

Cyril Northcote Parkinson

La legge di Parkinson

Traduzione italiana e note di Andrea Monti



MA

Diogene

Cyril Northcote Parkinson

La legge di Parkinson

Traduzione italiana e note di Andrea Monti

MA

La prassi abituale della nostra casa editrice è consentire la libera riproduzione dei testi per uso personale (mentre ogni utilizzo dei contenuti a fini editoriali, commerciali o d'impresa deve essere autorizzato dagli autori e dall'editore).

Nel caso di questo libro, tuttavia, gli accordi contrattuali con i titolari dei diritti prevedono che qualsiasi forma di riproduzione – fatti salvi gli usi liberi stabiliti dalla legge sul diritto d'autore – debba essere autorizzata dall'editore. Tutti i diritti sono pertanto riservati ai sensi della normativa italiana sul diritto d'autore e – in quanto applicabili – delle direttive comunitarie e dei trattati internazionali in materia.

Parkinson's Law – or The Pursuit of Progress

Copyright © 1957 by C. Northcote Parkinson

Copyright © 2011 by the Estate of C. Northcote Parkinson

La legge di Parkinson

Copyright © 2011 Monti & Ambrosini S.r.l.

Via Renato Paolini, 96 – 65124 Pescara

Traduzione italiana e note: Andrea Monti

Post scriptum all'edizione italiana: Cinquant'anni dopo

Copyright © 2011 Giancarlo Livraghi

Il disegno in copertina è di Luigi Salerni © 2011

Redazione e impaginazione: Luigi Salerni

Prima edizione italiana Monti & Ambrosini S.r.l.: gennaio 2011

ISBN: 978-88-89479-16-2

Indice

Prefazione	9
1 – La legge di Parkinson o <i>La piramide crescente</i>	13
2 – La lista ristretta o <i>I principi della selezione</i>	25
3 – Presidenti e comitati o <i>Il coefficiente di inefficienza</i>	43
4 – Il volere del popolo o <i>L'assemblea generale annuale</i>	55
5 – Analisi personologica o <i>La formula del cocktail</i>	65
6 – Alta finanza o <i>Il punto di svanimento degli interessi</i>	75
7 – Dalla catapecchia alla Packard o <i>La formula del successo</i>	85
8 – Piante e piante o <i>Gli uffici dell'amministrazione</i>	95
9 – Geloincompetenza o <i>La paralisi spasmodica</i>	109
10 – Il momento della pensione o <i>L'età del ritiro</i>	125
 Post scriptum all'edizione italiana	
Alcune citazioni	141
Cinquant'anni dopo	151

Nota del traduttore

Parkinson's Law ha più di cinquant'anni.

*Ma pur essendo ancora un libro di grande
attualità, è nello stesso tempo profondamente
radicato nella storia, nella cultura
e nella politica dell'Inghilterra di quell'epoca.*

*Di conseguenza, molte fra le citazioni e le notazioni
contenute nel manoscritto sarebbero risultate
incomprensibili per il lettore italiano.*

*La traduzione, per quanto possibile,
è stata quindi integrata con un apparato di note
che consentisse di colmare gli inevitabili vuoti.*

*Questo libro non avrebbe mai visto la luce
senza l'aiuto di Simon Vickhar grazie al quale,
dopo due anni di vane ricerche, è stato possibile
rintracciare Charles Parkinson, erede dell'autore,
che ringrazio per avere concesso i diritti di traduzione.*

*Grazie anche a Giancarlo Livraghi, Giacomo
Sinibaldi e a Leonardo Biondi per i commenti
e l'aiuto nella revisione della traduzione.*

*Qualsiasi eventuale errore o incoerenza
nel testo è solo responsabilità del traduttore
e non dell'autore, che ha espresso le sue idee
con straordinaria chiarezza.*

Andrea Monti
Pescara, gennaio 2011

Per Ann

Prefazione

Ai giovani, agli insegnanti e anche a chi scrive libri di storia costituzionale, politica o attualità, il mondo appare più o meno come un posto razionale. Costoro rappresentano l'elezione dei parlamentari come una libera scelta fra coloro che il popolo ritiene degni di fiducia. Descrivono il processo grazie al quale i migliori e i più saggi vengono scelti per diventare ministri del governo. Immaginano il modo in cui i capitani d'industria, scelti senza costrizione dagli azionisti, attribuiscono responsabilità manageriali a quei soggetti che hanno dato prova di capacità in ruoli più umili. Esistono libri in cui queste assunzioni sono spavalamente dichiarate o implicitamente sottintese.

Per quelli, dall'altro lato, che hanno una qualche esperienza di come vanno le cose, queste assunzioni sono semplicemente ridicole. I solenni conclavi dei saggi e dei buoni sono dei puri fantasmi nella mente del pedagogo.

È cosa giusta, quindi, lanciare un preciso segnale di allarme sull'argomento. Che Dio ci scampi dal pericolo che gli studenti smettano di leggere libri sulla scienza dell'amministrazione pubblica o della gestione d'impresa. L'importante è che questi libri siano classificati come opere di fantasia. Così, piazzati fra i lavori di Rider Haggard o H.G. Wells, confusi con volumi che trattano di uomini-scimmia e navi spaziali, non potranno far male a nessuno.

Viceversa, se questi libri fossero esposti in altre sezioni delle biblioteche, potrebbero fare più danno di quanto sembrerebbe possibile a prima vista.

Costernato dalla consapevolezza di cosa le altre persone considerino essere la verità sui dipendenti pubblici o i progetti urbanistici, di tanto in tanto ho cercato di illustrare, a chi si fosse dimostrato interessato, uno sprazzo di realtà.

Il lettore arguto avrà intuito che questi sprazzi di realtà sono il frutto di un'esperienza fuori dall'ordinario. Considerando, tuttavia, che qualche altro lettore sarà dotato di minor discernimento rispetto ad altri, ho fatto – di quando in quando – riferimento alla grande quantità di ricerche che stanno alla base delle mie teorie.

