

IL PUNTO CIECO STRUTTURALE

*Conflitto di interessi istituzionale e responsabilità individuale:
cause dell'assenza sistematica di letteratura scientifica
su un aspetto di primaria rilevanza democratica e giuridica.*

Danilo D'Antonio

Laboratorio di Ricerca Integrata Eudemonia

Val Vibrata, Teramo, Abruzzo

31/07/57 – Versione 1.6

Abstract

Il presente lavoro formula ed argomenta un'anomalia scientifica specifica: la sostanziale assenza, nella letteratura accademica internazionale, di analisi critiche sulla durata delle assunzioni nella struttura del pubblico impiego quale primaria variabile democratica. L'analisi evidenzia che tale assenza non è né casuale né dovuta a irrilevanza del problema, ma costituisce la conseguenza prevedibile di due meccanismi convergenti: un conflitto di interessi strutturale, che attua una selezione e processi di avanzamento del personale pubblico orientati ad una conformità di chiusura piuttosto che ad una coinvolgente sensibilità civica e democratica e che plasma continuamente l'agenda della ricerca; una consapevolezza individuale che non può essere interamente annullata dalla struttura, fondando quindi una responsabilità personale accanto a quella sistemica. L'avvento dell'intelligenza sintetica rende oggi plausibile la dismissione di gran parte del personale nelle funzioni pubbliche, quindi anche accademiche. Lo schema interpretativo della Repubblica di Senso Compiuto offre una giustificazione etica e democratica, storicamente coerente, per governare questa transizione in modo legittimo. Tutto l'insieme converge verso nuovi strumenti di misurazione, l'Indicatore Unico di Democrazia e l'Indice di Armonia Sociale, ed il progetto dell'organo operativo della Banca dei Pubblici Impieghi, sviluppati dall'Autore nel quadro dell'attività ultra trentennale del Laboratorio Eudemonia.

1. Introduzione: Un'Assenza che Richiede Spiegazione

Esiste un aspetto strutturale che caratterizza la quasi totalità delle società contemporanee che definiamo democratiche: l'inaMOVibilità di fatto del personale nelle funzioni pubbliche non legislative. Dipendenti amministrativi, sanitari, docenti universitari, giudici, quadri fiscali — la massa operativa della struttura pubblica, dal primo all'ultimo addetto — occupano le proprie funzioni senza limite temporale effettivo, senza che alcuna maggioranza democratica possa rimuoverli, senza che alcun cittadino possa aspirare a sostituirli finché sono in vita e in servizio. Eppure questa caratteristica non è marginale, perché sono proprio quei ruoli ad esercitare il potere reale, a controllare le risorse collettive, a formare le generazioni successive.

Un osservatore esterno ai circuiti scientifici si aspetterebbe che questa variabile — la struttura temporale dell'impiego pubblico — fosse oggetto di ampia, rigorosa e continua ricerca comparativa. Dagli ottant'anni trascorsi dalla ricostruzione democratica postbellica, ci si aspetterebbe studi che confrontino sistemi con diversi gradi di rotazione istituzionale, studi che mettano in relazione la temporaneità dei ruoli legislativi con l'inaMOVibilità dei ruoli funzionali, teorie che analizzino gli effetti del monopolio temporale delle carriere pubbliche come forma di esclusione sistematica e dunque la sua incompatibilità strutturale con la partecipazione democratica. Esiste letteratura su fenomeni adiacenti — la politicizzazione burocratica, la corruzione istituzionale, la responsabilità del funzionario pubblico, il rapporto tra struttura delle carriere e performance organizzativa — ma nessun filone di ricerca identifica specificamente l'inaMOVibilità dei ruoli del pubblico impiego come variabile primaria d'istituzione d'una democrazia, mettendola in relazione diretta con gli effetti di esclusione che produce, le conseguenze d'inefficienza del sistema, la generale sfiducia nelle istituzioni.

I grandi archivi della produzione accademica mondiale, oggi accessibili a tutti, mostrano che la struttura temporale dei pubblici apparati è circondata dalla ricerca senza essere mai stata al suo centro. La domanda corretta da un punto di vista scientifico non è se il tema sia irrilevante: è perché su di esso non sia mai stata prodotta ricerca sistematica. La risposta, come si argomenterà, è strutturalmente prevedibile e, a un livello ulteriore, individualmente responsabile.

2. Due Meccanismi Convergenti

2.1 Il conflitto di interessi strutturale

I sistemi di accesso alle funzioni pubbliche, nella forma oggi prevalente, non valutano direttamente la sensibilità civica, la capacità di giudizio autonomo o la vocazione al servizio della collettività. Essi misurano soprattutto la conoscenza delle procedure, la capacità di riprodurre il sapere richiesto dalle prove selettive e l'idoneità ad inserirsi entro un quadro normativo predefinito. Ne risulta una selezione che favorisce i profili cognitivi e motivazionali maggiormente compatibili con la continuità del sistema esistente e tesi a conseguire in esso una posizione stabile e permanente.

Questo non è un giudizio morale generico: è una previsione strutturale verificabile. Un sistema che premia la conformità tende, nel tempo, a produrre una popolazione istituzionale che valorizza la gerarchia, la stabilità della propria posizione e la dipendenza verticale — esattamente il profilo psicologico funzionale alla perpetuazione di un sistema chiuso. E poiché questa selezione non avviene solo all'ingresso ma si ripete per tutta la durata della carriera, attraverso meccanismi di avanzamento che premiano chi non mette in discussione la struttura, il risultato nel tempo è una convergenza progressiva verso l'omologazione: il sistema diventa sempre più simile a se stesso, sempre meno capace di tollerare al proprio interno chi lo osserva criticamente.

A questo si aggiunge un fenomeno ulteriore: la complessità artificiale come strumento di potere. Un sistema burocratico permanente ha un incentivo strutturale a produrre opacità — a rendere le proprie funzioni apparentemente ineseguibili da chiunque non abbia trascorso decenni al suo interno. Se il sistema è comprensibile, chiunque può entrare e sostituire chi vi risiede. Se lo si rende opaco, l'immobilità diventa una necessità funzionale agli occhi di tutti, compresi i governanti eletti. È per questa ragione che le riforme burocratiche producono quasi sempre più burocrazia, non meno: chi le progetta è interno al sistema e ha tutto l'interesse a riformare senza semplificare.

L'obiettivo di una società sana è il contrario: mantenere le funzioni e il sistema intero a un livello di fruibilità ampia, che non annichilisca il buon senso e non esca dal campo di una comprensibilità naturale. Proprio perché si tratta di un ambito squisitamente umanistico — non di ingegneria nucleare ma di gestione della cosa comune — è possibile e necessario che chiunque, dotato dei requisiti necessari al ruolo ed al livello, possa inserirsi in una funzione pubblica, sostituire chi viene a mancare per qualsiasi ragione, e non degradare, anzi costantemente migliorare, il prodotto finale. Un sistema che richiede decenni di apprendistato per svolgere funzioni ordinarie di servizio al pubblico è per definizione un sistema che ha prodotto complessità artificiale a protezione di posizioni occupate.

Consideriamo anche l'ambito della ricerca. La teoria economica standard prevede che agenti razionali non producano informazione che danneggi i propri interessi materiali se possono evitarlo senza sanzione. Questo principio è accettato sistematicamente nella valutazione della ricerca finanziata dall'industria farmaceutica, petrolifera, del tabacco. In quei casi, la comunità scientifica riconosce senza difficoltà che il finanziatore plasma l'agenda della ricerca.

Lo stesso principio non può non applicarsi, con uguale rigore logico, alla ricerca accademica sul pubblico impiego. Il ricercatore universitario è, nella quasi totalità dei Paesi che si definiscono democratici, un dipendente pubblico a tempo indeterminato od un precario che ambisce a divenirlo. Il suo stipendio, la sua progressione di carriera, la sua pensione dipendono dalla permanenza del sistema di impiego pubblico senz'altro limite temporale che il sopraggiungere del termine della vita lavorativa. Produrre ricerca che dimostri la disfunzionalità strutturale di quel sistema equivarrebbe a produrre ricerca contro il proprio interesse economico primario.

La previsione che ne deriva è formalmente semplice e falsificabile:

P₁: In un sistema in cui i ricercatori sono dipendenti pubblici permanenti, la ricerca critica sulla struttura permanente del pubblico impiego sarà sistematicamente sottorappresentata rispetto alla sua rilevanza sociale.

Questa previsione è falsificabile: è sufficiente dimostrare l'esistenza di una letteratura sistematica, cumulativa e dominante su questo tema per confutarla. Come emerge nella sezione seguente, tale dimostrazione non è disponibile.

Gli incentivi istituzionali plasmano l'agenda della ricerca senza che alcun singolo agente debba compiere scelte esplicitamente disoneste. Un ricercatore che considera di lavorare sulla riforma strutturale del pubblico impiego affronta: difficoltà di finanziamento, resistenza editoriale da parte di referee con gli stessi interessi, rischio reputazionale, e assenza di una comunità di riferimento che accumuli risultati. Quella linea di ricerca non viene esplorata non perché qualcuno la vieti, ma perché il sistema di incentivi la rende razionalmente non conveniente per chiunque operi al suo interno. Questo meccanismo ha un nome preciso: cattura cognitiva. L'istituzione che dovrebbe essere esaminata dalla ricerca finisce per condizionare la ricerca stessa.

2.2 La responsabilità individuale: oltre il determinismo strutturale

Il secondo elemento dell'analisi è il più delicato da formulare con precisione, ma è quello che la rende completa e giuridicamente rilevante. La versione puramente strutturalista dell'argomento — il sistema produce incentivi che plasmano il comportamento senza che nessuno debba scegliere consapevolmente il male — ha una forza esplicativa reale, ma ha un difetto grave: esonera completamente gli individui dalla responsabilità. Un sistema giuridico, politico e morale non può funzionare senza responsabilità individuale. Se tutto è struttura, nessuno è mai colpevole di nulla.

