

Flash n. 4/2021 “Il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche Amministrazioni”

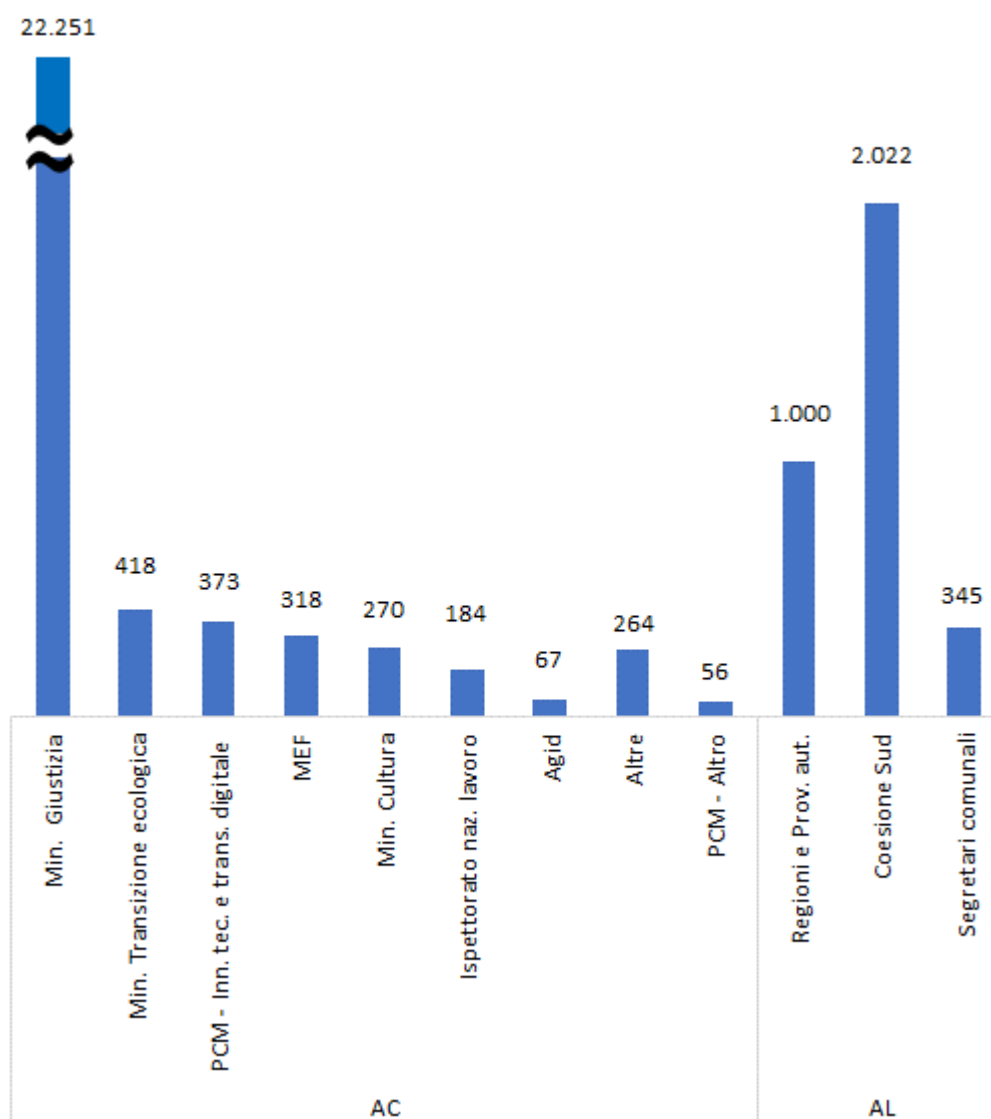
Sintesi

Il flash “Il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche Amministrazioni” analizza le novità contenute nel DL 80/2021, convertito con L. 113/2021 e parzialmente modificato dal DL 152/2021. Il provvedimento contiene misure volte “al rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia”. Gli interventi si articolano su più livelli con l’obiettivo di rispondere, da un lato, alle nuove esigenze legate al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e, dall’altro, ad alcune delle criticità che caratterizzano, da tempo, le Amministrazioni pubbliche (AP). In particolare, per il personale destinato alla realizzazione degli interventi previsti nel PNRR, le misure prevedono nuove modalità nelle procedure di reclutamento e la possibilità di derogare ad alcuni limiti contrattuali previsti nella normativa vigente. Contestualmente, la norma dispone un incremento, prevalentemente legato al PNRR, della dotazione organica e, infine, la revisione di alcuni aspetti dell’ordinamento del pubblico impiego (tra cui l’accesso per concorso alla prima fascia della dirigenza e l’istituzione di una nuova area funzionale intermedia tra funzionari e dirigenti).

