

La lettera Il presidente del ForomezItalia **Secondo Amalfitano**: «Strumentali le polemiche»

«Selezionati in sei ore 32mila candidati, procedura corretta»

Secondo Amalfitano*

Dopo il primo giorno del concorso dei presidi, mi sia consentita una riflessione lontana da ogni conflittualità. La rigenerazione di un Paese passa anche dall'equilibrio dei giudizi, dalla capacità di anteporre l'interesse pubblico rispetto all'interesse di parte ed alla foga polemica.

Il concorso dei presidi deve uscire dal solito tritacarne politico-informativo per cui si cerca ad ogni costo lo scandalo e l'errore, senza vedere quanto di buono si fa per garantire velocità, imparzialità, trasparenza. Bisogna partire dal buon senso. E il buon senso ci dice che se un concorso nel suo insieme serve a scegliere i migliori, una preselezione serve invece a ridurre una pletora di candidati che in questo caso supera i 32mila. Nel nostro Paese, purtroppo, per aspirare ad un ruolo di dirigenza pubblica non servono titoli, pubblicazioni, particolari requisiti curricolari, indagini sulle soft skill e le capacità relazionali o sull'attitudine a dirigere persone e organizzazioni sociali. Basta l'anzianità di servizio; ma è noto che l'esperienza non è sempre sinonimo di merito.

Ecco perché la prova preselettiva è calibrata anche sulla capacità di rendere una prestazione di livello in un tempo

ristretto. In ciò non vi è nulla di vessatorio: in altri concorsi pubblici, per selezionare dirigenti e consiglieri dello Stato erano concessi 45 secondi a domanda. Non è necessario che tutti abbiano avuto tempo a sufficienza, perché una preselezione non appura le competenze, deve solo svolgere una prima scrematatura su una platea di concorrenti che le maglie larghe della legislazione rendono molto dilatata.

Peraltro i concorsi sono la sintesi di un contesto normativo ma anche sociale e culturale di cui non si può non tener conto: dal nostro «cruscotto» di monitoraggio durante lo svolgimento della prova abbiamo avuto ancora una volta la prova di una Italia che viaggia a due velocità, nella tempistica dei presidenti di commissione e dei candidati che si sono fatti identificare, nelle condizioni di contesto urbano in cui è stato possibile o meno raggiungere la scuola sede di esame tra blocchi di manifestanti e ingorghi stradali...

Pur in condizioni ambientali così diverse, nella prova di ieri andava assicurata la contemporaneità della partenza di tutte le scuole; quindi i più veloci hanno aspettato il ritardo accumulato da altre scuole.

Il nostro metodo di concorso, oltre ad essere valutato da un ente terzo come la commissione interministeriale di cui

fanno parte i rappresentanti del Ministro dell'Innovazione e della Pubblica amministrazione, del Ministro dell'Economia e del Ministro dell'Interno, è stata di recente validata da uno studio condotto insieme alla SDA Bocconi di Milano, partendo da un'analisi comparativa su 10 casi internazionali di reclutamento e selezione del personale nel settore pubblico.

Da qui emerge una procedura che ha assicurato 17 anni di concorsi pubblici per un totale di 800mila candidati selezionati, che ha abbattuto il contenzioso, ma soprattutto tempi e costi delle procedure, in nome della meritocrazia. E che ha le spalle larghe per proporre delle modifiche normative che vanno dall'utilizzo dell'ICT a 360 gradi nei processi di reclutamento e selezione fino ad integrare la valutazione di conoscenze, competenze e attitudini in coerenza con i profili e i requirements oggetto della selezione.

E' un percorso in cui crediamo e su cui andremo avanti. Affinché «il giorno dopo» quello in cui in 6 ore sono stati selezionati 32600 candidati sia un giorno positivo per il sistema-Paese; e l'informazione sappia soffermarsi non sulla disfunzione marginale ma sul valore pubblico di un meccanismo che ha funzionato bene.

**Presidente FormezItalia*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Selezione La prova scritta ad un concorso pubblico

Il metodo

«Nessun intento vessatorio nel porre limiti temporali stretti alla selezione»

