

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE
GIULIANO CAZZOLA

La seduta comincia alle 10,10.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso, la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

**Audizione di rappresentanti
del Formez.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione di rappresentanti del Formez.

Sono presenti, e li ringrazio, il presidente e il direttore generale di Formez PA, dottor Carlo Flamment e dottor Marco Villani, nonché il presidente di FormezItalia Spa, dottor Secondo Amalfitano.

Avverto che i rappresentanti del Formez hanno messo a disposizione della Commissione una nota, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Nel ringraziarli ancora una volta per la loro presenza, do la parola al presidente Carlo Flamment.

CARLO FLAMMENT, *Presidente di Formez PA*. Noi svolgiamo un'azione « a cavallo » sul mercato del lavoro, sia pubblico che privato. Relativamente al primo, abbiamo recentemente predisposto una pubblicazione sul lavoro flessibile in tutte le amministrazioni pubbliche, che credo sia stata già distribuita. Si tratta di un'indagine dello scorso anno, quindi ad essa non ho dedicato, nella documentazione, ulteriori passaggi perché da quell'analisi avevamo verificato quali fossero i numeri del lavoro flessibile, atipico, nelle varie amministrazioni e come la necessità di poter attivare concorsi pubblici fosse una determinante molto forte, soprattutto nel Mezzogiorno.

Su quella indagine preventiva sull'andamento del lavoro pubblico abbiamo poi sviluppato parte del nostro piano di attività, in gran parte svolto dalla società FormezItalia, appositamente creata (che nasce al 100 per cento Formez, ma a cui partecipano regioni, comuni e province), che è preposta esclusivamente alle procedure di accesso nel sistema pubblico, ai concorsi, alla formazione per quanto riguarda tutto il settore pubblico. Di questa brevemente parlerà il presidente Amalfitano.

Per quanto riguarda, invece, l'attività di servizi per l'impiego che svolgiamo in raccordo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, che sono i principali committenti di programmi del nostro istituto in questo settore, noi svolgiamo attività di osservatorio, di reti, di *partnership* e di ampliamento di

funzioni e di servizi innovativi presso i centri per l'impiego.

Su tutte queste attività abbiamo fornito ampia documentazione e naturalmente siamo a disposizione per ogni domanda in proposito.

Se volete, posso riepilogare un elenco delle nostre attività, dipende dal tempo che abbiamo a disposizione.

PRESIDENTE. Se avete fornito una documentazione è sufficiente attingervi.

Do la parola al presidente di FormezItalia, dottor Secondo Amalfitano.

SECONDO AMALFITANO, *Presidente di FormezItalia Spa*. Innanzitutto grazie per questa opportunità che ci viene offerta. FormezItalia nasce con la precisa missione di dedicarsi esclusivamente alla formazione della pubblica amministrazione e all'accesso.

Sul fronte dell'accesso abbiamo messo in campo una serie di azioni, con la consultazione diretta del Ministro Brunetta. In particolare, abbiamo avviato con l'Università Bocconi di Milano una ricerca sul mercato dell'accesso nella pubblica amministrazione sia in Italia che all'estero. Ne abbiamo ricavato una serie di dati straordinari, anche se preoccupanti. Uno su tutti: negli ultimi dieci anni, in Italia, la media dei posti messi a concorso per ogni singolo concorso è di 1,9; è un dato folle in termini di spesa pubblica e in termini di efficienza, di efficacia e di trasparenza.

In questa direzione FormezItalia è già intervenuta realizzando un piccolo record mondiale, che in realtà è la somma di più record mondiali, con il concorso del comune di Napoli, per il quale sono stati messi a bando 534 posti. FormezItalia, grazie alle procedure altamente innovative, è riuscito a gestire e a smaltire tutto in nove mesi dalla data di pubblicazione del bando: la pubblicazione è avvenuta il 2 febbraio e al 31 dicembre 534 unità erano state assunte e messe in formazione.

