

Recovery Fund

UNA, CENTO, MILLE TASK FORCE

di **Giovanni Costa**

Tra le parole che usciranno irrimediabilmente logorate da questo periodo pandemico c'è senz'altro «task force». Ciò è dovuto all'uso smodato e improprio che a livello governativo è stato fatto di questo strumento. La scorsa primavera si era arrivati a 14 task force con un totale di 450 esperti per non parlare di quella di Colao con 25 tecnici. L'ultima in ordine di tempo è la struttura ipotizzata dal Premier per la gestione dei fondi della Next generation Eu. Con una task force di 300 esperti (cento in più dei senatori dopo il taglio) si pensa di superare il problema di quella che si ritiene sia una mancanza di competenze, potere e legittimazione da parte della pubblica amministrazione. Invece lo si aggrava. Intervenire sull'operatività della pubblica amministrazione è una delle riforme che la Ue ci chiede. Anziché cogliere tale occasione, si prospetta, in nome dell'emergenza, l'ennesimo rinvio della decisione di affrontare la questione della dirigenza pubblica. In qualsiasi manuale si può leggere che la task force è un gruppo temporaneo di esperti provenienti da diversi settori dell'organizzazione, costituito per risolvere un problema specifico. In questa definizione è rilevante la provenienza dall'interno e la specificità della missione. Nulla a che vedere con l'idea di sovrapporre alla struttura esistente — come sembra essere la soluzione Conte — una nuova entità formata da esterni che rischierebbero di non avere agganci operativi e di innescare distruttivi conflitti di interessi e di competenze.

La nuova entità sembra ulteriormente complicata da un triumvirato di ministri posto al vertice, con il rischio di conflitti con gli altri ministri e con il Parlamento; e da un organo di coordinamento e raccordo composto da altri sei super esperti. C'è veramente bisogno di questo? Un po' di storia. Non c'è programma dei vari governi succedutisi negli ultimi quarant'anni che non abbia un punto, dichiarato qualificante, dedicato alla riforma della pubblica amministrazione. Si va dalla sburocrazia alla semplificazione, dall'efficienza alla rapidità di risposta, dalla digitalizzazione alla trasparenza. Perché questo sforzo riformatore non ha prodotto risultati? Il cambiamento di un'organizzazione è un processo continuo che deve essere affidato alle cure quotidiane di una dirigenza ben selezionata, motivata, adeguatamente retribuita, responsabilizzata sui risultati. Il decisore politico dovrebbe capire che l'unica vera riforma che è chiamato a fare è ridare una dirigenza alla pubblica amministrazione, bandendo qualsiasi forma di supplenza; se ci sono dirigenti inadeguati si sostituiscono ma finché sono al loro posto si sostengono in tutti i modi e senza cercare scorciatoie con strutture parallele che li paralizzano e hanno dimostrato di non funzionare. Le riforme lasciate a metà e ricominciate ex-novo senza una diagnosi di quanto realizzato e delle difficoltà incontrate per la parte non realizzata sono la conseguenza della non comprensione del carattere processuale del

cambiamento organizzativo. Si tratta di un processo organizzativo, «process», e non giudiziario, «trial», come sembra invece far credere il proliferare di autorità varie e magistrature ordinarie, contabili, amministrative messe a presidio di un coacervo inestricabile di norme volute dal decisore politico che pensa di poter prescrivere i comportamenti direzionali per via legislativa. Salvo essere costretto a deciderne di tanto in tanto una sospensione a mezzo di commissari, task force e così via per tentare di raggiungere qualche risultato. Se proprio si insiste con questa task force per il Recovery, se ne riducano i partecipanti e si peschi all'interno della stessa pubblica amministrazione andando a cercare tra i giovani freschi di studi e non ancora disillusi cui offrire una grande esperienza su cui costruire la dirigenza della post pandemia.