

# il commento

raccolta di opinioni e punti di vista

[www.ilcommento.it](http://www.ilcommento.it)

anno V  
decima raccolta(6 giugno 2008)

## In questa raccolta:

- *Il “sistema della sicurezza”*, di Antonio Corona(Presidente di AP-Associazione Prefettizi), pag. 1
- *“Essere” dirigenti*, di Massimo Pinna, pag. 3
- *Pubblici dipendenti assenteisti e nullafacenti*, di Gerardino Mattia, pag. 5
- *Pausa caffè*, di Paola Gentile, pag. 7
- *Federali, solidali, ma... uguali!*, di Marco Baldino, pag. 8

## *Il “sistema della sicurezza”* di Antonio Corona\*

Due grandi prefetti hanno significativamente influenzato la formazione e le riflessioni dello scrivente e, per tale tramite, gli indirizzi assunti in ambito A.N.F.A.C.I. – trasfusi poi in parte nella riforma dell’ordinamento del personale della carriera prefettizia - da iniziativa '92 e dalle segreterie nazionali(“Stelo” e “Corona”) che derivarono da quell’esperienza, nonché, più di recente, da AP-Associazione Prefettizi: Aldo Camporota e Carlo Mosca.

L’uno, per quel concetto del “*prefetto quale ambasciatore del Governo all’interno dei confini nazionali*”, su cui non ha mai smesso di insistere, che del suddetto istituto evidenzia e insieme esalta la funzione di rappresentanza dell’Esecutivo sul territorio e la correlata vocazione *generalista*; l’altro, per il raffinatissimo approccio al complesso *sistema della sicurezza* e le lucidissime intuizioni che da quell’approccio sono scaturite.

C’è tuttavia un altro grande prefetto che ha lasciato un segno profondo: Aldo

Buoncristiano, per la straordinaria capacità di analisi - che neanche il trascorrere del tempo è mai riuscito ad appannare - che gli consentiva di cogliere in anticipo le criticità e di individuare i possibili strumenti di intervento.

Una sua “fissazione” era per esempio quella di realizzare al ministero dell’Interno un’apposita struttura che si occupasse specificamente delle problematiche delle “grandi città”(o aree metropolitane), che, con il senno di poi, chissà, avrebbe potuto contribuire a prevedere la degenerazione di talune situazioni che stanno mettendo alla frusta il Paese intero.

Un altro suo convincimento riguardava la necessità che l’attività di polizia giudiziaria venisse svincolata dal coordinamento del pubblico ministero e, dunque, che le Forze di polizia riacquistassero piena autonomia di indagine, ovviamente sotto il costante controllo di legalità della magistratura. La realtà sembra stare dando proprio ragione ad Aldo Buoncristiano.

Per pronto e agevole riferimento, in *La "questione sicurezza"*, a firma dello scrivente, contenuta nella precedente raccolta de *il commento*(www.ilcommento.it), è stata motivatamente rappresentata l'esigenza che *prevenzione* e *repressione* costituiscano un *continuum*, risultando esse reciprocamente essenziali con la conseguenza che qualsiasi cesura tra i due momenti può gravemente pregiudicarne la rispettiva efficacia.

Ne discende - senza stare qui a indugiare ulteriormente su argomentazioni già sviluppate nel suddetto, ricordato intervento - che, ai fini suddetti, risulta difficile ipotizzare conclusioni diverse dalle seguenti:

- porre la magistratura inquirente sotto il diretto controllo dell'Esecutivo;
- oppure, così anche mantenendone l'indipendenza, sottrarre il coordinamento dell'attività di polizia giudiziaria alla magistratura inquirente, a questa al contempo riservando i "soli" controllo di legalità e potere di adozione di provvedimenti restrittivi delle libertà costituzionalmente tutelate dei cittadini.

Ulteriori spunti di riflessione in proposito, sono suscitati da quanto sta verificandosi su versanti (apparentemente) assai diversi e distanti.

Il Governo ha di recente varato un *pacchetto* di norme dirette a dare soluzione all'*emergenza rifiuti* in Campania, tra le quali non è passata inosservata quella relativa all'accentramento (limitatamente a quell'ambito territoriale), presso una unica procura della Repubblica a competenza regionale, di ogni aspetto di rilevanza penale afferente siffatta problematica. Il provvedimento - al di là dei profili di eventuale incostituzionalità, eccepiti in particolare da settori della magistratura - consegue alla dichiarata intenzione di scongiurare per quanto possibile una molteplicità di iniziative (quali la sottoposizione a sequestro, per giorni o intere settimane, di siti destinati alla realizzazione di

discariche) a opera di procure della Repubblica diverse. Iniziative che, magari rivelandosi poi nei fatti non sufficientemente ponderate, possano intanto determinare il blocco dell'azione complessiva messa in atto dal Governo, così aggravando una situazione già di per sé esplosiva.

La *logica* che sottenderebbe alle disposizioni in esame, parrebbe quella di assicurare che le decisioni assunte in sede politica - di cui, nella circostanza, l'Esecutivo è chiamato a dare conto non soltanto al Paese - trovino effettiva realizzazione, senza "impedimenti" frutto di mera estemporaneità. Ciò risponderebbe a un "modo" di procedere per *processi*, ossia per insieme di attività tra di esse inscindibilmente collegate in quanto dirette alla realizzazione di uno specifico fine, con la contestuale eliminazione(/riduzione) di fattori di potenziale (irragionevole) "disturbo" per il conseguimento dell'obiettivo stabilito.

*Processi* - si soggiunge, in quanto aspetto, pure questo, di particolare rilievo - che necessitano di essere diretti e coordinati da un centro di responsabilità il più possibile unitario o almeno significativamente "semplificato". Tale circostanza, induce ad alcune brevi (e conseguenti) considerazioni sugli "assetti centrali" del *sistema della sicurezza*.

Come certamente si rammenterà, fino a qualche anno fa esistevano due distinti Ministeri, l'uno (le Finanze) per le *entrate*, l'altro (il Tesoro) per la *spesa*. Ormai da diversi anni, gli stessi, in quanto "facce" di una stessa medaglia, sono stati accorpati nel Ministero dell'Economia e delle Finanze, così consentendo a un medesimo soggetto di gestire unitariamente l'intero flusso delle risorse finanziarie dello Stato, dal reperimento alla loro successiva destinazione di impiego.

Può escludersi a priori che qualcosa del genere possa prima o poi proporsi per *Interno* e *Giustizia*, considerando tra l'altro che già da tempo i responsabili politici che si succedono alla guida del Viminale tendono frequentemente ad assumere iniziative di carattere normativo assai più consone al mandato istituzionale dei loro colleghi di via

Arenula? *Politica della prevenzione e politica della repressione*, non sono anch'esse facce di una medesima medaglia?

L'eventuale alternativa a un neanche tanto futuribile *superDicastero* sulla falsariga di quello economico-finanziario, potrebbe dedursi da quanto accaduto in tema di protezione civile. E' dunque ipotizzabile che il "coordinamento" dell'intera materia possa essere assunto direttamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con conseguente "declassamento" della *mission* dei due suddetti Dicasteri a disbrigo di attività meramente gestionali e correnti.

Un'altra questione attende intanto di essere affrontata e risolta: quella, cioè, della possibile "separazione" della figura di *Capo*

*del Dipartimento della pubblica sicurezza* – con il compito di supportare il responsabile politico del Viminale nella elaborazione delle *politiche della sicurezza* e di occuparsi della gestione dell'intero e complesso apparato - da quella, di profilo marcatamente tecnico-operativo, di *Capo della polizia*(di Stato?). Con l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento medesimo, di un *Comando generale della polizia di Stato*(speculare a quelli dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza), anche evitando al contempo che a esso tenda nei fatti a somigliare l'intera, attuale struttura dipartimentale.

\*Presidente di AP-Associazione Prefettizi  
[a.corona@email.it](mailto:a.corona@email.it)

### **“Essere” dirigenti** di Massimo Pinna

Il 7 maggio scorso si è svolto a Roma, nella sontuosa cornice dell'Hotel Parco dei Principi, un interessantissimo convegno organizzato dal Censis, Centro di Psicologia di Roma, struttura *leader* nel campo della psicologia, diretta dal Prof. Antonio Popolizio, docente ordinario in Psicopatologia presso l'Università L.U.B. di Bruxelles, nonché direttore scientifico della ricerca europea per l'Italia presso il Dipartimento Medicina e Psicologia.

Il convegno, che aveva come tema "Talento e qualità di vita: noi... oggi", si proponeva l'obiettivo di dare ulteriori conferme dell'importanza del ruolo che può giocare la psicologia nei più disparati ambiti della nostra società contemporanea: dalla famiglia alla scuola, dal mondo del lavoro a quello dello *sport*, senza dimenticare l'innovativo modello di intervento del binomio psicologia-medicina per contrastare la malattia numero uno del 2000: lo *stress* e le nuove malattie psicosomatiche.

