

## Direzione Nazionale

Tel.: 06/83398545 – 06/916508543 – Fax: 06/89284076

E-mail: [segreteria@anpsi.org](mailto:segreteria@anpsi.org) - Sito internet: [www.anpsi.org](http://www.anpsi.org)

Roma, 09 giugno 2010

## L'immeritocrazia nel pubblico impiego: cui prodest?

In questo editoriale cercheremo di analizzare quali siano gli esiti di ogni forma di differenziazione retributiva fra i lavoratori di una stessa qualifica dediti alle stesse mansioni (detta comunemente meritocrazia), evidenziando come si sia prodotto negli anni un progressivo sfaldamento del tessuto sociale, dell'unità di corpo, ed un crescendo di forme di aggressività fra colleghi, fino ad arrivare in alcuni casi anche ad episodi di violenza.

L'ostilità che subentra fra persone che condividono il lavoro ed il guadagno quando si differenziano i salari è un'ostilità che è direttamente proporzionale alla **quantità di sperequazione** che si introduce, ma anche alla percezione o valutazione del **grado di ingiustizia** che i nuovi dislivelli vengono a determinare.

Oltre ad essere un macigno sulla qualità della vita nei luoghi di lavoro, l'ostilità è energia, energia intensa. **Energia che viene sottratta all'attività.** Energia che non può essere riversata sul processo produttivo neanche in forma di sublimazione, Si può sublimare l'amore in rapporti lavorativi che esigono la collaborazione, l'ostilità non si può sublimare.

L'ostilità non scaricata e non sublimata, nel migliore dei casi **abbasserà il livello energetico** del lavoratore, e quindi **il suo rendimento produttivo.** Nel caso peggiore produrrà un fattaccio foriero di conseguenze disciplinari, con conseguente calo della produzione. Infatti, un lavoratore sospeso dal servizio per motivi disciplinari è una unità produttiva in meno; un lavoratore che si reca presso la commissione disciplinare per essere giudicato manca per alcuni giorni dal servizio; un lavoratore preoccupato per il procedimento disciplinare che lo attende lavora con meno attenzione e meno energia, e quindi **produce di meno e meno bene.**

Ma abbiamo finora esaminato preventivamente gli estremi opposti, mentre saranno di gran lunga prevalenti i casi intermedi.

Instaurandosi un **clima competitivo** nel posto di lavoro, poiché la progressione meritocratica non può essere data a tutti, **ogni lavoratore si sentirà attorniato non più da colleghi, ma da avversari.**

Molto presto questi avversari diventeranno nemici, ed allora **crollerà ogni collaborazione costruttiva**, come la pura e semplice trasmissione del sapere, di informazioni utili al perseguimento del prodotto finale (che nel nostro caso è un buon servizio per il pubblico).

**Più volte la meritocrazia andrà ad inceppare la catena che produce il risultato.**

Quando un lavoratore intuirà, o saprà per certo, che il merito con relativo punteggio sarà dato ad un altro, **sarà fortemente tentato a non collaborare e forse anche a boicottare.**

Ritornando al piano astratto, quel piano che tutto sintetizza e comprende: gli psicologi della GESTALTTHEORIE dimostrarono che “IL TUTTO E’ MAGGIORE E COMUNQUE DIVERSO DALLA SOMMA DEI SUOI COMPONENTI”.

Questo principio vale anche per il pubblico impiego. **Ogni servizio prodotto non nasce dalla somma di prestazioni individuali.** Se così fosse, e se non valessero le obiezioni appena espresse, i fautori della meritocrazia avrebbero ragione: miglioriamo tramite i premi l’efficienza degli ingranaggi della produzione (ossia i lavoratori) ed avremo un maggior risultato. Infatti, aumentando gli addendi di una somma aritmetica, anche il risultato aumenta. Ma **la produzione di servizi, a differenza della produzione di automobili, non è una sommatoria di sforzi individuali.** Entrano in gioco nel nostro caso delle variabili tipicamente umane, che sono le relazioni e le connessioni volontarie. E sono queste che la mazza meritocratica va a colpire, con inevitabile riflesso sui prodotti finali, ovvero sui servizi resi.

Il taylorismo riduceva l’operaio ad una macchina, ottimizzandone i movimenti del corpo per le finalità produttive, ed intensificando i procedimenti lavorativi per quanto possibile. Il taylorismo diede un “buon” esito, mantenne le sue promesse per un tempo breve iniziale, ma poi produsse scioperi e rivolte operaie, con perdite secche in termini di produttività.

Una parabola quasi uguale conoscerà probabilmente la meritocrazia fra gli statali: momentaneamente Brunetta sarà portato in trionfo dalla pubblica opinione per i risultati conseguiti dalla sua riforma. Ma con il tempo la produzione di servizi regredirà significativamente.

**La dimensione più concreta e più certa per ogni lavoratore è quella del suo lavoro.**

La sperequazione che si introduce tra il personale “premiando” solo alcuni e non altri, in particolar modo laddove venga vissuta come un’ingiustizia in quanto ritenuta arbitraria, può verosimilmente produrre l’effetto di **far tirare i remi in barca** a chi l’ha subita. **Ma se tirano i remi in barca coloro che lavorano per tanti, il vuoto di produttività si sente e si vede.**

Si dirà che la nuova meritocrazia è ideata per raggiungere l’obiettivo opposto, per incentivare, riconoscere ed esaltare il valore individuale. Ma errori di valutazione, arbitrii e condizionamenti in molti casi non mancheranno, ed in alcune situazioni saranno la goccia che fa traboccare il vaso. Perché non sarà una ingiustizia di poco conto. Nel pubblico impiego infatti vi è chi non lavora affatto ed anche chi lavora per quattro. Provatevi a confondere uno di questi con uno di quelli. Non si tratterà di dare un “10” a chi merita “9” e viceversa, si tratterà invece di dare “5” a chi merita “9” e viceversa. E tanti auguri: le conseguenze su sistemi nervosi, personalità e comportamenti compressi, frustrati e umiliati, nonché esasperati da tanti anni, saranno per forza ESPLOSIVE.

Proviamo a soffermarci su quelli che lavorano per quattro.

Ieri, prima dell’introduzione dei tanti incentivi che negli anni hanno **sgretolato lo spirito di gruppo ed il senso del collettivo**, questi lavoratori avevano due tenui fiammelle che li scaldavano: **la loro**

**dignità ed il riconoscimento della medesima.** I diversi incentivi introdotti negli anni hanno quasi spento la seconda fonte di calore, il sostegno morale. Ora la meritocrazia competitiva darà il colpo di grazia a questo motivo di conforto.

Perché è il senso del collettivo come “dato culturale” che viene mandato del tutto a monte. Finché ci si sente poco o tanto “famiglia”, si è grati a quel leader morale, a quella sorta di “capofamiglia” che lavora per tutti e con il suo sacrificio salva l’onore del gruppo ed impedisce la rovina collettiva, coprendo le mancanze degli inadempienti al dovere. Quando invece si è educati ed allenati al mero individualismo competitivo, sparisce dalle menti anche il concetto di “collettivo” e con ciò svapora ogni merito, e quindi ogni riconoscimento, per chi si sacrifica per il gruppo, **ovvero si sacrifica per UN VALORE INESISTENTE, PER UNA ENTITA’ INESISTENTE.**

Oggi, come dato culturale di questo contesto, **ESISTE SOLO L’INDIVIDUO.**

Chi si impegna per una entità metafisica come il gruppo di lavoro, quindi, non è più un benemerito, è soltanto un coglione.

Ancora una volta ci sarà chi ritiene che in questa analisi si stia arzigogolando con vaghezze astratte, intellettualoidi, che non possono di certo competere con le sane, concrete riforme dei tempi attuali, riforme tanto attese, e da tanto tempo.

A chi ragiona così potremmo dare un consiglio: rileggersi i vecchi manuali di storia per le scuole, che furono scritti da uno dei nostri autori più accreditati: il “materialista” Armando Saitta.

