotta al precariato: non sono riconosciuti i meriti di chi ha svolto con eccellenza per anni le funzioni



dirigenziali in situazioni di incertezza giuridica, come, ad esempio, i medici delle professionalità sanitarie e i dirigenti incaricati delle Agenzie fiscali.

Tutti gli uomini meritano di avere un lavoro, di fruire di una prestazione o di un servizio.

Tutti i dipendenti pubblici meritano di godere di quel consenso sociale che genera l'orgoglio di lavorare nello Stato.

Tutti vogliamo vedere riconosciuto il merito della struttura organizzativa di cui siamo parte e auspichiamo di lavorare in una macchina pubblica che viene fornita, senza eccessivo ricorso alle esternalizzazioni, di tutte le condizioni per operare al meglio, che sono non solo le risorse umane, strumentali e finanziarie, ma anche mediatiche e di diffusione comunicativa dei valori di cui si è servitori.

La Pubblica Amministrazione è meritevole se crea condizioni per non far sentire nessuno demeritevole, né tra i cittadini di cui è al servizio, né tra i propri dipendenti. Non si tratta di disconoscere che esistono persone di talento e di impegno differente da altri, ma di mettere tutti nelle condizioni di diventare meritevoli. E di riconoscere quelli che lo divengono.

Attendiamo segnali più forti in questa direzione: che ci sia nell'immediato un effettivo riconoscimento del merito di chi ha svolto, in condizioni di precarietà, funzioni dirigenziali, nei delicati e strategici settori della fiscalità e della salute, e di chi ha superato pubbliche selezioni. E che si creino le condizioni, da domani, perché nella PA sia possibile uno sviluppo delle potenzialità di ciascuno in un ambiente in cui sia consentito progredire senza limiti.

E allora acquisterà un valore diverso anche la gratuità del servizio reso dal collega pensionato che era a Sanremo, che ha portato testimonianza di una Pubblica Amministrazione che riesce a coinvolgere persone che credono in quello che fanno, nella valorizzazione delle potenzialità e delle diversità.

Vorremmo essere ricordati come la classe dirigente a cui attribuire il merito di questo: di rendere la macchina pubblica efficiente e leale, improntata a legalità e trasparenza, ma, soprattutto, più umana e partecipata, imparziale verso i cittadini e verso i propri dipendenti, non solo tramite le norme, ma soprattutto con i comportamenti.