

L'ANALISI

Per attrarre i talenti serve reputazione, non buoni pasto

Francesco Verbaro

Diversi istituti internazionali parlano di una «guerra per i talenti» destinata a crescere che vede l'Italia più esposta, per avere meno giovani, pochi laureati e un esodo dei più bravi. Si è detto più volte che oggi sono i lavoratori a dire nei colloqui la fatidica frase, «le farò sapere». Pertanto i datori di lavoro privati, che prima si sono accorti del cambiamento, stanno cercando di migliorare la propria attrattività. Ha generato un certo clamore il fatto che una partecipata di Stato come Leonardo riconoscesse 1.500 euro ai dipendenti per ogni lavoratore individuato corrispondente ai fabbisogni aziendali. Il mondo del lavoro sta cambiando anche dal lato dell'offerta. Cambiamenti rapidi che vedono spiazzata la Pa. I vertici delle amministrazioni, troppo chiusi nei loro uffici dominati dal diritto amministrativo, non riescono a comprendere perché molti candidati poi, una volta vincitori, rinunciano o si dimettono a pochi mesi dall'assunzione. Di fronte a tali comportamenti, alcuni, ben consolidati sull'altare del posto fisso, reagiscono dicendo che «ai miei tempi si accettava tutto, si andava anche in sedi disagiate». Espressioni che rassicurano forse i dirigenti ma non cambiano il quadro. C'è una difficoltà culturale e un'«ignoranza» sul mercato del lavoro in generale.

Che fare? Certo andrebbero abbandonati i concorsi unici con i quiz, che hanno prodotto risultati pessimi in termini di posti coperti e competenze, e andrebbe migliorata la reputazione del lavoro pubblico. La Pa che recluta deve far capire cosa fa, perché assume e chi cerca. Oggi il reclutamento nella Pa è al buio per il candidato, ancor più quando l'ente lo delega ad altri. L'unica certezza è che si tratta di un posto pubblico con i suoi pregi, l'inalterabilità, e i sempre meno accettabili difetti, la scarsa attenzione al valore pubblico, al merito e ai risultati. È naturale che si cerchi la retribuzione più alta e la sede più comoda. Bisogna riuscire a dare valore al lavoro nelle Pa. Oggi i talenti cercano di rafforzare il Cv con esperienze qualificanti. Aver lavorato in un ente pubblico non è percepito come tale, per una cattiva reputazione e perché le Pa non mostrano cosa fanno. Gli uffici vengono scelti anche in base alla bravura del dirigente per poter imparare. I posti di lavoro da giovani non si scelgono solo per la retribuzione, ma perché si va a lavorare in un posto che ti fa crescere e acquisire competenze spendibili sul mercato trasferendoti un pezzo della reputazione aziendale. Ci sono amministrazioni, non molte, che hanno una reputazione migliore e non hanno problemi di attrattività. Le quattro

giornate lavorative, lo smart working, i buoni pasto sono strumenti a disposizione del dirigente datore di lavoro, ma non bastano. E non basta riformare l'accesso alla dirigenza. Per attrarre le risorse umane più qualificate non basta aumentare vantaggi e benefici, che rischiano se utilizzati male di svilire il lavoro pubblico generando meccanismi di selezione avversa.

Occorre puntare sulla gestione, cura e valorizzazione quotidiana del personale e delle competenze. Occorre rendere più intelligente e meno burocratico il lavoro, non basta pagarlo di più. È un lavoro più faticoso per uffici e dirigenti, richiede competenze, sensibilità ma soprattutto voglia di cambiare.

Il quadro finanziario, la domanda crescente di intervento pubblico, i mutamenti demografici e la rivoluzione digitale ci impongono un cambiamento radicale delle nostre organizzazioni pubbliche non più rinviabile. Non mettiamo vino nuovo in botti vecchie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA