

Sabato 23 dicembre 2023

Il terzo mandato

QUANTE VOLTE FIGLIOLO?

di **Giovanni Costa**

Periodicamente il dibattito politico si anima sul tema del numero consentito di mandati elettivi. Ora per invocare dei limiti, ora per rimuoverli. Gli argomenti contro i limiti riguardano l'attenzione e il rispetto che si devono alla volontà degli elettori, i vantaggi della continuità, il valore di un'esperienza positiva. Quelli favorevoli ai limiti riguardano i rischi di mandati troppo lunghi con le inerzie e le incrostazioni del potere, senza contare gli effetti benefici del ricambio. In genere chi è al potere è favorevole alla continuità, chi aspira al potere è favorevole ai limiti che tolgono di mezzo competitori difficili da battere. Salvo cambiare idea quanto le parti si invertono.

Per questo le regole andrebbero scritte prima, mantenute nel tempo e mai riscritte a ridosso dei rinnovi in base a convenienze contingenti. Senza entrare nella discussione sui tre presidenti di Regione in scadenza (Veneto, Emilia-Romagna, Campania) sono possibili alcune riflessioni sul funzionamento della gerarchia. Chi ha messo le mani nella macchina del potere riuscendo a farla funzionare anche solo passabilmente bene parte avvantaggiato nei rinnovi. Può inoltre contare sull'appoggio della tecnocruttura che vede nella continuità del leader un'assicurazione per il proprio futuro. Da qui a percepirsi, e a farsi percepire, come indispensabili e insostituibili il passo è breve. Una trappola in cui cadono anche alcuni pur ottimi imprenditori che hanno fondato un'azienda di successo.

Sono imprenditori che restano sulla breccia fino all'ultimo rallentando il rinnovo generazionale. È quindi opportuno cercare di contrastare la naturale inerzia del potere. Ma non è così semplice.

Il potere, in politica come in azienda, per essere esercitato con efficacia richiede concentrazione e continuità. Nelle società complesse la concentrazione la vince sulla partecipazione: questo fa emergere forme di «democrazia depotenziata» e assetti di potere che la mettono in pratica alla ricerca di orizzonti temporali adeguati e

stabilità. Stabilità che consente anche di concepire un disegno coerente e di portarlo a termine. Ma non bisogna esagerare. Mandati troppo lunghi creano appesantimenti difficili da smantellare. Oltre ai limiti sul numero dei mandati talvolta si definiscono anche limiti di età. Il ricambio fa bene a tutti. Fa bene soprattutto ai leader che così sono in grado di valutare quando rischiano di raggiungere quello che la teoria dell'organizzazione definisce il loro livello d'incompetenza. Rischio altrimenti noto come «Principio di Peter» dal

titolo del brillante libro (tradotto in Italia da Bompiani) dello psicologo canadese Laurence J. Peter. Secondo tale principio, nelle organizzazioni verticali l'applicazione del criterio meritocratico (chi lavora bene in una posizione viene promosso a una più elevata) fa sì che i

livelli di vertice siano coperti da incompetenti.

Infatti le persone salgono la scala gerarchica fino a quando raggiungono una posizione per la quale sono incompetenti e l'ascesa si interrompe. Il leader accorto rifugge le carriere troppo rapide perché portano precocemente al livello d'incompetenza e sono destinate a subire un arresto traumatico. I passaggi repentini da posizioni

operative, o senza particolari responsabilità, a impegnative posizioni di «governo» rischiano di promuovere incompetenti. Questo vale anche per le start up dove il passaggio quasi istantaneo da inventore ad amministratore delegato priva la neo-azienda di un bravo ricercatore e la dota di un top manager inadeguato. Più in generale, si rischia di rimuovere un leader da una posizione che ha dimostrato di coprire bene (beneficio cessante) e collocarlo in una per la quale è incompetente (danno emergente). Ma allora il problema non è il numero di mandati ma il numero di chi, come diceva una vecchia canzone di Loredana Bertè, non «capisce quando il gioco finisce».

Giovanni Costa

© RIPRODUZIONE RISERVATA