

LA STABILIZZAZIONE DI QUASI 5 MILA PRECARI STORICI DELLA REGIONE

Quale personale nella pa

Le conferme saranno in linea con le aspettative? Una seria efficienza è necessaria nella pubblica amministrazione per potere spendere i fondi a disposizione. Ma finora i moniti della Corte dei conti sono andati a vuoto

DI DARIO IMMORDINO

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il cosiddetto decreto pA bis che consente, fra l'altro, la stabilizzazione di 4.600 lavoratori socialmente utili siciliani dopo vent'anni di precariato, ed a maggio la Regione Siciliana, attraverso l'assessore alla Salute, ha siglato con i sindacati rappresentativi della categoria un protocollo concernente indicazioni operative e criteri di priorità specifici per la stabilizzazione dei dirigenti medico-sanitari reclutati durante l'emergenza Covid-19 anche con contratti di lavoro flessibile e anche non più in servizio, che abbiano maturato o matureranno al 31 dicembre 2024 almeno 18 mesi di servizio, anche non continuativi alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale. Dopo numerosi tentativi falliti sembra, infine, prossimo al successo il tentativo di restaurazione della prassi di stabilizzazione dei lavoratori precari. Al di là delle altisonanti dichiarazioni sulla meritocrazia e sulla necessità di dotare le amministrazioni pubbliche delle migliori competenze e professionalità disponibili, si recluta personale pubblico senza concorso, anche se la Costituzione prescrive il concorso per l'accesso ai posti pubblici. E, nonostante i proclami sul coinvolgimento degli stakeholders, lo si fa, come di consueto, a seguito di concertazione con i sindacati e non con i rappresentanti delle categorie produttive, fortemente interessati all'efficienza della p.A. La stabilizzazione del personale precario delle pp.AA. viene generalmente giustificata attraverso il riferimento a ragioni di giustizia ed equità e al debito di riconoscenza verso soggetti che lavorano da anni in regime di precariato presso amministrazioni ed enti pubblici, ma assegnando i posti ai precari cosa accade ai giovani laureati e specializzati che si affacciano sul mercato del lavoro? Perché solamente per alcune categorie di precari viene consentita la stabilizzazione mentre per il reclutamento di altri profili si fanno concorsi? Bisogna inoltre considerare che, sdoganata la prassi, si chiederanno stabilizzazioni generalizzate,

aprendo una breccia sempre più estesa rispetto al principio di meritocrazia.

Un problema di efficienza

Al di là del metodo e dei profili di equità emerge il dubbio che simili decisioni vengano adottate senza adeguata riflessione sul tema fondamentale: la pubblica amministrazione sarà migliore grazie ai reclutamenti senza concorso? Se si vuole davvero incrementare l'efficienza delle pp.AA. premiando i dipendenti pubblici meritevoli si potrebbero introdurre progressioni di carriera legati alla performance e strumenti per incentivare la qualificazione, come le progressioni retributive (legate alla formazione permanente e alla qualità delle prestazioni), non immettere precari in ruolo al di fuori di procedure competitive. Anche perché non esistono garanzie che gli incarichi precari grazie ai quali si può accedere alle stabilizzazioni siano stati attribuiti con procedure imparziali di valutazione del merito.

Il reclutamento del personale delle pp.AA. locali investe il tema dell'autonomia territoriale, promessa dalla Costituzione ed avviata attraverso il cd federalismo, ma rimasta incompiuta.

Nonostante il decentramento di numerose ed impegnative funzioni a favore di regioni ed enti locali le amministrazioni territoriali sono rimaste di fatto poco autonome a causa di difficoltà finanziarie, rigidi vincoli di spesa, strutture amministrative inadeguate, e le istituzioni centrali si sono rivelate incapaci di rilevare e soddisfare le esigenze delle collettività locali. Questa impasse del processo di decentramento istituzionale ha determinato il cd federalismo per abbandono, che si è sostanzialmente progressivo deterioramento delle condizioni di vita degli abitanti dei territori più svantaggiati e nella divaricazione del gap e delle disuguaglianze tra le diverse aree del Paese.