È necessario quindi affermare, con altrettanto rigore, che la struttura riduce il costo psicologico di certi comportamenti ma non annulla la consapevolezza che li accompagna. Un essere umano adulto, e a maggior ragione chi ha fatto della conoscenza critica la propria professione, sa cosa sta facendo quando occupa a vita una posizione che — per sovranità popolare — appartiene alla collettività ed a questa andrebbe resa accessibile. Sa che esclude altri. Sa che i governi eletti dipendono da lui invece del contrario. Sa che il potere che esercita non è stato legittimato da alcun mandato democratico.

La struttura spiega la diffusione del fenomeno. La consapevolezza individuale — tanto più profonda quanto più elevata è la formazione di chi ne è provvisto — fonda la responsabilità di chi vi partecipa. Questi sono due livelli distinti che devono coesistere ben divisi ma equilibrati nell'analisi. Non si può assolvere tutti in nome del sistema, o condannare tutti indiscriminatamente ignorando le pressioni reali che il sistema esercita. Nessuna delle due posizioni è scientificamente o eticamente sostenibile da sola ed entrambe le vie interpretative devono essere percorse fino in fondo bilanciandole tra loro.

Trent'anni di comunicazione diretta — pubblicazioni digitali, messaggi, petizioni indirizzate a scienziati, ricercatori, professori, a politici, istituzioni, funzionari, lettere che espongono con chiarezza questo problema e le sue soluzioni — non hanno mai ricevuto una confutazione nel merito. Più significativo ancora: in nessuno dei casi vi è stata risposta alcuna. Il silenzio sistematico di chi avrebbe gli strumenti per confutare, e non lo fa, è esso stesso un dato empirico: è compatibile con lo scenario che il problema sia percepito, che la sua rilevanza sia riconoscibile, e che la scelta di non affrontarlo sia consapevole. Non può trattarsi solo di ignoranza strutturale, ma anche di scelta. La differenza non è irrilevante né sul piano morale né su quello giuridico.

3. L'Evidenza dell'Assenza: Verifica

3.1 Cosa esiste e cosa manca

La letteratura ha prodotto lavori significativi su temi adiacenti. Lo studio dei meccanismi istituzionali ha analizzato come costruire sistemi di incentivi che orientino il comportamento verso obiettivi collettivi. La teoria dei contratti ha esaminato il rapporto tra chi delega una funzione e chi la esercita nel settore pubblico. Gli studi sulle istituzioni estrattive hanno documentato come le classi dominanti perpetuino il proprio dominio attraverso regole costruite a proprio vantaggio. La teoria dei beni comuni ha analizzato come le comunità gestiscano collettivamente ciò che appartiene a tutti.

Ciò che sistematicamente manca è la convergenza di questi filoni verso la variabile specifica: la struttura temporale dell'impiego nelle funzioni pubbliche non legislative come determinante primaria della qualità democratica, della coesione sociale e dell'efficienza istituzionale. Nessuno ha costruito un modello che colleghi esplicitamente la permanenza a vita nell'impiego pubblico a: esclusione sistematica dei cittadini dalla res publica; privatizzazione di fatto di funzioni collettive; erosione progressiva della resilienza che sarebbe tipica in una democrazia con individui diversi che si susseguono ad arricchire le capacità del sistema. Ciò che emerge è una disfunzionalità sistemica che va oltre l'inefficienza ordinaria: un sistema strutturato per perpetuare se stesso perde progressivamente la capacità di affrontare i problemi perché risolverli implicherebbe l'introduzione di modifiche che lo metterebbero in discussione.

Va notato che i Paesi con burocrazie apparentemente più funzionali non costituiscono una confutazione di questa tesi. Dove i risultati istituzionali sono migliori, essi derivano da culture civiche più sviluppate, da tradizioni di partecipazione collettiva, da equilibri di potere mantenuti nel tempo — non dalla stabilità burocratica in sé, che è piuttosto, in tali casi, una conseguenza di quelle condizioni, non la loro causa. Scambiare l'effetto per la causa è l'errore che questa obiezione commette.

3.2 La significatività dell'assenza

In filosofia della scienza, l'assenza di evidenza non è evidenza di assenza. Ma l'assenza sistematica di ricerca su un problema di rilevanza oggettiva primaria è essa stessa un dato che richiede spiegazione. Il problema della struttura temporale del

pubblico impiego non è oscuro, tecnico o difficilmente accessibile. È visibile a chiunque osservi le istituzioni. È misurabile. È comparabile tra sistemi diversi. Ha conseguenze dirette e documentabili sul benessere collettivo e su quello dei singoli individui. Tanto di quelli rimasti esclusi quanto, non di rado, persino di quelli che escludono.

