

undefined

Sorpresa: digitalizzazione e Pnrr aumentano la fiducia dei dirigenti Pa

Risorse umane

Nel nuovo rapporto PromoPa l'indice sul sentiment arriva ai massimi dal 2007

Promossi Spid e Pnrr, ma giudizio insufficiente sul nuovo reclutamento

Gianni Trovati

Il muro di diffidenza e scetticismo dei dirigenti pubblici si può rompere. La sorpresa arriva dalla nuova edizione dell'ormai tradizionale indagine sulla «Pa vista da chi la dirige», che PromoPa Fondazione presenterà domani a Roma con il ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo. L'indagine rappresenta un momento importante di valutazione e di auto-

rappresentazione della dirigenza pubblica di fronte all'evoluzione di regole e prassi negli uffici pubblici. E nell'edizione di quest'anno riporta un indice sintetico di fiducia arrivato a 55,6 punti, il livello più alto dalla prima edizione del Rapporto data 2007. Come mai?

L'indice sintetico riassume il giudizio offerto dai dirigenti interpellati sui vari interventi normativi e organizzativi arrivati ad affollare l'orizzonte della Pa. Le valutazioni più ottimiste riguardano alcune tappe cruciali della digitalizzazione: tappe nuove, oppure strumenti che dopo qualche anno di rodaggio sono finalmente riusciti a farsi apprezzare per le loro ricadute pratiche. Al primo gruppo appartengono gli «obiettivi di digitalizzazione della Pa previsti nel Pnrr con riferimento alla trasmigrazione nel cloud, alla interoperabilità, alla cybersicurezza», che ottengono un indice di 62,2 punti in una scala che a 50 fissa il livello di «sufficienza». È di 58,1 invece il grado di accordo dei dirigenti sul fatto che lo Spid e il domicilio digitale abbia

«migliorato i rapporti di cittadini ed imprese con la Pa». In questo caso, è servito qualche anno per dispiegare (e apprezzare) le potenzialità di uno strumento accolto al suo arrivo con una certa freddezza.

Lontano dal digitale, qualche segnale positivo, anche se meno intenso, arriva dalle novità per il reclutamento, e soprattutto per quel che riguarda i cancelli aperti dal Pnrr per gli «incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti e le assunzioni a tempo determinato». Si tratta di un canale alternativo alla via maestra per il rafforzamento della capacità amministrativa, che passa dalle maggiori possibilità assunzionali su cui però i dirigenti continuano a mostrare un'opinione più che tiepida (il voto in questo caso scende a 28,5, assai sotto la sufficienza). Va meglio al portale InPa, e al suo obiettivo di «facilitare il ricambio generazionale» (voto: 44,2).

Proprio qui si gioca la sfida centrale per una dirigenza pubblica che anni di stasi negli organici hanno arricchito di

esperienza ma anche di età, al punto che tra gli oltre mille rispondenti al questionario la quota degli over60 è passata al 43,7% dal 31,4% del 2020.

Il ricambio atteso è generazionale ma anche culturale, come ha ribadito a più riprese Zangrillo sottolineando che oggi «al dirigente spetta la responsabilità non soltanto del presidio tecnico delle attività di sua competenza, ma soprattutto della valorizzazione del capitale umano che gli è assegnato» (così l'ultima direttiva sulla valutazione): un dirigente «leader» più che «alto burocrate», insomma, che per essere tale ha però bisogno di motivazioni nuove e di un diverso rapporto con la politica. «La sensazione della dirigenza che l'appeasement verso la politica sia la strada migliore per fare carriera» è ancora un grosso ostacolo verso un reale orientamento alle performance organizzative e individuali, ragiona il presidente di PromoPa Gaetano Scognamiglio. E sul punto la strada da percorrere è ancora molta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA