

Statali: "Basta carta" Il 70% è per il digitale

PAOLA JADELUCA, ROMA

Switch-off secco sui documenti, reclutamento per esami e competenze
Il sondaggio Fpa rivela il sentiment sull'innovazione dei dipendenti pubblici

Uno switch-off digitale secco, la sostituzione totale della carta: è quello che vuole il 71,7% dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, secondo i risultati del "Pendolo della Riforma", l'indagine condotta su 2.751 dipendenti pubblici da Fpa, società del gruppo Digital360, quotato all'Aim di Borsa Italiana e guidato da Andrea Rangone. I dati del sondaggio saranno resi noti domani, durante la presentazione dell'Annual Report 2018, la pubblicazione di Fpa che analizza i principali processi che hanno coinvolto l'amministrazione pubblica nell'ultimo anno. Nel mare magnum di analisi di esperti e centri studi contenute nel Report 2018, il "Pendolo della riforma", che *Affari&Finanza* è in grado di anticipare, si focalizza sul *sentiment* interno, su quello che i principali protagonisti della gigantesca macchina burocratica italiana vedono come leve strategiche per il definitivo salto verso l'innovazione e l'efficienza. Che sono: l'ascolto dell'utenza, ritenuta il punto di partenza di politiche pubbliche positive, la "total disclosure" per garantire maggiore trasparenza; il passaggio netto dalla carta al digitale.

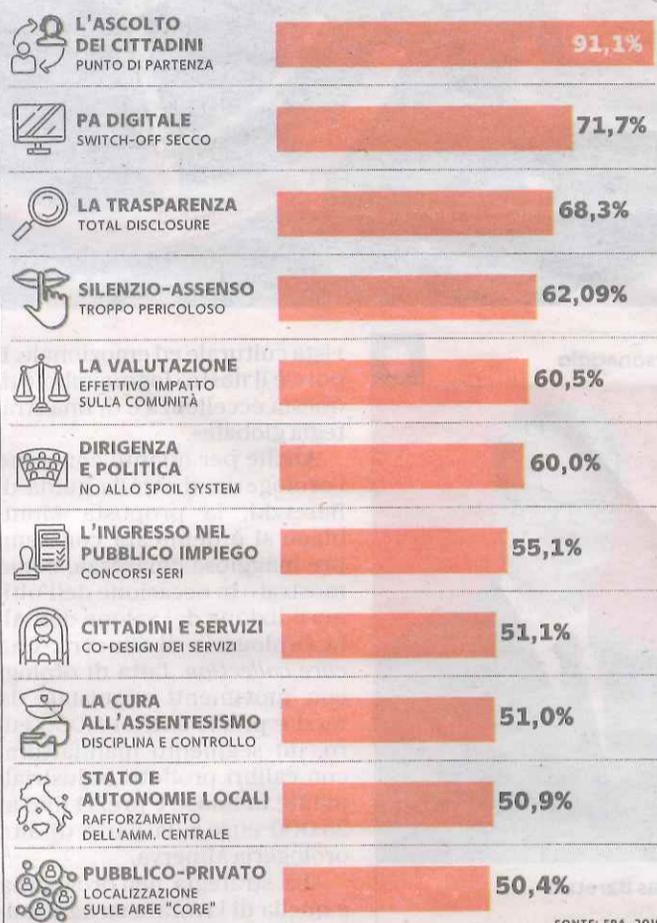
E uno switch-off secco, uno scambio unidirezionale verso il digitale: è tra le priorità indicate per imprimere il cambiamento organizzativo. Cosa significa? «Avere il coraggio di far sparire la carta», racconta Carlo Mochi Sismondi, presidente di Fpa. Spiega Sismondi: «Inutile tenere un doppio canale, il protocollo cartaceo e quello digitale; il fax, altro paradosso, carta trasformata in bytes, che poi ridiventano carta»

LA FORMAZIONE

Si può fare questo balzo in avanti tutto insieme? «Sì, con le competenze necessarie, ovvero con la formazione di tutto il personale», commenta Mochi Sismondi. E' quello che pensa la maggioranza dei dipendenti pubblici: la rivoluzione digitale si può realizzare ma in modo soft, con più manuali che norme, con più premi che imposizioni. Più in generale, con la formazione. Se ne fa troppo poca: nel 2008 la media di giornate di formazione per ciascun dipendente era di 1,4; nel 2016 si è scesi a 0,9. «Sei-sette ore di formazione in un anno per rinnovare le competenze sono assolutamente inadeguate», spiega Mochi Sismondi - tanto più se si pensa che i dipendenti pubblici sono "vecchi" e poco qualificati». L'età media dei dipendenti al 2016 è di 50,34 anni e cresce con una media di 6 mesi ogni anno, oltre 450.000 sono over 60; poco più di 200.000 gli under 34. Il 62% dei dipendenti della Pa ha al massimo un diploma di licenza media superiore, il 4,2% ha una laurea breve e il 34%, ha laurea o titoli superiori. «I nostri vicini europei possono contare su oltre il 50% di dipendenti laureati o con

I numeri

IL PENDOLO DELLA RIFORMA
I DATI DELL'INDAGINE FPA SU 2751 DIPENDENTI PUBBLICI



I numeri

55,1

PER CENTO

La percentuale di dipendenti pubblici che reputa il concorso la migliore modalità di ingresso nella Pa; la percentuale sale al 60,5% per quanto riguarda la valutazione basata sull'impatto effettivo su imprese e cittadini dell'azione pubblica a cui contribuiscono

master post laurea», racconta Mochi Sismondi. Il ministro della Funzione pubblica, Giulia Bongiorno, ha annunciato uno svecchiamento, l'uscita di 450mila più anziani da sostituire al 100% e che i nuovi assunti saranno tutti profili professionali di alto livello e adeguati alla rivoluzione digitale. Ma come garantire una selezione meritocratica ed efficace?

LA VALUTAZIONE

A questo proposito emerge una spaccatura tra chi ritiene la selezione per concorsi ed esami severi l'unica via per il reclutamento (55,1%) e chi invece reputa ancora valida una valutazione soggettiva della personalità complessiva dei candidati e dei risultati raggiunti. Una valutazione di base comunque c'è: «Abbiamo il Syllabus - spiega Mochi Sismondi - un documento realizzato sempre dal ministero, che articola in cinque aree tematiche le competenze digitali auspiccate per chi lavora nella pubblica amministrazione.

L'obiettivo di questo strumento è arrivare a definire una base comune e condivisa di conoscenze, abilità e capacità tecnologiche e d'innovazione necessarie per tutti i dipendenti pubblici, anche quelli non specialisti IT, e promuovere l'autovalutazione dei dipendenti». Una mappa, insomma, per avventurarsi nel grande viaggio dalla carta alla dematerializzazione.