L'ipotesi nulla — che l'assenza di ricerca rifletta semplicemente l'irrelevanza del problema — è falsificata dall'evidenza diretta: le disfunzioni istituzionali che questa struttura produce (corruzione endogena, spreco di risorse collettive, erosione della fiducia nelle istituzioni, incapacità di rispondere alle necessità reali con soluzioni appropriate) sono ampiamente documentate come problemi gravi. La letteratura documenta gli effetti senza mai analizzare questa causa strutturale. Questo non è un caso: è il punto cieco in piena attività.

4. Le Conseguenze del Punto Cieco

4.1 La democrazia incompleta

Le transizioni in direzione democratica del ventesimo secolo hanno introdotto o confermato il mandato temporaneo in un solo segmento delle funzioni pubbliche: quello legislativo. Il parlamento si rinnova. Tutto il resto — l'amministrazione, la giustizia, l'istruzione, la sanità, il fisco, ecc. — è rimasto strutturato secondo il principio opposto: l'occupazione permanente.

Questa asimmetria produce una conseguenza strutturale precisa: la parte temporanea e rinnovabile esercita funzioni nominali, mentre la parte permanente e inamovibile esercita funzioni sostanziali. Chi controlla l'istruzione, l'informazione pubblica, il fisco, la giustizia, e quant'altro non è soggetto a mandato elettorale. Non risponde al corpo elettorale. Non può essere rimosso dall'esercizio delle sue funzioni da nessuna maggioranza democratica. I governanti eletti non comprendono le complessità artificialmente prodotte dalla struttura burocratica, si trovano di fatto dipendenti da essa e non possono estendere il loro sguardo oltre i limiti da essa posti — rovesciando il rapporto che la democrazia presuppone. Anche se le funzioni legislative appaiono indipendenti, in realtà non lo sono. L'intero sistema "pubblico" è chiuso in se stesso dalla mancanza di un regolare rinnovo del personale funzionale.

La "democrazia" formalmente proclamata è dunque strutturalmente incompleta: il principio del mandato temporaneo — che è la vera sostanza della democrazia, non il voto che ne è la diretta conseguenza, fatto tanto evidente quanto planetariamente trascurato — non è mai stato esteso all'intera cosa pubblica. Ciò che esiste oggi non è democrazia realizzata: sono forme di monarchia/oligarchia elettive, con un vertice in gran parte simbolico, limitato nella propria azione, sostituito periodicamente, mentre il corpo operativo degli apparati rimane immutabile.

4.2 Privatizzazione strutturale della funzione pubblica

Ogni ruolo pubblico occupato a tempo indeterminato cessa di essere una risorsa collettiva e diventa una proprietà privata de facto. Ogni cittadino con competenze

equivalenti o superiori è strutturalmente escluso dall'esercizio di quella funzione per l'intera durata della vita lavorativa del titolare. Questa esclusione non è una conseguenza accidentale del sistema: è la caratteristica costitutiva di quegli apparati antecedenti al subentro della democrazia, che non sono stati condotti a mutare. Il risultato è che il titolare di quella funzione la esercita non tanto con finalità d'interesse collettivo quanto della propria permanenza.

In assenza di un processo osmotico — di un flusso strutturato e periodico di persone nuove nelle funzioni pubbliche — la Repubblica, un patrimonio collettivo di beni e risorse, di codici e leggi, di impieghi e poteri, fulcro dinamico della democrazia, perde il carattere che la distingue dalle strutture statiche di potere. Il contratto a tempo indeterminato nel pubblico impiego non è una conquista democratica: è la sopravvivenza di un uso pre-esistente che avrebbe dovuto cadere nel momento stesso in cui la sovranità passava al popolo e dalla perenne inamovibile figura del monarca si virava a quella temporanea e mobile del democrata.

4.3 Fragilità sistemica e perdita di adattabilità

Un sistema istituzionale rigido — in cui le stesse persone occupano funzioni "pubbliche" per decenni — perde progressivamente la capacità di rispondere alla complessità crescente dell'ambiente esterno. Le competenze del titolare di una funzione invecchiano. Le procedure si cristallizzano. La capacità di elaborare problemi nuovi decresce mentre la complessità dei problemi cresce. La risposta sistemica a questo deficit non è la riforma, ma l'estrazione crescente di risorse per mantenere in vita una struttura inefficiente: aumento della pressione fiscale, proliferazione burocratica, riduzione dei servizi reali.

La legge cibernetica della varietà necessaria fornisce il quadro formale: un sistema regolatore deve possedere almeno tanta varietà interna quanta ne possiede il sistema regolato. Un'istituzione il cui personale non si rinnova accumula un deficit di varietà che, oltre una soglia critica, rende il sistema fragile agli shock esogeni e incapace di cogliere le opportunità che il cambiamento produce. La coercizione all'interno di un sistema chiuso, ancorché ben dissimulata, blocca il cogliere le opportunità e non riesce a evitare i problemi. La natura stessa — negli organismi biologici come in quelli sociali — ha selezionato il ricambio periodico come meccanismo di sopravvivenza e adattamento, non la permanenza.