La partecipazione al convegno, che si è articolato nell'arco dell'intera giornata con relazioni di notevole spessore scientifico e culturale, ma anche con bellissime testimonianze di "vita vissuta", è stata

veramente degna di nota. Erano presenti quasi tutte le componenti della società civile, del mondo accademico, imprenditoriale, sportivo e dei mass media.

Aderendo a un cortese invito del Prof. Popolizio, cui mi lega un rapporto di stima e amicizia, ho accettato volentieri di tenere una breve relazione sul tema, a me particolarmente congeniale, della gestione delle risorse umane nella pubblica amministrazione, con particolare riferimento alla mia esperienza di dirigente dell'Amministrazione civile dell'Interno.

Mi permetto di riportarne i passaggi essenziali (sperando di non annoiare troppo chi avesse la ventura di leggermi) perché mi offriranno lo spunto per alcune considerazioni conclusive sul nostro ruolo e sulla nostra amministrazione.

*“(...) Venticinque anni di esperienza lavorativa in una delle Amministrazioni dello Stato maggiormente impegnate sul fronte della tutela della sicurezza, dell'ordine pubblico e delle libertà civili costituzionalmente garantite, buona parte dei quali vissuti, peraltro, in uffici centrali e periferici dove la componente 'risorsa*

*umana' era ed è di gran lunga prevalente, mi hanno insegnato che per poter gestire, in modo equilibrato ed efficace le risorse umane a disposizione, un buon dirigente dovrebbe essere in possesso di adeguati strumenti di analisi psicologica che gli consentano di far emergere, nei propri collaboratori, quegli aspetti della loro personalità che ne esaltino qualità e attitudini. Troppo spesso, purtroppo, ho dovuto constatare che, a fronte di un tiepido interesse da parte dei vertici dell'Amministrazione a inserire, nei momenti formativi della carriera dirigenziale, corsi di psicologia applicata o, comunque, seminari di approfondimento o incontri con qualificati professionisti del settore, ci si è dovuti muovere esclusivamente in virtù delle proprie versatilità personali, commettendo, sovente, errori di valutazione che hanno, talvolta, compromesso, in modo irreparabile, i delicati rapporti interpersonali. Per altro verso, ho avuto modo di rilevare che le aspettative di buona parte dei nostri collaboratori vanno sempre più nel senso di attendersi, da parte della dirigenza, un'attenzione particolare alla valorizzazione della dimensione umana, prima ancora che professionale, del loro ruolo all'interno dell'ufficio. Mi permetto di citare, a tale proposito, alcuni 'stralci' delle risposte a un 'sondaggio' che, in modo del tutto informale, ho condotto di recente tra i miei collaboratori, proprio in previsione della mia partecipazione a questo evento. Si tratta di alcune brevi riflessioni che, in forma assolutamente anonima e spontanea, sono state elaborate sul tema, da me proposto, 'Che cosa vi aspettate da un dirigente?' (...). (...) Per 'dirigente capace' intendo la persona che dà prova di intelligenza, sia nell'attitudine all'organizzazione, sia nella laboriosità, che non disdegna mai il contributo lavorativo e i suggerimenti del personale, che accetta anche critiche costruttive dai dipendenti, i quali, nella maggior parte dei casi, vivono una condizione di relazione umana e lavorativa piatta, poco stimolante e priva di responsabilità. E' dirigente colui che prende nelle sue mani la sua vita professionale, senza paura, che*

*esercita a pieno la leadership della sua struttura, relazionandosi e negoziando da pari con imprenditori esterni, col sindacato, conquistando e facendo crescere i propri collaboratori che, stimolati e premiati, anche solo dal punto di vista della riconoscenza umana, favoriscono col loro impegno il progressivo accrescimento e arricchimento professionale del 'capo' fino ai livelli più alti della gerarchia della P.A. (...). (...) Dunque, per perseguire la realizzazione degli obiettivi previsti, il dirigente, con la discrezionalità riconosciutagli, deve formare il suo staff prevedendo una divisione dei compiti e una ripartizione delle mansioni. Per disporre delle risorse umane a sua disposizione, il dirigente dovrà anche far leva su di una elevata capacità psicologica che lo deve indirizzare a selezionare le persone giuste da mettere al posto giusto e a valutare l'attitudine di ogni operatore a lavorare in gruppo (...)"*

Ebbene, se queste sono le aspettative di buona parte dei nostri collaboratori, o almeno di quelli più sensibili e desiderosi di dare un contributo decisivo al buon andamento dell'ufficio, interpretando il proprio ruolo da protagonisti e non da semplici gregari, allora credo che dovremmo tutti impegnarci di più per conoscerli meglio e per aiutarli a far emergere quello che hanno dentro.

Dobbiamo, peraltro, essere consapevoli che, in molti casi, questo impegno presuppone un cambiamento radicale del nostro modo di porgerci e di atteggiarsi nei confronti del prossimo, ma che, come giustamente affermato dal dr. Daniele Popolizio nel suo intervento introduttivo al Convegno del Cenis, "il coraggio di cambiare e di guardarsi dentro rappresenta un punto di forza per ciascuno di noi".

A questo proposito ritengo, altresì, che sia arrivato il momento di esercitare una forte pressione sui vertici della nostra Amministrazione affinché maturi la consapevolezza della necessità di inserire, nel percorso formativo della nostra carriera, la fruizione e l'acquisizione di strumenti di analisi psicologica, senza i quali

continueremo, nella migliore delle ipotesi, a “improvvisare” e a gestire i rapporti interpersonali in maniera del tutto inadeguata.

In tal senso è mio preciso intendimento – e in ciò confido nel supporto della nostra AP – avviare, quanto prima, un confronto con la direzione della S.S.A.I. per integrare i programmi formativi con corsi di psicologia applicata tenuti da qualificati esperti del settore.

Mi sia consentito, infine, un ulteriore spunto di riflessione e di proposta “provocatoria” sugli attuali meccanismi di valutazione dei dirigenti della carriera prefettizia.

Il sistema vigente di “autovalutazione”, nella sua evidente connotazione di

“autoreferenzialità”, è semplicemente ridicolo! Non so se lo stesso trovi riscontro in altre realtà ministeriali o se, come temo, sia il frutto della ennesima “trovata originale” di qualche nostro collega. So per certo, però, che nel mondo imprenditoriale, nella scuola e nelle realtà lavorative dove prevale la logica del risultato, ben altri sono i meccanismi utilizzati per valutare l’attività dei dirigenti!

Non potrebbe risultare molto più efficace e pertinente un sistema valutativo basato anche sui giudizi che del nostro operato potrebbero dare i nostri collaboratori e, con modalità da concordare, anche gli utenti finali della nostra attività di servizio?

### ***Publici dipendenti assenteisti e nullafacenti***

di Gerardino Mattia

Il neo Ministro della Funzione Pubblica e dell’Innovazione, prof. Renato Brunetta, ha dimostrato di non volere perdere tempo: ha subito aperto le ostilità contro gli impiegati pubblici assenteisti e oziosi, deciso a porre rimedio in breve termine a tale persistente e deprecabile fenomeno.

L’opinione pubblica plaude ansiosa di vedere finalmente dei risultati, in un momento di quasi stagnazione economica, con i prezzi che continuano a lievitare, sospinti anche dai continui *record* segnati dal costo del barile di petrolio, mentre i salari e le pensioni sono sempre più in crisi, in un Paese che da tempo vive al di sopra delle sue possibilità, avendo debiti superiori al P.I.L. di un intero anno e dovendo ancora risolvere importanti contraddizioni e diseconomie di sistema, per potere affrontare al meglio le sfide del secolo della globalizzazione. I quotidiani, specializzati e non, pubblicano ogni giorno notizie in merito, con aggiornamenti e dati sull’assenteismo e sugli stipendi degli accusati.

Si ripropone, pertanto, ancora una volta da un approccio di discredito, l’attenzione sulla macchina amministrativa, che nei recenti

anni, nonostante i proclami di incisive riforme, avrebbe modificato solo di facciata il suo tranquillo vivere, confortata dalla debolezza della politica. La peculiarità importante dell’attuale momento è data dal fatto che condividono tale “emergenza” sia le forze di governo che quelle di opposizione.

Punto focale dell’attenzione generale è la considerazione che non può oltre tollerarsi l’autoreferenzialità dell’azione dei pubblici uffici, il loro anacronistico prescindere dalle regole economiche e lo scollamento dalle esigenze degli utenti, sia cittadini che imprese. Queste ultime addebitano alla burocrazia amministrativa di penalizzare gravemente i costi dei bilanci aziendali, condizionando negativamente ogni sforzo diretto a realizzare occasioni di un maggiore sviluppo dell’economia nel Paese.

