

Innovazione e politiche di sviluppo del personale

Per una Pubblica Amministrazione moderna, capace e competente

Sala Accademia – Studio Legale Tonucci & Partners

Via Principessa Clotilde, Roma

21 novembre – h. 11.30

Relazione del Responsabile Area Contrattazione FLP, Roberto Cefalo

La Corte di Conti nell'ultima relazione semestrale sullo stato di avanzamento dei Piani del PNRR pubblicata il 6 novembre ha evidenziato, nuovamente, alcuni punti di criticità rispetto all'attuazione concreta di molti dei progetti.

Infatti se da un lato appaiono in linea le attività che avevano alla base la scrittura dei progetti e la loro approvazione, ritardi si riscontrano nella concreta realizzazione degli stessi, nella cosiddetta "messa terra", termine utilizzato per definire la concreta attivazione delle attività progettate.

Dopo una prima fase, sicuramente di più agevole realizzazione, in quanto basata sulla mera progettazione dei Piani, infatti, ora il percorso appare decisamente più complicato, perché si tratta di realizzare concretamente le opere programmate.

Appare evidente la sostanziale sottovalutazione dal punto di vista degli investimenti della strategicità della funzione della PA nella realizzazione del PNRR. Poco più di 9 miliardi sui 190 complessivamente disponibili, frammentati in una serie di progetti di corto respiro, e in buona parte tutti di natura infrastrutturale.

Una delle principali motivazioni alla base delle criticità riscontrate risiede a nostro parere nella debolezza strutturale delle Amministrazioni, sia centrali che locali, causate da decenni di mancato reclutamento, sia numerico che qualitativo, come del resto certificato dalla stessa Corte dei Conti che ha aperto un focus in particolare sulla mancanza di professionalità tecniche in particolare nei settore della digitalizzazione e delle nuove tecnologie la cui carenza sarebbe stimabile in circa 65.000 unità .

Se è vero che i finanziamenti e l'approvazione del PNRR erano subordinati alla realizzazione di riforme di sistema, e non ad operazioni basate sul rafforzamento degli organici, la situazione italiana era ed è peculiare nel panorama europeo, e poteva e doveva essere affrontata adeguatamente.

In Francia vi è un rapporto di un dipendente ogni 8,2 abitanti, nel Regno Unito uno ogni 7,3, in Germania uno ogni 8, in Italia uno ogni 15. Anche dal punto di vista del livello del titolo di studio, le PA italiana nel suo complesso (con sanità e scuola compresa) è indietro, con una percentuale di laureati che si attesta intorno al 40 % , a differenza di Francia, Germania e Regno Unito dove si viaggia su percentuali che superano il 50%.

Considerato pertanto che in tale ambito il PNRR si è limitato a prevedere forme di reclutamento a termine, in particolare per il progetto relativo all'Amministrazione giudiziaria, e che gran parte delle risorse del PNRR sono indirizzate a finanziamenti infrastrutturali di rete e di dotazioni informatiche, si poteva intervenire con maggiore decisione sul potenziamento delle risorse umane e della formazione, utilizzando le altre risorse derivanti dal bilancio dello stato e dai PON e dai Fondi strutturali Europei.

E' mancata finora, purtroppo, la necessaria sinergia per l'utilizzo compiuto e coerente di tutte le risorse a diverso titolo disponibili, una vera cabina di regia non solo, come sta avvenendo in modo tra l'altro parziale, delle sole risorse del PNRR.

Dal 2008 al 2021, la spesa per la formazione dei dipendenti pubblici è quasi stata dimezzata, da 301 milioni di euro del 2008 ai 158,9 del 2021 e il PNRR interviene su quest'importante asset in modo parziale, utilizzando a nostro parere una parte residuale delle risorse disponibili e per una formazione di base., utile forse a dotare il personale di una prima alfabetizzazione digitale, ma insufficiente per accrescere in modo significativo le competenze a fronte delle profonde modifiche che hanno interessato in questo decennio il lavoro, l'organizzazione e gli stessi processi lavorativi.

Nel 2022 l'andamento complessivo degli organici delle funzioni centrali e locali secondo i dati diramati in dalla Ragioneria generale dello stato è addirittura diminuito rispetto al 2021, a dispetto dei concorsi banditi, e per il 2023 l'andamento previsto rischia di andare nella medesima direzione di segno negativo.

Per non perdere le risorse del PNRR e utilizzare appieno l'occasione che si è presentata, che ove concretamente realizzata, può costituire un volano importante di ripresa economica e infrastrutturale è necessario da subito cambiare registro e mettere in campo una nuova stagione di reclutamento del personale e delle professionalità necessarie, superando le logiche del precariato al fine di rendere veramente attrattivo il lavoro pubblico, ridefinendo gli ordinamenti professionali del personale, rinnovando i contratti nazionali di lavoro scaduti, adeguando gli stipendi al costo della vita e al valore del lavoro, rafforzando la formazione, utilizzando tutte le potenzialità della digitalizzazione e della tecnologia che costituisce un fattore di attrattività importante, a fronte di un mondo del lavoro che è cambiato e che è molto attento all'utilizzo delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.