Il rafforzamento dei poteri statali

Con la pandemia si è consolidata l'esigenza di unità nazionale e si sono rafforzati i poteri statali volti a realizzare l'interesse nazionale, e ciò ha modificato la traiettoria di svilup-

po del federalismo: l'esigenza di incrementare l'autonomia locale è stata incanalata entro limiti volti a garantire che il sistema non smetta di essere nazionale, e non diventi la somma di venti organismi regionali e di 8.000 amministrazioni comunali.

Su questa fase di difficile transizione si è innestata l'esigenza di accelerazione del processo di efficientamento del sistema burocratico centrale e locale. Processo reso particolarmente difficoltoso dall'impellente necessità di attrezzare la macchina amministrativa per garantire una buona gestione dei fondi Ngeu e Sie e dalla tardiva "scoperta" dell'invecchiamento del pubblico impiego e del vuoto di competenze fondamentali, e dell'esigenza di rimpiazzare celermente il personale cessato e di dotare le pp.AA. delle professionalità necessarie.

Più organico nel territorio

L'esigenza di potenziare gli organici della burocrazia territoriale è, dunque, reale. Da anni gli enti locali invocano assunzioni di personale, e secondo un recente rapporto della **Fondazione con il Sud** le strutture burocratiche di diversi comuni meridionali, comprese molte amministrazioni siciliane, sono del tutto inadeguate, sia in termini sia numerici che di qualificazione. Questo grave deficit di competenze comporta "grandissima difficoltà nella fornitura di servizi ai cittadini e nella realizzazione di infrastrutture" e penalizza l'accesso alle risorse UE e Pnrr, assegnate attraverso procedure a bando, e l'attuazione degli investimenti: non a caso la Sicilia è la regione d'Italia con il rapporto più basso tra fondi stanziati e progetti realizzati.

Queste esigenze spiegano lo spazio significativo dedicato dal Pnrr alla valorizzazione del capitale umano della Pa. Sinora si è fatto fronte a queste esigenze principalmente con procedure iper accelerate di selezione di esperti esterni e stabilizzazioni, mentre è stato piuttosto limitato il ricorso alle procedure concorsuali.

Ciascuna delle diverse modalità di selezione del personale risponde ed esigenze specifiche di reclutamento: celerità, valorizzazione delle competenze maturate attraverso l'eserci-

zio di specifiche funzioni, della formazione o della specializzazione ecc. Ciò che conta è che l'opzione per una procedura derivi da una attenta valutazione dei fabbisogni della Pa, delle esigenze specifiche e delle competenze necessarie a soddisfarle e delle opzioni che offre il mercato del lavoro. L'inserimento di figure qualificate attraverso procedure veloci e semplificate è uno strumento certamente utile se collocato in una prospettiva complessiva di qualificazione degli apparati burocratici. Innestare nuovo personale nell'ambito di strutture inadeguate, nella sola prospettiva del P.n.r.r., invece, si rivelerebbe poco funzionale al recupero di efficienza di cui gli enti locali hanno bisogno.

Migliorare la capacità di ottenere le risorse del Pano di ripresa e dei fondi europei è ovviamente indispensabile, ma poi bisogna spendere bene, rendere efficienti servizi e prestazioni pubbliche, concludere in tempi ragionevoli i procedimenti amministrativi e le procedure di appalto.

Ma serve un apparato che funzioni

Queste figure andrebbero innestate su apparati efficienti, mentre i recenti rapporti delle autorità competenti, e gli stessi enti locali, evidenziano l'inadeguatezza delle attuali strutture burocratiche. Bisognerebbe, quindi, arricchire le tradizionali forme di reclutamento, integrandole con analisi accurate in fase di programmazione, forme di partenariato con le università, sistemi di inquadramento idonei ad attrarre competenze specialistiche, percorsi di formazione e di carriera incentivanti, strumenti di assessment delle competenze, formazione continua, misurazione e valutazione della performance.

Invece, anziché intraprendere i percorsi di riforma segnalati da diversi anni dalla Corte dei conti, si perseguono processi generalizzati di stabilizzazione del personale precario in servizio, che prescindono da una accurata comparazione tra competenze di questo personale ed esigenze delle amministrazioni. Così si stabilizzano dipendenti che gli stessi enti ritengono poco funzionali. (riproduzione riservata)