

A COLLOQUIO con il Ministro della Funzione Pubblica Paolo Zangrillo

# Pnrr e pubblica amministrazione: missione attrattività

**M**inistro, il "decreto 44" prevede assunzioni per facilitare l'attuazione del Pnrr. Il prossimo triennio assumerete circa 157 mila persone per anno. L'assunzione a tempo determinato, è elemento di scarsa attrattività. L'attrattività dei nostri uffici, soprattutto per i più giovani, è un tema che mi sta molto a cuore. Lavoriamo su soluzioni in grado di capovolgere la narrazione ingenerosa che racconta la PA come obsoleta, farraginoso e ostile al cambiamento, ponendo al centro di tutto capitale umano, formazione e valorizzazione delle persone. In questi mesi ho avuto modo di conoscere, e apprezzare, il nostro personale, che dobbiamo essere capaci di far crescere misurando e premiando il merito. Se vogliamo attrarre i giovani, quelli bravi, capaci e competenti, dobbiamo valorizzare le loro performance, attraverso una Pa sempre più digitale. Il portale di reclutamento in PA, raccoglie tutte le procedure di selezione e assunzione del personale. Un'unica porta di accesso al lavoro pubblico che sarà disponibile anche sugli smartphone con una App che stiamo sviluppando. Stiamo riducendo il tempo medio di svolgimento dei concorsi. Importante, la sinergia con le Università, partner strategiche deputate alla crescita dei professionisti del domani verso le quali serve un investimento importante.

**Il capitale umano, per il rinnovo della PA, non può essere solo una questione quantitativa ma anche qualitativa.**

Qualità è sinonimo di passione, consapevolezza dei ruoli, competenza, orientamento di risultati e senso di appartenenza. Un cambiamento epocale che non può essere imposto, bensì compreso. Bisogna essere consapevoli del ruolo di protagonista in questo mutamento, che porta enormi benefici. Non possiamo però ignorare la richiesta, sempre più frequente, di far parte di organizzazioni in grado di valorizzare le capacità dei singoli, misurare il merito, bilanciare l'orario di lavoro con la vita privata e garantire percorsi di crescita. In quest'ottica si inserisce la figura del dirigente, centrale nella creazione di un ambiente di lavoro intriso di fiducia, comunanza di intenti e condivisione di valori. Al dirigente spetta valorizzare il capitale umano assegnatogli. Valorizzare significa, conoscere le persone assegnate, il loro profilo di competenza, i punti di forza e di debolezza; stimare il potenziale, assegnare gli obiettivi. Il mio primo passo, è stato mettere l'accento sul tema del merito nell'atto di indirizzo per i dirigenti delle funzioni centrali attraverso l'incentivazione della performance organizzativa e individuale. Aggiungo il rinnovo dell'ipotesi di CCNL per il triennio 2019-2021, siglato il 25 maggio scorso, che riguarda circa 6200 persone tra dirigenti e professionisti delle amministrazioni centrali, sottolinea la graduazione della retribuzione accessoria, e dovrà considerare i risultati conseguiti, ma anche la natu-



ra più o meno sfidante degli obiettivi fissati.

**Il Patto sul Pubblico impiego del 2021 alimenta un dialogo con le parti sociali. Tra le priorità del sindacato, il rinnovo dei contratti 2022-2024.**

È mia intenzione rispondere con prontezza ed efficacia a tutte le sollecitazioni del Sindacato, con i quali intrattengo un'interlocuzione proficua e collaborativa. La tornata contrattuale 2019-2021 è iniziata solo a fine 2021 ed ha avuto bisogno, per essere finanziata, di ben quattro leggi di bilancio (l'ultima è la legge di bilancio 2022, n. 234 del 30 dicembre 2021) che hanno reso disponibili le risorse necessarie. Per questo motivo, l'attuale governo sin dall'inizio ha inteso accelerare le trattative così da condurre a conclusione i contratti collettivi nazionali del comparto sanità, funzioni locali e istruzione e ricerca. I ritardi della tornata 2019-21 del precedente governo si sono ripercossi, anche sul triennio 2022-2024, il cui finanziamento, è stato condizionato dalla crisi energetica dovuta alla crescita del prezzo delle materie prime a seguito della guerra in Ucraina. Ciò ha impedito, nella legge di Bilancio 2023, sufficienti risorse per una serie di finalità, fra cui il rinnovo dei CCNL. Nella legge di bilancio, è stato introdotto un apposito incremento, sotto forma di una tantum

dell'1,5 per cento dello stipendio volto ad attenuare, sia pure in modo parziale e provvisorio, l'aumento dell'inflazione. Il DEF, ribadisce l'impegno del Governo a reperire le risorse per la nuova tornata dei rinnovi contrattuali.

**Viviamo la quarta rivoluzione industriale che costringe aggiornamenti costanti e adeguati percorsi formativi. Il tempo medio della Pa che dedica alla formazione è meno di un giorno all'anno.**

Le competenze digitali sono essenziali per realizzare i cambiamenti culturali e operativi che i nuovi assetti socio-economici richiedono. La PA è leva centrale, sempre più sollecitata a rispondere a nuove e più complesse richieste rispetto al passato. Digitalizzare le procedure e dimezzare i tempi dei concorsi, sono alcune delle nostre azioni. L'obiettivo è coniugare il nuovo con quanto già esiste, e offrire programmi formativi che creino personale qualificato e idoneo ad abilitare questa transizione. Puntare sulla formazione, uno dei miei capisaldi, sviluppare orgoglio di appartenenza e attuare percorsi di riqualificazione delle risorse umane indirizzati alla valorizzazione di nuove abilità e allo sviluppo professionale dei dipendenti. È stata una amara scoperta apprendere al mio arrivo che il tempo medio dedicato da ciascun dipendente alla

formazione è di appena un giorno. Per questo ho emanato una direttiva che prevede almeno tre giorni di formazione per ciascun dipendente. La piattaforma Syllabus, è stata arricchita di nuove funzionalità, piani personalizzati, corsi di aggiornamento e comunità di pratica con la possibilità di misurare il proprio percorso formativo.

**Nei suoi interventi, ha evidenziato la valorizzazione del merito come tema fondamentale per la Pa.**

Il merito è un valore irrinunciabile. Dobbiamo dedicare alle nostre persone l'attenzione e la cura di cui hanno bisogno, per favorire meccanismi virtuosi, premiali che consentano ai più qualificati di ricoprire i ruoli lavorativi a cui aspirano e che valorizzino prospettive di carriera. È proprio offrendo nuove opportunità che il merito assume un ruolo cruciale nel contesto organizzativo, proprio perché si tratta di un valore irrinunciabile. Quando si misura il merito, non si esprime una valutazione valoriale sulla persona ma, anzi, si declina il suo profilo di competenze, di esperienze, il suo potenziale. Valutare il merito significa quindi misurare la capacità che abbiamo di esprimere i nostri talenti, le nostre virtù; significa individuare le aree di miglioramento, in fin dei conti occuparsi del benessere delle persone. Significa spronare le perso-

ne nella ricerca del risultato, cercare di colmare le loro debolezze e orientarle a svolgere le funzioni più adatte alle loro caratteristiche. Questo significa valutare il merito.

**Avete un'eredità di 600 procedure amministrative che disciplinano il rapporto tra le Pa centrali e periferiche, imprese e cittadini, da semplificare entro il 2026.**

Ce lo chiede il Pnrr. L'obiettivo assegnato è di reingegnerizzare e digitalizzare 600 procedure entro il 30 giugno 2026, di cui 200 entro il 31 dicembre 2024, ulteriori 50 entro il 30 giugno 2025. Ne abbiamo già semplificate circa 70 in settori strategici e prioritari soprattutto per le imprese e il sistema produttivo del Paese. In questo modo abbiamo raggiunto un quarto dell'obiettivo fissato al 2024 dando boost a investimenti e cantieri. Risultato raggiunto tramite una proficua collaborazione con tutti gli stakeholder, i ministeri coinvolti e tutte le amministrazioni competenti. Solo così potremo raggiungere l'ambizioso obiettivo di anticipare di un anno la misura fissata nel 2024. Dobbiamo correre per rendere più efficace ed efficiente il rapporto tra PA e utenti e contribuire fattivamente alla realizzazione del PNRR nei tempi stabiliti.

Giovanni Ianni