Il mio canto libero – Ddl Concretezza: PA al bivio tra vecchi vizi e nuove opportunità

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Prende avvio presso il Senato il percorso di approvazione del Disegno di Legge governativo detto della "concretezza" e dedicato ad autorizzare assunzioni per una spesa corrispondente al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Dopo anni di blocco dei nuovi ingressi, con conseguente innalzamento dell'età media dei dipendenti, di rinuncia alla formazione e di "stabilizzazioni" a prescindere dai fabbisogni professionali, il governo ha l'ambizione di collegare ad una ricognizione di questi ultimi i futuri concorsi.

Anche se poi consente che una larga parte delle assunzioni ammesse si possa realizzare in deroga a questo filtro, anche utilizzando le graduatorie di precedenti procedure selettive.

Suscita peraltro qualche legittima perplessità il complessivo impianto del provvedimento in quanto non sembra muovere dalla premessa delle straordinarie opportunità offerte dal salto tecnologico che viviamo. Cui si dovrebbe aggiungere l'obbligo europeo (finalmente!) di introdurre sistematicamente nello Stato la contabilità economica patrimoniale analitica per centri di costo.

Prima ancora della analisi dei fabbisogni professionali, le amministrazioni dovrebbero non tanto subire Piani centralizzati di "conformità" quanto predisporre veri e propri progetti industriali con i quali reingegnerizzare più che i singoli processi le intere funzioni loro assegnate.

E conseguentemente rivedere inquadramenti e profili, ancora fortemente segmentati, anche allo scopo di attrarre competenze trasversali e ad alta specializzazione che non potrebbero essere remunerate in base ai minimi contrattuali della posizione economica iniziale di area o di categoria.

Nella dimensione privata, soprattutto terziaria, l'impiego delle tecnologie digitali sta

trasformando radicalmente i tradizionali modi di produrre e lavorare al punto che ne risultano modificati gli stessi ambienti di lavoro. La prestazione lavorativa si fa ogni giorno di più a risultato e in questo senso "agile".

Al contrario, nella pubblica amministrazione, il provvedimento ipotizza l'esaltazione del cartellino e del controllo sull'orario mentre i "furbetti" dovrebbero invece essere individuati e sanzionati per la loro colpevole improduttività attraverso moderne modalità di controllo sulla gestione e la responsabilizzazione dei dirigenti nei compiti propri del "buon datore di lavoro".

Confidando infine che non si preferiscano le assunzioni delle persone note, tra stabilizzazioni, vecchie graduatorie e mobilità, saranno necessarie procedure concorsuali nuove e veloci per la selezione dei migliori che, se giovanissimi, potrebbero accettare un contratto di apprendistato cui far seguire veloci percorsi di carriera quando altamente meritevoli.

La discontinuità non è insomma, dopo le incerte e contraddittorie riforme degli ultimi venticinque anni, ritornare ad una più marcata dimensione pubblicistica ma prendere con decisione la via dei moderni modelli gestionali. Sbagliare i criteri di una grande "infornata" di dipendenti pubblici comprometterebbe per il lungo periodo la speranza di una amministrazione amica perché' efficiente ed efficace.

Maurizio Sacconi
Chairman ADAPT Steering Committee
@MaurizioSacconi

Scarica il **PDF**