



Amministrazioni pubbliche rinnovate nelle persone e nei metodi. Per migliorare le nostre vite

11/15

→ LEGGI TUTTA LA PROPOSTA

→ SCOPRI COSA STIAMO FACENDO

LE INGIUSTIZIE DA COMBATTERE

Oggi le pubbliche amministrazioni (PA) sono sempre meno in grado di rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza e promuovere uno sviluppo sostenibile, e rappresenta anzi spesso un freno al cambiamento. La qualità amministrativa necessaria ad affrontare le disuguaglianze e il cambiamento climatico è presente solo a macchia di leopardo. Anche dove potrebbero, le pubbliche amministrazioni spesso rinunciano a giocare un ruolo di guida e innovazione, rifugiandosi nelle procedure e replicando l'esistente.

Diritti come mobilità, sanità, istruzione, dipendono sempre di più dalla parte d'Italia dove si vive, o dalla possibilità di pagare per servizi privati.

L'impegno, il metodo sperimentale, la discrezionalità, la flessibilità ai contesti, la capacità di valutazione necessarie per politiche pubbliche innovative sono presenti nella Pubblica Amministrazione. Ma dipendono dalla capacità, abnegazione e senso di missione dei singoli, non da una strategia-paese.

LE CAUSE

L'inadeguatezza della PA non può essere ridotta a quella di singoli e singole dipendenti. E' una questione di malfunzionamento del sistema:

- un sistema perverso di incentivi, per cui se interpreti norme e procedure in modo da fare l'interesse generale rischi di incorrere in sanzioni, mentre nessuno ti riconoscerà il merito di aver migliorato la vita di cittadini e cittadine;
- un sistema perverso di valutazione che imputa i risultati ai singoli e non al collettivo e favorisce la determinazione di obiettivi modesti e fittizi;
- la scarsissima propensione a valutare gli impatti e a condividere pubblicamente le valutazioni e gli indicatori prodotti (se ci sono);
- l'assenza di chiare missioni strategiche a cui

legare le assunzioni e i compiti;

- la mancanza di cura e formazione (vera) dei nuovi assunti e delle nuove assunte.

Non aiuta che, nonostante i luoghi comuni, il numero di persone impiegate nelle PA sul totale degli occupati sia ben al di sotto della media OCSE, e che la loro età media sia la più alta nell'area OCSE (oltre 50 anni) con solo il 2% di occupati compreso fra 18 e 34 anni. Si stima che circa 500.000 persone andranno in pensione e dovrà essere sostituito a breve. Questo rappresenta un'opportunità, ma la pubblica amministrazione, affaticata da innumerevoli riforme, non sta curando questo ricambio, che nel migliore dei casi va avanti col pilota automatico.

LA PROPOSTA

Rigettando l'idea di un'ennesima riforma, serve rovesciare l'approccio, e partire proprio dalle

missioni di giustizia sociale e ambientale che il Paese deve darsi. Noi vogliamo:



FORUM
DISUGUAGLIANZE
DIVERSITÀ

15 proposte per la giustizia sociale

LA PROPOSTA

- indirizzare a queste missioni il rinnovamento di circa 500mila dipendenti che ci aspetta nei prossimi cinque anni;
 - curare la loro entrata con adeguate misure di accompagnamento e formazione per costruire una sinergia con gli “anziani” e le “anziane” migliori dell’amministrazione esistente;
 - spostare la valutazione individuale sulla valutazione delle competenze organizzative;
 - rafforzare la valutazione pubblica dei risultati e fare in modo che sia usata per l’orientamento strategico e per il confronto fra politica, amministrazione e cittadini/e;
 - prevedere autonomia finanziaria per la dirigenza;
 - riequilibrare il sistema distorto di incentivi che, penalizzando l’attenzione al risultato, mortifica e limita le scelte individuali di dirigenti e funzionari, traendo insegnamento da alcune recenti esperienze.
- Vogliamo iniziare a fare tutto ciò in quelle filiere verticali dell’amministrazione pubblica (dai Comuni, alle Regioni, su fino allo Stato) investite proprio dalle missioni strategiche prioritarie individuate dal complesso delle proposte che abbiamo avanzato.

COSA CAMBIEREBBE NELLA VITA DI TUTTE E TUTTI NOI

Avremo pubbliche amministrazioni non più schiave dell’inerzia e delle procedure, ma in grado di prendere con il nostro contributo decisioni discrezionali nel nostro interesse e in modo tempestivo.

Avremo pubbliche amministrazioni capaci e motivate a “stare sul campo” anziché “in ufficio”, e dunque in grado di progettare e governare il cambiamento,

anziché guardarlo con timore, prendere in considerazione i desideri e le aspirazioni al cambiamento dei cittadini e delle cittadine, e tradurli in atti concreti.

Obiettivi fondamentali e cambiamenti oggi impensabili, come quelli proposti dal Forum Disuguaglianze e Diversità nelle sue 15 proposte, diverranno raggiungibili!

CHI PUÒ FARE LA DIFFERENZA?

- Organizzazioni di cittadinanza, del lavoro e dell’impresa: possono acquisire consapevolezza che se vogliono rendere sistemici i cambiamenti che esse stesse praticano o chiedono, devono battersi per questo rinnovamento;
- Stato: può decidere di togliere il pilota automatico e avviare il rinnovamento in alcune filiere amministrative prioritarie;
- Comuni e singole Amministrazioni: possono anticipare il cambiamento;
- Dirigenti e dipendenti pubblici: possono spingere per questi cambiamenti con l’obiettivo di essere spina dorsale di un Paese più giusto e funzionante.

COME SI LEGA ALLE ALTRE 14 PROPOSTE

Il legame con le altre proposte è profondo e biunivoco. Solo se questa svolta delle pubbliche amministrazioni ha luogo, molte delle altre proposte (in particolare le Proposte 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10)

potranno avere piena attuazione. Al tempo stesso, sono proprio le missioni strategiche forti che animano tutte le altre proposte a poter promuovere, sostenere e indirizzare la svolta qui proposta.