Lascio alla fantasia del lettore immaginare i grafici appesi ai muri, gli schedari, le macchine calcolatrici, i regoli calcolatori e i libri che – egli suppone – sono un indispensabile punto di partenza per studi come questo.

Che il lettore sia, dunque, convinto che la realtà è molto, molto più modesta della sua immaginazione, e che le verità che gli sono rivelate in questo libro non sono soltanto opera di un ingegno – ammettiamolo – particolarmente dotato, ma anche di un'ampia e costosa struttura di ricerca.

Certo, un lettore distratto potrebbe eccepire che gli esperimenti e i calcoli sui quali si basano queste teorie avrebbero richiesto una descrizione più precisa. Ma un volume del genere – gli andrebbe detto – sarebbe stato così complesso da richiedere più tempo per leggerlo e più soldi per comprarlo.

È vero, ognuno dei capitoli del libro è il frutto di anni di paziente ricerca, ma questo non significa che sull'argomento sia stata scritta l'ultima parola.

Una recente scoperta in ambito militare – il numero dei nemici uccisi è inversamente proporzionale al numero dei generali della propria fazione – ha spalancato nuovi percorsi di analisi.

Da poco è stato attribuito un nuovo significato alla illeggibilità delle firme, nel tentativo di calcolare il momento della carriera di un dirigente in cui la scrittura a mano risulta priva di senso perfino al dirigente che la verga.

Nuovi sviluppi emergono quasi ogni giorno, il che rinforza la convinzione che la prossima edizione di questo libro prenderà velocemente il posto della prima.

Vorrei ringraziare gli editori che mi hanno dato il permesso di ripubblicare alcuni dei saggi che ho ripreso in questo libro. Ciò vale, in primo luogo, per il direttore di *The Economist*, il settimanale tramite il quale *La legge di Parkinson* è stata per la prima volta rivelata all'umanità. Di lui mi professo debitore per avermi consentito di riutilizzare i saggi su *Direttori e comitati* e su *Il punto della pensione*. Alcuni degli altri articoli sono stati pubblicati da *Harper's Magazine* e *The Reporter*.

Ringrazio l'editore Houghton Mifflin Co., che ha pubblicato la versione originale di questo libro negli Stati Uniti, per il suo incoraggiamento senza il quale avrei osato poco e ottenuto ancora meno.

Infine, desidero lasciare traccia della gratitudine che provo nei confronti dei grandi matematici, la cui scienza ha – occasionalmente – accecato il lettore e ai quali (ma per altre ragioni) è dedicato questo libro.

Cyril N. Parkinson
Singapore, 1958

1 – La legge di Parkinson o *La piramide crescente*

Il lavoro si espande fino a occupare tutto il tempo a disposizione per completarlo. O, come dice il proverbio, “l’uomo più occupato è quello che ha tempo da perdere”. Un’anziana nobildonna potrebbe impiegare un giorno intero per scrivere alla nipote che vive a Bognor Regis.¹ Le ci vorranno un’ora bella e buona per cercare il foglio, un’altra ora per dare la caccia agli occhiali, mezz’ora per trovare l’indirizzo, un’ora e un quarto per comporre il testo e venti minuti per decidere se uscire con l’ombrello per andare a imbucare la cartolina nella cassetta delle lettere dall’altro lato della strada. Possiamo concludere, dunque, che il carico di un’attività che impegnerebbe una persona indaffarata per non più di tre minuti, in altri può provocare un’intera giornata di ansia, dubbio e sfinimento.

Che qualsiasi lavoro (specie se burocratico) richieda tempi molto variabili è, dunque, assodato. Ma per capire appieno le implicazioni di questo fatto bisogna rendersi conto che fra un compito da svolgere e la numerosità dello staff che se ne deve occupare non c’è praticamente alcuna relazione.

¹ Piccola cittadina del Sussex occidentale, si affaccia sulla costa sud dell’Inghilterra. Guadagnò una certa notorietà quando, nel 1929, fu scelta come luogo di convalescenza di Re Giorgio V.

D'altra parte, la mancanza di attività concreta non equivale, di per sé, al trastullarsi così come l'inazione non è sintomo di assenza di lavoro. E pur essendo ampiamente noto che il da farsi cresce in importanza e complessità in rapporto diretto al tempo che deve essere impiegato, nessuno si è mai soffermato sulle conseguenze più generali di questo assunto (specie nel settore della pubblica amministrazione).

Politici e contribuenti hanno ritenuto (pur con qualche occasionale momento di dubbio) che la crescita del numero di pubblici impiegati fosse la conseguenza dell'aumento del carico di lavoro. Dal canto loro, i cinici che hanno messo in discussione questa credenza si sono convinti che la moltiplicazione dei funzionari abbia piuttosto consentito ad alcuni di questi ultimi di cullarsi nell'ozio, oppure a tutti di lavorare meno.

In questo dibattito, tuttavia, la fede e il dubbio sembrano equamente malriposti. Il fatto è che non c'è alcuna relazione fra il numero degli addetti e la quantità di lavoro da fare. Come spiega la legge di Parkinson, la crescita dei dipendenti di una struttura sarebbe la stessa anche se il carico di lavoro dovesse aumentare, diminuire o addirittura sparire del tutto. L'effettiva importanza della legge di Parkinson sta nel fatto che studia la crescita del numero di lavoratori basandosi sull'analisi dei fattori che, appunto, influenzano questo accrescimento.

Nelle prossime pagine analizzeremo i dati statistici che sono alla base di questa legge appena ² scoperta, anche se per il lettore comune sarà certamente di maggior interesse capire perché accade ciò che dice la legge di Parkinson.

² Il libro *Parkinson's Law* fu pubblicato per la prima volta nel 1957.

