



Audizione CODIRP Commissioni Riunite 1ª Affari Costituzionali e 7ª Istruzione pubblica, beni culturali – Senato

Proposta di Legge S. 2598

“Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”

Comunicato Stampa

Cignarelli (CODIRP) Per il PNRR più competenze specialistiche e meno burocrazia

Roma, 20 maggio 2022 - Il decreto in esame si propone di rafforzare le capacità amministrative della PA, funzionali all’attuazione del PNRR. Tuttavia, **dalle disposizioni emerge un disegno che vede piuttosto un rafforzamento dell’apparato burocratico**, confermando un sistema che ha portato la PA italiana a posizioni in graduatorie internazionali non certo lusinghiere. Più volte CODIRP ha segnalato che la centralizzazione delle decisioni e dei monitoraggi, la costruzione di una catena di comando eccessivamente lunga e frammentata non avrebbero consentito la necessaria spinta sia nella fase progettuale, ma ancor più nella fase attuativa dei progetti previsti dal PNRR.

Il sottoinquadramento delle competenze specialistiche, l’inidoneità e la temporaneità delle forme contrattuali di reclutamento dei professionisti e degli esperti hanno contribuito a rendere poco competitivi e appetibili le procedure di conferimento degli incarichi, oltre a costituire un freno per lo slancio che l’innesto di tali figure avrebbe potuto e dovuto portare all’apparato amministrativo tradizionale.

Il provvedimento in argomento prosegue in non giustificabili percorsi di precarizzazione del lavoro pubblico esplicitando ad es. all’art. 9 che l’assunzione degli addetti all’Ufficio del Processo avverrà con contratti di lavoro a tempo determinato “non rinnovabili”. Non a caso i primi tentativi di “rafforzamento amministrativo” con questi criteri non hanno avuto i risultati attesi: chi ha competenze idonee, con curricula spendibili, non trova competitive queste scarse offerte del sistema pubblico.

Anche in questo disegno di legge, **le competenze tecnico specialistiche e professionali, in più punti del PNRR indicate come la leva di modernizzazione e rinnovo della PA nonché le gambe sulle quali far camminare il PNRR, sono inquadrate tra i funzionari con limitate autonomia e capacità di iniziativa, per di più con contratti a tempo determinato.**

Si sta reiterando lo stesso schema di sempre, mentre invece per l'effettiva ristrutturazione e riorganizzazione della PA, uno dei passaggi fondamentali è sicuramente il rinnovo generazionale. Tuttavia, per rendere appetibile ai giovani l'ingresso nella Pubblica Amministrazione e scongiurare che i posti a concorso non siano coperti, è fondamentale che sia garantita una retribuzione adeguata e che siano agevolate le forme di lavoro agile. Solo attraverso nuovi assunti sarà possibile attuare la digitalizzazione della PA e avviare nuovi processi ed interconnessioni tra le varie banche dati della Pubblica Amministrazione. La staffetta generazionale però non può passare attraverso forme precarie o provvisorie quali contratti di collaborazione o di lavoro autonomo. Lo stesso criterio deve valere anche per i casi di prosecuzione di lavoratori di maggiore anzianità o di pensionandi.

Ciò sia per garantire un equilibrio nel sistema contributivo sia per consentire la professionalizzazione dei dipendenti e la qualità delle attività e dei servizi pubblici. Solo il rafforzamento delle professionalità e delle competenze interne può garantire la modernizzazione e l'efficientamento della PA, come richiesto dalla Commissione Europea.

Con riferimento particolare alla Scuola, anche in tale ambito in tema di **reclutamento**, si segnala la necessità di superare *definitivamente* l'annosa questione del precariato, fenomeno che ha raggiunto cifre notevoli e per il quale va definito, dunque, un punto di arresto.

Il pool di professionisti, (richiamato nello schema degli artt. 6 comma 5 e 7, comma 1 lett. c), risponde ad un'esigenza che abbiamo già segnalato quale fattore di sburocrazizzazione e di efficacia operativa, che può essere garantita da un maggior coinvolgimento delle competenze tecniche.

La proposta di CODIRP è che questi Pool, questi **team interprofessionistici multidisciplinari, articolati sia centralmente sia sul territorio, si correlino paritariamente e direttamente alla medesima unità centrale/cabina di regia di riferimento**, valorizzando e utilizzando il ruolo e le funzioni di tutte le componenti professionali pubbliche. Un percorso strutturato, anche per accorciare e **semplificare l'interazione tra Amministrazioni centrali e territoriali ed evitare interferenze tra le attività ordinarie che le PA dovranno continuare a svolgere e le attività straordinarie previste dal PNRR**. Allo stesso modo, mediante tali nuclei di professionisti pubblici, potrebbero essere introdotti più efficienti, rapidi e trasparenti percorsi nei **rapporti pubblico/privati, radicando antidoti e anticorpi istituzionali e professionali anticorruzione**.

Tale approccio potrà determinare **un apporto diretto all'economia reale anche per fare ripartire le piccole imprese**, che sono quelle che hanno patito di più dalla crisi, assicurando migliori e più qualitative interazioni istituzionali tra tutte le PA coinvolte nell'attuazione di punti del PNRR, **eliminando duplicazioni e sovrapposizioni di ruoli e funzioni**, evitando di incidere su risorse e attività ordinarie delle singole PA, che così non verranno distolte dalle proprie, tipiche attività istituzionali.

La sfida è quella di liberare le energie interne alla PA e contemporaneamente raccoglierne i risultati in modo organizzato e costruttivo. Oggi grazie al PNRR vi è una grande attenzione alla digitalizzazione dei servizi ed alla gestione delle banche dati, ma occorre non dimenticare la professionalità che richiede la raccolta e la gestione dei dati perché senza di questa si rischia di ottenere quello che gli inglesi chiamano "garbage in garbage out".