

UNA BUROCRAZIA NUOVA CHE PREMI IL MERITO E CONVINCA L'EUROPA

STEFANO LEPRI

Preferite che a guidare una branca della pubblica amministrazione sia un burocrate di scarsa iniziativa promosso per pura anzianità o un galoppino di partito? Possibilmente né l'uno né l'altro, viene facile di rispondere. Per questo motivo, la riforma della dirigenza pubblica approvata ieri sarà molto importante, se funzionerà.

Sia agli occhi dell'Europa, sia a quelli degli elettori italiani, dare un po' di dinamismo al nostro Stato può rappresentare una novità decisiva. Trovarsi a dialogare con funzionari pubblici interessati a che le cose si facciano, piuttosto che presi da calcoli e convenienze di altro genere, farebbe vivere meglio tutti e darebbe fiducia a chi intraprende.

Le autoriforme sono più difficili delle riforme. Si chiede allo stesso organismo di cui lamentiamo l'inefficienza, la burocrazia, di aprirsi a una nuova selezione dei suoi dirigenti. Ma sono di questo tipo le misure «strutturali» di cui l'Italia ha bisogno, assai più di altre. Queste possono convincere le autorità europee a venirci incontro, gli investitori a puntare sul nostro Paese.

Svariate disposizioni non suonano

nuove; ricordano tentativi senza successo di precedenti governi. Eppure, è interesse primario di chi è oggi al potere dare segni tangibili di novità. Altrimenti, sarà impossibile resistere all'ascesa del Movimento 5 stelle, secondo il quale basta un completo rinnovo della classe politica, e per incanto un Paese tutto bloccato si rimetterà in moto.

A questo proposito, sarà interessante che cosa Virginia Raggi farà della burocrazia comunale di Roma, più pasticciona ed assai più inquinata di quella dello Stato centrale. Molti dei cittadini che l'hanno eletta sindaco speravano in un ampio repulisti anche negli uffici e nelle partecipate comunali; non è chiaro se avverrà.

In sé, la questione di come scegliere i dirigenti del settore pubblico è annosa, nella storia delle democrazie. In astratto, si disegnano due modelli opposti, entrambi identificati da termini inglesi: «Civil service», ovvero un corpo di funzionari scelti per qualità, in grado di servire lo Stato sotto qualsiasi governo; e «Spoils system», ovvero il partito che vince nomina i suoi.

Nel concreto dell'Italia, abbiamo invece un circolo vizioso. C'è una burocrazia autoreferenziale, dove le competenze esistono ma solo in parte servono a fare carriera, sopravanzate da rapporti di con-

sorteria e di cordata, offuscate da un'omertà corporativa. C'è un sistema politico che trae spunto dal torpore dei burocrati per inserire esterni, talvolta brillanti, talvolta ancor più inetti.

Accade così spesso che il burocrate più resistente ai cambi di maggioranza politica non sia il più valido, ma il più abile nel destreggiarsi tra i poteri interni e quelli esterni. E i criteri di merito introdotti da precedenti governi sono stati tanto svuotati dalle autotutele interne della burocrazia che al vaglio tutti quanti risultano bravi, tutti produttivi e capaci.

Altro che conflitto tra i due modelli: qui si alimentano a vicenda. Se tutti i laureati escono dall'università con 110, la tentazione di farsi raccomandare per trovar lavoro diventa potente. Il miglior modo per toglierla sta in giudizi differenziati emessi da una autorità credibile. Le commissioni previste dal decreto dovranno quindi essere ben scelte e operare con criteri trasparenti.

Ma non basta. Occorrerà di seguito cambiare una giustizia amministrativa oggi aperta ai ricorsi più bislacchi. E nella selezione che si farà, occorrerà esser consci che è il momento di una rottura. Non serve ritoccare la facciata e aggiustare alla meglio. Occorre che almeno qualcuno dei tanti fin qui inamovibili perda la scrivania.

