



Rassegna Stampa

lunedì 21 maggio 2018

Rassegna Stampa

21-05-2018

DICONO DI NOI

AFFARI E FINANZA	21/05/2018	22	Pianeta Pa c'è lo stallo dirigenti conservatori e over 60 = Over 60, giuristi e iperconservatori così i dirigenti, monopolizzano la Pa <i>Andrea Frollà</i>	3
AFFARI E FINANZA	21/05/2018	23	I concorsi: occasione da non perdere per svecchiare l'apparato burocratico <i>Mochi Sismondi Carlo</i>	6

DICONO DI NOI

2 articoli

- Pianeta Pa c'è lo stallo dirigenti conservatori e over 60 = Over 60, giuristi e iperconservatori così i d...
- I concorsi: occasione da non perdere per svecchiare l'apparato burocratico

economia
italiana**Pianeta Pa
c'è lo stallo
dirigenti
conservatori
e over 60**Andrea Frollà
a pagina 22

Over 60, giuristi e iperconservatori così i dirigenti monopolizzano la Pa

Andrea Frollà

Roma

Sono in gran parte uomini di oltre 56 anni, laureati per lo più in materie giuridiche, economiche o politiche. Hanno fatto il proprio ingresso nella Pubblica Amministrazione qualche decennio fa senza spostarsi quasi mai, né tra amministrazioni né verso il privato. Guadagnano in molti casi il massimo compenso possibile offerto dalla specifica amministrazione. E in generale sono accomunati più dalla prospettiva di fine carriera che da un idem sentire. Sono questi i profili dei 400 alti dirigenti dello Stato che oggi tengono in mano il timone della Pa italiana. A tracciarli è un focus dell'annuale ricerca sulla Pubblica amministrazione di Fpa, pubblicato in esclusiva da *Affari&Finanza*, che delinea degli identikit lontani da quelli che sarebbero invece necessari. È la fotografia di un apparato pubblico drasticamente vecchio e a rischio collasso da pensionamento.

Nella Pa italiana lavorano attualmente poco più di 3 milioni persone, circa 48,9 ogni mille abitanti secondo le ultime stime Ocse. Un numero che ci vale l'ultimo posto della classifica europea, lontano non solo dalla Svezia prima classificata (141 dipendenti pubblici ogni mille abitanti) ma anche dagli altri big d'Europa come la Francia (83,2), la Spagna (60,5) e la Germania (52,5). C'è poi il fattore età: la nostra Pa è alle prese con un aumento degli over 60 (dal 4,7 al 17,6% del totale dal 2001 a oggi secondo la Ragioneria Generale dello Stato) e una diminuzione drastica degli under 29 (calati in 15 anni dal 3,6 allo 0,8% a quota 21 mila). Insomma, oltre ad essere pochi sono sempre più anziani. Ed è in questo contesto che si inserisce la

sconfortante fotografia dell'alta dirigenza pubblica contenuta nel nuovo rapporto Fpa, che sarà presentato durante il Forum PA 2018 in programma dal 22 al 24 maggio presso il Roma Convention Center "La Nuvola".

Latita l'innovazione

Gli alti dirigenti dello Stato, spiega il report, sono entrati decenni fa in un Pa chiamata a fornire servizi essenziali, rilasciare autorizzazioni, adempiere a rigidi obblighi e in queste logiche sono cresciuti, soffocando qualsiasi propensione innovativa. Alcune storie curiose che circolano nei piani alti dei ministeri ne sono la prova. Da quella di un alto dirigente che appena arrivato nel suo nuovo ufficio di Capo di Gabinetto di un grande ministero avrebbe fatto togliere dalla scrivania il computer, sostenendo che sarebbe servito alla sua segretaria e non a lui. O quella di un altro dirigente che dopo aver chiesto al responsabile IT i tempi necessari per una ricostruzione integrale del sistema informatico del suo ente, di fronte a una prospettiva di alcuni mesi avrebbe risposto perentoriamente "ce la deve fare in un paio di settimane". Questi approcci all'innovazione spaventano perché, spiegano gli esperti di Fpa, è agli alti dirigenti che spetta l'arduo compito di portare la Pa fuori dalle sabbie mobili. Ciò di combattere la rigidità organizzativa, la burocrazia "difensiva", la confusione normativa, il disorientamento dei dipendenti, l'afasia della politica e la sfiducia nei governi. Servirebbero traghettatori con caratteristiche precise: top manager e tecnici esperti, autonomi e indipendenti dalla politica ma allo stesso tempo capaci di rendergli con-

to, nemici della burocrazia e driver di innovazione, garanti abituati a lavorare per risultati, pagati il giusto ma non quanto nel privato.

