



## Riflessioni in occasione del Convegno per il decennale dell'Associazione AllieviSSPA

Roma, 2 dicembre 2009 – ore 15.00

Senato della Repubblica

Il corso-concorso costituisce una fondamentale spinta alla trasformazione e all'innovazione della P.A.: un accesso diretto alla dirigenza tramite concorso, previo superamento di un corso di durata variabile (i quattro corsi sinora hanno visto una formazione di 12, 18 e 24 mesi), cui segue un periodo di applicazione pratica, di circa sei mesi, da tenersi presso amministrazioni italiane o presso istituzioni comunitarie.

I dirigenti ex-allievi della SSPA sono oggi alcune centinaia, al lavoro nei principali uffici delle amministrazioni centrali, degli enti pubblici, sul territorio, nonché impegnati in importanti incarichi all'estero, e costituiscono una rete professionale ed umana impegnata nel miglioramento della macchina amministrativa italiana.

A seguito di un percorso tanto lungo e impegnativo, non è un caso che uno dei primi 'effetti collaterali' sia stata la nascita di una Associazione che, dopo 10 anni di vita, si rivolge agli allievi ed ex allievi dei quattro corsi sinora realizzati, favorendo il consolidarsi di quello che potremmo chiamare *esprit de corps*, nella tradizione di illustri esperienze europee.

Le esperienze dei corsi precedenti ci hanno convinto che è di assoluta importanza che il corso sia organizzato per tutti gli allievi in **un'unica sede**. Un indiscutibile valore aggiunto dell'accesso alla dirigenza attraverso i Corsi di formazione dirigenziale è rappresentato dal contributo alla creazione di una "comunità professionale e di pratica". L'arricchimento umano ed intellettuale che può derivare dalla condivisione di un periodo di formazione intensiva nella stessa sede, accompagnato da frequenti occasioni di lavoro di gruppo, costituisce un elemento prezioso tipico dei processi istituzionalizzati di formazione delle classi dirigenti.

Oltre al presupposto della sede comune, è importante sottolineare l'utilità delle iniziative volte alla **cura delle dinamiche di gruppo** ed alla creazione di un adeguato clima organizzativo, con sessioni dedicate al *team-building*.

Una parte non meramente simbolica del programma formativo dovrebbe, inoltre, essere dedicata allo **sviluppo dell'identità professionale dei corsisti**, con la necessaria attenzione alla **deontologia professionale** ed al patrimonio di valori costituzionali tipici del *civil servant*. In altre parole, i corsisti devono sentire di far parte della modernizzazione del Paese, e che la Scuola, istituzione rigorosa ed efficacemente organizzata, condivide con loro uno sforzo comune in questa direzione. È un percorso che, nel solco della riflessione più avanzata, serve a riorientare sempre più la nostra Amministrazione verso un'ottica evoluta di *public governance*, quale gestione di reti fra attori pubblici, imprese e della società civile.

Crediamo utile che la Scuola, pur nel necessario rispetto dei ruoli, si metta nella condizioni di ascoltare le sollecitazioni dei corsisti e degli ex allievi e sia pronta a rimodulare contenuti e metodo delle attività formative, se necessario anche l'organizzazione delle stesse alla luce delle eventuali segnalazioni di difficoltà, esigenze di approfondimento, da parte dei discenti. A tale proposito, inoltre, è fondamentale che gli allievi siano a conoscenza, sin dal primo giorno di corso, delle regole per la formazione della graduatoria finale. Inoltre la Scuola, dovrebbe supportare gli allievi, "controparte debole", nei rapporti con le amministrazioni di destinazione, anche facendosi parte attiva, per favorire la necessaria trasparenza nell'individuazione degli incarichi e delle sedi di destinazione.

L'esperienza formativa svolta dagli ex allievi ed il patrimonio di conoscenze apprese presso la Scuola potrebbero vantaggiosamente essere messe a disposizione degli allievi dei corsi successivi, in una sorta di trasmissione di un comune sentire e del senso di appartenenza ad una comunità. Pensiamo ad una serie di incontri tra gli allievi e gli ex-allievi, proseguendo e migliorando l'esperienza avviata del *mentoring*. L'incontro tra i dirigenti futuri e quelli attuali potrebbe fornire esempi pratici di professionalità, facilitazioni nel reperimento degli stage, certezza che gli stagisti siano effettivamente seguiti.

In base alla comune esperienza, oltre alle tradizionali materie oggetto di studio per la formazione di dirigenti, proponiamo, infine, di porre al centro dell'attività formativa argomenti o questioni che i futuri dirigenti si troveranno ad affrontare nel loro percorso professionale, seguendo un approccio di tipo estremamente pratico. Ad esempio:

- a. approfondimento delle dinamiche interne all'UE e delle specifiche organizzative e procedurali dei comitati e gruppi di lavoro (anche con formazione sulle tecniche di negoziato nelle istituzioni comunitarie);
- b. nuovi strumenti dell'Unione Europea per la cura delle relazioni esterne:

- cooperazione inter-istituzionale (c.d. progetti di gemellaggio) con i paesi candidati e per la c.d. “politica di prossimità” (IPA; ENPI);
- c. comparazione sui sistemi amministrativi europei, selezionando in casi di eccellenza; la comparazione potrebbe riguardare anche i diversi modelli di dirigenza pubblica di maggior successo;
  - d. illustrazione analitica delle procedure di formazione e gestione del bilancio, con formazione sugli atti di programmazione e di spesa;
  - e. procedure di evidenza pubblica (gare d'appalto ecc.);
  - f. gestione del personale: psicologia dei gruppi di lavoro, psicologia e tecniche motivazionali
  - g. relazioni sindacali;
  - h. infine una particolare attenzione alle lingue straniere, in particolare inglese e francese, proseguendo e migliorando l'esperienza già maturata, al fine di formare al meglio la dirigenza, anche secondo le ultime riforme in materia di dirigenza e pubblica amministrazione.

Roma, dicembre 2009