Un marxiano come il venerabile Armando non esitava a riconoscere ed a sottolineare, insegnandolo ai giovani, un certo principio, che ci azzardiamo a tradurre in questi termini: nella determinazione di molte vicende umane collettive, e nella risoluzione dei conflitti storici, incidono maggiormente fattori di natura ideale rispetto a spinte materialistiche, volte al soddisfacimento dei bisogni fisici.

Riferendoci sempre al pensiero del grande Armando, nel nostro caso, l’idealità dell’onestà e del decoro personale, nonché il “vantaggio psicologico” o ricompensa morale di queste doti, che si attuava un tempo tramite il riconoscimento del merito da parte dei colleghi ed il plauso della pubblica opinione, sono stati la pulsione decisiva per certi comportamenti minoritari eroici, che hanno mantenuto in piedi e fatto funzionare per decenni l’erogazione di servizi della pubblica amministrazione.

Quelle motivazioni ideali più sopra ricordate sono state la colonna portante dell’impiego statale. **La meritocrazia, mentre vorrebbe rinforzare questa colonna, ovvero la motivazione all’impegno dei lavoratori virtuosi, paradossalmente va ad abbatterla.**

Perché la meritocrazia annienta la classe lavoratrice in quanto tale, sostituendola con una **sommatoria di INDIVIDUI ostili fra loro**, annienta quindi il coro che applaude gli impiegati virtuosi, annienta la pubblica opinione che li gratifica con il suo “O.K.”.

**Oltre ad annientare il CONSENSO COLLETTIVO**, che ieri era una **causa determinante** per i comportamenti migliori, la meritocrazia DISINCENTIVA ulteriormente il consenso di ogni singolo lavoratore nei confronti del collega più bravo: se il più meritevole ha già avuto il suo premio, un gettone (poniamo 100 euro) che a me non è stato dato, che bisogno c’è che ANCHE io lo applauda ? Ha già avuto il suo premio.

Così il sistema meritocratico toglie il tradizionale “gettone” simbolico, la gratificazione del riconoscimento morale, ai lavoratori impegnati. Sostituisce questo gettone simbolico con un gettone materiale (poniamo 100 euro).

Certamente il sollievo di un guadagno maggiorato è una risorsa che perdura. Ma l’euforia del lavoratore interessato dura solo pochi mesi (forse non più di due), e la gioia per questo motivo non dura molto di più. Tutto il beneficio viene presto normalizzato, assorbito dalla vita e dalle sue dinamiche, compreso il caro-vita, ed il tutto psicologicamente svapora.

Che cosa rimane invece ? Rimane l’amarezza di constatare che l’antica stima, ammirazione e riconoscenza dei colleghi si è perduta. E di constatare come altri, ingiustamente, abbiano avuto lo stesso incremento retributivo, che quindi non è più un riconoscimento pregiato, è un “gettone avvelenato”.

La meritocrazia nell’impiego statale va dunque a togliere il tradizionale incentivo, ovvero **la stima e la riconoscenza**, per sostituirlo con uno nuovo, poniamo di cento euro. Il vecchio incentivo perdurava negli anni e nei decenni, il secondo esaurisce ben presto la sua efficacia propulsiva.. **A medio termine quindi la meritocrazia toglie del tutto il sostegno alla produzione, quel sostegno che avrebbe dovuto invece rinforzare.**

E’ evidente quindi che in molti casi sono stati riqualificati e gratificati di uno stipendio più alto, nonché di altre voci retributive maggiorate, diversi lavoratori che NON MERITAVANO, alla faccia della MERITOCRAZIA.

Probabilmente sarebbe stato meglio bandire periodicamente dei posti a selezione per gli avanzamenti di livello, mediante una procedura concorsuale interna che prevedesse comunque dei criteri oggettivi e verificabili per valutare i candidati. Come praticamente già avveniva in passato. Non si sarebbe seminata tanta ostilità (l’ostilità abbassa la produttività, come si è già detto precedentemente). Non si sarebbe ferito nessuno. Non si sarebbe avvelenato il clima ed i rapporti umani fra colleghi in tanti luoghi di lavoro. Sarebbe stata una soluzione più equa e meno ipocrita. Sarebbe stata una scelta che non avrebbe nuociuto alla produttività delle pubbliche amministrazioni.

Ma forse non era questo l’obiettivo finale.

---