

Intervista al ministro per la Pubblica amministrazione oggi a Perugia per inaugurare il Polo formativo Sna

Zangrillo: dipendenti pubblici competenti e carriere per merito

“Prove sull’esperienza e una Commissione garantirà imparzialità negli avanzamenti”

di **Sergio Casagrande**

■ Al ministro per la Pubblica amministrazione, oggi in Umbria per inaugurare, a Perugia, il Polo forma-

tivo della Sna, Scuola nazionale dell’amministrazione, abbiamo posto alcune domande sulle novità attuate e su quelle in arrivo per il reclu-

tamento, l’aggiornamento e l’avanzamento di carriera dei dipendenti pubblici. Il ministro è atteso a Perugia alle ore 11 nella sede della Scuola umbra di am-

ministrazione pubblica. Qui, a Villa Umbra di Pila, è in programma il taglio del nastro del Polo formativo che vedrà anche la partecipazione della presidente della Regione Umbria, Stefania Proietti. ...

[continua alle pagine 2 e 3]



Il ministro risponde alle nostre domande sulle novità attuate e su quelle in arrivo per il reclutamento, la formazione, l'aggiornamento e l'avanzamento professionale dei dipendenti pubblici

Zangrillo: "Cambia e migliora la pubblica amministrazione Carriere basate sul merito"

segue dalla prima

Sergio Casagrande

...
- **Ministro Zangrillo, oggi inaugura a Perugia un nuovo Polo formativo. Qual è il ruolo di una struttura del genere?**

L'inaugurazione del Polo formativo di Perugia è un tassello fondamentale nella strategia di modernizzazione della Pubblica amministrazione.

Come gli altri attivati in diverse regioni, nasce dalla collaborazione tra la Scuola nazionale dell'amministrazione, le Regioni, le università e altri enti, con l'obiettivo di sviluppare competenze trasversali e specialistiche in settori chiave per il territorio.

Vogliamo promuovere un cambiamento culturale e rendere le amministrazioni più dinamiche, competenti e pronte ad affrontare le sfide attuali.

Per questo, è essenziale portare la formazione nei territori, valorizzando non solo le competenze, ma anche la capacità di comprendere le peculiarità locali.

Il Polo di Perugia si concentrerà su sostenibilità ambientale, attrattività, turismo ed equilibrio e sviluppo territoriale, temi centrali per l'identità e la vocazione dell'Umbria.

L'istituzione dei Poli

formativi territoriali si inserisce nel quadro più ampio delle molteplici attività del Dipartimento

della Funzione Pubblica, a partire dal rafforzamento della piattaforma Syllabus, che offre corsi di aggiornamento ai dipendenti pubblici su tutto il territorio nazionale."

- **Serve potenziare l'organico della pubblica amministrazione con nuove professionalità o aggiornare la formazione del personale per rendere più efficiente l'azione amministrativa?**

La Pubblica amministrazione sta vivendo una trasformazione senza precedenti.

Non basta aggiornare le competenze di chi già lavora nel pubblico, servono nuove professionalità.

Dopo anni di blocco del turnover, abbiamo avviato una stagione di assunzioni significativa: nel biennio 2023-2024 sono entrate oltre 350 mila persone e, nei primi mesi del 2025, sono stati pubblicati più di 2.500 bandi per quasi 50 mila nuove posi-

zioni.

Questa accelerazione è stata possibile grazie alla riduzione drastica dei tempi concorsuali, passati da una media di 780 giorni a 180, e al potenziamento del portale digitale in-PA che incrocia domanda e offerta di lavoro in tempi rapidi.

Per attrarre i giovani, abbiamo aperto le porte ai diplomati Its Academy, che potranno essere assunti come funzionari dopo il superamento di un concorso pubblico. Inoltre, abbiamo lanciato i programmi Tirocini inPA e Dottorati inPA del Diparti-

mento della Funzione pubblica, che offrono ai laureati e ai laureandi la possibilità di svolgere un'esperienza professionale nelle amministrazioni.

- **Intelligenza artificiale e Pubblica amministrazione. In Umbria, a Gualdo Tadino, è stato affidato a un avatar l'incarico di gestire i rapporti con il pubblico e con i turisti. Un'opportu-**

nità o un rischio?

L'intelligenza artificiale è un'opportunità straordinaria per migliorare l'efficienza della Pubblica amministrazione e rispondere in modo più rapido alle esigenze dei cittadini.

Gli strumenti digitali possono affiancare, ma non sostituire, il lavoro umano: il loro compito è semplificare procedure e liberare i dipendenti da attività ripetitive, permettendo loro di concentrarsi su funzioni strategiche.

La Pubblica amministrazione è fatta di persone e il rapporto diretto con i cittadini resta il cuore del nostro servizio.

