

Intervista al ministro Paolo Zangrillo: «Contratti saranno rinnovati, troveremo le risorse»

[VIOLA CONTURSI](#) – PA MAGAZINE - 23 Dicembre 2022



Ministro Paolo Zangrillo, le risorse per il rinnovo dei contratti degli statali sono tra le grandi assenti di questa legge di Bilancio. Quando arriveranno?

«In questa legge di Bilancio mi sono battuto per dare un segnale di attenzione ai nostri 3,2 milioni di dipendenti. L'una tantum dell'1,5% riguarda tutto il personale pubblico e verrà distribuito su tredici mensilità».

Ma si tratta appunto di un emolumento una tantum.

«È un aiuto che si aggiunge alle importanti misure a favore di famiglie e imprese che la manovra prevede per far fronte alla crisi energetica. Chiusa la tornata contrattuale 2018-2021, con lo sblocco nelle scorse settimane dei contratti di sanità, scuola ed enti locali, destinando quasi 5 miliardi all'85% dei dipendenti pubblici, dobbiamo ora aprire una nuova stagione contrattuale, improntata alla responsabilità delle parti, come ci impone il contesto in cui viviamo».

Quindi?

«Mi impegno a verificare già nei prossimi mesi la disponibilità di risorse, con l'auspicio che il ciclo economico migliori e ci dia spazio per arrivare concretamente ai processi di rinnovo».

Con Brunetta è stata inaugurata una nuova stagione di assunzioni nella Pubblica amministrazione. Intendete proseguirla?

«Il potenziamento degli organici è una necessità, dato che negli ultimi vent'anni la Pa si è ridotta di quasi 260mila lavoratori. Grazie anche al Pnrr sono previste entro il 2023 ben 35.900 assunzioni, oltre alle 314 mila destinate a soddisfare il turnover. I nuovi concorsi saranno digitalizzati e dovranno passare necessariamente dal nuovo portale del reclutamento InPA, che col nuovo anno sostituisce in tutto la pubblicazione in Gazzetta ufficiale. Obbligatorio dal primo novembre per tutte le assunzioni, a tempo indeterminato e determinato, dal prossimo 31 maggio lo sarà anche per le Regioni e gli enti locali. Il capitale umano, centrale e strategico per ogni organizzazione, non è mai soltanto un problema di quantità, anzi ormai è soprattutto di qualità. E qualità è appunto sinonimo di passione, consapevolezza dei ruoli, competenza e orientamento di risultati e senso di appartenenza».

E poi?

«Oltre a rinforzare gli organici, dobbiamo recuperare l'immagine di una Pa viva e capace, in grado di motivare le persone che vi lavorano, puntando sull'orgoglio di appartenenza. E lo dobbiamo fare soprattutto agli occhi dei giovani, prevedendo un orientamento già dalle scuole secondarie, un moderno sistema di reclutamento e una formazione all'avanguardia. La buona amministrazione esiste: perché il lavoro per il bene comune entri a far parte delle scelte delle nuove generazioni la Pa deve saper valorizzare i propri talenti premiando il merito.

Sullo smart working, invece, fin dall'inizio è stato chiaro il suo cambio di passo rispetto alle posizioni del suo predecessore. Come agirà ora, fisserà una percentuale più alta di possibile lavoro agile nell'ambito della Pubblica amministrazione?

«Penso sia sbagliato partire dal presupposto che il lavoro agile non possa funzionare nella Pa, al pari delle altre organizzazioni può essere un'opportunità che va saputa cogliere pienamente. Riconoscere lo smart working non vuol dire concedere una semi-vacanza ai dipendenti. Serve per questo motivo una vera rivoluzione culturale, oltre che organizzativa, finalizzata a rendere il lavoro agile pienamente efficace, così da non pregiudicare i servizi erogati agli utenti».

Lei ha più volte chiarito che l'utilizzo dello smart working nella Pa è strettamente legato al controllo delle performance. Come intende fare, che controlli opererete?

«La logica del controllo va superata e sostituita con la misurazione degli obiettivi e delle performance, che non deve essere un tabù. In quest'ottica è fondamentale il ruolo di motivazione e coinvolgimento svolto dai dirigenti. È a loro che il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso primo dicembre e adottato in attuazione di quanto previsto dal decreto legge Pnrr2, affida la misurazione della performance, da calcolare anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo».