

I 24.000 del Pnrr

Stanno per decollare 24.000 assunzioni a termine nella pubblica amministrazione per realizzare, rendicontare e vigilare sulla realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr). Verranno utilizzate modalità nuove di selezione ed anche una tipologia nuova (per la pubblica amministrazione e non solo) di contratti di lavoro. Le procedure di selezione daranno peso considerevole ai titoli (lauree, specializzazioni, esperienze professionali pregresse). I contratti prevedranno verifiche in base al conseguimento degli obiettivi. Le 24.000 nuove assunzioni saranno parte di un'immissione molto più grande (si parla di 140.000 persone nei prossimi tre anni) derivante dalla fine del blocco al turnover, nonché dalla necessità di ringiovanire una pubblica amministrazione che, soprattutto nei ranghi della dirigenza, è molto invecchiata ed ha evidenti difficoltà a tenere il passo con nuovi metodi di lavoro, nuovi processi e nuove tecnologie. In effetti, è in corso una rivoluzione di cui i 24.000 del Pnrr sono il primo stadio, nonché un esperimento.

L'European Institute of Public Administration (Eipa), in partnership con le Università di Milano (Statale), Firenze (Cesare Alfieri), Venezia (Cà Foscari) e la Scuola Nazionale d'Amministrazione (Sna), sta organizzando una serie di seminari. Vediamo alcuni punti salienti emersi dai primi. In breve, negli ultimi dieci anni la pubblica amministrazione italiana si è ristretta (- 2,3%), si è invecchiata (nel 2001 la fascia d'età più numerosa era quella tra i 45 ed i 49 anni, nel 2019 è quella tra i 55 ed i 59 anni), ha gradualmente perso i corpi tecnici (quelli più importanti ai fini della realizzazione del Pnrr) mentre è cresciuta la proporzione di funzionari e dirigenti con una cultura giuridico-amministrativa. In breve, i pensionamenti crescono e i candidati per le professionalità e competenze necessarie scarseggiano.

Le modalità proposte per le selezioni hanno una base teorica forte: è quella che nel 2001 fece meritare a Michael Spence il Nobel per l'Economia, specialmente per il suo lavoro *Signalling and screening*. Hanno anche una robusta evidenza empirica perché è la prassi seguita da tutte le maggiori organizzazioni ed imprese internazionali. Sono state accettate per i 24.000 del Pnrr ma sono state erette forti barriere per impedire la loro generalizzazione, sostenendo che selezioni

basate in certa qual misura sui titoli sarebbero discriminatorie nei confronti di chi non è stato in grado di studiare bene (sic!). Sarebbero, inoltre, discriminatorie nei confronti dei “precari storici” che affollano soprattutto la scuola e che secondo i sindacati di settore dovrebbero essere stabilizzati “ope legis”. Auguriamoci che il buon senso faccia sì che questi ostacoli vengano rimossi. Una selezione “meritocratica” e “trasparente” è solo il primo passo di un lungo percorso, soprattutto se finalizzata alla ricerca di professionalità che raramente si trovano sul mercato. Una parte importante dei 24.000 del Pnrr sono esperti di audit, un’altra ingegneri informatici, un’altra ancora ingegneri civili per appalti e monitoraggio di opere pubbliche. Sono professionalità di non facile reperimento sul mercato, soprattutto gli ingegneri in grado di redigere capitolati speciali e computi metrici per gare d’appalto per opere pubbliche e di controllare la direzione dei lavori. I 24.000 nuovi impiegati richiesti possono essere l’occasione perché la sfida venga raccolta: occorrerà che al loro ingresso nella pubblica amministrazione vengano affiancati dai tecnici ancora in servizio. Sarebbe dovuto avvenire dieci anni fa, quando questi nodi erano già evidenti. Ma non è mai troppo tardi.

Bagehot

12 giugno 2021