

Innovazione e politiche di sviluppo del personale

Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente

Sala Accademia – Studio Legale Tonucci & Partners
Via Principessa Clotilde, 7 Roma
21 novembre – h. 11.30

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha rappresentato una grande opportunità, non solo per la ripresa post pandemica, ma soprattutto come acceleratore di quelle riforme, spesso rimandate e che ora sono diventate prioritarie, imprescindibili e irrinunciabili.

In questo contesto, il ruolo della Pubblica Amministrazione (che vive da anni una situazione di strutturale sottodimensionamento di organico che va dal 30% a oltre l'80% - dal Ministero della Giustizia agli ospedali e le Asl, passando per le amministrazioni locali, le sedi dell'Inps e dell'Ispettorato nazionale del lavoro) è quanto mai cruciale: l'Italia cresce solo se sostenuta dalle proprie Istituzioni, da quelle centrali sino a quelle più periferiche, dai servizi digitali, da processi veloci ed efficienti, dalla cooperazione e non contrapposizione con il settore privato.

La nuova Pubblica Amministrazione italiana (Secondo le stime pubblicate nel Report Fpa, i dipendenti pubblici in Italia sono circa 3,2 milioni, di cui il 16,3% ha più di 60 anni e solo il 4,2% è under 30) potrà essere tale solo attraverso un importante e continuo investimento sul capitale umano e grazie al PNRR abbiamo l'opportunità di investire sulle politiche di accesso e reclutamento e sullo sviluppo delle competenze, grazie alla formazione, ma puntando anche sulla capacità amministrativa, sulla semplificazione, sulla transizione digitale ed ecologica.

E' importante adottare misure *ad hoc* sulla capacità di valorizzazione delle competenze esistenti: agire dunque sui temi del miglioramento dei processi, di come rendere l'azione amministrativa più efficiente, di come aumentare la produttività, migliorando poi l'esecuzione.

Questo vuol dire proporre programmi che diano delle risposte a breve termine alle esigenze delle amministrazioni, agendo sull'integrazione dei processi e sulla capacità di gestire l'amministrazione per obiettivi e risultati.

Le nostre Amministrazioni Pubbliche non sono abituate a pensare alla formazione come a un investimento sulle persone e sulle loro potenzialità di sviluppo, come invece avviene generalmente nel settore privato: ma è proprio sulle persone che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica del futuro.

Condizioni di inquadramento iniziali e bassi livelli retributivi, assenza di autonomia, inesistente dinamicità nei contesti organizzativi, unitamente alla scarsa possibilità di carriera costituiscono ulteriori valide ragioni per cui, con le dovute e opportune eccezioni, i migliori talenti rinunciano ad un impiego pubblico, se non addirittura lo lasciano per intraprendere

nuove attività professionali.

L' Area delle elevate professionalità, prevista dall'ultimo CCNL, è al momento soltanto un contenitore vuoto: in molte Amministrazioni non è stata neanche istituita sulla carta e comunque, al fine di renderla esecutiva, è necessario modificare gli organici di tutte le Amministrazioni, prevedere il numero delle unità da inserirvi, nonché quantificarne il costo.

Il 2023 è l'anno europeo delle competenze, una delle tre parole chiave, insieme a merito e responsabilità: sono esattamente queste le qualità necessarie per affrontare le sfide di un mondo in continua trasformazione.

Come ha rilevato il Ministro Zangrillo, *«Per migliorare la performance della pubblica amministrazione, centrale e territoriale, è necessario rappresentarla come attrattiva. Ed è chiaro che per farlo bisogna lavorare su tutti gli elementi che rendono tale una organizzazione. Le retribuzioni, certo, ma anche la capacità di premiare il merito»*, un punto fondamentale da cui partire.

Sempre in linea con quanto affermato dal titolare della Pubblica Amministrazione, il pubblico impiego non deve rappresentare unicamente il "posto fisso": la stabilità è importante, ma soprattutto i giovani desiderano una occupazione che sia in grado di realizzare i propri sogni e che sia all'altezza di determinate aspettative, coniugando vita privata, ambizione e crescita professionale.

Lo sviluppo socio-economico del Paese richiede una attenzione costante ed una rapida capacità adattativa, al fine di evitare lo scollamento tra dato reale e dato ideale che per troppo tempo si è riscontrato nelle politiche assunzionali pubbliche e private.

