

Sessione Plenaria

Le linee di tendenza delle politiche del personale nelle pubbliche amministrazioni europee: quali azioni per il futuro?

**Testimonianze, esperienze, buone pratiche europee
Modelli di direzione del personale**

Jaime Rojas Elgueta

**Esperto della Commissione Europea - Relazioni esterne
Europe AID**

Chia, 30 giugno 2006

Cagliari, Chia Laguna 28 – 30 giugno 2006

Perché un Forum europeo delle Direzioni del personale?

Riflettere sulle **convergenze** nella **diversità** dei casi osservati

Le **criticità** sono **comuni** in Europa:

- pervasività** della componente **politica** (“ognuno ha il Consiglio comunale che si merita”)
- vincoli di bilancio** sempre più stringenti
- centralità della persona** (“l’incontro fra manager e dipendenti è un matrimonio”)
- focus sull’utenza** (e-Government, multi-channelling)

L'Italia è davvero un caso a sé?

La cultura della modernizzazione esiste anche in Italia

Esistono esempi di **eccellenza** anche da noi:

- Svariate amministrazioni locali lavorano per **piani strategici integrati**, come in Catalogna e nel Nord Europa
- La gestione per **Modello delle competenze** inizia a diffondersi, e non solo nell'“evoluto” Nord
- In alcune aree è stato elaborato un **approccio alle tecnologie e alla conoscenza all'avanguardia**
- In Italia non esiste motivo reale di **frattura Nord-Sud**

Cos'avranno mai di così speciale gli altri Paesi?

Tratto distintivo delle esperienze evolute: “La PA non deve programmare per rincorrere i bisogni di oggi (è scontato). La sua vision è precorrere i tempi.

Spazio alla creatività, anche e soprattutto nel disegno dei sistemi di HR:

- “le organizzazioni non sono altro che la massima creazione artistica dell'uomo”**
- “vengo da una famiglia di artisti, e oltre ad essere musicista provo a occuparmi anche di gestione risorse umane”**
- il sistema di HR è un concetto in divenire, non un modello**

Due sillogismi sono più di una prova

- Alla base delle organizzazioni efficienti c'è immaginazione**
- Il nostro Paese è stato per secoli sinonimo di estro creativo**
- Non possiamo affermare di non avere risorse intellettuali per progettare sistemi di HR evoluti**

- L'estro latino è alla base di vent'anni di sperimentazione in Catalogna**
- I Paesi nordici hanno "importato" la spinta all'innovazione dell'Europa meridionale**
- "Guardare i nordici" significa guardarci allo specchio**

Perché non tornare a Olivetti?

- ❑ Il più importante **laboratorio di innovazione organizzativa** in Italia venne fondato da un imprenditore che si definiva **“costruttore del futuro”**
- ❑ La PA, nella sua dimensione di **anticipatrice dei bisogni del cittadino**, ha bisogno di inventare **modi nuovi** per rispondere a bisogni ancora *in nuce*
- ❑ Il **cittadino** deve essere posto **al centro** dei sistemi di HR, spesso è anche **lavoratore pubblico**

“La PA esiste perché esistono i cittadini”

- ❑ L'organizzazione è tutta rivolta verso l'esterno
- ❑ La funzione HRM è incorporata nelle funzioni di **servizio pubblico**
- ❑ L'ufficio del personale si riduce a un nucleo minimale di **consulenti interni**, liberando intelligenze
- ❑ Non esistono modelli ma “**growing concept**”
- ❑ L'evoluzione degli assetti organizzativi è **risultato dell'evoluzione degli individui**