



## Intervista al ministro: «Piano assunzioni»

### Zangrillo: «La Pa sarà più attrattiva ai giovani il posto fisso non basta»

Luca Cifoni

«Una Pa più attrattiva slegata dal posto fisso». Così il ministro alla Pa Paolo Zangrillo in una intervista a *Il Messaggero*: «Per

convincere i giovani puntiamo su retribuzioni e opportunità». E ancora: «Oggi sono le persone a scegliere le aziende: nel pubblico servono concorsi più veloci».

A pag. 7

L'intervista **Paolo Zangrillo**

# «Una Pa più attrattiva slegata dal posto fisso»

► Il ministro: «Per convincere i giovani puntiamo su retribuzioni e opportunità» ► «Oggi le persone scelgono le aziende Nel pubblico servono concorsi più veloci»

**M**inistro Zangrillo, lei ha detto che il sogno dei giovani non deve essere il posto fisso nella Pa. È vero che il mondo del lavoro sta cambiando, ma crede che la sicurezza non sia più un obiettivo?

«Il 2023 è l'anno europeo delle competenze, una delle tre parole chiave, insieme a merito e responsabilità, del mio programma. Non mi riferisco soltanto al bagaglio di conoscenze di una persona, ma anche ad abilità come saper fare, risolvere problemi e organizzare informazioni. Penso alle *soft skill*, ovvero alle capacità personali e sociali di collaborare, relazionarsi, assumere iniziative, prendere decisioni, lavorare in team e saper ascoltare gli altri. Sono convinto che queste siano le qualità necessarie per affrontare le sfide di un mondo in continua trasformazione. Per questo credo che la pubblica amministrazione non debba essere soltanto una sicurezza, il cosiddetto "posto fisso", ma un'opportunità professionale qualificante dove aspettative, gratificazioni e percorsi di carriera siano non solo possibili, ma concretamente realizzabili».

Però negli ultimi anni, anche nella Pa, l'alternativa al posto fisso è stata la precarietà, soprattutto in settori come scuole e sanità.

«La pubblica amministrazione è una macchina amministrativa complessa con 3,2 milioni di dipendenti. Con il blocco del turn over, che è durato ol-

tre 10 anni, il comparto pubblico ha avuto un calo di 300 mila dipendenti. La pandemia ha com-

plicato ulteriormente la situazione, con una richiesta in urgenza di personale sanitario. È chiaro che in questo contesto è stato necessario introdurre personale a tempo determinato, non c'erano altri strumenti. Noi lavoriamo per tutelare questi lavoratori: abbiamo previsto meccanismi di stabilizzazione, anche allungando le scadenze fino al 2026 e, dall'altra parte, abbiamo definito un percorso di ingressi che vedrà una copertura del 100% del turnover, con oltre 156.000 unità di personale, e un ulteriore sforzo con la previsione di oltre 10 mila unità aggiuntive».

**Concretamente, come pensa di rendere attrattiva la Pa per le giovani generazioni?**

«La leva retributiva è importante, ma non c'è solo questo. Ai giovani dico che la cosa più importante non è scegliere l'azienda che paga di più, o che può sembrare più attrattiva, ma di guardare alle organizzazioni che offrono l'opportunità di continuare a formarsi, di crescere e arricchire le proprie capacità. Questa è la Pubblica amministrazione che ho in mente, un'organizzazione che dia non solo opportunità ma anche prospettive. In Italia stiamo assistendo ad un paradosso: abbiamo una disoccupazione intorno all'8% eppure ci so-

no 750 mila posti lavoro inevasi perché mancano le competenze. Sta succedendo qualcosa di interessante: non sono più le aziende che scelgono i lavoratori, ma sono i lavoratori che si scelgono le aziende».

**Anche nei concorsi pubblici emerge la difficoltà ad assegnare tutti i posti, soprattutto per le professionalità tecniche, a partire dagli ingegneri.**

«Rendere la pubblica amministrazione più attrattiva vuol dire anche rivedere le procedure concorsuali. Con l'avvio del Pnrr è entrato in funzione in Pa, il portale del reclutamento che raccoglie oltre 6 milioni di profili professionali ed estende il suo perimetro di ricerca a circa 16 milioni di iscritti a LinkedIn Italia. Obbligatorio per le amministrazioni centrali da gennaio, da giugno lo sarà anche per gli enti territoriali. Questo strumento consente di selezionare velocemente il personale dotato delle professionalità necessarie. Ed è anche uno strumento di semplificazione, perché fa venir meno l'obbligo di pubblicare i bandi in Gazzetta Ufficiale. Un passo in avanti, al quale deve seguirne un altro altrettanto importante sulle tempistiche dei concorsi, che devono essere più rapide».

**A proposito di retribuzioni: in alcuni ambiti restano oggettivamente basse. Quali interventi sono immaginabili?**

«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 organizza-



zione. Le retribuzioni, certo, ma anche la capacità di premiare il merito, un punto su cui bisogna migliorare. Ho lavorato per trent'anni in importanti multinazionali e non conosco organizzazioni eccellenti che non danno attenzione al capitale umano. Quello del merito è un tema cruciale: abbiamo bisogno di giovani laureati brillanti, di tantissime professionalità e per acquisirle dobbiamo lavorare per rendere la pubblica amministrazione sem-

pre più innovativa e, quindi, sempre più attrattiva».

**Ci sono novità sulle risorse per la tornata contrattuale 2022-24? Ad aprile nel Documento di economia e finanza ci sarà qualche indicazione?**

«Il mio impegno è rivolto anche a questo tema, come conferma la firma lo scorso novembre, nelle mie prime settimane da ministro, del rinnovo dei contratti 2019-2021 per i comparti sanità,

scuola ed enti locali. È stato un primo segnale di attenzione, al quale sono consapevole di dover dare seguito. Dobbiamo quindi provare a reperire le risorse necessarie, ma con senso di responsabilità. Il mio auspicio è che il Paese torni presto ad imboccare la strada della crescita, in modo che possa ragionare con i ministeri competenti sulle risorse per la nuova tornata contrattuale».

**Luca Cifoni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## LE ASSUNZIONI

«In dieci anni di blocco del turnover abbiamo perso 300.000 dipendenti pubblici. Stabilizzeremo i precari» così il ministro **Paolo Zangrillo**.



**SONO CONSAPEVOLE CHE DOBBIAMO CERCARE LE RISORSE PER I CONTRATTI 2022-24: SPERIAMO NELLA CRESCITA**

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



190219