

REGIONE E DIPENDENTI

EFFICIENZA
CON QUALCHE
RITARDO

di GIANNI ORLANDI

Finalmente la Regione ha deciso di affrontare il problema della propria efficienza. Proposito lodevole. Altrettanto lodevole è che abbia deciso di farlo con cognizione di causa commissionando un apposito studio ad una università.

Gli esiti sono indubbiamente preoccupanti poiché evidenziano un contesto di demotivazione e assenteismo del personale. Sorgono però inevitabili alcune domande. Perché la Regione ha avuto bisogno di una ricerca accademica per appurare ciò che condiziona quotidianamente la propria attività e qualità produttiva? Come mai il tema si è posto con segnata evidenza solo dopo due anni e mezzo abbondanti di governo? Non è immaginabile che la responsabilità di tutto ciò risieda in «cattivi dipendenti».

Teoria ed esperienza insegnano che la gestione delle risorse umane, specie nelle realtà pubbliche, chiede, oltre a competenza e professionalità, capacità di motivare e di far crescere il senso di appartenenza all'istituzione. Se tutto ciò non è accaduto, le responsabilità primarie risiedono come sempre in chi detiene i poteri di decisione. Ora occorre risolvere e risanare. Servono le ricette proposte dallo studio accademico, alle quali però è indispensabile affiancare scelte di valenza strategica e di efficacia operativa. La prima riguarda le nomine dei manager regionali. Evidentemente, ciò che è stato fatto è inadeguato. Compete al governo regionale prenderne atto, cambiando davvero passo per reclutare le massime dirigenze esclusivamente in base a competenze ed esperienze, al di fuori di qualsiasi logica di spartizione politica. Sarebbe, d'altronde, buona prassi per qualsiasi incarico o nomina anche nelle aziende regionali. Si deve agire con coraggio, operando subito cambiamenti visibili e proseguendo coerentemente, anche per le nomine delle direzioni generali delle Asl, da rinnovare in estate. La seconda riguarda l'adozione di una politica organizzativa coerente per l'insieme dell'azienda regione. Significa ripensare funzioni e uffici nella logica della qualità dei servizi. Non, insomma, una visione burocratica dell'amministrazione, costretta a ricorrere a pratiche sanzionatorie, ma un disegno innovativo, che punta sulle risorse umane come soggetti del cambiamento.

