

Il Mattino

5 maggio 2017

E' indispensabile che le amministrazioni pubbliche del Mezzogiorno funzionino molto meglio. Questo auspicio, ribadito ieri a Napoli anche dal Ministro Padoan, è condivisibile. Il punto è capire come si può fare ad ottenere questo risultato. Cosa assai meno banale di quanto sembri.

Vi è un diffuso pregiudizio secondo il quale in tutto il Mezzogiorno tutto ciò che è pubblico funziona sempre male. Perché i dipendenti sono troppi; sono spesso assunti per pratiche clientelari o per favoritismi; perché gli uffici sono organizzati male; perché vi è un eccesso di contiguità con la politica; perché è diffusa la corruzione. Come in ogni pregiudizio vi sono elementi di verità. E' innegabile che in molti casi, specie in un passato più lontano, siano stati assunti i raccomandati e non i migliori: e che questo, date le assai diverse condizioni del mercato del lavoro e i meccanismi della politica, sia avvenuto più al Sud che al Nord. Ma come ogni pregiudizio è poco utile per capire come stanno davvero le cose. Qualche riflessione.

I fenomeni di assenteismo, corruzione non sembrano costituire una differenza così netta fra Sud e Centro-Nord: forse maggiori al Sud, sembrano comunque diffusi, come ci mostrano le cronache, a tutte le latitudini. Questo non consola affatto naturalmente: perché comunque rappresentano un gravissimo problema, e incidono profondamente in società ed economie più deboli come quelle del Sud, dove il rispetto di norme etiche è particolarmente importante. La lentezza dei processi amministrativi, stando ai non molti dati disponibili (ad esempio quelli della ricerca della Banca Mondiale sulle diverse condizioni all'interno al paese) mostra anch'essa una criticità maggiore nel Mezzogiorno, ma in maniera non uniforme, per servizio e per città. Certamente sta molto incidendo in tutta Italia (impossibile dire quanto in misura differenziata territorialmente) un'attitudine di esasperata prudenza in molte amministrazioni: si arriva alla firma solo dopo meccanismi assai complessi di controllo e verifica, con una dilatazione dei tempi. Visto il timore di iniziative giudiziarie (diffusissime) si ha un eccesso di cautela. Intendiamoci: benissimo i controlli, e benissimo la magistratura laddove vi è evidenza di reati: il punto è che a volte un eccesso di norme serve molto più a tenere "le carte" a posto da un punto di vista formale, che ad assicurare nella sostanza che tutto sia fatto presto e bene. Va certamente poi considerato che le condizioni di contesto condizionano moltissimo la possibilità di offrire servizi di qualità: basti pensare alla difficoltà straordinariamente maggiore di organizzare servizi per l'impiego o gli interventi di welfare comunale in Campania rispetto al Trentino Alto Adige.

L'idea – diffusissima - che i dipendenti delle amministrazioni pubbliche siano molti di più al Sud che al Centro-Nord non trova grandi riscontri, se li si misura - come va fatto – rispetto

alla popolazione. Lo sono nelle amministrazioni regionali a statuto ordinario: le più recenti elaborazioni della Corte dei Conti a fine 2015 indicano 1,5 dipendenti delle regioni nel Mezzogiorno ogni 1000 abitanti in età di lavoro (1,45 in Campania), contro una media italiana di 1,08; diventano poi 5,1 in Sicilia, circa 13 in Trentino Alto Adige e addirittura 35 in Valle d'Aosta. Ma i dipendenti regionali sono pochi (circa 73.000 in tutta Italia). Quelli dei Comuni sono molti di più (quattrocentomila) e il quadro si ribalta: al Sud ve ne sono meno che nella media nazionale: 5,8 per mille abitanti contro 6,2 al Nord e 6,8 al Centro (con una punta minima di 4,3 in Puglia e 6,2 in Campania).

Impossibile dire quanto i dipendenti pubblici siano "bravi". Di più si può dire sulla qualità dei servizi. E il dato più rilevante non è tanto quello su cui molto si insiste (e cioè la differenza fra Sud e Centro-Nord), ma al contrario le straordinarie differenze che esistono all'interno del Sud: dove ci sono amministrazioni e servizi comunali davvero eccellenti fianco a fianco con amministrazioni e servizi pessimi. Lo stesso accade nella sanità: la qualità degli ospedali del Mezzogiorno, che viene misurata con numeri assai precisi rispetto agli standard dei servizi e delle prestazioni, è straordinariamente diversa. Con tutta probabilità anche nella scuola, stando alle ricerche che provano a misurare il contributo della frequenza delle lezioni all'aumento delle competenze degli studenti. Sarebbe fondamentale domandarsi come mai questo accada: e cioè come in condizioni di contesto anche molto simili i risultati siano così diversi. Misurare con precisione queste differenze. Informare i cittadini, sollecitando forme di pressione. Diffondere buone pratiche organizzative, esperienze di successo.

Infine, il numero dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sta progressivamente diminuendo, per i vari blocchi del turn-over. A lungo è circolata e continua a circolare una favola: riducendo il personale e tagliando le spese gli uffici pubblici magicamente avrebbero funzionato meglio. Non è così, e naturalmente in molti casi il personale è divenuto assai scarso, insufficiente a garantire i servizi, con un loro peggioramento. Sta poi diventando più anziano. Sono molto rari gli inserimenti di giovani portatori di nuove competenze e professionalità: e quindi organizzazione degli uffici e dei servizi difficilmente migliorano.

Una conclusione sembra possibile: se davvero si vogliono migliorare le amministrazioni pubbliche, specie al Sud, è bene lasciar perdere i pregiudizi, e armarsi di una buona capacità di analisi e comparazione; lasciar perdere i proclami e armarsi di una volontà assai pragmatica di intervento, caso per caso, situazione per situazione. Investire, in nuove competenze e nuove strutture, per poter risparmiare.

Gianfranco Viesti