



L'ACCORDO CON LO STATO HA RIMOSSO I VINCOLI AI NEO-INGRESSI IN AMMINISTRAZIONE

Assunzioni con qualità

A seguito dei numerosi fallimenti, il tentativo di restaurazione della prassi di stabilizzazione dei lavoratori precari sembra prossimo al successo. Ma restano ancora alcune domande fondamentali sul tipo di competenze necessarie all'ingresso

DI DARIO IMMORDINO

Per porre rimedio al deficit di efficienza dell'apparato pubblico le misure adottate negli ultimi mesi si sono incentrate sulla creazione di nuovi posti dirigenziali, sulla istituzione di strutture specializzate, sull'immissione di esperti esterni, sulla stabilizzazione di personale non dirigenziale. Il recente accordo con lo Stato ha rimosso i vincoli alle assunzioni precedentemente imposti alla Sicilia, e le disposizioni della recente legge di stabilità regionale hanno avviato l'iter per la stabilizzazione di circa 3.700 lavoratori precari. Asu al fine di colmare parzialmente i vuoti nelle piante organiche dovuti a pensionamenti e blocco del turn over degli ultimi anni. Dopo numerosi tentativi falliti sembra, infine, prossimo al successo il tentativo di restaurazione della prassi di stabilizzazione dei lavoratori precari.

La concertazione?

Al netto delle 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 si sottraggono opportunità ai giovani laureati e specializzati che si affacciano sul mercato del lavoro, si creano sperequazioni rispetto ai reclutati attraverso i concorsi e si rischia di sdoganare definitivamente il ricorso a stabilizzazioni generalizzate, aprendo una breccia sempre più estesa

rispetto al principio di meritocrazia.

Il problema dell'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 legate 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.

L'Autonomia territoriale

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 federalismo per abbandono, che si è sostanziato nel 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.

Tra centro e periferia

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 degli ingenti fondi europei e dalla tardiva "scoperta" dell'invecchiamento del pubblico impiego, del vuoto di competenze fondamentali e dell'esigenza di dotare le pp.AA. delle professionalità necessarie. L'esigenza di potenziare gli organici della burocrazia pubblica, soprattutto di quella locale, è, dunque, reale. Da anni i comuni invocano assunzioni di personale, e secondo un recente rapporto della **Fondazione con il Sud** le strutture burocratiche di diversi enti locali 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.

Nuove forme di reclutamento

Ciascuna delle diverse modalità di selezione del personale risponde ed esigenze specifiche di reclutamento: celerità, valorizzazione delle competenze

maturate attraverso l'esercizio 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 bisogna spenderle bene, rendere efficienti servizi e prestazioni pubbliche, concludere in tempi ragionevoli i procedimenti amministrativi e le procedure di appalto ecc.

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)