

Imprese **che impresa**

di **Giovanni Costa**



Gestire la meritocrazia tra ingrati e scontenti

In questi giorni la Giunta regionale ha deciso sul bonus dei direttori generali delle aziende sanitarie, assegnando per ora a tutti lo stesso premio del 10% sulla retribuzione annua lorda di 154.000 euro. Il Governo ha da poco varato il decreto attuativo della riforma Brunetta che introduce una forte selettività nei premi. Se il Veneto avesse voluto applicare questa nuova regola ai suoi 24 direttori, avrebbe dovuto premiare i primi sei (25%) dividendo tra loro la metà del monte premi complessivo (circa 189 mila euro). Una somma equivalente sarebbe stata distribuita tra i dodici (50%) con una valutazione media. E gli altri sei con valutazioni inferiori sarebbero rimasti a bocca asciutta. Perché forze politiche che si richiamano alla meritocrazia, messe di fronte alla scelta concreta, finiscono per rifugiarsi dietro il classico premio a pioggia uguale per tutti, mentre a protestare sono le forze di opposizione, un tempo paladine dell'egualitarismo? La gestione della meritocrazia al lato pratico è più complicata di quello che sembra. Ed è forse per questo che Brunetta ha voluto forzare il meccanismo. Infatti, la sua formula è nota come "distribuzione forzata" perché costringe a scegliere. Già Luigi XIV aveva capito il problema: "quando scelgo qualcuno da premiare creo un ingrato e cento scontenti". In altri termini, chi è valutato positivamente riceve una conferma della propria idea di sé e pensa sia solo un riconoscimento dei propri meriti. Chi invece riceve un riscontro negativo non è disposto a mettere in discussione l'idea di sé e quindi tende a delegittimare il valutatore e a ridurre il proprio impegno fino ad abbandonare l'organizzazione.

Per evitare gli impatti negativi della distribuzione forzata è necessario che le retribuzioni base siano "giuste". Se il premio è solo un correttivo di una retribuzione fuori mercato (ed è forse il caso dei direttori delle Usl e di altre posizioni pubbliche), meglio non fingere, il premio è, di fatto, un atto dovuto. Bisogna tener conto inoltre della compatibilità culturale. La distribuzione forzata richiede una forte volontà di selezione: è necessario che chi non riceva i riconoscimenti sia messo in condizione di poter andarsene e non resti a manifestare il suo scontento dentro l'organizzazione. Ciò implica che i valori della selettività siano condivisi dai valutatori e dai valutati. Gli studiosi di antropologia culturale parlano in questo caso di valori individualisti maschili e, quando prevale l'egualitarismo, di valori comunitari femminili. Non so se faccia piacere al machismo dei vertici regionali, ma il secondo sembra essere il caso della nostra Regione. E anche di molte aziende private del Nordest che con la Sanità veneta condividono storie di successo. Per continuare ad averne, devono tutti aumentare la dose di meritocrazia curando, quando fanno le regole, di essere più pragmatici.

g.costa.cdv@virgilio.it