

Il Commento | Personale 24 Maggio 2021

Uffici del personale da cancellare con il Pnrr

di Francesco Verbaro

La normativa degli ultimi mesi sulle assunzioni ha voluto accelerare e semplificare le procedure concorsuali. Il perché di tanta fretta è presto detto. Da un lato la tardiva “scoperta” dell’invecchiamento del pubblico impiego e l’esigenza di rimpiazzare celermente il personale cessato; dall’altro la necessità di attrezzare la macchina amministrativa per garantire una buona gestione dei fondi Ngeu e Sie.

La corsa alla semplificazione e alla celerità nei concorsi rischia però di produrre danni. Quando recluta, la Pa deve porre maggior attenzione rispetto al privato, perché non ha i suoi strumenti di flessibilità in uscita. Pertanto il reclutamento non va semplificato, ma paradossalmente “complicato”, cioè arricchito di analisi dei dati in fase di programmazione, di tecniche di miglioramento del brand, di partenariati con le università, di creazione di academy, di pluralità di modi di assunzione in considerazione del target, sistemi di inquadramento idonei ad attrarre le professionalità specialistiche, percorsi di formazione e di carriera incentivanti. Occorre spendere di più, e non di meno, per servizi di assessment delle competenze, per il tutoraggio, la formazione di ingresso, anche ricorrendo ad agenzie private.

C’è un tema di arretratezza culturale degli uffici del personale, che ancora oggi somigliano agli uffici amministrativi degli anni ‘80, attenti a registrare presenze e assenze più che a monitorare gli skill gap. In questi uffici non ci sono talent acquisition ed employer branding manager, ma funzionari ancora in crisi con contrattazione aziendale, procedimenti disciplinari, contratti flessibili o per una semplice selezione. Mancano inoltre data analyst, psicologi del lavoro e responsabili della formazione. Un intervento da realizzare con i fondi Sie dovrebbe cancellare gli «uffici dell’amministrazione del personale» per realizzare moderni «uffici delle risorse umane».

Va attivata un’assistenza per aiutare le amministrazioni fragili; va consentita la gestione associata dei concorsi per le amministrazioni più piccole. Il Formez non dovrebbe gestire i concorsi, come un qualsiasi provider privato, ma fornire assistenza alle amministrazioni durante l’intero processo: programmazione, bando, gestione della procedura pubblica, periodo di prova e on boarding. Il buon reclutamento richiede un impegno professionale in ognuno di questi momenti e quindi una responsabilizzazione della Pa che assume. La centralizzazione del reclutamento non lo permette. Significativo lo spazio dedicato dal Pnrr al capitale umano della Pa. Bene sta facendo il Governo a pensare a un inquadramento con una retribuzione adeguata per i quadri tecnici o ricercatori e per i mille esperti multidisciplinari. Bene soprattutto riprendere il contratto di formazione e lavoro e l’apprendistato. Il Cfl ha funzionato per alcuni anni nella Pa. Poi la disattenzione nell’individuare e disciplinare le tipologie contrattuali più idonee nel pubblico, ogni qualvolta il privato modificava le regole generali (dal decreto Biagi in poi), ha portato a un ritardo importante nella strumentazione contrattuale. Con l’assurdità di considerare il Cfl dentro il tetto e le causali dell’articolo 36 del Dlgs 165/2001 o la stupidaggine di considerare più tutelante il co.co.co che un contratto di somministrazione (vedi norme sui titoli nei concorsi o nelle stabilizzazioni).

Esistono diversi modi per selezionare il personale e ognuno risponde meglio a professionalità specifiche. La singola Pa deve essere consapevole dei propri fabbisogni, delle competenze sottostanti e di ciò che offre il mercato del lavoro. Parafrasando Einaudi, conoscere e poi reclutare.