

Il prossimo segretario generale della Camera dei deputati

di M. Z.

Il potere di nomina ad un livello di responsabilità è uno delle parti più difficili dell'amministrare. La politica, che entra più o meno incisivamente nella formazione dell'intera classe dirigente del paese, tende a non saperlo o finge di non capirlo, privilegiando l'aspetto ludico o comunque profittevole del compito e proteggendosi dietro lo scudo di un sommamente malinteso " primato della politica". Vero e proprio, il primato della politica con la sua innaturale espansione, e penetrantissimo cavallo di Troia in terreni che alla politica dovrebbero essere sottratti. E che peraltro gli invasori - gli amministrati - mettono sovente a disposizione dell'occupante con un atto di offerta che ha spesso forti tratti di impudicizia, offrendo a piene mani la dote principale che viene richiesta, la fedeltà, in luogo della necessaria autonomia.

Stabilito che l' inadeguatezza del gruppo dirigente, e non solo dirigente, provoca prima o poi il fallimento di qualsiasi organizzazione od impresa, pubblica o privata, forse basterebbe approfondire questo innaturale connubio per venire a capo di tanti problemi del paese.

Nominare, soprattutto in ruoli di complessa responsabilità, richiede in primo luogo una buona dose di umiltà da parte di chi nomina; una professionalità specifica, fatta della conoscenza delle esigenze dell'amministrazione interessata, delle capacità richieste per il ruolo e di quelle possedute dal prescelto o dai prescelti; del bilancio della situazione lasciata dall'uscente, vera e propria guida per riprodurre buone scelte od evitare nuovi errori; della capacità valutativa espressa in direzione dell'interesse collettivo e non del proprio (i conflitti di interesse sono sempre in agguato, specie in ambito politico).

A giorni, si rinnova il vertice della prima, per dimensioni e peso nella politica nazionale, amministrazione parlamentare. Per molto tempo giudicata la principale responsabilità amministrativa dell'apparato pubblico, anche per il livello retributivo: almeno prima della rivoluzione bassaniniana, stroncata senza approfondimenti dall'ondata rottamatrice di uomini, cose e situazioni. Rivoluzione che partiva dal semplice obiettivo di azionare una competizione virtuosa tra pubblico e privato, difficilmente contestabile, se non per le inevitabili ripercussioni sui livelli retributivi della massime responsabilità dell'impiego pubblico. E facilmente contestata nei fatti proprio per l'occasione sprecata da una politica che fatica sempre a staccarsi dal criterio complice della fedeltà o del proprio tornaconto come requisito principe su cui orientare le scelte personali. Quella rivoluzione, oggi dispersa nei rivoli della imperante demagogia, dovrà tornare, finita la centralità del " quanto guadagni", a guidare l'individuazione dei futuri dirigenti pubblici, magari con l'introduzione di misure valutative oggettive - che impediscano almeno la sfacciataggine come

criterio guida di chi nomina - , a supporto della nomina e a bilancio della stessa, alla conclusione del mandato.

Un collegio di non specialisti , quale è l'ufficio di presidenza della camere , ha la grande carta del buon senso e dell'interesse collettivo , non di una parte o di una persona. Troppo spesso il segretario generale di una delle camere è stato considerato ,a torto o a ragione , un uomo (o una donna) del presidente (talora, ahimè , anche viceversa) , mentre è tempo che questo rapporto si sbiadisca per lasciare il posto ad una figura di sintesi tra gli schieramenti politici , almeno in tempi di bipolarismo o tripolarismo ; quasi sempre è stato scelto in base ad uno specialismo (peraltro diffuso o diffondibile dentro l'amministrazione) ,quale l'abilità nell' assistenza in aula , anziché per le capacità di guidare un'amministrazione di quasi duemila persone , limitando la presenza in aula ai momenti di massimo rilievo della vita dell'assemblea ; altrettanto spesso è stato considerato l'unico riferimento di raccordo tra presidente , corpo politico e corpo amministrativo ,con buona pace del decentramento delle responsabilità e della crescita dei futuri dirigenti , in primo luogo del successore; quasi mai viene valutato per la capacità dimostrata di creare una concorrenza a se medesimo , all'interno dell'amministrazione , facilitando la scelta disinteressata del proprio successore ; deve essere la garanzia della terzietà assoluta , monacale della struttura , da trasmettere fino all'ultimo dei commessi ; è stato infine accreditato di una estensione temporale di mandato di cui nemmeno i pontefici fanno ormai sfoggio.

Buon lavoro.