Senza entrare negli aspetti tecnici (che pure non sono pochi) possiamo in primo luogo rilevare, in chi lavora per strutture complesse, l'intervento di due particolari spinte motivazionali. Per quanto ci interessa, possiamo esprimerle in due affermazioni quasi assiomatiche:

- 1) *un funzionario vuole moltiplicare i propri subordinati e non i propri rivali;*
- 2) *i funzionari generano lavoro (inutile) l'uno per l'altro.*

Per capire il fattore 1) dobbiamo immaginare la situazione di un dipendente pubblico che chiameremo A, convinto di essere sovraccarico di lavoro. Che questo sovraccarico sia reale o immaginario non rileva ma, *en passant*, dobbiamo osservare che la sensazione (o illusione) di A potrebbe facilmente derivare dal cominciare a perdere colpi: un normale sintomo della mezza età.

In termini generali, tre possono essere i rimedi per questo sovraccarico di lavoro (immaginario o reale che sia). Egli potrebbe dare le dimissioni, potrebbe dividere il lavoro con un collega chiamato B, oppure potrebbe chiedere l'assistenza di due subordinati, C e D. Nella storia non risultano esempi di un qualsiasi A che abbia mai scelto qualcosa di diverso dalla terza opzione. Dimettendosi – è l'ipotesi 1) – egli si giocherebbe la pensione. Coinvolgendo B che si trova al suo stesso livello gerarchico – ipotesi 2) – avrebbe soltanto dato spazio a un potenziale concorrente per la promozione al posto di W (il superiore di A e B), che si libererà quando anche W, alla fin fine, dovrà ritirarsi. Dunque A preferirà piuttosto avere due assistenti, C e D. Essi diventeranno parte del suo flusso di attività e, dividendo in modo impermeabile i compiti tra C e D, egli avrà il merito di essere l'unico a sapere cosa stia effettivamente accadendo.

In questa fase dell'analisi è fondamentale comprendere che C e D sono, e non potrebbe essere diversamente, inseparabili. Nominare soltanto C sarebbe stato impossibile. Perché? Perché così facendo, C da solo avrebbe dovuto dividere il lavoro con A e avrebbe quindi acquisito più o meno quello stesso *status* che prima era stato negato a B; uno *status* che avrebbe ancora maggior rilevanza se C fosse l'unico successore possibile di A. I subordinati devono quindi essere almeno due (o più) e mantenuti sotto pressione dalla paura che qualcun altro possa essere promosso al posto loro.

Quando – ed è solo questione di tempo – C comincerà a lamentarsi di essere sopraffatto dal lavoro, A con il supporto di C chiederà due assistenti per aiutare quest'ultimo. Ma nello stesso tempo A, per evitare attriti interni, dovrà preoccuparsi di suggerire la nomina di altri due assistenti a supporto di D che versa in condizioni analoghe a quelle di C. Con l'assunzione di E, F, G e H, la promozione di A è oramai cosa fatta.

Ora, sette funzionari svolgono il lavoro che in origine era gestito da uno solo. Ed è a questo punto che entra in gioco il fattore 2). I sette collaboratori sono così impegnati a lavorare fra di loro da non avere tempo per altro; dunque A dovrà lavorare più duramente di prima, come dimostra l'esempio che segue.

Una pratica da evadere potrebbe atterrare senza una regola particolare sulla scrivania di uno qualsiasi dei suoi collaboratori, diciamo il funzionario E. Questi decide che la questione è competenza di F, che spedisce a C una bozza di risposta. C la modifica pesantemente prima di incontrare D, che a sua volta chiede a G di occuparsene. Ma – coincidenza – è proprio il momento delle ferie di G, il quale inoltra il documento ad H, che prepara una minuta firmata poi da D e restituita a C, che

apporta al testo le modifiche concordate, predisponendo quindi la nuova versione da sottoporre finalmente ad A.

E cosa farà A, a questo punto? Di certo avrebbe ogni ragione per approvare il documento senza neanche leggerlo, visto che gli passa per la testa un mare di altre cose. Avendo saputo che l'anno successivo prenderà finalmente il posto di W, deve porsi il problema di scegliere il proprio successore fra C e D; ha dovuto concedere le ferie a G anche se quest'ultimo non aveva, a stretto rigore, il diritto di farlo.

E ancora, si chiede preoccupato, al contrario, se non fosse stato il caso di dare un po' di riposo ad H per ragioni di salute – da qualche tempo, infatti, ha un brutto colorito e non solo per i suoi problemi familiari. Poi bisogna valutare la questione dello straordinario di F, da corrispondergli per l'intera durata della conferenza, e la richiesta di trasferimento di E, che vuole andare a lavorare al Ministero dell'assistenza sociale. D è invischiato in una relazione con una dattilografa sposata – almeno così dicono i pettegolezzi dell'ufficio – mentre G ed F, nessuno sembra sapere il perché, non si rivolgono più la parola.

Quindi A potrebbe essere tentato di firmare la bozza di C senza tergiversare oltre e chiudere così la questione. Ma A è una persona coscienziosa. È assalito senza tregua dai problemi che i suoi collaboratori hanno creato a loro stessi e a lui (provocati dalla semplice esistenza di questi funzionari).

Non è certamente il tipo che si tira indietro di fronte alle proprie responsabilità: legge con attenzione il documento, cancella i pedanti paragrafi aggiunti da C e H, e ripristina la forma che il competente (ma caudico) F aveva usato in prima stesura. Poi dà una sistemata all'inglese – nessuno di questi giovani è in grado di usare le regole della grammatica

– e finalmente ottiene il documento che avrebbe scritto se C e H non fossero mai venuti a lavorare alle sue dipendenze.

Per raggiungere lo stesso identico risultato ci sono volute molte più persone e molto più tempo. Nessuno è stato con le mani in mano o le braccia conserte. Tutti hanno fatto del loro meglio. In compenso è stato sprecato un mare di tempo in lavoro inutile prima che A abbia potuto lasciare il suo posto di lavoro e cominciare il viaggio di ritorno verso Ealing.³

Le ultime luci dell'ufficio si spengono nel tramonto incipiente, che segna la fine di un altro massacrante giorno di burocrazia. Fra gli ultimi ad andare via, A – spalle curve e sorriso amaro – medita sul fatto che il “tirare tardi”, come i capelli grigi, è una delle punizioni riservate a chi ha successo.

Da questa descrizione delle forze in gioco lo studioso di scienze sociali dovrà concludere che funzionari e assistenti sono necessariamente costretti alla moltiplicazione.

Nulla è stato ancora detto, tuttavia, sulla definizione del probabile arco di tempo fra la data in cui A viene assunto e quella a partire dalla quale possiamo calcolare esattamente la durata dell'attività pensionabile di H.

Esiste, in proposito, una gran mole di dati statistici, ed è proprio da questi studi che deriva la legge di Parkinson.

Lo spazio a disposizione non consente di entrare come si dovrebbe nel dettaglio, ma il lettore troverà certamente interessante sapere che questa ricerca è nata nell'ambito delle analisi dei bilanci della Marina militare.

La scelta è caduta su questi dati perché le responsabilità dell'Ammiragliato erano misurabili molto meglio di quelle, per

³ Ealing è un sobborgo di Londra, situato a ovest di Charing Cross.

esempio, del Board of Trade.⁴ Si trattava, in definitiva, di una banale questione di numeri e tonnellaggio, come dimostrano alcuni dati caratteristici. Nel 1914 la forza della Marina poteva essere quantificata in 146.000 ufficiali e marinai e, per quanto riguarda l'arsenale, in 3.249 tra funzionari e assistenti e 57.000 lavoratori. A partire dal 1928, c'erano soltanto 100.000 ufficiali e marinai e 62.439 lavoratori dell'arsenale, ma il numero dei funzionari e degli addetti all'arsenale già raggiungeva le 4.558 unità. La forza delle navi da guerra era una mera frazione di quella disponibile nel 1914 – meno di 20 corazzate, comparate alle precedenti 62. Nello stesso periodo il numero dei funzionari dell'Ammiragliato era cresciuto da 2.000 a 3.569, costituendo (come è stato rilevato) “una magnifica marina di terra”.

Questi numeri si capiscono meglio con una tabella:

Classificazione	Anno		Aumento o decremento %
	1914	1928	
Corazzate in ordine	62	20	– 67,74
Ufficiali e marinai	146,000	100,000	+ 31,50
Addetti agli arsenali	57,000	62,439	– 9,54
Personale amministrativo arsenali	3,249	4,558	+ 40,28
Personale dell'Ammiragliato	2,000	3,569	+ 78,45

⁴ Il Board of Trade è un comitato sorto in seno al Privy Council (un organismo con funzioni consultive del Governo inglese, composto da parlamentari ed ex parlamentari eletti alla House of Commons o alla House of Lords) nato nel XVII secolo che, nel corso del tempo, si è evoluto fino a trasformarsi in una struttura governativa afferente al Ministero del commercio e dell'innovazione.

Rumoreggiavano critiche, all'epoca, secondo le quali c'erano più burocrati che combattenti. Ma questo non rileva ai nostri fini perché ciò di cui dobbiamo renderci conto è che i 2.000 funzionari del 1914 sono diventati i 3.569 del 1928 e che questa loro crescita non aveva nulla a che vedere con l'incremento del loro lavoro.

È un fatto che in questo arco di tempo la Marina ha subito una riduzione di circa un terzo nella forza e di due terzi nelle navi da guerra. Non che, a partire dal 1922, ci si aspettasse un incremento, visto che il totale delle navi (a differenza di quello dei funzionari) era limitato dal Trattato Navale di Washington⁵ proprio di quell'anno. Dunque, abbiamo un incremento del 78% in quattordici anni, con una crescita annua media del 5,6% rispetto al totale iniziale. Ma in concreto, come vedremo, le percentuali di questi aumenti non furono così regolari. In questa fase è tuttavia opportuno concentrarsi sul tasso di crescita in un preciso arco di tempo.

Possiamo affermare che la crescita del totale dei dipendenti pubblici sia descritta da una legge? Può valere la pena ricordare che il periodo del quale ci stiamo occupando fu caratterizzato da una rapida evoluzione della tecnologia navale. L'utilizzo di macchine volanti non era più un vezzo riservato alle stravaganti eccentricità di qualcuno. Gli apparati elettrici si moltiplicavano in numero e complessità. Se non esplicitamente accettati, i sottomarini erano quantomeno tollerati. Anche gli ingegneri cominciarono a essere considerati quasi come esseri umani.

⁵ Il *Washington Naval Treaty* fu firmato nel 1922 da USA, Inghilterra, Giappone, Francia e Italia per tentare di arginare la corsa alla creazione di flotte di navi da guerra che cominciò dopo la prima guerra mondiale.

In un'epoca così rivoluzionaria sarebbe stato ragionevole aspettarsi che i magazzinieri avessero avuto inventari molto complessi da elaborare. Non ci saremmo affatto stupiti di vedere aumentare le buste paga di progettisti, disegnatori, tecnici e scienziati. Ma loro, i funzionari addetti all'arsenale, crebbero solo del 40%, mentre quelli di Whitehall ⁶ quasi dell'80%. Per ogni nuovo caposquadra o ingegnere assunto a Portsmouth ⁷ prendevano servizio un paio di nuovi assistenti a Charing Cross. ⁸

Con questi dati a disposizione potremmo essere tentati di trarre una prima conclusione affermando che il tasso di crescita dello staff amministrativo è con buona probabilità doppio di quello tecnico in un periodo in cui l'unica forza realmente necessaria (in questo caso, i marinai) era ridotta del 31,5%.

È stato dimostrato statisticamente, tuttavia, come questa ultima percentuale sia irrilevante. I funzionari si sarebbero moltiplicati anche se di marinai non ci fosse stata nemmeno l'ombra. Sarebbe interessante seguire l'ulteriore crescita per via della quale gli 8.118 funzionari dell'Ammiragliato in forza nel 1935 diventarono 33.788 nel 1954. Ma, in un periodo di declino imperiale, è più utile studiare lo staff dell'Ufficio Coloniale.

Lo studio delle statistiche dell'Ammiragliato è reso più complicato dalla presenza di alcuni fattori (come, per esempio,

⁶ Whitehall è il nome di un'importante arteria londinese, situata nella zona di Westminster, dove si trovano molti uffici pubblici, dall'Ammiragliato alla residenza del Primo Ministro.

⁷ Importante base navale militare, che ospita il quartier generale della Marina militare e dei Commando della Royal Navy.

⁸ Punto nevralgico di Londra, in cui convergono le strade in cui sono collocati importanti sedi istituzionali e amministrative britanniche.

l'esistenza della flotta aerea) che rendono difficile confrontare un anno con un altro. La crescita dell'Ufficio Coloniale, invece, è più interessante perché è puramente amministrativa.

Ecco i dati:

Anno	1935	1939	1943	1947	1954
Staff	372	450	817	1139	1661

Prima di calcolarne il tasso di crescita, è importante notare che, negli ultimi vent'anni, l'estensione delle competenze di questo ufficio è stata tutt'altro che stabile. Fra il 1935 e il 1939 i territori delle colonie rimasero pressoché inalterati in estensione e popolazione. Si ridussero notevolmente, invece, nel 1943 per via della guerra e poi crebbero nuovamente nel 1947; ma anno dopo anno si restrinsero nuovamente, man mano che le colonie acquisivano l'indipendenza.

Sarebbe logico dedurre che questi mutamenti negli obiettivi dell'Impero abbiano influenzato la dimensione dell'apparato amministrativo centrale. Ma un'occhiata ai numeri è sufficiente a convincerci che il totale dei componenti dello staff rappresenta nient'altro che le differenti fasi di un incremento inevitabile. Un incremento che, per quanto collegato a quello di altri uffici, non ha nulla a che vedere con la dimensione, o l'esistenza stessa, dell'Impero in quanto tale.

Quali sono le percentuali di crescita? Per rispondere alla domanda dobbiamo ignorare il rapido incremento di organico che ne accompagnò la diminuzione di responsabilità durante la seconda guerra mondiale.

Dovremmo piuttosto concentrarci sui tassi di crescita in tempo di pace: più del 5,24% fra il 1935 e il 1939, e 6,55% fra il 1947 e il 1954. Vale a dire un aumento medio su base annua del 5,89%, molto simile a quello già registrato a proposito dell'Ammiragliato fra il 1914 e il 1928.

Tornando al punto, è utile dire che analisi ulteriori e più approfondite sul tema sarebbero fuori luogo in uno studio come questo. La speranza è, tuttavia, di avere abbastanza materiale per raggiungere, almeno in prima approssimazione, una misura dell'intervallo di tempo fra l'assunzione di un funzionario e quella successiva dei suoi due (o più) assistenti.

I risultati di tutte le ricerche finora portate a termine sulla pura accumulazione di personale indicano una percentuale di crescita annua pari al 5,75%. Assodato questo fatto, è ora possibile enunciare matematicamente la legge di Parkinson: in un qualsiasi ufficio della pubblica amministrazione non realmente in guerra, ci si può attendere che l'incremento del personale segua questa formula:

$$x = \frac{2k^m + l}{n}$$

dove, se k è il numero dei funzionari che cercano di ottenere una promozione tramite la nomina di subordinati, l è la differenza fra l'età di assunzione e quella di pensione, m è il numero totale di ore-uomo dedicate a gestire le richieste all'interno dell'ufficio ed n è il numero delle unità in concreto amministrate, x sarà il numero delle persone da assumere *ex novo* ogni anno.

I matematici si renderanno subito conto, naturalmente, che per calcolare l'incremento percentuale dovranno moltiplicare x per 100 e dividere per il totale dell'anno precedente (y) e dunque:

$$\frac{100 (2k^m + l)}{y^n} \%$$

Il risultato sarà invariabilmente in un intervallo che va dal 5,17 al 6,56%, a prescindere da qualsiasi variazione nella quantità di lavoro (casamai ce ne fosse) da svolgere.

La scoperta di questa formula e del principio generale sul quale è basata è, naturalmente, priva di valore politico. Non sono stati fatti tentativi per indagare se gli uffici *devono* per forza aumentare le loro dimensioni. Chi sostiene che questa crescita sia essenziale per raggiungere la piena occupazione è pienamente legittimato a farlo. Allo stesso modo, chi dubita della stabilità di un'economia basata sulla lettura delle bozze che rimbalzano da un ufficio all'altro ne ha diritto.

Non siamo ancora in grado di calcolare il rapporto che dovrebbe esistere fra amministratori e amministrati, ma a prescindere dal fatto che questo numero ci sia noto, abbiamo sufficienti elementi per trovare una formula per sapere quanti anni trascorreranno prima di raggiungere il numero in questione, anche a prescindere dal tipo di organizzazione oggetto di studio.

Ancora una volta, è bene tenerlo a mente, questo risultato non avrà alcun valore politico. E non si evidenzierà mai abbastanza come la legge di Parkinson sia una pura scoperta scientifica, inapplicabile, se non in teoria, alla politica di oggi.

Non è compito del botanico sradicare le erbacce. Per quanto lo riguarda, ha già raggiunto un risultato se è in grado di dirci quanto rapidamente crescono.

Post scriptum
all'edizione italiana

Alcune citazioni

Cinquant'anni dopo

Alcune citazioni

I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

Costituzione della Repubblica italiana

Gli umani, dotati pressoché soli, della capacità di imparare dalle esperienze altrui, sono altrettanto degni di nota per la loro evidente incapacità di usare questo talento.

Douglas Adams

Se fossi stato presente alla creazione, avrei dato qualche utile consiglio per una migliore organizzazione dell'universo.

Alfonso X Re di Castiglia

*Il denaro è immensamente potente.
Rende nobile anche un uomo inutile.*

Bacchilide

Di solito, le cose orribili fatte con la scusa che il progresso le esige non sono affatto progresso, ma solo cose orribili.

Russell Baker

LA LEGGE DI PARKINSON

La burocrazia è un gigantesco meccanismo manovrato da pigmei.
Honoré de Balzac

*Sarai veramente cresciuto quando, per la prima volta,
avrà veramente riso di te stesso.*

Ethel Barrymore

Nulla accade, nessuno va, nessuno viene. È terribile.
Samuel Beckett

*Oggi, più che mai, le persone colte hanno il dovere
di seminare dubbi, non di raccogliere certezze.*

Norberto Bobbio

*Chiunque pensi che, in un mondo finito,
una crescita esponenziale possa continuare per sempre
è un pazzo oppure un economista.*

Kenneth Boulding

Che la lingua non corra mai più veloce del pensiero.
Chilone

Non c'è niente di male nel cambiare, se lo si fa nella direzione giusta.
Winston Churchill

La semplicità è la forma della vera grandezza.

Francesco De Sanctis

*Molto di quello che chiamiamo management
non è altro che rendere difficile il lavoro delle persone.*

Peter Drucker

*Se torturi i numeri abbastanza a lungo,
confesseranno qualsiasi cosa.*

Gregg Easterbrook

La burocrazia è la morte di tutti i lavori importanti.

Albert Einstein

La follia è fare sempre le stesse cose e aspettarsi risultati diversi.

Albert Einstein

Sapere tante cose non è sinonimo di intelligenza.

Eraclito

*Quando un esercito vince in battaglia,
il merito è del generale anche se è l'unico
che durante la pugna è rimasto in disparte.*

Euripide

LA LEGGE DI PARKINSON

*Chi non vale, quando si incensa da solo,
inganna gli estranei ma fa ridere chi lo conosce.*

Fedro

*Molte persone sprecano più tempo ed energia girando
attorno ai problemi invece di provare a risolverli.*

Henry Ford

Quando hai finito di cambiare, sei finito.

Benjamin Franklin

*L'unica funzione delle previsioni economiche
è dare all'astrologia una patente di rispettabilità.*

John Kenneth Gailbraith

Sii tu stesso il cambiamento che vuoi vedere nel mondo.

Mahatma Ghandi

*Quando gli uomini sono più arroganti e sicuri di loro stessi,
è in quel momento che, di regola, commettono errori.*

David Hume

*Che gli uomini non imparino granché dalle lezioni della Storia
è la più importante delle lezioni di Storia.*

Aldous Huxley

L'uomo medio non esiste nella vita reale.

Aldous Huxley

*Ogni rivoluzione evapora, per lasciare al suo posto
solamente una fangosa burocrazia.*

Franz Kafka

*La macchina amministrativa del governo
è stata descritta come un meraviglioso strumento
per lavorare meno e che rende possibile
a dieci persone fare il lavoro di una sola.*

John Maynard Keynes

*La stupidità nasce dall'aver una risposta per tutto.
La saggezza nasce dall'aver una domanda per tutto.*

Milan Kundera

*C'è una sostanziale e pericolosa alleanza
fra un eccesso di burocrazia e una proliferazione
di comportamenti che vanno dalla piccola scorrettezza
alla grande criminalità.*

Giancarlo Livraghi

*Il primo modo per valutare l'intelligenza di un principe
è vedere di quali uomini si circonda.*

Niccolò Machiavelli

LA LEGGE DI PARKINSON

*Vince solo chi mette la vela dove soffia il vento.
Mai chi pretende che soffi il vento dove mette la vela.*

Antonio Machado

*Il male provocato dalla burocrazia, del quale essa stessa,
normalmente, muore è la routine.*

John Stuart Mill

*Siamo saturi di informazioni,
ma disperatamente affamati di conoscenza.*

John Naisbitt

*Ogni corpo permane nel suo stato di quiete
o di moto rettilineo uniforme,
a meno che non sia costretto a mutare stato
da una forza che gli viene impressa.*

Isaac Newton

*Ogni cambiamento è oggetto di opposizione
perché i burocrati hanno un preciso interesse
a preservare il caos in cui esistono.*

Richard Nixon

*Entrare nella pubblica amministrazione
è una meta molto ambita, ma è per i privi di ambizione,
gli indolenti e gli incapaci che rappresenta un desiderio primario.*
dal Rapporto Northcote-Trevelyan

Adatta le cose a te, invece di adattarti alle cose.

Orazio

Diventano putride le acque immote.

Ovidio

Niente può nascere dal niente, niente può finire in niente.

Persio

*In una gerarchia le persone vengono promosse
fino al loro livello di incompetenza.*

Laurence Peter

*Molte gerarchie, oggi, sono così soffocate da regole
e tradizioni . . . che i loro dirigenti le guidano
nello stesso senso in cui una polena pilota una nave.*

Laurence Peter

Preso la decisione, è fastidioso rinviare il da farsi.

Petronio Arbitro

I fatti sono la misura del valore di un uomo.

Pindaro

*Evita di fare ciò che non sai,
ma apprendi tutto ciò che occorre.*

Pitagora

LA LEGGE DI PARKINSON

*Gli ignoranti e privi di conoscenza del Vero,
come anche quelli che hanno trascorso la vita a studiare,
non sarebbero mai in grado di governare un Paese.*

Platone

Se c'è qualcosa da fare, fallo.

Plauto

Non andare oltre la scarpa, o ciabattino.

Plinio il vecchio

Se c'è esagerazione, c'è anche il male.

Quintiliano

Troppa novità conferisce caos, troppa regolarità dà la morte.

Matteo Rampin

*Chi si dedica troppo alle minuzie
diventa incapace di occuparsi delle grandi cose.*

François de La Rochefoucauld

*Siamo su un treno che va a trecento chilometri all'ora,
non sappiamo dove ci sta portando e, soprattutto,
non ci siamo accorti che non c'è il macchinista.*

Carlo Rubbia

È opportuno riflettere e dopo averlo fatto agire con decisione.
Sallustio

*La burocrazia non è un ostacolo alla democrazia,
ma il suo inevitabile complemento.*
Joseph Schumpeter

Un lavoro fatto con il mal di pancia vale poco e niente.
Seneca

*Chi è dotato di qualche sapere presto diventa arrogante
e si crogiola nella convinzione che gli altri lo considerano saggio.*
Yamamoto Tsunetomo

Il dubbio non è piacevole, ma la certezza è ridicola.
Voltaire

Senza allontanarsi dalla regola non è possibile il progresso.
Frank Zappa

*La suprema abilità non è ottenere cento vittorie in cento battaglie.
La suprema abilità è sconfiggere il nemico senza combattere.*
Su Zu

Cinquant'anni dopo

Questo è un libro scomodo. Irrita i teorici per il suo stile poco “accademico”, dispiace agli agiografi per la sua irritante satira, è sgradito ai potenti e ai prepotenti perché dice troppe sgradevoli verità. Era “importuno” anche cinquant'anni fa, ma ora è troppo facile “dimenticarlo”, con la scusa che è vecchio – o che, per alcuni aspetti, riguarda in particolare la situazione in un solo paese.

Invece è più che mai di attualità. Ed è uno di quei rari libri che hanno l'insolita capacità di approfondire argomenti complessi trattandoli con lucida semplicità – e con una notevole dose di umorismo. Cosa che lo rende ancora più antipatico a chi manca di quelle doti essenziali che sono l'autocritica e l'autoironia.

È vero che la prospettiva e lo stile dell'autore sono tipicamente inglesi. E che gli esempi si riferiscono a fatti di quei tempi. Ma la sostanza è valida comunque e dovunque. Con alcuni peggioramenti che neppure un energico critico come Cyril Northcote Parkinson poteva prevedere.

Era un libro fastidioso, irritante, sconcertante all'epoca della sua prima pubblicazione. Lo è ancora di più nella situazione di oggi.

Parkinson descriveva le disfunzioni provocate da un continuo – quanto inutile – allargamento delle strutture, con una crescente complicazione dei rapporti interni. E spiegava

come un'organizzazione possa essere impegnata a tempo pieno a comunicare (spesso male) solo con se stessa, senza produrre alcuna attività significativa per il mondo esterno.

Oggi quei problemi rimangono, ma il quadro è ancora più complesso. In un'epoca in cui le riduzioni di personale sono un frequente strumento per far crescere i profitti di breve periodo (e le imperversanti fusioni, acquisizioni o concentrazioni si traducono, quasi sempre, in "tagli" di struttura) accade anche il contrario: cioè che le dimensioni delle organizzazioni si riducano per motivi non funzionali – e troppo spesso senza correggere il sovraccarico di apparati inutili e ingombranti.

Questa bizzarra mescolanza di bulimia e anoressia è uno dei malanni più gravi che oggi affliggono le organizzazioni (pubbliche o private) e specialmente le più grandi.

Il fatto fondamentale è che un'organizzazione, come se fosse un organismo vivente, tende a crescere e a riprodurre se stessa. Con una possibilità di sopravvivenza che può essere di decenni, secoli o millenni.

Ma, se la vita ha un valore in quanto tale, non è così per le imprese (o altre organizzazioni pubbliche o private) che meritano di esistere solo se hanno un ruolo utile ad altri – e alla società in generale. Questa è una costante in tutte le aggregazioni umane, indipendentemente dal fatto che siano motivate dal profitto o basate su altre premesse, come ruoli istituzionali, sociali, politici o di pubblico servizio.

Fra le osservazioni di Parkinson c'è il fatto che il grado di attenzione dedicato a un problema dai vertici di un'impresa è inversamente proporzionale alla sua reale importanza. (Nel caso della politica – e delle strutture pubbliche – è ancora

peggio). Può non essere una regola fissa, ma per chi sa come funzionano davvero le organizzazioni è facile constatare che questo è un fenomeno molto frequente. Con conseguenze che sarebbero comiche se non fossero disastrose.

Una disfunzione che si combina spesso con *The Law of Triviality* ("legge delle minuzie" – capitolo 6) è definita da Parkinson in un altro suo libro, *The Law of Delay* (1970) cioè la "legge del rinvio". Quando c'è un problema serio, urgente, impegnativo e complesso si evita di affrontarlo, delegandolo a qualcun altro oppure chiedendo ulteriori approfondimenti, fino a quando diventa irrimediabile. Di questa sindrome si potrebbero citare molti vistosi esempi, nella storia di tutti i tempi come nelle cronache quotidiane dei nostri giorni.

Nel clima di fretta esasperata in cui ci troviamo oggi sembra che questo problema non esista, ma la verità è che continua – e si sta aggravando.⁷⁵ L'urgenza immaginaria e immotivata porta spesso a trascurare tutto ciò che non sembra avere una soluzione immediatamente disponibile. La conseguenza è che si commettono contemporaneamente due errori: si decide affrettatamente su cose che meriterebbero un maggiore approfondimento, mentre si rimandano decisioni che sarebbe stato meglio prendere al momento giusto.

Il marasma risultante produce maggiore fretta, insieme a una congerie di problemi che sarebbero stati evitabili se affrontati in tempo. Così si perpetua e si moltiplica di continuo un circolo vizioso praticamente ingestibile.

