



sguardo dell'italiano medio sul lavoro statale. Come? Il presidente del Formez lancia un'idea: attraverso una sorta di Oscar della Pubblica amministrazione».

**Presidente, si parla di flop dei concorsi, è veramente così?**

«Nessun flop. Le rinunce che hanno fatto ragazze e ragazzi le vedo come una scelta, perché sono fatte all'interno del perimetro pubblico: non c'è una massiccia migrazione di candidati verso il privato, non è vero. C'è finalmente una massiccia quantità di candidati che hanno una scelta e che quindi scelgono tra l'amministrazione A e l'amministrazione B».

**Si tratta di un dato destinato a durare?**

«Assolutamente sì. Siamo all'inizio di una fase nuova di selezione del personale. Prima del 2018 noi siamo arrivati ad avere 200 candidati per posto, ora ne abbiamo 40 e stanno scendendo. Perché? Perché abbiamo un aumento importante dei concorsi pubblici e ci sono meno persone. Perché non dimentichiamoci che fino al 2018 noi avevamo il turnover di 1 a 5. Ora non è più così, parliamo di 1 milione di nuovi posti da qui al 2030 e abbiamo grande fame di concorsi. Poi non dobbiamo dimenticarci che il numero di giovani è significativamente minore delle persone che vanno in pensione. Questo vuol dire che in futuro le pubbliche amministrazioni saranno in concorrenza tra di loro».

**Ci potrebbe essere un problema allora nelle Pa meno appetibili.**

«Sì, un aspetto è sicuramente la sede e un altro aspetto è la durata del contratto. Noi storicamente non facevamo concorsi a tempo determinato e invece da quando abbiamo riaperto ai concorsi in presenza post Covid-19, con la riforma Brunetta, dal maggio del 2021 ne abbiamo fatti diversi, sia collegati al Pnrr – come l'ufficio del processo – sia altri indirettamente collegati. E lì è un po' compito della singola Pubblica amministrazione di rendere il posto messo a concorso appetibile. E questo è un aspetto su cui bisognerebbe lavorare».

**Soffermiamoci un momento su questo. Come si potrebbe intervenire? Perché certo anche tra Pa vincerà sempre il contratto a tempo indeterminato...**

«Non è detto, dipende, abbiamo avuto anche esempi contrari. Abbiamo avuto dei casi di persone che, per prestigio, hanno preferito andare a lavorare, seppur a termine, al ministero dell'Economia e delle Finanze o al ministero della Transizione digitale. Ci sono ambiti della Pubblica amministrazione che se raccontati bene possono essere delle esperienze professionalizzanti immense:

per un giovane possono veramente fare la differenza tra un'impostazione di carriera e un'altra».

**L'attrazione dei talenti seppure a tempo determinato la immagina come una operazione innanzitutto comunicativa?**

«Deve partire dalla comunicazione perché molte Pa quando comunicano il bando, a volte si accontentano di utilizzare quello che viene pubblicato in Gazzetta ufficiale. E questo oggettivamente va bene, però il mondo sta cambiando, e i candidati sono più abituati a un linguaggio da LinkedIn, dove si usano meno riferimenti giuridici ma si spiega, magari in maniera più diretta, cosa realmente si andrà a fare. Non c'è questa abitudine in maniera massiccia: ci sono tante Pubbliche amministrazioni che già lo fanno ma dovrebbe diventare una sorta di cosa scontata. E oggi così scontata non è. C'è un tema di scelta dei media: per uno della mia generazione il media principale è il giornale cartaceo; per i potenziali candidati di oggi magari invece sono i giornali on line o i social network».

**Puntare sulla comunicazione basterà?**

«Probabilmente no, c'è anche tanto altro da fare. Ma senza questa operazione non ci ascolta nessuno. Questa è sicuramente la priorità "zero". Poi c'è una priorità uno, che è quella della formazione. Noi abbiamo delle pubbliche amministrazioni che per anni sono state costrette ad agire in un ambiente che sicuramente non giocava a favore: carenza di personale, blocco del turnover, anche una narrazione che non era positiva. Basti pensare che abbiamo dei pregiudizi e dei cliché sulla Pa molto forti, che è uno dei motivi per cui ad esempio facciamo fatica a trovare candidati al Nord. Non per un problema economico, ma per un problema quasi culturale. Tenuto conto di questo dobbiamo fare una riflessione: le persone che assumiamo oggi avranno una vita professionale nella Pubblica amministrazione di 20-30 anni e quindi ci dobbiamo porre il problema non solo di cosa sanno fare oggi ma di cosa sapranno e dovranno saper fare tra 10-15 anni. E questa formazione deve ovviamente essere fatta con strumenti moderni: on line, asincrona, con pillole multimediali».

**C'è qualcos'altro che servirebbe per migliorare i concorsi pubblici?**

«Io vengo da un mondo in cui a tavola non si parlava certo di concorsi pubblici, per rifarmi a quanto dicevo sul Nord e sui pregiudizi sul lavoro statale. Mi rendo conto che questo mondo non c'è più ed è interesse di tutti, dell'intero Paese, trovare abbastanza candidati anche al Nord. Secondo me va fatta un'operazione culturale: ci sono Pa che fanno cose pazzesche, anche futuriste, e nessuno le

racconta. A me piacerebbe che ci fosse una specie di Oscar per le Pa, questa un po' la sfida che mi sento di lanciare. Che se ci pensa è quello che è successo negli anni SCORSI quando sono nati i primi concorsi per designer ad esempio, il Compasso d'oro, quando si è passati dalle sartine ai fashion designer: non è cambiata l'attività ma il modo in cui è stata vista. Stiamo parlando di medio e lungo periodo, non è una cosa che si fa in 6 mesi, ma è veramente una cosa che può cambiare la prospettiva».

**C'è anche forse un problema di attrattività riferita agli stipendi offerti dal pubblico rispetto a quelli offerti dal settore privato.**

«La prima risposta in realtà l'ha data il ministro Zangrillo, dichiarando che c'è una riflessione sul tema delle retribuzioni. Però qui tocchiamo un altro punto: dipende un po' da cosa cercano le singole Pubbliche amministrazioni, se cercano professionalità specifiche già formate, come un ingegnere o un architetto, non ricorreranno magari al concorso pubblico ma potranno reclutarle tramite il portale InPa, che è stato creato anche con questo intento, utilizzando strumenti più leggeri e flessibili».