Invece le certezze sono altre come il fatto che la dirigenza italiana non sia un affare per donne e giovani. I vertici rosa sono infatti il 34,5% del totale: si va dalla parità tra generi nel Miur alle 4 donne su 21 dirigenti del ministero degli Affari esteri. E l'età media è di 56 anni e mezzo: dai circa 58 anni dei dirigenti con funzioni generali ai 56 anni dei capi dipartimento, fino ai 51 anni dei dirigenti degli uffici di diretta collaborazione dei ministri (dato influenzato al ribasso dalla giovane età dei capi ufficio stampa).

L'esperienza batte dunque la disposizione al cambiamento. Bisogna cambiare. Servono nuovi profili che, sottolinea il report, che però non possono però essere quelli "cresciuti nel liquido amniotico di quella stessa burocrazia di cui devono invertire il senso".

Aggiungendo ai dati anagrafici quelli sul primo ingresso nella Pa e l'inquadramento, si scopre una ciurma di timonieri di lungo corso che diventano dirigenti a fine carriera, superati i 50 anni e con una media di 27 anni di ruolo. Media che nasconde picchi notevoli, su tutti quelli del settore Difesa (36 anni per dirigenti e capi dipartimenti,



40 anni per chi opera negli uffici di collaborazione con i ministeri) e Interno (34 anni per entrambe le figure). Mentre la minor longevità nella PA si registra ai vertici di Agricoltura, Presidenza del Consiglio e Sviluppo economico con una forbice che va da 21 a 25 anni.

Interessante è anche l'aspetto geografico: il Nord ha dato i natali ad appena l'11% dei vertici amministrativi, mentre l'88% è nato tra Centro, Sud o Isole. C'è poi la spi-

nosita questione delle competenze. Le lauree che finora hanno spalancato le porte dei piani alti sono essenzialmente tre: giurisprudenza (43% dei dirigenti), economia e scienze politiche (entrambe al 14%). Una dirigenza innovatrice, spiega il rapporto, dovrebbe invece andare anche oltre questi ambiti. E ciò non sta avvenendo: nei

percorsi post-laurea dei dirigenti i percorsi di dottorato, master o perfezionamento in management, innovazione, comunicazione e decision making sono una rarità.

Gli stipendi

Sapere, infine, quanto ci costano i 400 super dirigenti dello Stato, avverte Fpa, è impossibile: circa 1/3 dei profili analizzati difetta di informazioni sufficienti. Non mancano però le realtà che brillano per trasparenza. È il caso del ministero dell'Ambiente (13 dirigenti apicali, costo medio di 160mila euro), dei Beni culturali (compensi da 83mila a 174 mila euro) e dell'Agricoltura (in media 168mila euro). Gli stipendi medi più alti, stando ai dati disponibili, sono però altrove: Esteri (225mila euro), Sviluppo Economico (193 mila), Salute ed Economia (192mila) e Giustizia (191mila). Solo in quattro casi le retribuzioni massime arrivano a toccare il tetto agli stipendi pubblici: Esteri, Giustizia, Economia e Palazzo Chigi. Qui ci sono gli unici capi dipartimento, direttori e segretari generali che riescono a staccare ogni anno il maxi-assegno da 240 mila euro.