In sintesi, vi è certamente uno sforzo importante di rafforzare la capacità tecniche delle AP, fortemente indebolite se non annullate negli ultimi decenni, quando si è rinunciato a svolgere direttamente funzioni quali la progettazione e la valutazione tecnica ed economica degli investimenti, affidandosi invece alla consulenza di professionisti del settore privato. La ristrettezza dei tempi, tuttavia, costringe a una semplificazione delle procedure di selezione non priva di rischi riguardo alla qualità del personale che verrà reclutato. Su un orizzonte temporale più lungo, il rafforzamento delle strutture tecniche delle AP dipenderà molto dal modo in cui verrà realizzata la quarta area funzionale, che viene istituita con questo provvedimento.

Complessivamente, le nuove assunzioni sono quantificabili in 27.568 unità, prevalentemente con rapporti di lavoro a tempo determinato (solo il 4,5 per cento è a tempo indeterminato). Circa il 90 per cento delle assunzioni è destinato alle Amministrazioni centrali (AC), con una forte prevalenza del Ministero della Giustizia per il rafforzamento dell’Ufficio di processo. La restante parte è assegnata alle Amministrazioni locali: 3.367 unità, ripartite tra professionisti ed esperti, concorso Coesione Sud e Segretari Comunali e Provinciali (fig.1).

Fig. 1 – Assunzioni previste nelle Amministrazioni pubbliche



Fonte: elaborazioni su dati della Relazione tecnica del DL 80/2021.

Le nuove assunzioni si collocano in un quadro lavorativo in cui, tra i dipendenti delle Amministrazioni centrali e locali, solo il 30 per cento è laureato mentre il 20 per cento possiede solo un titolo della scuola dell'obbligo. Il complesso delle nuove assunzioni prevede il reclutamento di personale distribuito tra diversi ordinamenti e con specifici profili. Per il complesso delle assunzioni diverse da quelle destinate al Ministero della Giustizia, per circa due terzi si tratta di funzionari (qualifica che per l'accesso richiede la laurea), la parte restante si ripartisce tra Professionisti, Esperti e Dirigenti. Soltanto l'1 per cento riguarda Assistenti (Area II, per la quale è richiesto il diploma di scuola superiore).

Riguardo ai profili professionali, sulla base dei concorsi in fase di espletamento, emerge che quelli maggiormente richiesti sono tecnici (40 per cento) – con competenze in materia di supporto e progettazione tecnica, esecuzione e realizzazione di opere e interventi pubblici (previsti nel concorso Coesione Sud) e profili economici (33 per cento).

Le modalità di selezione sono in generale semplificate (digitali e decentrate) e prevedono, oltre alla valutazione dei titoli, lo svolgimento di una prova scritta telematica e di una prova orale. Per il reclutamento del personale degli Enti locali è prevista una nuova modalità di selezione dove sembra delinarsi ampia discrezionalità, resa ancor più evidente nel caso dei ruoli dirigenziali, per i quali l'attuale normativa prevede forme di verifica delle competenze più rigorose.

Una serie di disposizioni, intervenendo su vari profili, è volta alla valorizzazione professionale del personale. Le innovazioni introdotte dal DL 80/2021 interessano sia l'area dirigenziale di prima e seconda fascia sia quella non dirigenziale. In particolare, viene previsto l'accesso per concorso (e non sulla base delle attuali procedure semplificate) alla prima fascia della dirigenza e viene istituita un'ulteriore area funzionale, la cui specificazione è demandata alla contrattazione collettiva, destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione, in posizione intermedia tra gli attuali funzionari e i dirigenti. Si tratta di un'innovazione importante che dovrebbe migliorare la capacità attrattiva dell'impiego pubblico per figure con competenze tecniche specialistiche negli ambiti professionali oggi più carenti. Per la parte restante del personale, si prevede una revisione degli ordinamenti professionali, anch'essa demandata alla contrattazione collettiva.

Vengono infine delineati criteri per le progressioni di carriera sia all'interno della stessa area sia tra aree diverse e la formulazione di tabelle di corrispondenza per il personale già in servizio tra nuovo e vecchio ordinamento (derogando dal requisito del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno). Sarà importante che una nuova tornata di progressioni di carriera non ripeta l'esperienza degli anni 2001-2004, quando in quattro anni oltre la metà del personale pubblico fu coinvolta in processi di riqualificazione tradottisi poi in promozioni.