

La buona Pa può iniziare dalle richieste giuste nei bandi di concorso

Francesco Verbaro

Nei prossimi mesi le istituzioni pubbliche dovranno gestire una massa enorme di risorse e quindi sarà vitale per il futuro del Paese la capacità di spenderle bene. Non possiamo permetterci di sprecarle né di perdere tempo. Dobbiamo fare in fretta e bene, perché si tratta di salvare il nostro tessuto economico: dipenderà dalla nostra capacità amministrativa che vede in gioco politica, dirigenza pubblica e personale.

Nell'emergenza ci si accorge dell'importanza della qualità della Pa e del suo capitale umano, che dipende da un buon reclutamento.

Attenzione quindi alla semplificazione dei concorsi per aumentare l'occupazione. L'economia si aiuta con dipendenti e manager pubblici di qualità e non con più stipendi. Oggi non c'è tempo per rivedere le organizzazioni e procedere a un reclutamento consapevole, ma sono note le competenze urgenti che mancano. Non si tratta quindi di rimpiazzare pensionati in una visione quantitativa fondata su profili, mansioni e competenze vecchie di 30 anni. Si possono ridurre i tempi dei concorsi, anche per recuperare la sospensione imposta dalla pandemia, ma senza perdere in qualità. Non sono bastati 15 anni di "stabilizzazioni"?

Le emergenze di personale in alcuni settori come la sanità e la scuola portano a perdere di vista la qualità del reclutamento con conseguenze dannose. Per non parlare della dirigenza pubblica che svolge una funzione centrale dal punto di vista dell'attuazione delle politiche, della buona gestione e dell'innovazione.

Da qui l'importanza di un buon reclutamento, cercando di arruolare i migliori, alzando l'asticella dei requisiti, verificando anche le competenze trasversali e le soft skills. Richiedendo al contempo buoni percorsi di studi, magari programmati insieme alle Università e, per evitare i "cultori della materia", anche adeguate esperienze pregresse.

Una buona notizia viene dalla legge di conversione del Dl 18/2020 che contiene una disposizione per la quale le Pa adottano procedure

concorsuali volte a valorizzare anche le competenze trasversali tecniche e attitudinali, incluse quelle manageriali per le qualifiche dirigenziali. Le procedure possono essere svolte con l'aiuto di strumenti informatici e con l'eventuale supporto di professionalità specializzate nella selezione delle risorse umane.

Non ci voleva una norma, ma è noto che il terrore del ricorso ha portato a invocare leggi persino sulle caratteristiche delle buste che contengono le prove. La Pa ha storicamente ignorato sia le competenze trasversali tecniche sia le «life skills» che riguardano la capacità di reagire ai contesti, di innovare trovando la soluzione migliore, di essere proattivi, di individuare le priorità, di ottimizzare le risorse umane e finanziarie, di lavorare in rete. Per questo sarebbe utile reclutare anche persone con esperienza e cercare di prendere dal mercato del lavoro italiano persone qualificate provenienti da culture diverse. Più del 90% dei dipendenti pubblici ha lavorato soltanto nella Pa. Certo servirebbe un sistema di inquadramento e di carriera, flessibile e dinamico per essere realmente competitivi e attraenti.

Bisogna quindi iniziare a curare i reclutamenti in tutte le fasi. Già la domanda di concorso deve raccogliere il maggior numero di informazioni sul candidato da utilizzare per i colloqui, per l'assessment e poi per il periodo di prova. Un periodo inutilizzato che consentirebbe invece alle amministrazioni di conoscere meglio il neoassunto e di assegnarlo alle attività per le quali possiede le attitudini migliori.

Le prove preselettive non devono semplicemente ridurre il numero dei candidati, ma possono già selezionare in termini di conoscenze e competenze il capitale umano di cui si ha bisogno. Test, prove scritte e orali devono riuscire a mappare conoscenze e competenze.

Misure "keynesiane" come quelle adottate negli anni '70 con la legge 285/1977, per contrastare la disoccupazione giovanile, hanno avuto pesanti ripercussioni sulla qualità delle Pa, soprattutto meridionali, per oltre 40 anni. Oggi non ce lo possiamo permettere.