Non è difficile constatare fenomeni come questi in situazioni che hanno prodotto risultati fallimentari. Ma il fatto

⁷⁵ Vedi *La stupidità e la fretta*, capitolo 16 di *Il potere della stupidità*, terza edizione, Monti & Ambrosini, 2008.

è che una profonda degenerazione dei sistemi decisionali affligge anche molte organizzazioni che sembrano ancora sopravvivere – fino a quando chi non ha notato quanto le termiti della malagestione ne abbiano logorato le strutture si meraviglierà, troppo tardi, del loro improvviso collasso.

Una sindrome non meno pericolosa è quella definita da Parkinson in un altro dei suoi libri, *The Law and the Profits* (1960). Afferma che “*expenditure grows to meet income*”. Ma la sua *Law of Profit* è un po’ troppo mite. È ampiamente constatato che può essere peggio: ci sono casi vistosi in cui la spesa non cresce solo fino a “raggiungere” le entrate, ma le supera abbondantemente. E troppo spesso anche questo fenomeno non solo è trascurato, ma addirittura applaudito e premiato, fino a quando precipita nell’inevitabile catastrofe.⁷⁶

Chissà che cosa scriverebbe Parkinson se vedesse la “crisi economica” da cui siamo travagliati in questi anni. Avrebbe potuto segnalare il pericolo, perché continuava a pubblicare libri anche negli “anni ottanta” del secolo scorso, quando il problema si stava già sviluppando – ma in quel periodo si occupava di altri argomenti.

Le diagnosi rimangono molto confuse (e le terapie ancora peggio). Il fatto evidente, ma trascurato da quasi tutti, è che questa “crisi” non è nata dai problemi – esistenti e gravi – dell’economia reale. La speculazione finanziaria è

⁷⁶ Naturalmente non tutti i progetti che prevedono una “perdita iniziale” sono da considerare negativi. Al contrario, investimenti per nuovi sviluppi, i cui risultati si proiettano in anni futuri, sono l’impronta di imprese sane con una forte capacità di evoluzione. Ma, con il prevalere di prospettive frettolose e avventure speculative, troppo spesso perdite insensate e irrimediabili sono un pretesto per “fare un colpo in borsa”, lasciando poi il danno agli incauti (o mal consigliati) investitori.

sempre esistita, anche prima che si cominciasse a “giocare in borsa”. Ma la particolare, e demenziale, forma che ha assunto oggi è cominciata poco meno di trent'anni fa.

I sintomi, già allora, erano chiari. I controlli erano diventati evanescenti, la speculazione selvaggia imperversava oltre ogni ragionevole prospettiva, il miraggio del “facile arricchimento” seduceva tanti e favoriva pochi. Nelle imprese i giochi a breve periodo della finanza prendevano duramente il sopravvento su ogni sviluppo di qualità o investimento strategico.

Le “bolle” si sono gonfiate e poi sgonfiate. Solo alcuni dei più sordidi imbrogli sono falliti, mentre molti hanno continuato a rubare soldi e raccogliere immeritati applausi. Era facilmente prevedibile che quell'enorme castello di carte sarebbe caduto – e avrebbe travolto nel crollo gran parte dell'umanità. Ma si è voluto proseguire oltre ogni limite di buon senso, accelerando ciecamente verso il precipizio. E il gioco perverso continua.

Per uscire da questa catastrofe di idiozia (e per non ricaderci troppo facilmente) può aiutarci l'ironica saggezza delle “leggi di Parkinson”. Estirpare il contagio non è facile. Ma con un po' di buon senso (e, per quanto possibile, anche di buonumore) è necessario – almeno – capire quanto sarebbe stupido continuare a ripetere gli stessi assurdi errori.

Giancarlo Livraghi
gian@gandalf.it
<http://gandalf.it>
Milano, gennaio 2011

La legge di Parkinson

è il terzo titolo di una collana che si chiama Diogene.

*Gli altri due – per molti aspetti complementari a questo –
sono Il potere della stupidità (<http://stupidita.it>)
e Mentire con le statistiche (<http://htlws.it>)*

* * *

*Altri seguiranno e se ne darà notizia in
<http://www.meaed.it>*

* * *

*Diogene non è solo il protagonista di apologhi
come la nota metafora della lanterna.
È anche un filosofo di autentico e profondo valore.
Uno spirito indipendente e impertinente,
scomodo, acuto, ribelle, sorprendente,
sempre alla ricerca di nuove sintesi
e di soluzioni semplici per problemi complessi.
Un modo di essere e di pensare
che ispira le intenzioni di questa collana.*

Stampato nel gennaio 2011
da L.E.G.O. – Lavis – Trento
per Monti & Ambrosini S.r.l.
<http://www.meaed.it>

*Molti sono occupati
dal non fare niente. (Fedro)*

*Il lavoro si espande fino a occupare
il tempo a disposizione per completarlo.*

Questa è la "legge di Parkinson":
una intuizione geniale, che da un saggio
pubblicato su *The Economist* nel 1955
si è incarnata in un libro definito
"diabolico" dal *Financial Times*.

Ironico, iconoclasta e divertente,
a distanza di cinquant'anni dalla sua prima uscita
La legge di Parkinson conserva
tutta la sua (drammatica) attualità nell'analizzare
i difetti e i problemi delle organizzazioni.

La legge di Parkinson, come scrisse
il Duca di Edimburgo nella sua introduzione
all'edizione inglese pubblicata nel 1985,
"è giustamente diventato un classico".

Traduzione italiana e note
di Andrea Monti

<http://www.meaed.it>

Parte dei proventi di questo
libro saranno devoluti a

IFOM IFOM FONDAZIONE
ISTITUTO FIRC
DI ONCOLOGIA MOLECOLARE

ISBN 978-88-89479-16-2



9 788889 479162

€ 16,00