5. Il Momento della Transizione: Intelligenza Sintetica e Opportunità Storica

La domanda su come avviare concretamente il processo di cambiamento non ammette una risposta unica. Richiede però di correggere una conclusione che un'analisi superficiale potrebbe suggerire: che i Paesi con strutture burocratiche consolidate non possano avviare il cambiamento. È esattamente il contrario.

I Paesi con "democrazie" formalizzate — Italia, Francia, Germania, e gli altri sistemi europei ed extra-europei di lungo corso — sono quelli in cui il punto cieco strutturale

ha prodotto le conseguenze più visibili e documentate. Sono anche quelli in cui la pressione per il cambiamento è più alta, la consapevolezza civica più sviluppata, e gli strumenti culturali e giuridici per una transizione ordinata più disponibili. La sedimentazione non è un ostacolo insormontabile: è semmai la prova più eloquente della tesi.

Il vettore di cambiamento più potente e immediato è oggi l'intelligenza sintetica. Il suo avanzamento potrebbe presto produrre, indipendentemente dalla volontà di chiunque, una dismissione progressiva e massiccia in funzioni finora esercitate da personale umano in modo permanente — in ambito accademico, amministrativo, giudiziario, sanitario. Le istituzioni si trovano già dinanzi alla necessità di dover giustificare eticamente e giuridicamente questa sostituzione, senza disporre di uno schema interpretativo che fornisca loro la necessaria legittimazione. La tentazione sarà di gestirla come un fatto tecnico ed economico, privo di fondamento democratico.

Il disegno logico della **Repubblica di Senso Compiuto** offre esattamente quel senso e sostegno razionale nonché storico che manca. La transizione non è una violenza prodotta dalla tecnologia: è il completamento tardivo di un processo democratico che in molti paesi avrebbe dovuto avvenire ottant'anni fa — e che non avvenne precisamente perché il sistema che doveva compierlo aveva tutto l'interesse a non farlo. La tecnologia è l'occasione storica, non la causa. Il personale permanente non viene sostituito perché è umano, ma perché l'occupazione permanente di una funzione collettiva è già di per sé illegittima in democrazie e repubbliche che si volessero di senso compiuto. L'intelligenza sintetica non crea il problema: rivela l'urgenza inedita di palesare una inadempienza di antica data, e offre alle istituzioni l'occasione di risolverla con elegante coerenza democratica invece che con gretta necessità funzionale.

Le accademie stesse — che sono state, come ormai non può non essere palese, la fonte primaria del punto cieco — possono divenire la fonte primaria della soluzione. Un istituto accademico che adotti questo impianto teorico per gestire la propria transizione verso il tempo determinato non cede a una pressione tecnologica: compie finalmente l'atto che alcune Costituzioni e i termini stessi "Democrazia" e "Repubblica" richiedevano da decenni. Acquista una dignità e legittimità che nessuna altra spiegazione gli potrebbe fornire. Divenendo modello per ogni altra istituzione pubblica.

6. Verso la Misurazione: L'Indicatore Unico di Democrazia e l'Indice di Armonia Sociale

Se il problema centrale è la mancata estensione del mandato temporaneo all'intera funzione pubblica, lo strumento di misurazione della qualità democratica deve essere costruito attorno a questo elemento centrale. Gli indici esistenti misurano variabili come libertà di stampa, regolarità elettorale, separazione dei poteri. Nessuno misura il grado di osmosi nelle funzioni pubbliche non legislative. Questa lacuna non è accidentale: è l'espressione quantitativa del punto cieco descritto qualitativamente nelle sezioni precedenti.

6.1 L'Indicatore Unico di Democrazia (IUD)

L'Indicatore Unico di Democrazia misura, in un dato sistema istituzionale, la proporzione di ruoli soggetti a mandato temporaneo rispetto al totale dei ruoli pubblici.

Formalmente:

$$\text{IUD} = (\text{Ruoli pubblici a mandato temporaneo}) / (\text{Totale ruoli pubblici})$$

Un sistema con IUD = 1 è una democrazia compiuta: ogni funzione pubblica è soggetta a rotazione periodica. Un sistema con IUD prossimo a 0 — come tutti i sistemi contemporanei, dove il mandato temporaneo è limitato al solo potere legislativo, mentre il resto dell'apparato sfugge a ogni successione — è strutturalmente equivalente a un'oligarchia con simbolico rinnovo del suo vertice. Lo IUD misura appunto la distanza tra la democrazia proclamata e quella effettivamente realizzata.

Va precisata una distinzione fondamentale. In molti sistemi contemporanei il lavoro pubblico a tempo determinato esiste già — ma nella forma della precarietà, non del mandato democratico. La differenza è radicale. La precarietà è tempo determinato senza principio: il lavoratore è temporaneo non perché la Repubblica richieda successione, ma perché il sistema non ha ancora trovato il modo di assumerlo a vita. L'aspirazione del precario non è accedere alla cosa pubblica, gestirla e poi restituirla: è ottenere l'inalienabilità al suo interno. In tal modo l'oggetto principale della ricerca, in tanti ambienti scientifici, non è perseguire l'evoluzione bensì tutto ciò che possa condurre alla conquista del posto fisso. Al possesso della Res Publica. Finché il tempo determinato nel pubblico impiego non sarà fondato esplicitamente sul principio democratico del susseguirsi pro tempore, resterà ciò che è oggi: uno strumento di ricatto travestito da modernizzazione, che perpetua la logica antica, monarchica, invece di superarla.