In questo campo abbiamo introdotto una serie di procedure altamente innova-

tive, a partire dalla domanda *on line*. Abbiamo risparmiato circa sei tonnellate di carta, abbiamo realizzato un'economia, per i partecipanti, di circa 7 milioni di euro, mettendoli al riparo dai costi di raccomandata e quant'altro. In più, abbiamo realizzato una banca dati ponderosa su 112.000 domande gestite, conoscendo flussi, andamenti, spostamenti. Credo che questo sia fondamentale per un riordino dell'intero settore.

Indubbiamente, quello dell'accesso nella pubblica amministrazione è un momento molto delicato, che spesso e volentieri mette in ginocchio le amministrazioni, perché il numero dei concorsi bloccati, il numero dei vincitori di concorso mai assunti è troppo elevato per un sistema avanzato, civile e democratico qual è quello italiano.

Ritengo che Parlamento e Governo debbano intervenire radicalmente in questa direzione, per rendere al Paese un enorme servizio.

La fase dell'accesso è l'unica che può veramente rivoluzionare la pubblica amministrazione, al di là di tutte le leggi correttive, di riordino e di modifica. Con una fase di accesso opportunamente rivisitata, credo che il mercato del lavoro potrà riallinearsi allo standard dei mercati del lavoro pubblico europei.

Siamo troppo al di sotto di questi standard, sia in termini di costi che in termini di efficacia e di efficienza. Purtroppo le procedure concorsuali si sono zavorrate nel tempo di norme che puntavano più a eliminare imbrogli che a garantire alla pubblica amministrazione il meglio del mercato. Sulla parte motivazionale, nulla è detto.

Chiudo con un dato che preoccupa non poco: i laureati dell'Università Bocconi di Milano per il 75 per cento ambiscono ad un posto privato; solo il 25 per cento ambisce ad un posto pubblico. Questa percentuale alle università del Sud cresce, ma non più di tanto; questo significa che il mercato del lavoro pubblico non ha *appeal* sui cervelli, sulle risorse fresche e giovani del Paese. Questo è un dato che deve far riflettere.

CARLO FLAMMENT, *Presidente di Formez PA*. Presidente, se fosse possibile, chiederei al direttore generale di integrare sulla parte dei servizi per l'impiego, che è l'altro settore di attività di Formez PA.

PRESIDENTE. Prego, dottor Villani.

MARCO VILLANI, *Direttore generale di Formez PA*. Signor presidente, l'attenzione che riservate al Formez è importante perché, come organismo *in house* della Presidenza del Consiglio, silenziosamente lavoriamo alle politiche del Governo, ma molto più alle politiche di interesse pubblico, di tutti i nostri cittadini.

Vorrei amplificare quello che ha detto il presidente Flamment in apertura. Noi svolgiamo attività a cavallo tra l'accesso e la formazione nell'ambito della pubblica amministrazione, un'attività che ha radici molto antiche nel nostro istituto, e negli ultimi anni siamo anche diventati un braccio operativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, collaborando su politiche particolari, dalla promozione e dalla tutela delle pari opportunità fino a favorire l'incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro pubblico.

Intendo svolgere due brevi considerazioni, perché effettivamente abbiamo lavorato molto con il presidente per predisporre la documentazione che abbiamo consegnato, quindi non vorrei tediarvi oltre.

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
SILVANO MOFFA

MARCO VILLANI, *Direttore generale di Formez PA*. Presidente Moffa, buongiorno. Stavamo parlando del Formez, magari lei è preparato...

PRESIDENTE. Entità sconosciuta!

MARCO VILLANI, *Direttore generale di Formez PA*. È *peritus peritorum* in materia, quindi non ha bisogno di ulteriori informazioni.

Sul fronte del mercato del lavoro privato, l'attività che stiamo svolgendo è importante perché i centri per l'impiego nelle regioni Obiettivo Convergenza, quindi sostanzialmente le regioni del Mezzogiorno, spesso alimentano se stessi, nel senso che non riescono a compiere un'attività effettivamente sensibile sul territorio. Invece, è importante assicurare un'assistenza tecnica a questi istituti, mettendo loro a disposizione le risorse di innovazione tecnologica fortemente volute dal Ministro Brunetta, come diceva il presidente Amalfitano.