Per quanto avanzata, la tecnologia non potrà mai sostituire l'intelligenza e motivata, la capacità di comprendere i bisogni delle persone e prendere decisioni tempestive.

Queste abilità devono continuare a guidare la nostra azione, anche nell'era digitale. Per questo motivo, abbiamo avviato un programma di formazione su leadership e performance per tutti i dirigenti pubblici: sono loro i

primi chiamati a guidare il cambiamento e a valorizzare le risorse umane.

Avanzamento di carriera nella Pubblica amministrazione: quali sono le novità?

E' una vera e propria rivoluzione che segna un cambiamento culturale profondo nella gestione delle nostre persone.

Con un disegno di legge abbiamo introdotto miglioramenti al sistema di misurazione e valutazione della performance, a cui si aggiungono percorsi di crescita e di carriera che valorizzano il merito. Passiamo da un approccio burocratico a uno basato su obiettivi misurabili e assegnati entro il primo trimestre dell'anno. Un vero cambiamento radicale rispetto a ora, dove l'assegnazione e la valutazione sono aspetti meramente burocratici, con la conseguenza che il 98 per cento dei dipendenti riceve il voto massimo.

Inoltre, oltre agli obiettivi di mestiere, saranno valutati i comportamenti organizzativi, come la capacità di superare schemi consolidati, di agire tempestivamente e di saper lavorare in squadra.

I dirigenti avranno un ruolo chiave nella gestione del personale e saranno responsabilizzati nel prendersi cura del proprio team e di saper valorizzare

i più meritevoli.

Questo modello mira a motivare le persone, far crescere le organizzazioni e offrire ai cittadini e alle imprese servizi più efficienti.

Come sarà garantita l'imparzialità nella valutazione delle performance di un dipendente pubblico?

Abbiamo costruito un sistema rigoroso, imparziale e trasparente.

La valutazione delle performance avverrà su un arco di cinque anni e includerà una prova esperienziale scritta e orale.

Il processo sarà gestito da una commissione composta da cinque direttori generali estratti a sorte, a cui si aggiungono due esperti,

anche esterni alla Pubblica

amministrazione.

Per garantire la massima imparzialità, il presidente della commissione sarà scelto al di fuori dell'amministrazione.

Chi supererà questa selezione otterrà un incarico dirigenziale temporaneo di almeno quattro anni, al termine del quale sarà sottoposto a una nuova valutazione per l'assegnazione definitiva.

Un percorso lungo e sottoposto a continue verifiche che premia non solo il "saper", ma soprattutto il "saper fare".

Il lavoro pubblico resterà sinonimo di posto fisso o diventerà un valore qualificante nei curricula

anche in Italia?

Il lavoro nella Pubblica amministrazione non deve più essere visto come un semplice "posto fisso", ma come un'opportunità di crescita professionale e di servizio al Paese. Stiamo costruendo una Pubblica amministrazione più dinamica, attrattiva e competitiva, fondata sul merito, competenze e innovazione.

Lavorare nel pubblico deve diventare un valore aggiunto riconosciuto e apprezzato in tutto il mercato del lavoro.

Per realizzare questo cambiamento, serve un investimento culturale

profondo:

chi lavora con impegno e competenza deve essere valorizzato e premiato.

Solo così,

insieme alle amministrazioni

centrali e territoriali, potremo modernizzare la Pubblica amministrazione e contribuire concretamente alla crescita del Paese.

sergio.casagrande@gruppocorriere.it

”

“Avatar di Gualdo Tadino, sì all'intelligenza artificiale ma il lavoro umano non va sostituito: la P.A. deve avere rapporti diretti”

”

“Stop al mito del posto fisso: il lavoro pubblico diventerà opportunità di crescita professionale e valore aggiunto”

”

“I dirigenti avranno ruoli chiave nella gestione del personale e saranno responsabilizzati nel prendersi cura del proprio team e nel saper valorizzare i più meritevoli”

”

“Valutazioni imparziali e trasparenti grazie a una commissione con anche componenti esterni, saranno esaminati 5 anni di lavoro poi una prova sull'esperienza e 4 anni di incarico temporaneo”



Ministro per la P.A.
Paolo Zangrillo, qui a sinistra in un evento dei mesi scorsi a Perugia. Nella foto sotto Villa Umbra, sede della Scuola umbra di pubblica amministrazione che ospiterà il Polo formativo che si inaugura questa mattina



”

“Si valorizzano
le competenze,
ma anche le capacità
di comprendere
le peculiarità
dei territori”

”

“Avviate assunzioni
dopo anni di blocco
grazie a concorsi
veloci, in 2 anni
pubblicati
oltre 2.500 bandi”

”

“Its Academy,
i diplomati potranno
essere assunti
come funzionari.
Tirocini e dottorati
per i laureati”