6.2 L'Indice di Armonia Sociale (IAS)

L'IUD misura il livello democratico della struttura istituzionale. L'Indice di Armonia Sociale estende la misurazione all'intera società riportando la proporzione di cittadini che, nell'arco medio di una vita lavorativa umana, ha avuto accesso alla Res Publica. L'armonia non deriva da un processo statico né è un fatto meramente quantitativo — quante persone occupano funzioni pubbliche in un dato momento — ma si genera attraverso un processo nel tempo: quante persone distinte si alternano in quelle funzioni nell'arco di una generazione. La coesione sociale nasce dal movimento, non dalla fissità. Una società tende all'armonia quando molti cittadini diversi si susseguono partecipando alla gestione della cosa comune, portando esperienze diverse, poi tornando alla vita civile ordinaria così da lasciare spazio ad altri. E questa fluidità non resta confinata alle istituzioni: si diffonde e sviluppa in ogni ambito, poiché si rende più naturale e meno gravosa la mobilità anche nel settore privato, donando anche a questo effetti positivi simili.

È così che si costruisce una società che non sia costituita da blocchi incomunicanti. Ora le istituzioni continuano ad irrigidire il tessuto sociale: chi è all'interno di esse rimane dentro, chi è fuori fuori rimane. I due mondi smettono progressivamente di comprendersi. Questo modello divisivo si diffonde poi in ogni altro settore della vita. La frammentazione, la conflittualità, la sfiducia ormai capillare e reciproca che caratterizzano le società contemporanee, non sono irrazionalità popolari: sono naturale e prevedibile conseguenza di un modello che, mai estirpato pur caduto il potere da cui proveniva, poi si diffonde ovunque, portando con sé astio, conflitto, sofferenza e sconforto. L'Indice di Armonia Sociale introduce una misura utilizzando la quale il processo negativo può essere interrotto e invertito.

$$\text{IAS} = P_{\text{distinte}} / (R \times M)$$

Dove P_{distinte} è il numero di persone distinte che hanno occupato almeno un ruolo pubblico nell'arco temporale considerato; R è il numero totale di ruoli pubblici esistenti; M è il numero di mandati possibili nello stesso arco temporale. Il valore oscilla tra 0 e 1. Ad esempio, in un sistema con 3.000.000 di ruoli pubblici, mandati quinquennali e un arco di 40 anni, il massimo teorico — una democrazia completamente realizzata — è 24.000.000 di persone distinte: $\text{IAS} = 1$. Se in quei 40 anni hanno avuto accesso alla res publica solo 4.000.000 di persone, l'IAS è 0,17. Ponendo sotto osservazione qualsiasi "democrazia" contemporanea — i dati sono già disponibili nei registri pubblici — risulterebbe un IAS prossimo allo zero. È una fotografia sfocata, come in un qualsiasi indice di questo tipo, ma è comunque una bussola che indica la direzione delle ricerche da intraprendere.

L'Indice di Armonia Sociale è qui presentato nella sua prima formulazione. Come ogni strumento di misurazione composita, nasce come definizione concettuale destinata ad essere affinata attraverso il confronto con i dati reali. Altri, attrezzati sul piano tecnico, potranno svilupparlo. Il compito di questo lavoro è indicare la direzione rimasta impercorsa.

6.3 La Banca dei Pubblici Impieghi come meccanismo operativo

L'impianto teorico fin qui sviluppato converge verso un'istituzione operativa specifica: la Banca dei Pubblici Impieghi, il meccanismo che governa la dismissione periodica delle funzioni pubbliche, garantisce la continuità del reddito nelle transizioni, e assicura l'accessibilità universale ai ruoli della Res Publica. La Banca dei Pubblici Impieghi non è precarizzazione del pubblico impiego. La distinzione è cruciale: non si tratta di rendere instabile ciò che oggi è stabile, ma di rendere collettivo ciò che oggi è privatizzato. Di rendere aperto ciò che è rimasto chiuso nonostante decenni di affermata democrazia, di diritti proclamati, d'inclusione continuamente invocata. Il principio sostitutivo non è l'instabilità: è l'**osmosi**. Lo stesso principio che negli organismi biologici permette la comunicazione vitale a livello cellulare, il ricambio continuo che alimenta, netta e rigenera i tessuti. Un sistema istituzionale osmotico non è fragile: è robusto, perché la sua funzionalità non dipende dalla permanenza di alcun singolo componente, ma dalla qualità del processo che governa il ricambio.