Di fronte a ciò, serve a poco richiamare i tanti esempi virtuosi di efficienza e modernità, che pure esistono in molte parti dell’Amministrazione, poiché si rischia solo di essere accomunati a quanti sono in cerca dei soliti alibi. Né serve più di tanto richiamare le responsabilità fondamentali della politica, che sono sicuramente gravi, né richiamare quelle, che pur bisogna ammettere,

dei sindacati. In certo qual senso l'amministrazione è sola sullo scranno degli accusati e non certo a torto. In tale scomoda situazione si deve comunque avere il coraggio di fare autocritica: ciascuna componente deve sapersi accollare le responsabilità proprie nonché quelle degli altri soggetti dell'apparato amministrativo, che sono certo rilevanti, ma non sono la causa più diretta dei mali che si vogliono combattere.

Il ministro Brunetta ha dato inizio agli attacchi, avviando una propedeutica iniziativa di attuazione del principio di trasparenza, capace di innescare preziosi meccanismi virtuosi, come dimostrano i fiumi di parole scritte sul tema della P.A. come "casa di vetro".

Poi, senza perdere tempo, ha approntato il "piano industriale" del suo progetto, che si fonda su sanzioni severe e licenziamenti per i fannulloni ostinati, molle incentivanti per i meritevoli, valorizzazione dei dirigenti come *manager*, digitalizzazione massima, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, per realizzare entro tre anni un risparmio minimo di otto miliardi di euro.

Colonna portante del progetto è il rafforzamento del ruolo appunto di *manager* dei dirigenti e la valutazione degli stessi in base alle prove che sapranno dare di sapere essere tali, con valutazione in base ai risultati concreti raggiunti. Il governo ombra dell'opposizione preannuncia un progetto che su molti punti sarebbe analogo a quello del ministro. Una vera e propria rivoluzione, ci viene da dire, se non fosse che si propongono cose già da tempo da tutti risapute e mai attuate, con la corresponsabilità principale proprio della politica, che ora guida l'offensiva.

Anche con queste considerazioni, è doveroso, per chi si sente di essere al servizio dell'interesse generale, lanciare l'entusiasmo oltre l'ostacolo, pure perché qualcosa di veramente decisivo sembra sia maturato e l'occasione già da tanti è definita quasi storica. Si deve superare, pertanto, anche la perplessità che viene quando si legge che tale rinnovata attenzione all'efficienza e

ammodernamento dell'amministrazione ha tra gli obiettivi prioritari quello di realizzare forti economie di spesa (che di questi tempi hanno ancora maggiore importanza), senza rinvenire tra le motivazioni principali anche quella di volere valorizzare l'essenza del lavoro al servizio della P.A., che dovrebbe invece avere prioritario rilievo nell'approccio al problema in argomento, il quale è culturale prima che tecnico.

Si punta esclusivamente sul metodo di introdurre anche per l'impiego pubblico la figura del datore di lavoro privato, applicando pienamente strumenti di gestione aziendalistici.

Non si vuole minimamente contestare la validità di tali strumenti, difatti non si condivide l'assunto di coloro che reputano non sempre utilizzabili per le funzioni amministrative i sistemi di quantificazione privatistica dei risultati. La scienza aziendalistica applicata alla P.A. ha invece dimostrato di essere sicuramente in grado di offrire sistemi e metodi per valutare e pesare tutti i prodotti del settore pubblico, nessuno escluso, direttamente oppure ricorrendo a metodologie comparative quali il *benchmarking*, ovviamente con differenti specificità per alcune particolari funzioni. Si vuole invece evidenziare l'importanza di riuscire a fare punto di forza su quanto nell'amministrazione esiste di fortemente valido, costituito proprio dal valore specifico di essere al servizio prioritario e diretto dell'interesse pubblico generale, che non deve essere sminuito a favore del privato, con tutta la convinzione del valore sociale che anche e sempre più la stessa attività privata possiede. Difatti, come non si possono omologare le due sfere, perché si darebbe vita ad un conflitto di interesse, così non si può far prevalere una realtà sull'altra. Proficuamente, le due componenti del sistema sociale possono, invece, essere messe in competizione fra di loro, tenendo ben conto di un principio fondamentale: la vera forza di ogni organizzazione risiede nei suoi valori fondanti, che costituiscono il patrimonio più prezioso da preservare, senza il quale

qualsiasi organizzazione è solo una struttura formale senza volontà e forza. Nel caso della P.A., questo principio organizzativo basilare è stato, purtroppo, da tempo svilito o addirittura applicato al contrario.

I sindacati stanno approntando le loro controdeduzioni al piano del ministro, alzando qualche critica sul metodo che si è prescelto: la strada dirigistica e legislativa e non quella ritenuta più adeguata della condivisione e contrattazione, tenendo conto delle diversità, anche profonde, fra i vari comparti della P.A.

C'è stata anche qualche osservazione nel senso che certamente vanno isolati e combattuti i nullafacenti, ma bisogna, ancor prima, combattere il clientelismo (che non è solo quello politico) e il nepotismo. Tutti mali profondi, di cui gli stessi nullafacenti sarebbero in parte figli.

Allora, bisogna bandire ogni ricerca di alibi da parte di ciascuno, superando anche le pregiudiziali di metodo, per affrontare nel merito il problema, adoperandosi affinché le professionalità e competenze in materia, che sono molte e di grande spessore, ragionino insieme tenendo conto in primo luogo dell'interesse generale, così da trovare le soluzioni più giuste, nella consapevolezza che c'è bisogno urgente di cambiamenti, anche coraggiosi, di fiducia reciproca nell'affrontare i problemi veri e sentiti da parte di tutti, per produrre le soluzioni maggiormente condivise, nella certezza che non è più data l'opzione di potere rimanere nello *status quo*.

Le problematiche trattate sono ovviamente presenti anche nel Ministero dell'Interno.

Se, ad esempio, prendiamo le Prefetture, riscontriamo che quasi ovunque la trasparenza è molto carente sotto tanti aspetti, il controllo di gestione è in gran parte ancora da venire in quanto non c'è una effettiva programmazione e controllo della spesa; il modestissimo fondo incentivante la produttività del personale c.d. *contrattualizzato* svolge un ruolo quasi opposto a quello che dovrebbe; la contrattazione decentrata non ha dato risposte alle inefficienze esistenti; il sistema degli obiettivi da raggiungere suscita scarsi entusiasmi nei dirigenti prefettizi, i quali sono invece convinti che la loro carriera dipenda soprattutto dai parenti o conoscenti importanti che si hanno, nonché dalle benevolenze di chi è più in alto piuttosto che dall'efficienza realizzata nell'ufficio che si dirige.

Detto ciò, si sottolineano due aspetti: il primo, è che il piano del ministro fa perno sui dirigenti *manager* e sulla loro responsabilizzazione; il secondo, consiste nella considerazione che le norme e principi per agire con efficienza e con risultati già da tempo esistono.

Allora, dobbiamo chiederci se la carriera prefettizia non possa e debba già da subito iniziare a percorrere con più decisione questa strada, così da svolgere concretamente il ruolo di *elite* che ritiene di avere nell'ambito dell'amministrazione pubblica.

In proposito, si richiamano le autorevoli raccomandazioni contenute nel messaggio del Presidente della Repubblica per l'anniversario del 2 giugno: necessita uno scatto di efficienza, la competitività del Paese è strettamente legata alla qualità della pubblica amministrazione, bisogna fare tutto il possibile per ridurre il malessere degli italiani legato ai ritardi della pubblica amministrazione.

### *Pausa caffè* di Paola Gentile

C'è chi propone di abolirla perché fa perdere tempo, chi vorrebbe calcolarne la durata per toglierla dallo stipendio, chi invece ritiene che

sia un valido supporto per migliorare la produttività aziendale.

Stiamo parlando della *pausa caffè*, uno dei "vizi" dei lavoratori, in merito alla quale è

stata condotta un'indagine dalla Camera di Commercio di Milano su un campione di 622 imprenditori.

A sorpresa sono stati proprio questi ultimi a difendere la mitica *pausa caffè*: la pausa non si tocca perché migliora la produttività. E' questa la risposta degli imprenditori milanesi alla domanda se sono favorevoli a togliere il tempo impiegato per sorseggiare un caffè dallo stipendio.

Quasi due terzi degli intervistati sostiene che la *pausa caffè* contribuisce a mantenere un ottimo clima di lavoro e oltre un terzo è convinto dopo la pausa si lavora con maggior profitto.

Non mancano tuttavia i contrari: un datore su quattro è favorevole all'eliminazione perché si toglie troppo tempo al lavoro.

A lanciare l'idea di eliminarla o di toglierla dallo stipendio, sono stati gli imprenditori stranieri che, addirittura, vedono questa proposta come una misura anti crisi.

La pausa invece è molto spesso l'occasione per far circolare le informazioni, è un punto di incontro tra le varie parti dell'azienda. Davanti alla macchinetta del

caffè si parla infatti di *sport*, figli, ma anche di lavoro. Anzi, proprio l'informalità del luogo diventa l'ambiente favorevole per il confronto e per la risoluzione dei problemi.

Nei casi di aziende in cui la pausa sia stata in qualche modo limitata o regolamentata, magari con il calcolo del tempo o fissando un numero massimo dei partecipanti, è stata riscontrata una perdita di produttività che ha portato a ripristinare le vecchie abitudini.

Il caffè, poi, fa bene al cervello. La caffeina è infatti in grado di aumentare la frequenza di alcune onde cerebrali migliorando la memoria, l'apprendimento e rallentando il naturale declino delle funzioni mentali.

Concedersi quindi una *pausa caffè* influenza positivamente anche la nostra sfera emotiva.

La crisi economica non si combatte certo risparmiando qualche spicciolo monetizzando il tempo dedicato alla pausa caffè, ma se un'azienda vuole essere competitiva deve soprattutto contare sui propri dipendenti e sulle loro motivazioni.

### ***Federali, solidali... ma uguali!***

di Marco Baldino

Nel mio articolo *Federalismo e solidarismo nell'attuazione dell'articolo 119 della Costituzione*(v. *il commento*, IV anno, X raccolta, 14 maggio 2007) sostenevo come a ogni risveglio politico della *Lega Nord* il dibattito politico-istituzionale tornasse a occuparsi di federalismo.

Con le recenti elezioni politiche non di risveglio politico si è trattato, ma di prepotente affermazione che nell'Italia del Nord ha determinato un raddoppio, se non una triplicazione dei consensi precedentemente detenuti da quella forza politica. Essendo divenuto a tutti gli effetti partito di governo, è risultato indubbio che il tema federale fosse immediatamente posto – accanto a quello della sicurezza, di cui si è

magistralmente occupato Antonio Corona nella scorsa raccolta – nella agenda prioritaria del programma del nuovo Esecutivo.

Ma in che modo è possibile attualizzare questa idea federale che, ormai da un ventennio, pervade i dibattiti istituzionali e ha comunque portato, con i ritmi moderati che caratterizzano il riformismo italiano, a un progressivo mutamento di prospettiva geoistituzionale?

Se guardiamo all'aspetto amministrativo e istituzionale, è indubbio che dalle riforme "Bassanini" in avanti, modellandosi sul concetto di sussidiarietà già vivo nel continente europeo, sia la prospettiva esogena del rapporto fra Stato ed Enti locali, sia quella endogena dell'organizzazione



dell'Amministrazione statale, abbiano compiuto passi notevoli che vanno sicuramente oltre la dimensione di un mero decentramento, anche se avanzato.

Ed è su questa strada oramai irreversibile che si dovrà procedere, mantenendo però la opportuna lucidità nel ponderare gli equilibri fra *centro e periferia*.

Una rivisitazione della riforma del Titolo V del 2001 appare quindi quanto mai opportuna - come è stato ribadito dal Presidente del Consiglio dei Ministri nella presentazione del nuovo Esecutivo alla Camera dei Deputati lo scorso 13 maggio - per adeguarla ai nuovi tempi e, soprattutto, per conferirle quella univocità di intenti che finora le ha fatto difetto.

Una strada sulla quale si erano mossi i precedenti tentativi riformistici della XIV legislatura, vagamente ripresi nella XV, ma forse già in *zona Cesarini*.

Oggi occorre tuttavia procedere a piccoli passi, utilizzando l'articolo 138 della Costituzione per aree omogenee di fattispecie istituzionali, evitando il mega disegno di riforma come nel 2006, che ha spaventato i custodi dell'ordinamento - sicuramente più del dovuto - piuttosto che convincere in merito all'opportunità di adeguare una Carta sessantennale intangibile solo nei suoi principi fondamentali ispiratori.

Ma non credo che sia questo l'aspetto più problematico della "via federale all'italiana". Quello che sarà estremamente difficile attuare sarà il federalismo fiscale, perché fatto non di parole o di assetti, bensì di redistribuzione di risorse, sempre più scarse, sempre più gelosamente custodite.

Nel mio scritto sopra richiamato mi ero occupato di un progetto articolato di attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 119 della Costituzione in fase di elaborazione già un anno fa, ove il nodo maggiore da sciogliere già si era palesato nel rapporto fra federalità e solidarietà attraverso la graduazione del cosiddetto "fondo perequativo".

Sul numero de *Il Sole 24ore* di lunedì 12 maggio, è contenuta una interessante e lucida

analisi delle diverse prospettive di tale graduazione, comparando il progetto elaborato finora e il cosiddetto "modello Lombardia". Confrontando le cifre, indubbiamente le differenze appaiono visibilissime, in termini di disponibilità da parte delle "regioni ricche" e di opportunità da parte di quelle meno autosufficienti e bisognose del contributo altrui.

E allora, delle due l'una: "padroni in casa propria", ove chi più produce e incamera, più distribuisce in termini di servizi, o "soluzione Menenio Agrippa", nel senso di considerare tutte le membra facenti parte dell'unico corpo costituito dallo Stato Unitario?

Su questo dilemma ideologico si svilupperà la battaglia delle cifre e delle percentuali cui assisteremo nei prossimi mesi.

Certamente non va sottaciuto che la nuova maggioranza uscita dalle elezioni del 13 e 14 aprile, è fortemente condizionata dal successo elettorale di una forza politica che non ha mai nascosto di credere nell'autosufficienza del Nord, ricco perché produttivo, anche se a scapito di quelle aree geografiche del Paese ancora estremamente necessitate di programmi di assistenza e di accompagnamento allo sviluppo.

Tuttavia, dovendo necessariamente, per ragioni di esposizione continentale e globale, far prevalere la dimensione nazionale, non si potrà non tenere conto di alcune esigenze irrinunciabili, quali quelle mirabilmente sintetizzate dal comma due, lettera m), dell'articolo 117 della Costituzione, che assegna allo Stato il compito di garantire su tutto il territorio nazionale i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

Federalità, certo, ma indubitabilmente anche solidarietà, quale tesi e antitesi che dovranno trovare la loro sintesi nel concetto di uguaglianza sostanziale, come ci impone l'articolo 3 della Costituzione, esso sì un principio irrinunciabile.

Uguaglianza sostanziale che significa partire uguali per arrivare anche diversi, se

maggiori meriti vengono acquisiti durante il percorso.

E allora, anche se sembra quasi un *wishful thinking*, non sarà una bestemmia ripensare il ruolo delle Regioni a statuto speciale che, sinceramente, nell'odierna prospettiva federale, non hanno più senso, se vogliamo evitare che continuino a proliferare i vari casi "Lamon" e "Cortina"(sull'argomento rimando alle considerazioni svolte nel mio *Cortina...fumogena* in *il commento*, anno IV, ventesima raccolta, 20 novembre 2007).

Ma in tutto questo sommovimento istituzionale che faremo noi rappresentanti del Corpo Prefettizio?

Dovremo, tanto per cambiare, sforzarci di essere protagonisti, in qualità di agenti dello Stato sul territorio federale della Repubblica, rappresentanti dell'unità nazionale e portatori dei valori contenuti nel comma secondo, lettera m), dell'articolo 117 della Costituzione in un contesto geoistituzionale a volte non sufficientemente proiettato al di là della mera dimensione locale.

E dovremo farlo da subito, affinché, come ha mirabilmente ricordato il nostro collega Claudio Naldi nella scorsa raccolta, "(...) *questo 2008 di cui ho scritto sia già oggi (...)*".

## *Annotazioni*

Pur con tutti i suoi limiti, *il commento* desidera essere per i colleghi della carriera prefettizia un agile veicolo, all'interno della nostra Amministrazione, di opinioni e punti di vista su una qualsiasi questione, per dare la possibilità a chiunque di noi di dire la propria su qualunque argomento, con la massima libertà e con un linguaggio semplice e immediato, con sinteticità e rispetto per gli altri: **dalla politica all'economia, dalla religione ai comportamenti sociali, dall'amministrazione allo sport, dalla musica al teatro e così via.**

Per contattarci o mandarci i vostri "pezzi" da inserire ne *il commento* (max due cartelle, carattere Times New Roman, formato 14, con l'indicazione dell'ufficio di appartenenza e un numero telefonico dove vi si possa raggiungere agevolmente), [a.corona@email.it](mailto:a.corona@email.it) oppure [andreacontadori@interfree.it](mailto:andreacontadori@interfree.it). Fateci inoltre sapere se desiderate essere inseriti in una *mail-list* per farvi arrivare *il commento* direttamente per posta elettronica.

Ci trovate anche su internet, [www.ilcommento.it](http://www.ilcommento.it)

Vi aspettiamo.