

FASE 3: SERVE DECISIONE E VELOCITÀ; SUBITO 2.500 ESPERTI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NELLA P.A.

Introdurre 2.500 esperti di organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, di cui 7-800 dirigenti: avrebbe un costo irrisorio rispetto alle risorse del recovery fund e darebbe una brusca accelerata all'efficienza della macchina burocratica. Lo ha detto Mario Mantovani, presidente di Cida, nel corso di un webinar sulla meritocrazia nei rapporti di lavoro. "Per una vera ripartenza della nostra economia ed evitare un autunno pesante per l'occupazione, occorre agire velocemente. Quindi come Cida, in rappresentanza dei manager pubblici e privati, stiamo preparando proposte concrete da presentare al Governo nell'imminente fase di confronto. "Nella pubblica amministrazione, prima ancora di parlare dei pur necessari criteri di valutazione del merito e dell'autonomia della dirigenza, occorre introdurre ed implementare processi organizzativi in molti casi carenti o del tutto assenti. Un passaggio fondamentale per una P.A. moderna ed efficiente in grado di dialogare con il mondo della produzione. Proponiamo quindi l'innesto di nuove competenze organizzative: 2.500 esperti già formati che vadano ad alimentare il turn over del personale pubblico. In questo modo si realizzerebbe una scelta forte ad un costo molto contenuto, da zero a 50-70 mln di euro l'anno, a seconda del flusso del personale in quiescenza. A questo investimento sul capitale umano vanno sommati gli investimenti fissi, in infrastrutture, come quello sulla fibra ottica. "L'altra 'gamba' da rinforzare per far correre l'economia – ha aggiunto il presidente di Cida – è quella delle aziende, liberando le loro energie, togliendo vincoli e limiti inutili. E facendo avanzare le aziende migliori, in termini di capitale, di organizzazione del lavoro, ecc. con salti di crescita, anche con aggregazioni. A costo di essere criticati, va ricordato che non si possono salvare tutte le aziende pre-Covid 19. Occorre certamente salvare le persone, i lavoratori e anche gli imprenditori. Ma il sistema, per correre, ha bisogno di imprese sane e competitive. Proprio quelle dove il concetto di merito è compreso e adottato, al contrario delle aziende che preferiscono lo statu quo e finiscono con l'alimentare canali referenziali, di fedeltà e di affiliazione. Ecco quindi che valorizzazione del merito, organizzazioni del lavoro efficaci, aziende competitive, e pubblica amministrazione efficiente sono parti di un tutto e l'una è sinergica all'altra. E' evidente che in questo meccanismo virtuoso il ruolo del manager è centrale, sia nel pubblico che nel privato. Dal dirigente scolastico, cui va riconosciuta autonomia e indipendenza, a quello privato cui spetta gestire un'organizzazione del lavoro in evoluzione, che richiede continui aggiornamenti. Diremo al Governo che il tempo a disposizione per intervenire è poco, e che la velocità nel prendere decisioni operative è fondamentale per far ripartire l'Italia. Ecco perché porteremo idee e progetti realistici, immediatamente attuabili, incentrati sulla cultura manageriale, fatta di competenze e valorizzazione del merito. Senza farsi suggestionare dal mito delle grandi riforme, una fase che affronteremo più avanti, dal fisco, alla previdenza, alla politica industriale", ha concluso Mantovani.

MERITOCRAZIA: SERVE MAGGIORE CULTURA MANAGERIALE PER VALORIZZARE LA COMPETENZA E IL MERITO

Presentati i risultati delle rilevazioni sulla Meritocrazia nei rapporti di lavoro. L'indagine ha riguardato oltre 1.600 manager in Italia, per il 69% dirigenti, per il 14% quadri e per la restante parte liberi professionisti o in altre situazioni lavorative. Circa l'83% del campione raggiunto dalla ricerca, condivide l'affermazione che il merito non è tenuto in sufficiente considerazione in Italia e che le persone meritevoli non ottengono i giusti riconoscimenti. Percentuale che si attesta all'80% per gli uomini e che sale all'89% per le donne.

“Riconoscere e premiare il merito, valorizza la professionalità e le competenze, e consente un aumento della produttività dell'intero sistema-Paese: per ottenere questi risultati occorre avere una maggiore cultura manageriale, nel privato e nel pubblico”. Lo ha detto Mario Mantovani, presidente di Cida, commentando la ricerca commissionata ad AstraRicerche sulla meritocrazia, arricchita da un'analisi del centro di consulenza aziendale Mercer, dedicata all'MBO, la parte variabile della retribuzione di quadri e dirigenti legata al raggiungimento dei risultati e considerata come il principale investimento dell'impresa per indirizzare i comportamenti delle persone.

“Il lavoro di ricerca nasce da un progetto lanciato dal Forum della Meritocrazia – associazione di riferimento a livello nazionale, nata nel 2011 per diffondere e rendere strutturale la Cultura del Merito in Italia – con l'obiettivo di far maturare lo stile di leadership all'interno delle organizzazioni, pubbliche e private, incentivando ad assumere criteri meritocratici, trasparenti e condivisi, nella selezione e valutazione delle persone – spiega Maria Cristina Origlia, presidentessa dell'associazione -. Crediamo che la scelta di legare i criteri ESG (impatto ambientale, sociale e governance) agli MBO dei manager per accelerare la svolta sostenibile, sia la strada migliore per perseguire la svolta meritocratica”.

“Dalla ricerca – ha continuato Mantovani – emergono anche significative divergenze nel rispondere ai quesiti. Ad esempio, c'è un approccio più pessimista da parte della platea femminile del campione su come il merito viene riconosciuto ed apprezzato negli ambienti di lavoro, che la dice lunga su quanta strada la parità di genere deve ancora compiere, anche nel mondo del management. Altro sensibile divario riguarda la diversa percezione fra pubblico e privato: per l'86,3% degli intervistati in Italia il merito è del tutto non applicato nella Pubblica Amministrazione. Una situazione di sofferenza che si esplicita nella richiesta di introdurre forme di MBO nell'ambito del lavoro pubblico: la sua mancanza viene vissuta come una grave privazione (89,4%) anche perché aiuta a migliorare la partecipazione, i risultati del team e dell'intera organizzazione”.

L'indagine si conclude con le proposte dei manager per rendere più efficace il riconoscimento del merito: valutare in maniera più oggettiva (tramite KPI); adottare criteri di valutazione trasparenti; estendere il più possibile il riconoscimento del merito anche ai livelli più bassi; avere una maggiore cultura manageriale orientata al riconoscimento del merito; far comprendere agli imprenditori che la meritocrazia, oggettivamente misurabile, migliora il rendimento delle persone e delle performance aziendali; avere un ventaglio più ampio di strumenti meritocratici, senza limitarsi soltanto all'MBO, ma inserire anche percorsi di carriere con opportunità di crescita; agganciare le valutazioni a percorsi

formativi ad hoc sulla base dei punti di debolezza riscontrati; individuare obiettivi chiari, realmente perseguibili, comunicati per tempo e non variabili in corso d'opera.

“Le competenze manageriali e la meritocrazia sono fattori determinanti per la ripresa del Paese” ha concluso Mantovani.