

# Meritocrazia: la soluzione sbagliata!

Il parlamento ha dunque deciso di accogliere la proposta di revisione della LORD e LStip voluta dal Consiglio di Stato.

Con queste modifiche si è voluto optare per l'introduzione di un nuovo sistema retributivo basato sulla valutazione delle prestazioni dei collaboratori ignorando i dubbi espressi dal sindacato e le rivendicazioni del personale. Un errore strategico che comporta, da una parte, l'indurimento del confronto e, dall'altra, la mancanza di coinvolgimento dei dipendenti che si vedranno imporre soluzioni affrettate e confuse.

Come noto la principale innovazione è relativa alla legge sugli stipendi. Vengono, infatti, proposte due distinte scale salariali, una per i docenti, che rimane invariata rispetto all'attuale, e l'altra per gli impiegati che presenterà minore automatismo. La remunerazione individuale verrà collegata con un sistema di valutazione delle prestazioni basato sul raggiungimento degli obiettivi. In altre parole, la revisione introduce la meritocrazia.

Con meritocrazia viene descritto il sistema di valori che premia l'eccellenza di un individuo indipendentemente dalla sua provenienza. Ed è proprio questo l'intento del Consiglio di Stato che vuole valorizzare le competenze e la qualità del lavoro prestato, migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività statale con una politica del personale più flessibile e incentivante.

Di primo acchito l'impostazione sembrerebbe interessante perché va a premiare chi lavora bene distinguendolo da chi non s'impegna, migliorando l'efficienza sul lavoro e l'efficacia del servizio. Ma siamo sicuri che questi buoni propositi possono essere raggiunti con la meritocrazia?

Il sistema, difatti, presenta alcuni limiti che rischiano di creare più danni che benefici. La difficoltà maggiore sta nell'applicazione corretta del sistema stesso. L'attuazione della meritocrazia necessita importanti conoscenze e capacità nella gestione del personale.

I funzionari dirigenti dovranno stabilire gli obiettivi e valutare sia il raggiungimento degli stessi che le prestazioni fornite dai collaboratori. Le lacune nella gestione del personale porterebbe a valutazioni soggettive e parziali.

Senza dimenticare la forte connotazione politica che caratterizza l'amministrazione cantonale e che limita terribilmente valutazioni oggettive. Il rischio è dunque di aumentare le disuguaglianze. E allora, addio a motivazione ed efficienza.

La meritocrazia, adottata e già abbandonata in altri ambiti lavorativi sia privati che pubblici, ha dimostrato che se non viene applicata con la dovuta perizia si riduce a considerare solo i risultati raggiunti (più facili da individuare) senza valutare l'impegno profuso (decisamente più difficile da misurare). Questo favorisce i più scaltri e penalizza i più deboli aumentando la disparità di trattamento.

Ma il sistema è votato al fallimento proprio per i vincoli imposti dal Consiglio di Stato sui costi del personale. Difatti, per raggiungere gli obiettivi fissati e garantire motivazione, il sistema deve retribuire in modo sostanzioso le prestazioni. Bisogna inoltre considerare i costi relativi al tempo da dedicare alla formazione e all'attuazione del sistema. Non da ultimo, il Consiglio di Stato vuole investire sui dirigenti e ha previsto l'aumento delle loro retribuzioni in considerazione dell'aumento delle competenze gestionali.

Tutto questo in totale contrasto con gli obiettivi in materia finanziaria fissati dal Consiglio di Stato stesso che non intende aumentare le spese del personale. Il rischio, dunque, è che la meritocrazia porterà maggiori disagi ed inefficienza del servizio e aumenti dei costi a carico del contribuente.

Anche per questi motivi abbiamo deciso di appoggiare il referendum contro le modifiche alla LORD e alla LStip.

Lugano, 24 giugno 2010

organizzazione  
cristiano-sociale  
ticinese

**Ocst**

**informa!**