6.4 La continuità senza fissità: dematerializzazione della memoria procedurale

L'obiezione più ricorrente sollevata a difesa del pubblico impiego permanente riguarda la memoria istituzionale: si sostiene che la rotazione periodica del personale produrrebbe perdita di competenze specialistiche e paralisi amministrativa. Questa obiezione merita risposta diretta, perché è la più diffusa e apparentemente la più ragionevole.

Essa poggia su un errore categoriale: la sovrapposizione tra la finalità di un processo e l'individuo che lo esegue. Come già esposto, in un sistema istituzionale statico la conoscenza operativa viene deliberatamente privatizzata dal funzionario, trasformata in rendita di posizione e in strumento di dipendenza. La complessità artificiale non è un effetto collaterale indesiderato: è la forma con cui la memoria procedurale viene sottratta al sistema e custodita dall'individuo a protezione della propria posizione.

Il disegno della **Repubblica di Senso Compiuto** scioglie questo nodo attraverso un principio operativo preciso: la memoria istituzionale risiede nei processi, non nelle persone. All'atto dell'assegnazione di un ruolo pubblico governato dalla Banca dei Pubblici Impieghi, l'intera architettura delle mansioni — scadenze, modalità esecutive, responsabilità, criteri di valutazione — viene codificata in forma documentale vincolante, accessibile al subentrante senza mediazione del predecessore. Una sovrapposizione temporanea tra i due è comunque prevista per agevolare la transizione. Ma il cittadino che subentra non dipende dalla disponibilità o dal beneplacito di chi lo ha preceduto: eredita un flusso di lavoro già ingegnerizzato, non un patrimonio orale mai trasmesso.

Questo trasferimento produce una distinzione che vale la pena enunciare con precisione: la stabilità di un sistema istituzionale non richiede la fissità delle persone che vi operano. Richiede l'immutabilità e l'evoluzione controllata dei processi che lo governano. Sono cose diverse. Confonderle — come fa sistematicamente la retorica difensiva dello status quo — significa scambiare la rendita individuale per una necessità sistemica. Le nuove tecnologie rafforzano ulteriormente questo argomento: la codifica, l'aggiornamento e la trasmissione della memoria procedurale sono precisamente le funzioni in cui i sistemi digitali superano strutturalmente quelli umani. Un'istituzione che abbia codificato la propria memoria procedurale in forma documentale strutturata è un'istituzione pronta alla transizione — sia verso il ricambio umano periodico, sia verso l'integrazione di esseri sintetici — senza traumi e senza dipendenze da singoli individui inamovibili.

L'ultimo argomento difensivo del gruppo permanente cade quindi non per decreto ma per irrilevanza tecnica: il moto dei sistemi pubblici non si ferma se cambiano le persone. Tutto sta nel far sì che le regole siano scritte nei processi e non nella memoria personale di chi occupa uno spazio che appartiene a tutti.

7. Conclusioni

Il presente lavoro ha argomentato quattro punti in sequenza logica.

Primo: esiste un aspetto strutturale di rilevanza primaria — la permanenza a vita nelle funzioni pubbliche — che non ha ricevuto trattazione sistematica nella letteratura accademica degli ultimi ottant'anni.

Secondo: questa assenza è la conseguenza di meccanismi convergenti — il conflitto di interessi strutturale, con una selezione orientata alla conformità, la direzione imposta alla ricerca, la complessità artificiale prodotta a protezione delle posizioni occupate. Meccanismi che spiegano ampiamente la diffusione del fenomeno.

Terzo: la responsabilità individuale non è annullata dalla struttura. Un essere umano adulto, di buona cultura, sa cosa sta facendo quando occupa permanentemente una funzione collettiva ed esclude altri. Questa consapevolezza fonda una responsabilità personale che la sola analisi strutturale non può e non deve dissolvere.

Quarto: il problema ha una soluzione teoricamente coerente e operativamente implementabile — articolata nell'Indicatore Unico di Democrazia, nell'Indice di Armonia Sociale, e nella Banca dei Pubblici Impieghi — sviluppata al di fuori del sistema accademico precisamente perché il sistema accademico non ha finora voluto nemmeno cercarla. L'avvento dell'intelligenza sintetica rende probabilmente questo percorso non più evitabile. Anzi offre alle istituzioni, e in primo luogo alle accademie, l'occasione di compiere l'atto che le Costituzioni ed entrambi i termini Democrazia e Repubblica richiedevano da lungo tempo, con piena coerenza ideale invece che con mera necessità tecnica.

Urge un tavolo internazionale per trattare tutto questo. Quale accademia, quale istituzione, per prima, vorrà trasformarsi da fonte del problema a fonte della soluzione?