Oltre alla dematerializzazione e alla connessione interattiva che stiamo mettendo in campo in questi centri per l'impiego, stiamo anche favorendo un tentativo di incontro fra domanda di lavoro e offerta, che permetterà — speriamo in un tempo abbastanza breve, nell'arco del prossimo biennio — di avere degli *skill* completi di tutte le figure professionali presenti sul territorio, ma non solo. Cercheremo anche di sviluppare — al riguardo è stata da poco siglata una convenzione con l'UPI — uno studio ulteriore che permetta di mappare tutte le possibili convenienze e opportunità, nonché tutti i possibili sgravi fiscali per favorire l'accesso e l'occupazione sul territorio. Come sapete, questo è un aspetto molto importante per il Mezzogiorno.

Preciso che i giovani fino a venticinque anni fuori dal mercato del lavoro sono cresciuti fino al 25 per cento circa (erano al di sotto del 20 per cento pochi anni fa), quindi questa è un'attività importante che va messa in campo anche sul piano dello stimolo alla formazione.

Per quanto riguarda l'accesso per pubblico concorso — un dettame costituzionale spesso dimenticato (come sottolineato in numerosi articoli e libri) nella nostra pubblica amministrazione — come spiegavamo in precedenza e come è riportato negli atti che abbiamo depositato, abbiamo predisposto un modello massimamente dematerializzato e massimamente trasparente, il che permette un accesso garantito in pari opportunità a tutti quanti e permette

anche di fugare i dubbi nella ricerca del personale migliore cui permettere l'accesso nella pubblica amministrazione.

Credo che a questo punto sia corretto lasciare spazio al presidente e agli onorevoli parlamentari.

PRESIDENTE. Grazie a lei, dottor Vilani. Colgo l'occasione per salutare - e scusarmi per il ritardo, ma oggi è una giornata particolare - sia il presidente Flamment che il presidente Amalfitano.

Do la parola ai deputati che intendano porre domande o formulare osservazioni.

MARIALUISA GNECCHI. Noi apprezziamo molto il lavoro del Formez e vi ringraziamo di essere venuti a questa audizione (anche se siamo pochi, siamo interessati).

Vorremmo capire meglio il discorso sulla fase d'accesso. È evidente che noi - in particolare chi pensa che nella pubblica amministrazione dovrebbero esserci i cervelli migliori, proprio perché la pubblica amministrazione in generale è al servizio dei cittadini e determina la qualità della vita per cittadini e cittadine - non abbiamo capito, al di là del discorso relativo all'idea che forse c'è stata una maggiore attenzione a evitare favoritismi o comunque a controllare la trasparenza, quale sia realmente la vostra proposta. Essendo voi specialisti in termini di formazione nella pubblica amministrazione, braccio operativo - come avete detto - del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ci piacerebbe allora che tale ministero vi utilizzasse un po' di più, anche considerando che, dal punto di vista del lavoro, si dovrebbe far capire anche al Ministro Brunetta che non ha senso bandire tanti concorsi pubblici e poi non assumere i vincitori di concorso o gli idonei e non rispettare le graduatorie, almeno nell'ambito della vigenza.

Noi vediamo che all'Agenzia delle entrate vengono effettuate nomine senza che si rispettino i concorsi. Le abbiamo viste anche all'INPS e le vediamo, in termini generali, in molte pubbliche amministrazioni. Questo naturalmente ci fa soffrire,

quindi vorremmo capire meglio quale sia la vostra proposta e anche se abbiate posto in essere interventi - e quali - sia sul Ministero del lavoro che sul Ministero guidato da Brunetta per ottenere il risultato dell'ingresso dei cervelli migliori.

GIULIANO CAZZOLA. Ringrazio i rappresentanti del Formez per la loro presenza e per la documentazione che ci hanno fornito. Mi scuso perché a breve dovrò lasciare questo piacevole incontro per recarmi in Aula.

Ho una domanda molto secca e molto precisa da porre. Avete un censimento di quanti siano i vincitori di concorso che non sono stati assunti? È molto importante avere una cifra certificata dei soggetti che si trovano in questa situazione.

Peraltro, come Commissione abbiamo avviato un'iniziativa che si riferisce a proposte di legge che convergono per cercare di risolvere questo problema.

