



Audizione Senato CODIRP COMMISSIONI RIUNITE AFFARI COSTITUZIONALI E GIUSTIZIA

A.S. 2272 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”

Il decreto in esame si presenta come il terzo pilastro del PNRR dopo il progetto presentato alla Comunità europea unitamente al decreto-legge n. 77/2021 (Governance e semplificazione all’esame della Camera dei deputati).

Esaminato l’articolato, non abbiamo purtroppo trovato coerente applicazione delle finalità e degli obiettivi enunciati. Una delle basi del provvedimento è inserita al comma 15 dell’art. 1 che, come scritto nel dossier parlamentare di accompagnamento al disegno di legge n. 2272, ***“dispone ... che le PA possano derogare fino a raddoppiarli, i limiti percentuali attualmente previsti dalla legge per l’attribuzione di incarichi dirigenziali a persone non appartenenti ai ruoli della dirigenza pubblica o a soggetti esterni, per lo svolgimento di compiti strettamente funzionali all’attuazione degli interventi del piano”***. Peraltro, lo stesso di sistema di deroghe e aumento di costi riguarderà i ***“servizi di supporto e le consulenze esterne”***.

Quello che si legge, quindi, è che lo svolgimento dei compiti funzionali all’attuazione degli interventi del piano è demandato a figure dirigenziali amministrative, peraltro attinte anche all’esterno, per le quali non sono previsti requisiti specifici e specialistici, né criteri stringenti, mentre si aumentano il numero di dirigenti e i costi.

Invece, per quanto riguarda le competenze tecniche, professionistiche e specialistiche, da tutti auspicati come fattore dirimente per il rilancio e la rigenerazione della PA, la disciplina degli artt. 4 e 5 del decreto “reclutamento” ~~non solo~~ prevede una serie di requisiti e titoli iper professionali e di elevatissimo livello ed esperienza, ma poi, al comma 13, ne comprime portata e rilevanza, prescrivendo che siano ***“equiparate per quanto attiene al trattamento economico fondamentale ed accessorio e ad ogni altro istituto contrattuale, al profilo dell’Area III, posizione economica F3 del CCNL funzioni centrali, sezione ministeri...”***.

Permangono inoltre sia la contraddizione in termini che la compressione di apporto, poteri, autonomia ed operatività di rilievo, con il prescritto utilizzo di tali specialisti di alta competenza mediante la forma di contratti di lavoro **a tempo determinato**.

Ebbene, leggendo contestualmente le disposizioni emerge un disegno che vede un rafforzamento del classico apparato burocratico da sempre all'apice della Pubblica amministrazione, che ha portato la PA italiana alle non certo lusinghiere posizioni nelle classifiche internazionali di efficienza, trasparenza, tempestività e qualità.

Dunque, le competenze tecnico specialistiche e professionali, che sono in più punti del PNRR indicate come la leva di modernizzazione e rinnovo della PA, nonché i perni sui quali poter sperare di realizzare il PNRR, tenuto conto anche della grave carenza di tali professionalità e competenze nella PA, finiscono con l'essere inquadrate tra funzionari e impiegati, con conseguenti limiti di autonomia e iniziativa, per di più con contratto a tempo determinato e con possibile recesso in caso di "*mancato raggiungimento degli obiettivi del Piano*". Sostanzialmente, da una parte potranno essere responsabili del mancato raggiungimento degli obiettivi del Piano; dall'altra parte, tuttavia, saranno inquadrati come subalterni alla dirigenza amministrativa.

Non si coglie, quindi, l'occasione per strutturare una vera e propria classe dirigente moderna, multidisciplinare e specialistica per integrare la classica, preesistente, dirigenza e rigenerare l'apparato burocratico.

L'elemento di discontinuità e di competitività delle professionalità tecniche specialistiche, viene così disinnescato e ridotto, mentre si rafforza, con aumento di costi, l'apparato burocratico che da sempre ha condotto la PA in modo unidimensionale. Si sta profilando lo stesso schema di sempre.

La nostra proposta è quella di dare più spazio e rilevanza a queste competenze specialistiche, mediante inquadramento nelle aree dirigenziali, eventualmente anche in sezioni separate in quanto figure equipollenti o omologhe, caratterizzate da specializzazioni e tecnicità delle competenze

Passando all'art. 3 del decreto, che intende introdurre una quarta area professionale nel funzionariato per il personale ad elevate competenze e specializzazioni, con *esclusione dei dirigenti e del personale scolastico*, si segnala che trattasi di una norma ad evidente criticità, per cui se ne chiede l'espunzione, anche perché non si comprendono intenti e modalità. Così formulata, infatti, la norma, che demanda alla contrattazione collettiva la creazione della quarta area, rischia in realtà di creare incertezze e problemi di compatibilità e coordinamento con gli inquadramenti esistenti. Se poi si intendesse così introdurre anche nel pubblico impiego la figura dei "quadri", che in realtà ha fallito i propri obiettivi già nel settore privato, non si vede quale possa essere il valore aggiunto in termini di funzionalità del sistema e di valorizzazione del capitale umano. A maggior ragione se, come sembra, l'assonanza di "elevate qualifiche" dell'art. 3 con le "alte specializzazioni" del

comma 4 dell'art. 1 portasse ad introdurre la cd. quarta area per inquadrare definitivamente nel funzionariato, e quindi limitare e comprimere la forza, l'autonomia e l'efficienza delle competenze specialistiche e professionistiche disciplinate dal comma 13 del medesimo articolo.

Si chiede pertanto che l'art. 3 sia così riformulato:

art. 3 Misure per la valorizzazione del personale per il riconoscimento del merito

1. All'articolo 52, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 1 bis è sostituito dal seguente:

1 bis. I dipendenti pubblici, con esclusione **del personale delle aree dirigenziali** e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.

All'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione".
si chiede di inserire fin d'ora di inserire nella norma la previsione che le "riunioni all'interno delle Pubbliche amministrazioni e quelle di carattere sindacale" si tengano ordinariamente su piattaforma o modalità a distanza e on-line, sia per riduzione di costi, sia per semplificare la rilevazione delle criticità e i processi decisionali ed agevolare il collegamento centro/periferie/territorio.

Per il resto, segnaliamo che non risultano declinate le modalità per assicurare la **parità di genere nell'accesso alla dirigenza e gli incarichi di vertice**, pur essendo questa uno degli obiettivi indicati nel PNRR presentato all'Unione Europea il 30 aprile 2021 "*attuare azioni mirate per incoraggiare le donne ad acquisire le competenze necessarie per le promozioni e a ricoprire ruoli più manageriali, al fine di colmare il divario di genere nelle posizioni manageriali di alto livello*".

Riguardo all'**ufficio del processo**, si chiede che almeno i 400 esperti destinati alla Corte di Cassazione, anche qui auspicando più adeguati inquadramenti e non solo contratti a tempo determinato, approdino alla Corte di Cassazione al momento della digitalizzazione del giudizio di legittimità, mettendo in correlazione l'arrivo delle nuove e giovani competenze con il completamento della digitalizzazione del processo che paradossalmente vede la terza fase di giudizio come l'unica ancora carente.

Il Segretario Generale
Tiziana Cignarelli

