

La sfida di Brunetta per innovare la Pa può avviare un vero motore di sviluppo

La pubblica amministrazione come motore di sviluppo. È questa una sfida indicata nel *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico* firmato il 10 marzo scorso dal governo rappresentato al massimo livello dal presidente del Consiglio, Mario Draghi, e dai segretari generali di Cgil, Cisl e Uil.

La sfida nasce dalla consapevolezza, ormai acquisita, che senza una vera riforma della pubblica amministrazione il nostro Paese non sarà in grado di attuare il piano nazionale per la ripresa e la resilienza da presentare in Europa entro aprile e di spendere nei tempi e modi previsti gli oltre 200 miliardi di euro stanziati.

Il Patto per l'innovazione individua due strade parallele e cioè la semplificazione dei processi e un massiccio investimento in capitale umano. Il primo versante non coinvolge in modo diretto i sindacati e il metodo della concertazione che si svilupperà a livello di contrattazione collettiva nazionale e locale. Occorre procedere invece lungo la strada imboccata la scorsa estate con il decreto semplificazioni, che va rafforzato e reso più incisivo. A questo scopo il governo, e per esso soprattutto il ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, dovrà confezionare nelle prossime settimane un altro decreto legge.

Quest'ultimo dovrà ripensare il sistema dei concorsi pubblici, oggi farraginoso e non in grado di selezionare in molti casi i giovani con le migliori potenzialità.

Pochi giorni fa, nel corso di un'audizione di fronte alle commissioni parlamentari competenti, Renato Brunetta, ha prefigurato tipi di selezione digitali, trasparenti, da gestire anche con le università, gli ordini professionali e il settore privato. Quanto al capitale umano, quello presente oggi nelle pubbliche amministrazioni è carente anche a causa dei blocchi

DI MARCELLO CLARICH

del turnover, dell'azzeramento pressoché totale dei fondi per la formazione, della scarsa motivazione dovuta all'appiattimento salariale e delle prospettive di carriera.

Alcuni dati sui dipendenti pubblici forniti dal ministro Brunetta sono eloquenti: età media di 50,7 anni; il 16,9% del totale con più di sessant'anni; solo il 2,9% con meno di trent'anni. Entro i prossimi tre o quattro anni è prevista l'uscita di oltre 300 mila dipendenti, ma ciò può costituire, a questo punto, un'opportunità. Occorre infatti assumere nuove leve con le competenze tecnologiche e gestionali adatte per gestire i processi di digitalizzazione e per migliorare l'efficienza degli uffici.

Il Patto per l'innovazione mette sul piatto risorse finanziarie aggiuntive con un aumento medio di 107 euro al mese per i 3,2 milioni dipendenti pubblici. Sottolinea inoltre la necessità di *reskilling* attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale.

Le attività formative, definite un po' enfaticamente come un «diritto soggettivo» del dipendente pubblico, verranno considerate come attività lavorative a ogni effetto. Verrà definito un piano delle competenze per programmare i fabbisogni e le assunzioni del personale. Questa potrebbe essere un'occasione anche per tentare di cambiare la cultura giuridica e legalistica dominante, attenta al rispetto delle procedure, più che ai risultati in termini di qualità ed efficienza dei servizi. Il Piano indica come obiettivo, da attuare nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, un'organizzazione più flessibile capace di rispondere rapidamente all'innovazione tecnologica e alle esigenze degli utenti.



Renato Brunetta

La flessibilità dovrà riguardare la gestione delle risorse umane, l'organizzazione e la tecnologia. Viene rinviata alla contrattazione integrativa la valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale.

Il Piano per l'innovazione non approfondisce il tema del sistema di valutazione delle performance avviato nel 2009 proprio da Renato Brunetta nella precedente esperienza ministeriale.

Il modello non ha funzionato anzitutto perché i ministri e i vertici politici delle amministrazioni non sono stati in grado o non hanno avuto interesse a porre ai propri dirigenti obiettivi precisi, senza i quali manca una base oggettiva per la valutazione. E se i dirigenti non vengono valutati, è difficile aspettarsi che essi abbiano a loro volta gli incentivi necessari per migliorare la performance di propri sottoposti.

Tanto più che sono rimasti al palo i meccanismi premianti in termini economici e di carriera. Il Piano per l'innovazione avvia una nuova stagione di relazioni sindacali e questo è un elemento positivo perché le riforme calate dall'alto fanno in genere poca strada. Andrebbe però superata una certa mentalità corporativa che spesso in passato ha relegato in secondo piano l'interesse generale. L'emergenza sanitaria, economica e sociale richiede anche questo. (riproduzione riservata)