MARIA GRAZIA GATTI. Oltre a ribadire la domanda circa il numero, la condizione e l'accesso, vorremmo capire quale relazione esista fra il personale della pubblica amministrazione con contratto atipico o in somministrazione (comunque con contratti che hanno un termine) e la situazione dei vincitori di concorso. Se avete un quadro d'insieme vorremmo conoscerlo.

AMALIA SCHIRRU. Mi ha colpito l'affermazione secondo la quale i CSL alimentano se stessi. Chiedo, però, se voi abbiate fatto una verifica sullo stato dei centri per l'impiego. Inoltre, da quando essi sono stati costituiti, mi sono sempre chiesta se non entrino in contraddizione e in conflitto con tutti gli altri centri, ad esempio le agenzie interinali, che in questi anni hanno offerto occupazione anche alle pubbliche amministrazioni (penso a ospedali, aziende sanitarie locali e quant'altro).

LUCIA CODURELLI. Riprendo quanto le colleghe hanno già sottolineato in tema di formazione e di occupazione nel pubblico impiego. L'onorevole Gatti chiedeva

quale tipo di correlazione esista tra tutti i contratti atipici. Io aggiungo che mi piacerebbe capire il collegamento tra il ruolo della formazione - rispetto alla quantità e alla qualità nella pubblica amministrazione - e il programma di innovazione che è stato sottoposto al Parlamento.

La formazione è rivolta solo a un settore? Credo che il punto dirimente riguardi la qualità, come diceva all'inizio l'onorevole Gnechi.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Ho visto l'approfondito lavoro che avete svolto, anche di *benchmark*, con altri Paesi, quindi i termini di paragone del nostro Paese.

A me interessa capire, in termini di valore assoluto e in termini proporzionali, rispetto agli altri Paesi, qual è la percentuale di dipendenti della pubblica amministrazione e se si riesce a coniugare l'effettiva esigenza di dare riscontro a chi ha fatto un concorso, lo ha vinto e non trova riconosciuto in un'assunzione questo risultato, oppure se effettivamente ci sia un numero molto elevato di dipendenti pubblici rispetto ad altri Paesi e dunque se l'assorbimento si traduce in servizi o in un onere per lo Stato che non aumenta la qualità della pubblica amministrazione.

PRESIDENTE. Do la parola ai nostri ospiti per la replica.

CARLO FLAMMENT, *Presidente di Formez Spa*. Lascerò la parola, per la parte relativa ai concorsi, al presidente di FormezItalia. Io partirò da quest'ultima domanda. Il numero dei dipendenti della pubblica amministrazione inteso in senso lato, quindi comprendendo anche le strutture locali, è diminuito di circa 200.000 unità negli ultimi tre anni. Il numero è in linea con quello di altri Paesi; non è un numero eccessivo, rispetto ad esempio alla Francia, che ha un numero di dipendenti decisamente molto più ampio, mentre altri Paesi ne hanno un numero leggermente inferiore. Comunque, il numero rientra nella media dei maggiori Paesi. Lo stesso dicasi per il livello di costo.

Probabilmente il livello di prestazioni è ancora oggi insufficiente, e questo lascia ritenere questo universo eccessivamente ampio. Purtroppo, il numero non è spalmato in modo omogeneo, dunque abbiamo eccessi in alcune zone, soprattutto nel Mezzogiorno, mentre abbiamo anche situazioni di scarsità di dipendenti in alcune strutture del Paese.

Il blocco del *turnover*, il Patto di stabilità e una serie di misure hanno impedito una politica corretta di assunzioni in base alle effettive esigenze. In molti casi, laddove ce n'era l'esigenza, non è stato possibile espletare i concorsi. Questo, dunque, richiederebbe un'azione mirata. Tuttavia, al riguardo, come dicevo, da una nostra rilevazione molto approfondita di circa un anno fa (che abbiamo esposto forse proprio in questa Commissione) sul lavoro flessibile risultava che il numero dei lavoratori flessibili comunque non era altissimo, che il numero dei lavoratori flessibili con contratti a tempo determinato ammontava a circa 30.000 dipendenti. Il settore della scuola non ha mai fatto parte della nostra azione; lavorando per la funzione pubblica ci siamo occupati naturalmente dei ministeri, degli enti, anche degli enti regionali e locali, ma fuoriesce da questa rilevazione il settore della scuola, dove probabilmente si concentra il maggior numero degli aventi diritto in base a concorsi.

