

Si parla spesso di gestire la cosa pubblica come una azienda.

Si confonde spesso questa proposta con l'obiettivo di aumentare l'efficienza della spesa e ridurre costi o sprechi.

Il pubblico e il privato hanno due obiettivi diversi, e quindi non è immediato che il "sistema" di gestione di uno possa essere trasferito all'altro. Probabilmente sarebbe più ragionevole andare ad identificare quali sono gli aspetti ritenuti positivi dei due settori.

Il privato: consegna. Sebbene a volte si associ all'idea di privato l'aspetto della competizione (ed in parte questo è vero), quello che il settore industriale pone al centro è il prodotto. Ovvero, ha chiaro cosa vuole fornire e in funzione di questo definisce tempi, procedure, costi ecc.

Il pubblico: rischia. O almeno dovrebbe. E questo ha come requisito fondamentale la stabilità lavorativa dei propri dipendenti. Spesso il privato, specie se non grande impresa, non percorre strade che necessitano di tempi lunghi, grandi investimenti, accettazione dell'insuccesso. Il pubblico può invece aprire strade innovative, pensare ad un futuro lontano per il benessere della comunità.

Quindi non è la flessibilità il valore aggiunto del privato, ma l'attenzione ai risultati. Lo è la stabilità lavorativa quello del pubblico, ma solo se funzionale al risolvere le sfide complesse e globali e continuamente monitorata verso il raggiungimento di obiettivi misurabili.

Obiettivi e risultati. E qui veniamo ai due aspetti che sono alla base di un sistema idealmente efficace ed efficiente: la motivazione e la valutazione, che dovrebbero sempre guidare la selezione, programmazione e gestione di qualsiasi azione. La motivazione e la valutazione influenzano infatti per la maggiore i comportamenti di un sistema intelligente, pronto ad adattarsi per raggiungere l'obiettivo.

Spesso, purtroppo, ci si dimentica del perché si sta facendo una cosa, e ci si dimentica di focalizzarsi sull'obiettivo finale, di analizzare errori e di cambiare. E quindi, ci si concentra sul processo, importante ma che non deve trasformarsi in burocrazia. Oppure ci si concentra sulla gerarchia, anche essa importante ma che non deve trasformarsi in mantenimento dei privilegi e automatismi.

Come fare quindi? Stabilire obiettivi, stimare fattibilità ed impatto delle azioni, definire indicatori di successo, introdurre incentivi e, soprattutto, valutare e cambiare se necessario. Come strumento per facilitare un tale approccio al risultato, ad esempio, il cosiddetto "public procurement", da sostituire ai bandi di finanziamento verso progetti con prodotti difficilmente fruibili o valutabili.

E cambiare più velocemente di quanto l'evoluzione del sistema di per se faccia. Ovvero: anticipare, prevedendo e simulando diverse opzioni. Non a tentativi, ma sulla base di conoscenze ed esperienze.