L'unica strada per garantire servizi pubblici universali che rispondano adeguatamente alle prerogative del dettato costituzionale è il rafforzamento della Pubblica Amministrazione, investendo sulle competenze e la valorizzazione personale, assumendo personale e aumentando le retribuzioni.

La Pubblica Amministrazione deve attrarre nuovi talenti e professionalità, sviluppando una cultura dell'*employer branding* che promuova le opportunità di impiego e al tempo stesso valorizzi l'ente come organizzazione dinamica, flessibile e attenta alle persone.

Ciò vuol dire offrire non soltanto retribuzioni e benefit allineati al mercato e contratti stabili e di qualità, ma anche buoni livelli di flessibilità, opportunità di sviluppo professionale e modelli di valutazione e carriera meritocratici.

Risulta quindi evidente l'importanza della creazione di una rinnovata funzione di gestione del personale e delle politiche di sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione, attraverso il supporto dell'intelligenza artificiale e l'utilizzo dei dati, che consentono di conoscere esattamente le persone che abitano l'organizzazione, di scoprirne le loro capacità, di valutarle e di intercettarne i bisogni e le esigenze più profonde, in modo più rapido ed efficiente.

Ma, a fronte di contratti di lavoro scaduti a dicembre 2021, gli interventi previsti dal prossimo disegno di legge di bilancio non appaiono in linea con l'esigenza di garantire un riallineamento delle retribuzioni all'incremento del costo della vita, che, in questi anni, ha messo a dura prova il potere d'acquisto dei pubblici dipendenti.

Lo stanziamento previsto garantirebbe un incremento delle retribuzioni a regime, per il triennio 2022 -2024, all'incirca al 5,5%, a fronte di un IPCA, l'indice elaborato dall'Istat, che è alla base del calcolo per il rinnovo dei contratti e che tiene conto dell'inflazione al netto dell'andamento del costo dei prodotti energetici (che supera abbondantemente il 10% per il 2022 e il 2023, rendendo evidente la discrasia tra incremento del costo della vita e benefici salariali concessi).

L'anticipo sui rinnovi che verrà corrisposto a dicembre 2023, che poi nei fatti è una somma che già doveva essere riconosciuta per le annualità 2022 e 2023, non coperte dal contratto scaduto, pur rivalutando l'Indennità di vacanza contrattuale di 6 volte, porta tale riconoscimento per le due annualità maturate al 3% di incremento delle retribuzioni.

Poco, troppo poco, considerato, altresì, che i tempi per l'effettiva apertura della stagione contrattuale non sono ancora definiti, mancando gli atti di indirizzo per i comparti. Presumibilmente gli stessi non saranno rinnovati in tempi brevi nel corso del 2024.

Eppure i contratti nazionali di lavoro non rappresentano solo uno strumento di recupero salariale, ma giocano un ruolo importante, anche per accompagnare i processi di modernizzazione e di sviluppo delle competenze: materie che non possono essere regolate solo da iniziative unilaterali delle controparti datoriali.

Per tale ragione, una riflessione a tutto campo sulla Pubblica Amministrazione e, di conseguenza, sul fondamentale ruolo che svolge nel Paese, non può non tenere conto anche di questo importante aspetto.

ANALISI DI SCENARIO

Michele **Camisasca**

Direttore Generale **ISTAT**

(in collegamento)

Alessandra **Pedone**

Ricercatrice INAPP

Marco **Carlomagno**

Segretario Generale FLP

RELATORI ISTITUZIONALI TAVOLO

On. Walter **Rizzetto** - FdI

Presidente XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

Sen. Costanzo **Della Porta** - FdI

Componente 1 Commissione (Affari Costituzionali)

Sen. Elena **Leonardi** - FdI

Componente 10 Commissione (Affari sociali)

On. Paolo Emilio **Russo** - FI

Componente I Commissione (Affari Costituzionali)

On. Andrea **Casu** - PD

Componente IX Commissione (Trasporti, poste e telecomunicazioni)

On. Carmela **Auriemma** - M5S
Componente I Commissione (Affari Costituzionali)

On. Valentina **Grippe** - IV
Vicepresidente VII Commissione (Cultura)

Modera

Roberto **Inciocchi**
Giornalista Rai e conduttore Agorà

