

L'intervento

I concorsi pubblici e i giovani

di Carlo Altomonte e Raffaella Saporito

L'ultimo decreto Covid del 1° aprile, oltre ad aver sbloccato quasi 120 mila posizioni già bandite, ma arenate anche causa pandemia, ha aperto un vivace e appassionato dibattito su come selezionare le nuove professionalità per la Pubblica amministrazione (vedi Tito Boeri e Roberto Perotti su queste colonne, venerdì 9 aprile). Dopo anni di blocco del turnover e di concorsi ancorati alle pratiche del secolo scorso, questo dibattito fa bene al Paese. Da un lato, ci ricorda i principi liberali e democratici alla base del concorso pubblico, dall'altro può aiutare giovani e motivati talenti a riconsiderare la Pa come un credibile sbocco di carriera. Insieme all'esigenza di fare presto e bene, questa è la vera sfida del reclutamento: i giovani talenti oggi non si candidano ai concorsi, con l'età media per posizioni di ingresso attorno ai 35 anni. Questo dato non può essere ignorato, e richiede misure differenti dal passato. Misure alle quali si sta lavorando nell'ambito della riforma della Pa inserita nel Pnrr. In primo luogo creando corsie preferenziali per i neolaureati sul modello del Fast Track inglese, diversificando i canali di accesso e le modalità di impiego, senza timore di usare anche lo strumento del tempo determinato per i ruoli di ingresso, come è prassi internazionale.

Se poi, come si rileva dai dati, i candidati ai concorsi hanno in media 10 anni di esperienza, occorre che questa sia valutata, se non vogliamo anche questa volta usare i concorsi come ammortizzatore sociale. Questo implica valorizzare le competenze maturate dentro e fuori la Pa certificate dalle esperienze di lavoro e dai titoli (inclusi i dottorati, assegnati con concorso e finanziati con borse di studio). Anche la Banca d'Italia è criticata per avere soglie stringenti in termini di titoli, ma è un'istituzione con una delle migliori "riserve" di talento dentro la Pa. Guardando all'estero, la Corte dei Conti europea lo scorso anno ha invitato il reclutamento comunitario (Epsa) a migliorare la selezione dei ruoli tecnici, molto carenti anche nella Pa italiana, valorizzando di più titoli di studio ed esperienze professionali.

Nel dibattito in corso sorprende, invece, la difesa delle prove di concorso tradizionali. Al netto della congiuntura del momento, che richiede soluzioni innovative, è difficile trovare argomentazioni a favore delle prove tradizionali. Tranne pochi casi virtuosi, tra cui quelli che recentemente Fpa, Movimenta e Fdd hanno raccontato, la maggioranza delle selezioni sembra premiare la disponibilità di tempo dei candidati per mandare a memoria infinite batterie di domande a risposta multipla. Qualcosa di molto diverso dalle competenze specifiche legate al ruolo che tutti vorremmo valorizzare. Anche per le prove orali, premesso che i compensi dei commissari sono già stati rivisti con un Dpcm dello scorso anno dall'allora ministra Dadone, a far la differenza non è solo la professionalizzazione dei commissari, ma dell'intero processo valutativo. Questo a partire dalla stesura del bando, che deve superare la logica delle materie a favore delle competenze, ovvero ben prima che le commissioni siano nominate. In questo senso sta andando la

riforma organica del reclutamento in corso di definizione. In conclusione, in questa fase di emergenza occorre combinare l'efficacia della selezione con la sicurezza e la tempestività, attraverso la tecnologia: una buona soluzione, soprattutto per i nativi digitali. Strutturalmente si sta poi lavorando per rendere l'intero sistema di gestione delle risorse umane nella Pa più aggiornato e basato sulle competenze, e anche questo è un modo per attrarre i nostri migliori giovani. *Carlo Altomonte, prof di Economia all'Università Bocconi, e Raffaella Saporito, prof di Public Management alla Sda Bocconi, sono componenti del gruppo di lavoro della Funzione pubblica sul Pnrr*

Sull'articolo di Altomonte e Saporito ci permettiamo alcune osservazioni. La scelta di candidarsi o meno dipende dalle regole del concorso. Se sono fatte apposta per escludere i neolaureati (chi non ha mai avuto una prima esperienza di lavoro come fa ad acquisire la prima esperienza se si richiede la pregressa esperienza per accedere alla prima esperienza?), evidentemente non faranno domanda. Non è quindi affatto sorprendente che l'età media dei concorsi recenti sia 35 anni. Al concorso Inps del 2017 in cui valevano solo i titoli di studio, il 50% dei candidati aveva meno di 30 anni. Per inciso, meglio guardare all'età mediana (anziché all'età media) dei candidati perché 15 anni di blocco del turnover ci hanno lasciato in eredità una lunga coda di aspiranti dipendenti pubblici non più tanto giovani.

Altomonte e Saporito sostengono che negli altri Paesi è normale entrare a "tempo determinato". Concordiamo. Ma nei migliori ordinamenti esteri il "tempo determinato" è un periodo di prova per valutare le capacità effettive del dipendente pubblico e selezionare quelli da assumere a tempo indeterminato. Da noi si entra senza grandi barriere e poi, prima o poi (spesso più poi che prima), si viene stabilizzati in modo largamente indiscriminato. Altomonte e Saporito affermano che le modalità dei concorsi del decreto 44 servono per meglio valutare le competenze, ma non spiegano come. Al contrario, non c'è nessuna valutazione delle competenze in questi concorsi, solo una presa d'atto dei titoli di servizio e quindi di fatto dell'anzianità. Se si vuole valutare esperienza, competenza e motivazioni (e attività extra-curricolari) ci vuole un orale. Il reclutamento dei tecnici caldeggiato dalla Corte Europea significa proprio selezione in base ai titoli di studio, non all'anzianità. Altomonte e Saporito sostengono che la questione del compenso dei commissari è stata risolta da un decreto della ministra Dadone. Questo prevede un compenso massimo di 3.500 euro netti per concorsi che richiedono anche 8 mesi di lavoro a tempo pieno. I risparmi li si fanno scegliendo bene i dipendenti pubblici non con commissioni d'esami tutte di interni. Per il resto, condividiamo molte belle parole del loro testo. Sono, appunto, parole.

Tito Boeri e Roberto Perotti