



AVELLINO – Le recenti vicende delle due Acs (Alto Calore Servizi e Azienda Città Servizi) hanno riportato alla ribalta l’annosa questione della gestione degli enti di servizio in Irpinia. In realtà, lo stesso utilizzo del termine “enti” è improprio e – nello stesso tempo – è sintomatico della natura dell’origine di tutti i mali. E, infatti, nella classe politica, ma anche nell’opinione pubblica, quelle che dovrebbero essere strutture aziendali sono ancora considerate (e, quindi, gestite) come organismi sostanzialmente “pubblici” *tout court*. Nell’epoca in cui anche le pubbliche amministrazioni vere e proprie dovrebbero essere organizzate ed ispirate ai principi dell’efficacia, economicità ed efficienza, le società che garantiscono l’erogazione di servizi essenziali (acqua, trasporti, pulizia e decoro urbano, rifiuti, ecc.) sono ancora lontane dall’aver assunto una dimensione aziendale, sia a livello di strumenti che a livello di obiettivi.

Sono molteplici gli indicatori che rivelano una condizione di sostanziale strumentalità (se non, addirittura, asservimento in alcuni casi) all’affermazione ed al soddisfacimento di esigenze assolutamente estranee alla *mission* imprenditoriale.

Il *management*, ad esempio, molto raramente è espressione di scelte dirette ad individuare professionisti che abbiano già maturato altrove esperienze di gestione in società analoghe. A prescindere dalle capacità (o incapacità) di chi in questi anni abbia guidato le varie società di servizi, è indubbio che la scelta sia spesso ricaduta su nomi noti al mondo politico più che a quello imprenditoriale. In qualche caso, anzi, la commistione tra impegno politico ed impegno imprenditoriale permane, tanto che il presidente di un’azienda pubblica di importanza strategica siede anche nei banchi del Consiglio comunale di Avellino.

Senza dover nemmeno ricorrere a formule complesse che purtroppo non appartengono ancora alla prassi della politica irpina, sarebbe già cosa buona e giusta scegliere i futuri manager pubblici con procedure ad evidenza pubblica, e, cioè, mediante avvisi di selezione aperti a tutti i potenziali candidati che garantiscano competenze specifiche nel settore imprenditoriale di riferimento da valutare secondo criteri obiettivi e scevri da ogni condizionamento politico. Ovviamente anche questo metodo non assicurerebbe esiti pienamente positivi; e, tuttavia,

quantomeno eviterebbe il ricorso a “manager” più vicini al mondo della politica (cui spesso sono assolutamente organici) che a quello dell’imprenditoria.

Parimenti, sarebbe auspicabile anche il tramonto del principio di inamovibilità delle figure dirigenziali delle società di servizi. È fin troppo evidente, infatti, che, dando per scontate le responsabilità della classe dirigente politica e di quei manager che obbediscono puntualmente ai suoi diktat, i risultati della gestione aziendale, siano essi positivi o negativi, sono in buona parte imputabili alle figure dirigenziali delle società. Anche in questo caso è stridente il contrasto non solo con i principi più elementari in materia di responsabilità della gestione aziendale, ma anche con il c.d. “principio di rotazione” dei dirigenti che da più di venti anni è stato consacrato nelle leggi che regolano l’organizzazione delle pubbliche amministrazioni. Viene da chiedersi, insomma, se le responsabilità debbano essere interamente ascritte ai politici travestiti da manager, o se siano addebitabili anche (e in alcuni casi soprattutto) a burocrati travestiti da attivi ed efficienti dirigenti aziendali.

Da ultimo, dovrebbero essere riviste sia la gestione della spesa che quella degli investimenti. È un fatto che, in mancanza di un efficace servizio di controllo di gestione aziendale, l’impiego delle risorse è spesso dissennato e produce effetti disastrosi. Da questo punto di vista sarebbe interessante aprire un dibattito sul ricorso alla esternalizzazione di alcuni servizi e sulla scelta di fornitori, consulenti, ecc. La sensazione è che – ancora una volta – il richiamo delle cattive prassi della pubblica amministrazione sia più forte del rispetto delle buone prassi dell’economia aziendale. Da questo punto di vista, quantomeno in alcuni casi, vanno segnalate anche rilevanti diseconomie nella gestione ed organizzazione del personale, segnate dall’attribuzione di profili professionali elevati (spesso non corrispondenti alle mansioni effettivamente svolte) e dalla distribuzione non ottimale delle risorse umane nell’ambito delle strutture aziendali.

Ancora più avvilente è la gestione degli investimenti. Proprio le diseconomie e gli sprechi determinano condizioni di cronico indebitamento che ovviamente impediscono alle società di servizi di ricorrere al mercato del credito. Il risultato è che i programmi di sviluppo (quando pure siano stati elaborati) restano di fatto sulla carta e che le strategie aziendali non siano aggressive (e, quindi, dirette alla produzione di nuovi servizi ed alla ottimizzazione di quelli già prodotti), ma, al contrario, semplicemente conservative, e, quindi, preordinate a garantire un livello di servizi minimo e precario.