Il Sole 24 ORE

Quotidiano

Data 08-02-2021
Pagina 21
Foglio 1

L'ANALISI

Organizzazione, non riforme per la «ripresa» della Pa

Antonio Naddeo

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr) le risorse destinate agli obiettivi di modernizzazione della Pa sono pari 1,5 miliardi, di cui 720 milioni destinate a interventi di rafforzamento e valorizzazione delle competenze del personale dirigenziale e non della Pa.

La modernizzazione del Paese, intesa come disponibilità di disporre di una Pubblica amministrazione efficiente, digitalizzata, ben organizzata e sburocratizzata, veramente al servizio del cittadino e delle imprese, costituisce una delle tre linee strategiche attorno a cui è costruito il piano di rilancio.

Una grande sfida, da vincere assolutamente per il futuro del nostro Paese. Per questo non dobbiamo farci trovare impreparati. Dopo anni alla continua ricerca della riforma perfetta, è necessario spostare l'attenzione sui difetti gestionali della Pubblica amministrazione che minano la sua efficienza. Due sono i fattori su cui si può lavorare: modelli organizzativi e reclutamento del personale (oltre quello dello smartworking rilanciato dal periodo emergenziale). Due aspetti che non necessitano di riforme normative complesse, se non alcuni aggiustamenti delle norme in vigore. La ricerca di una struttura organizzativa adeguata, un corretto dimensionamento delle risorse umane e una efficace gestione dei processi rappresentano i fattori determinanti per una Pubblica amministrazione più efficiente. L'organizzazione della Pa continua a essere percepita come un sistema vecchio, elefantiaco, lento e costoso. Non bisogna però fare l'errore di considerare la Pubblica amministrazione come un'unica azienda, un unico datore di lavoro.

Ogni amministrazione deve operare alla ricerca del modello organizzativo più adeguato e questo compito, secondo il nostro ordinamento, spetta all'autorità politica di vertice, mentre per i profili organizzativi la competenza è dei dirigenti. L'attuazione della riorganizzazione è fondamentale per avere pubbliche amministrazioni capaci di perseguire «l'interesse pubblico».

L'altro aspetto fondamentale è il reclutamento: fattore determinante per la Pa del futuro. Non mi soffermo sul danno che ha procurato l'assenza di una regolare cadenza di procedure concorsuali (blocco del turn over), ma la possibilità offerta dal già previsto sblocco delle assunzioni, anche alla luce del Pnrr, deve essere sfruttata al meglio. Quello che serve è un cambio di passo rispetto all'attuale sistema di reclutamento. Innanzitutto il reclutamento deve essere preceduto da un'attenta analisi dei fabbisogni, sulla base del modello organizzativo scelto dall'amministrazione. Una fase, spesso trascurata soprattutto dalle grandi amministrazioni, che presuppone il coinvolgimento di tutte le strutture dell'ente. Individuare le competenze tecniche, le attitudini, le motivazioni, le potenzialità, di personale da inserire nelle strutture. Inoltre effettuare un'attenta valutazione del personale attualmente in servizio, per utilizzarne meglio le competenze.

Non serve reclutare solo in base alla quantità di personale da assumere (turn over), ma è necessario individuare quali competenze, non solo giuridiche, sono utili all'amministrazione. Anche i concorsi devono adeguarsi a queste nuove forme di reclutamento: devono essere più snelli, veloci, e mirati non solo all'accertamento delle conoscenze, ma anche (direi soprattutto) a quello delle competenze. Su questo si può agire anche a normativa vigente, però per le amministrazioni statali andrebbe riscritto il regolamento governativo sui concorsi pubblici.

L'autore è il presidente dell'Aran

Segretari, il galleggiamento si adegua solo dal 18 dicembre

Tari, sulle aree escluse il nodo quota fissa

Nel 30% dei Comuni i «ristori» da Covid superano le perdite

045688

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.