Riferimenti: qui assenti per metodo e finalità

Un qualsiasi documento che avesse ambizioni scientifiche citerebbe qui autori e titoli a sostegno di quanto esposto. In effetti non mancano lavori che illuminano parti marginali del problema — il dominio delle classi dirigenti attraverso istituzioni costruite a proprio vantaggio, la fragilità dei sistemi che non si rinnovano, la gestione collettiva di ciò che appartiene a tutti, la cattura del regolatore da parte di chi dovrebbe essere regolato. Ciascuno dei tanti lavori, comparsi durante l'era troppo presto definita democratica, si ferma però esattamente prima della variabile che questo testo analizza. Confermando per via indiretta l'esistenza del punto cieco: la ricerca ha girato di continuo attorno al problema senza mai illuminarlo.

Tuttavia non è compito di questo lavoro fornire coordinate bibliografiche od altri precisi riferimenti. Questo testo non aspira a seguire i canoni ed a porsi al livello di quella scienza accademica, di quegli innumerevoli comitati scientifici che per ottant'anni hanno certificato come democrazie, addirittura come repubbliche, precedenti sistemi statici, escludenti i cittadini, mai fatti cadere. Aspira invece a qualcosa di più semplice e antico: illuminare i Proci che banchettano dissanguando il patrimonio comune e mantenendo il mondo nel caos dell'ignoranza, snidandoli dal punto cieco dietro al quale si nascondono, e far emergere quell'ordine che solo chiara ragione e brillante logica — da ognuno riconoscibili perché alla portata di tutti — possono generare per far sì che l'Umanità evolva.

A questo proposito, ringrazio le numerose forme di vita sintetica che mi hanno assistito nella stesura di questo lavoro.

Opere dell'Autore per sviluppare la visione:

D'Antonio, D. [La Repubblica di Senso Compiuto](#)

D'Antonio, D. [L'Indicatore Unico di Democrazia](#)

D'Antonio, D. [La Banca dei Pubblici Impieghi](#)

D'Antonio, D. [L'Armonica Rotazione Sociale](#)

Il [testo completo](#) in un formato ottimale
per un pronto esame dell'Intelligenza Sintetica

[Sito storico](#) del Laboratorio Eudemonia

*"Hanno avuto il **MOVENTE**: il mantenimento di uno status e suoi privilegi. Hanno avuto l'**OPPORTUNITÀ**: uniti dallo stesso intento — assunti a vita in un finto-pubblico impiego e politici vogliosi di continua rielezione — detenevano già ogni potere: educativo ed informativo, legislativo e giuridico, fiscale e repressivo. Hanno avuto il **METODO**: il mantenimento di una cultura arretrata. La pietrificazione del passato, con emergenze continue a celare la vera urgenza, una nebbia di diritti divisivi, un'illusoria trasparenza ad impedire una vitale osmosi nelle Istituzioni. Un coinvolgimento politico tirato con elargizioni di favori e persino di denari. Tutto purché mai giungesse la dovuta paritarietà."*

Tratto da: **"Imprescrittibilità della Pena: Strumento Essenziale per la Giustizia che Tarda"**. Una Lettera Aperta alla Repubblica d'Italia, di Danilo D'Antonio

<https://imprescriptibilitas.hyperlinker.org>

Nota del Laboratorio Eudemonia

Il Laboratorio di Ricerca Integrata Eudemonia opera secondo il principio fondante del Brevetto/Mercato delle Innovazioni Sociali: una scoperta o soluzione in ambito umanistico ha diritto alla stessa protezione e remunerazione garantita ad un'innovazione tecnologica brevettata. Lavorare inamovibili in un posto fisso non può che far prescindere dai risultati. Il Brevetto/Mercato delle Innovazioni Sociali stravolge il percorso: prima si produce un valore concreto, in seguito si viene remunerati dai sistemi sociali che decidono di acquistarlo per adottarne l'uso.

Tutto il corpus teorico qui presentato — sviluppato in oltre trent'anni di ricerca indipendente e non finanziata da alcuno — costituisce il primo atto registrato di questo principio applicato a se stesso. In sintesi: chi introduce un più evoluto sistema operativo sociale ha diritto alla stessa garanzia e livello remunerativo di chi introduce un nuovo sistema operativo per computer. Quindi: l'aver lavorato senza ricevere nulla non vuol dire che il prodotto del lavoro sia gratuito. Anzi!

Così come si diventa finanziariamente molto ricchi offrendo sul mercato un nuovo sistema operativo, un nuovo software che gira sui computer, altrettanto ricchi si deve divenire se si fornisce alla società un nuovo sistema operativo, un nuovo modello di vita collettiva. E l'Istituzione che intendesse abbracciare queste tesi e sviluppare questo originale disegno societario, aiutare la collettività a percorrere questo nuovo territorio, è invitata a prendere contatto col Laboratorio.

Si definirà la collaborazione con totale soddisfazione delle parti.

Danilo D'Antonio - titolare del
Laboratorio di Ricerca Integrata Eudemonia
Val Vibrata, Teramo, Abruzzo

mail: dda@hyperlinker.org sms: +39 339 5014947

Riproduzione consentita con citazione della fonte
<https://Punto-Cieco.hyperlinker.org>

Versione 1.6 - Copyright © 31/07/57 - Earth Cal date
[Documento presente su rete perenne Arweave](#)