

Idee per attirare i giovani laureati (dubbiosi) nella Pubblica amministrazione (che ne ha bisogno)

Milano. Perché un giovane dovrebbe lavorare nella Pubblica amministrazione? Non è una domanda retorica ma una sfida aperta “perché i giovani - dice al Foglio Luca Pesenti, docente di Sociologia all'Università Cattolica - sottovalutano questa opportunità un po' a causa di una narrazione negativa che va avanti da decenni, un po' perché spesso le prime linee degli uffici pubblici confermano la narrazione stessa: di un mondo burocratico, ingessato, polveroso. Ma non è tutto così: ci sono punte di eccellenza della Pubblica amministrazione in cui può essere soddisfacente lavorare e bisogna cominciare a raccontarlo”. Per capirci di più, la Cattolica ha realizzato un primo sondaggio su un campione di tremila laureati e laureandi che, sottolinea Pesenti, provengono da varie aree italiane in uguale misura: nordest, nordovest e centro-sud. Ebbene, ai primi tre posti nella percezione del lavoro ideale per i giovani ci sono uno stipendio equo, opportunità di carriera e un buon clima interno, caratteristiche che, almeno nei primi due casi, si fa più fatica a trovare negli uffici pubblici. “Non è sempre così - incalza il professore che si prepara ad allargare il sondaggio a una platea di diecimila studenti delle università di tutta Italia - il settore privato non sempre offre ai giovani laureati stipendi più elevati rispetto al pubblico. Questo è un punto che meriterebbe di essere approfondito con puntali comparazioni”. Il tema non è solo di grande rilevanza per il futuro dei “cervelli” italiani ma è strategico per il paese

che nella fase di realizzazione del Pnrr sta scontando gravi ritardi soprattutto per la scarsità di personale che limita la capacità degli enti locali di fare progetti e partecipare ai bandi. “Il nodo fondamentale è il capitale umano - dice Barbara Boschetti, responsabile dell'Osservatorio sul Recovery lab della Cattolica - Si sono semplificate e modernizzate le regole sull'ingresso nella pubblica amministrazione, ma il flop dei concorsi dimostra che vi è un problema di attrattività del pubblico impiego che non si risolve semplicemente cambiando le regole. I ministeri sono considerati sicuramente più appetibili rispetto agli enti locali, i dati non sono però in ogni caso incoraggianti”. Manca, ad esempio, una banca dati dei concorsi, il che rende anche difficile quantificare il reale fabbisogno di personale per l'attuazione del Piano. “L'unica cosa certa - prosegue Boschetti - è che i posti a concorso non sono stati coperti e che c'è un forte scorrimento per rinuncia di chi vince”. Ma come si fa a rendere più attrattiva la Pubblica amministrazione se i vantaggi principali, vale a dire la stabilità del lavoro a lungo termine e la prospettiva di lavorare per il bene comune, sono controbilanciati, sempre nella percezione dei giovani che hanno partecipato al sondaggio, dalla scarsa capacità di valorizzare conoscenze e di stimolare la motivazione? Anche i laureati del sud oggi assomigliano poco al giovane “Checco” del film di Zalone “Quo Vado”, che pur di difendere il posto fisso in un ufficio provinciale di caccia e pesca accetta di farsi trasferire nel

remoto arcipelago delle Svalbard, in Norvegia, con il risultato di far lievitare a dismisura i costi delle sue trasferte (anche se poi, alla fine, Checco lascia tutto per amore). “I giovani cercano soprattutto un luogo di lavoro dove possono imparare, la sicurezza del posto non è più la priorità”. Intanto il tempo stringe per la scadenza ravvicinata del Pnrr al 2026. “I due percorsi di riforma della Pubblica amministrazione e di attuazione del Piano europeo corrono su binari paralleli, ma a velocità differenziate: i tempi di riforma non coincidono con i tempi di attuazione”, prosegue Boschetti concludendo che “servono con urgenza soluzioni innovative da mettere in comune e questo forse può nascere solo dal basso”. Alcuni suggerimenti su come rendere più attraente il lavoro in un'istituzione pubblica arrivano proprio dai giovani e il professore Pesenti li ha raccolti in tre punti: no a concorsi generalisti, sì a concorsi molto mirati e profilati adeguatamente; promuovere la Pubblica amministrazione come brand; trovare nuovi canali di comunicazione, ad esempio *career day* organizzati nelle università per informare i giovani sulle opportunità che ci sono (non solo Gazzetta ufficiale). “Aggiungerei che le singole pubbliche amministrazioni devono imparare a fare analisi dei fabbisogni e dunque ricercare con precisione i profili che servono. Per attrarre i giovani occorre fare chiarezza sui salari e aggiungere il welfare aziendale in una strategia nuova di reclutamento”.

Mariarosaria Marchesano

