

L'analisi

WELFARE AZIENDALE E AVANZAMENTI
PER TENERE I GIOVANI NELLA PAdi **Andrea Mangano** e **Francesco Verbaro**

Cosa sta accadendo nelle Pa dopo il reclutamento "emergenziale" per il Pnrr?

Pochi i dati raccolti finora ma da alcuni colloqui con direttori del personale emergono rinunce, dimissioni, riposizionamento o la ricerca di un'occupazione più conciliabile con la vita privata. Per usare le espressioni più in voga oggi, fenomeni di great resignation e great reshuffle.

Il reclutamento per concorsi unici non ha consentito ai candidati di conoscere prima l'amministrazione che li avrebbe accolti e la posizione che avrebbero ricoperto, tantomeno la destinazione. Pertanto, solo una volta reclutati, i vincitori di concorso hanno scoperto quale lavoro sarebbero stati chiamati a svolgere, la sede, il livello retributivo, la percentuale di lavoro da remoto, la presenza di welfare aziendale e altro.

Questo ha portato a dimissioni, richieste di cambio sede, partecipazione ad altri concorsi. Come emerge dai dati Formez, oltre il 95% dei partecipanti ai concorsi proviene dal Centro-Sud e pertanto dovrà in gran parte affrontare una mobilità che porterà a utilizzare istituti per riavvicinarsi alla sede di provenienza.

Sarebbe auspicabile un'attività volta a presentare l'amministrazione, il lavoro e le opportunità offerte. Passaggi necessari per dialogare con un mercato del lavoro che richiede flessibilità, mansioni dinamiche e prospettive di carriera. Si tratta di impostare un'azione di retention sui nuovi assunti. Serve accompagnare l'ingresso di queste nuove risorse con un percorso formativo specifico, sui processi oltre che sulla mission.

Al contempo lo scorrimento

delle graduatorie a seguito delle prime dimissioni ha portato a registrare molte rinunce di candidati che hanno, soprattutto se laureati e competenti, maggiore occupabilità. Nel mercato del lavoro italiano, fatto via via di un minor numero di giovani, le competenze sono risorse rare.

Tuttavia, grazie ai feedback da parte delle società che offrono anche assistenza tecnica, si registrano segnali di miglioramento nel mercato del lavoro pubblico, legati a sempre più mirate allocazioni del personale nei ruoli complessi e/o vacanti. I segnali di ottimismo sono attribuibili alla

La ripresa delle assunzioni sta moltiplicando i casi di rinunce e trasferimenti

cura di un insieme di fattori. Si pensi alla distanza della sede dalla località di provenienza; al diverso costo della vita; all'adeguatezza della retribuzione accessoria; alla flessibilità; alla presenza di percorsi di formazione e crescita professionale; al rischio obsolescenza e di sottoutilizzo. Un insieme di aspettative che se non ben presidiate, potrebbero mostrare un'organizzazione del lavoro antiquata e poco motivante. La mancanza di welfare aziendale e di occasioni di confronto, lo scarso coinvolgimento sulla mission della Pa sono ulteriori banchi di prova.

Già nell'inserimento, invece di dare un saluto da primo giorno di scuola, sarebbe opportuno mostrare il punto di svolta che l'amministrazione ha davanti, i processi di innovazione, le opportunità di trasformazione.