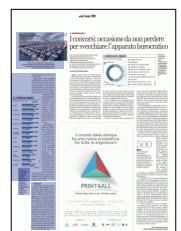
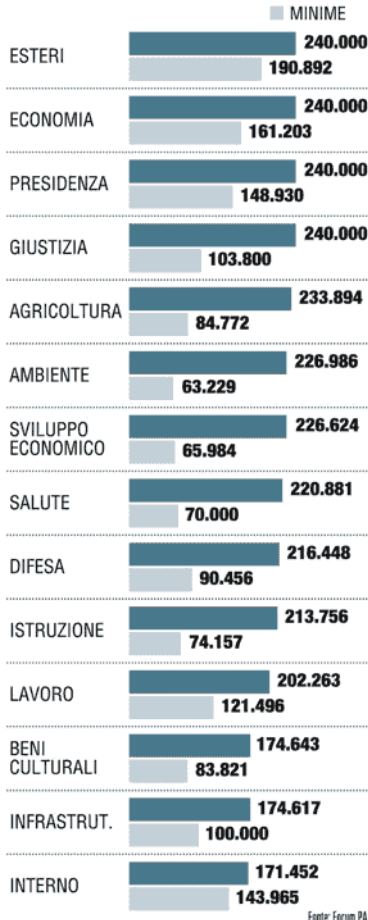
4,67 MILIARDI DI EURO
È il valore della produzione delle imprese italiane del settore macchinari e attrezzature per gomma-plastica nel 2017. È un record

UNO STUDIO REALIZZATO PER IL PROSSIMO FORUM PA CHE SI TERRÀ QUESTA SETTIMANA A ROMA SUI 400 RUOLI APICALI DELLA MACCHINA DELLO STATO. LA QUOTA DI GIOVANI UNDER 39 SI È RIDOTTA IN POCHI ANNI SOTTO L'1%. GLI ULTRASESSANTENNI SI SONO QUADRUPPLICATI. IL GAP CULTURALE NELLE LAUREE

I grafici in questa pagina sono tratti dall'ultimo rapporto realizzato da Forum Pa che sarà presentato dal 22 al 24 maggio presso il Roma Convention Center "La Nuvoia"

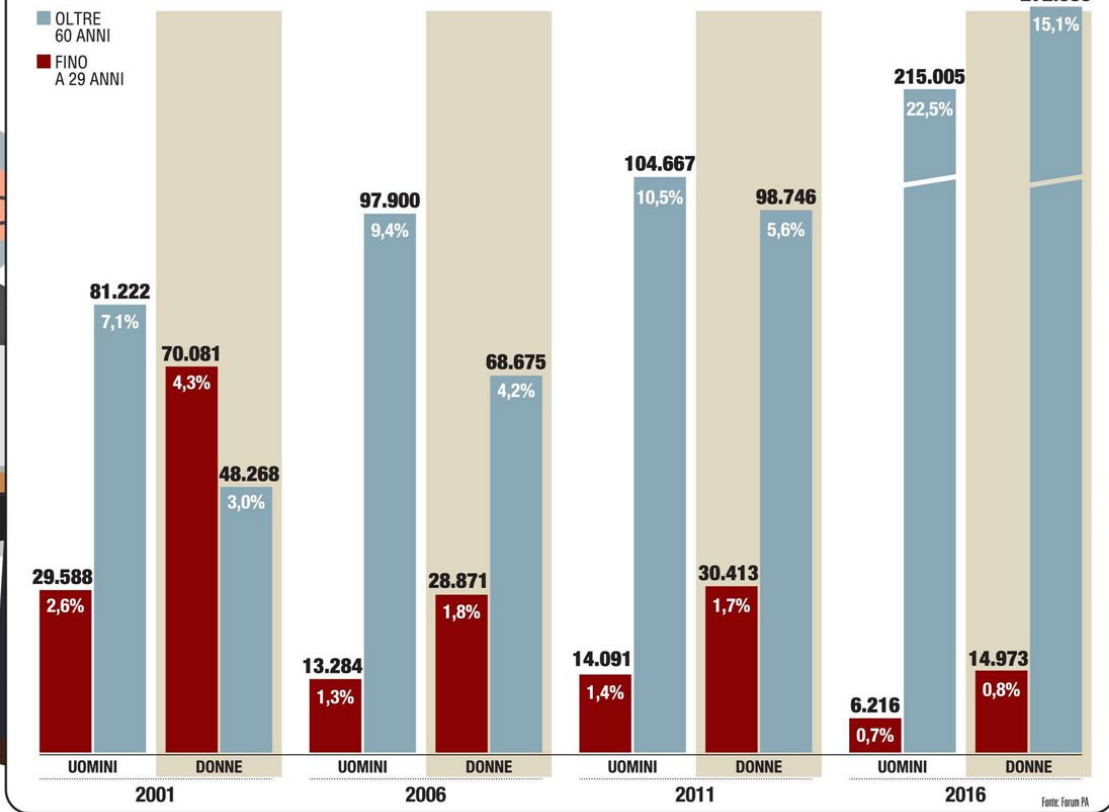
GLI STIPENDI DEI DIRIGENTI

Retribuzioni lorde in euro



GIOVANI E VECCHI NEL PUBBLICO IMPIEGO

Addetti al settore pubblico per classe d'età, valori assoluti e quota %



6-9
GIUGNO / JUNE
2018

fieramilanocity
GATE COLLEONI PAD 3 / 4

WORLDWIDE VENDING
IL MONDO
DELLA DISTRIBUZIONE
AUTOMATICA
SI MUOVE QUI.



Promosso da:
CONFIDA
Associazione Italiana CIOE, Sme e Industria

Organizzato da:
Venditalia Servizi
S.p.A.

Venditalia
MILANO



Sopra, un'immagine di un maxi concorso pubblico. Nuove norme sono state da poco varate dal ministero della Funzione pubblica che ha anche sbloccato 1.890 assunzioni



[L'INTERVENTO]

I concorsi: occasione da non perdere per svecchiare l'apparato burocratico

GLI ATTUALI DIPENDENTI SONO STATI FORMATI PER OPERARE IN UNA STRUTTURA RIGIDA E DAI COMPITI DEFINITI DA UN DIRITTO AMMINISTRATIVO COMPLESSO E DATATO. ORA SERVONO MENO IMPIEGATI ED ESPERTI DI LEGGI E PIÙ TECNICI, ECONOMISTI E ANALISTI DI DATI

Carlo Mochi Sismondi*

Due annunci dati in articulo mortis dal governo riportano all'attenzione il tema del pubblico impiego e della sua composizione demografica: da una parte una direttiva della ministra Madia sblocca alcune limitate assunzioni nella PA centrale, dall'altra la stessa Ministra pubblica le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale pubblico. Bene, due ottimi provvedimenti, ma certamente in questo campo servono misure ben più drastiche.

I dati del Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato non lasciano infatti spazio a dubbi: la pubblica amministrazione italiana è drammaticamente vecchia ed è ad un passo dal collasso da pensionamento. I dipendenti pubblici sopra i sessant'anni sono passati dal 4,7% del totale nel 2001 (circa 130mila in valore assoluto) al 17,6% del 2016 (ultimo dato certificato) pari a 487mila unità, 272mila donne e 215mila uomini. Di converso gli impiegati al di sotto dei 29 anni (quindi, per i laureati, a più di cinque anni dalla fine degli studi), erano circa 100.000 nel 2001, pari al 3,6% del totale, ma solo 21mila nel 2016 pari allo 0,8% del totale (per ovvie ragioni non entrano nel conto le forze armate e le forze di polizia dove la dinamica per età è completamente diversa).

Non è irrealistico pensare quindi che nel corso dei prossimi 3-4 anni oltre 500.000 dipendenti lasceranno l'impiego per pensionamento. Né ci conforta il confronto internazionale che vede l'Italia con meno dipendenti sia in valore assoluto sia in percentua-

le della popolazione o della forza lavoro rispetto ai principali Paesi europei e con un'età media ben più alta e un numero di laureati decisamente più basso.

Di fronte a questi numeri la notizia che, con un decreto ministeriale della Ministra Madia, sono state sbloccate 1.890 assunzioni sembra veramente una goccia nel mare. Ma a questo mare dovremo far fronte e rapidamente. Il punto quindi non è se assumere nella PA, questo dovremo farlo necessariamente, ma come farlo. Pensando a quale amministrazione.

Gli attuali pensionandi pubblici sono entrati quarant'anni fa in una PA che aveva come obiettivo principale fornire servizi essenziali, rilasciare autorizzazioni, adempiere ad obblighi rigidamente definiti da un diritto amministrativo glorioso, ma fortemente datato e da un corpus legislativo sterminato ed esigente, fondato sul paradigma bipolare ed esigente, fondato sul paradigma bipolare per cui l'amministratore e l'amministrato sono controparte l'uno dell'altro. Una volta entrati sono mediamente rimasti nella stessa amministrazione, spesso alla stessa scrivania, hanno fatto carriera per lo più orizzontali e basate sull'anzianità, si sono formati poco e male. Il risultato è sotto gli occhi di tutti.

Quella che ci serve oggi è un'amministrazione completamente diversa capace di "Governare con la rete". ossia di uscire dal Palazzo e interagire con tutte le molteplici componenti di una società complessa per porsi come stimolo e insieme piattaforma abilitante di uno sviluppo equo e sostenibi-



Peso: 41%

le. Una PA che sappia disegnare una "governance collaborativa" che vede nei cittadini e nelle imprese non solo portatori

di bisogni, da soddisfare con servizi disegnati dall'alto, ma portatori anche di saperi e di soluzioni.

Per questa PA servono necessariamente meno giuristi, meno impiegati esecutivi, in gran parte oggi sostituibili con una buona organizzazione digitale, ma più project manager, più economisti, più esperti di sviluppo sostenibile, più tecnici, più "animatori" di comunità, più data scientist. Ma soprattutto

servono profili flessibili, in grado di adattarsi rapidamente ad un cambiamento veloce e in parte imprevedibile. Perché quelli che assumeremo oggi saranno gli impiegati della PA del 2050. Di fronte a queste necessità la PA ha gli strumenti necessari per reclutare i migliori?

Le linee guida sui concorsi si prefiggono proprio questo obiettivo, ma ancora molta strada c'è da fare perché i migliori scelgano di entrare nell'amministrazione pubblica. C'è da garantire una progressione meritocratica, un posto di lavoro stimolante in cui continuamente imparare, un disboscamento radicale della giungla retributiva, ma prima di tutto c'è da ricostruire un'immagine di civil servant che recuperi

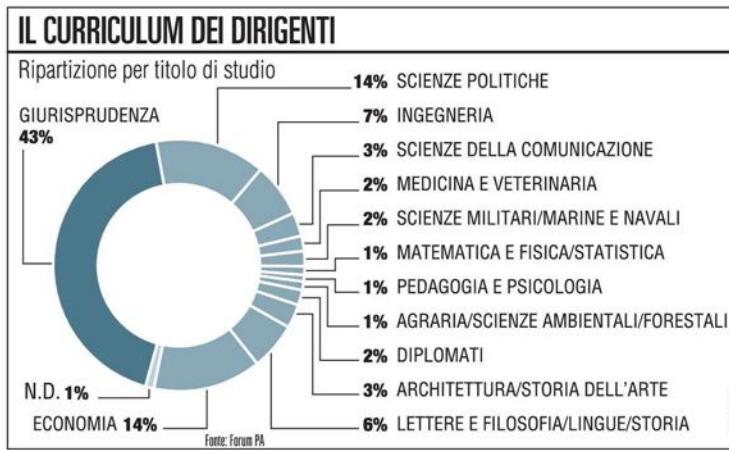
la dignità e il profilo anche pubblico di chi lavora per il bene comune.

***Presidente del Forum della Pubblica Amministrazione**

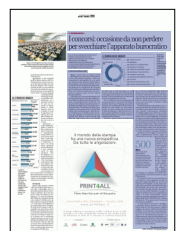
500

MILA

Sono i dipendenti della Pubblica Amministrazione che lasceranno il lavoro per pensionamento entro i prossimi tre-quattro anni. Ma ancora manca un progetto per ripristinare gli organici rinnovando compiti e mansioni



Nel grafico, preso dallo studio che verrà presentato nei prossimi giorni in occasione del **Forum Pa**, la formazione universitaria degli attuali dirigenti della Pa



Peso: 41%