

Letture da manager

Più abilità private per alti funzionari

Andrea Curiat

C'è un nesso bilaterale, un rapporto reciproco di causa-effetto tra l'evoluzione del ruolo dei dirigenti pubblici da un lato, e il cambiamento in atto nelle pubbliche amministrazioni italiane ed estere dall'altro. L'indagine «I dirigenti pubblici e i nodi del cambiamento», di Vincenzo Antonelli e Antonio La Spina (edizioni Luiss University Press, 284 pagine, disponibile gratuitamente per il download dal sito www.managementclub.it), si pone l'obiettivo di individuare e descrivere questo rapporto.

Secondo Antonio Naddeo, commissario dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran), «il dirigente pubblico non può essere semplicemente un funzionario dotato di maggiori poteri e responsabilità. Già con la riforma del 1993 si è passati dall'idea del manager nelle Pa come tecnico specialista, esperto di una singola funzione, al concetto di dirigente inteso in senso più ampio come colui che gestisce le risorse umane e finanziarie degli enti».

Proprio questa evoluzione determina le qualità degli alti funzionari statali odierni, fondamentalmente diverse da quelle del passato. «Le competenze tecniche vanno bene - aggiunge Naddeo - ma oggi i dirigenti pubblici devono dimostrare anche di avere delle capacità tipiche del settore privato. Mi riferisco alle skill decisionali, alla propensione ad assumersi delle responsabilità». Un argomento tanto più delicato quando si parla della gestione del personale: «Per evitare

problemi politici o sindacali, spesso, i dirigenti pubblici evitano di affrontare le questioni legate alle risorse umane. Questa è una delle carenze principali del management pubblico oggi, per quanto la legge Brunetta abbia in qualche modo pungolato la dirigenza sugli aspetti della valutazione dei sottoposti e dell'applicazione della meritocrazia».

La sfida principale per il futuro, quindi, è avere dirigenti pubblici più simili ai moderni manager privati. Secondo il commissario Aran, tuttavia, non bastano le riforme normative: «Ci vorrebbe un diverso approccio culturale al tema della carriera pubblica».

L'avanzamento per concorso garantisce che i dirigenti abbiano buone competenze tecniche. Ma non è adatto ad appurare le loro reali qualità dirigenziali. Bisognerebbe strutturare i percorsi di carriera in modo tale da valutare i candidati anche in base alle loro attitudini manageriali, che non possono emergere dai concorsi attuali», conclude Naddeo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I dirigenti pubblici e i nodi del cambiamento, di Vincenzo Antonelli e Antonio La Spina, Luiss University Press, 284 pagine

