

## **Meritocrazia e valutazione nella Pubblica Amministrazione**

La parola meritocrazia è sempre stata osteggiata dai più, non solo in tempi moderni. C'è da chiedersi: perché da sempre è così difficile far entrare la meritocrazia nella società? Schopenhauer, soleva dire che gli uomini sono intellettualmente miseri, e nonostante tutto non possono né vogliono tollerare alcuna superiorità. Essi non accettano che vi sia uno migliore tra loro, pertanto si sono sempre adoperati, da che mondo e mondo, per esaltare il mediocre, in ogni ambito, e sminuire chi avesse davvero valore, anzi liquidandolo se possibile, come scomodo. Del resto a proposito della complessa tematica del "merito", penso che si sia andata diffondendo e consolidando ormai da troppo, lungo tempo l'idea che valutare e premiare il merito e l'efficienza fosse un qualcosa di "poco democratico", un affare da "borghesi". Eppure è grazie al merito, al talento che "il povero può annullare le differenze sociali ed avere le stesse opportunità". Bisogna uscire da questa logica e commisurare le retribuzioni anche ai meriti individuali".

Per parlare di meritocrazia oggi, all'interno del mercato del lavoro, occorre analizzare quale sia il suo significato più nobile e soprattutto gli effetti meritocratici che si potrebbero generare nel nostro Paese da una sua compiuta attuazione. Secondo quanto affermato da Abravanel nel 2008 "la meritocrazia è un sistema di valori che promuove l'eccellenza indipendentemente dalla provenienza di un individuo".

Premiare ed incentivare il merito, l'equità, l'efficienza e la responsabilità nel Pubblico Impiego deve essere una priorità assoluta, per non depauperare il capitale sociale distruggendo la buona volontà di quanti si impegnano nel quotidiano a qualificare e a innalzare il livello della pubblica amministrazione. Un obiettivo da conseguire nell'immediato è quello di fare entrare in una Pubblica Amministrazione riformata anche il principio della valutazione del merito, oltre al rendimento e alla responsabilità. Se il merito non viene valutato, né considerato e tanto meno premiato, mancano gli stimoli all'efficienza produttiva, la struttura tende a livellare la sua qualità formativa sempre più verso il basso. Se ci si iscrive ad un master, se si svolge un colloquio di lavoro, se si partecipa ad un bando pubblico molti sono i fattori che vengono valutati e a cui viene dato un punteggio: le abilità personali, l'intelligenza emotiva, il voto di laurea, la conoscenza dei sistemi informatici o di una lingua straniera, gli attestati di partecipazione ai convegni di aggiornamento, i crediti formativi riconosciuti, le pubblicazioni, la vincita di bandi di concorso, oltre all'esperienza professionale sul campo che potremmo definire come l'anzianità specifica in quel determinato settore. Una seria valutazione dei dipendenti della pubblica amministrazione dovrebbe tener conto di tutti questi criteri.

Si può uscire da questa situazione solo a condizione di un profondo e forte cambiamento culturale che metta il merito al centro dello sviluppo. Una società meritocratica deve premiare il talento e la

volontà, indipendentemente dalle condizioni di partenza, come ci ricorda Pericle nel bel “discorso agli ateniesi”, del 461 a. C. : “Le leggi qui assicurano una giustizia eguale per tutti nelle loro dispute private, ma noi non ignoriamo mai i meriti dell’eccellenza. Quando un cittadino si distingue, allora esso sarà, a preferenza di altri, chiamato a servire lo Stato, non come un atto di privilegio, ma come una ricompensa al merito, e la povertà non costituisce un impedimento. Qui ad Atene noi facciamo così.” Vorrei tanto che anche qui a San Marino si facesse così.