Sugli altri settori, risultava dall'analisi che, in merito a questi 30.000 dipendenti, molte amministrazioni erano in grado, come pianta organica, di espletare concorsi, ma vi era la difficoltà di farlo in tempi rapidi (i concorsi, seppure avviati, a volte rimanevano bloccati; basti pensare a quello del comune di Roma, che è stato avviato un anno fa e ancora non si sa se vedrà la luce). Il fatto di essere riusciti a Napoli - la città forse più complessa del Paese dal punto di vista dell'occupazione - a completare un concorso con 112.000 partecipanti in otto mesi dimostra che si può fare, e dovunque. Oggettivamente la concentrazione dei concorsi probabilmente in aree almeno regionali, quindi non lasciare le singole amministrazioni

con l'onere di dover sviluppare integralmente una procedura con decine di migliaia di partecipanti — il popolo dei concorrenti si riproduce su vari concorsi simili — ma evitare questa moltiplicazione consentirebbe probabilmente sia economie di scala sia capacità di arrivare al risultato in modo abbastanza rapido. L'esempio di Napoli sicuramente ci fa capire che lo si può fare.

Sulla qualità della formazione, indubbiamente noi rileviamo, pur occupandoci solamente della formazione pubblica, un mondo eccessivamente frazionato. È vero che su questo il nostro Paese ha investito comunque poco e anche gli ultimi tagli netti orizzontali sulla formazione al 50 per cento nel sistema pubblico non dimostrano indubbiamente una lungimiranza nel credere nella possibilità di attrazione vera di persone capaci nel sistema pubblico. La rapidità con cui è cambiato il mondo, con cui le nuove tecnologie si sono affermate, con cui le rivoluzioni nel sistema dell'informazione si sono sviluppate imporrebbe di investire in formazione almeno quello che era stato previsto nel famoso accordo tra sindacati e Governo, che non si è mai raggiunto. Con il taglio dell'ulteriore 50 per cento, questa cifra ormai si aggira intorno allo 0,40 del monte salari del sistema pubblico. Oltre ad aver investito poco, c'è indubbiamente una dispersione totale, ed è anche questo uno dei motivi per cui noi abbiamo ritenuto che fosse opportuno insieme con le regioni e gli enti locali ragionare per avere un attore non dico unico, ma sicuramente un elemento di regia e di coordinamento. Questo è il ruolo che FormezItalia dovrebbe svolgere.

Per le risposte che riguardano più nel dettaglio i dati sui concorsi, lascio la parola al presidente Amalfitano.

SECONDO AMALFITANO, Presidente di FormezItalia Spa. Cercherò di essere breve ed esaustivo, partendo da una premessa. Possiamo configurare l'intero scenario dell'accesso al pubblico impiego come un enorme mosaico, con un particolare: quando entriamo nel dettaglio dei singoli

tasselli del mosaico, riusciamo a leggere anche una sorta di perfezione degli stessi, ma quando i tasselli si compongono tutti insieme ne viene fuori un quadro assolutamente illeggibile, poiché la precisione del singolo tassello non si interfaccia con tutto il resto.

Per citare un esempio, richiamo la domanda circa il numero dei non assunti per concorsi. Al riguardo, dobbiamo fare una distinzione di fondo: ci sono non assunti per il contenzioso che si è sviluppato sulla graduatoria finale, che di fatto ha bloccato l'assunzione, ed è il primo blocco, ma il blocco più ponderoso dei non assunti si deve ricollegare direttamente ai tempi di espletamento del concorso.

Se andiamo a leggere le singole norme, oggi per bandire il concorso si deve fare ricognizione della pianta organica, avere copertura economica, avere espletato le procedure di mobilità. A quel punto, se si hanno questi requisiti, si può bandire il concorso, ad esempio per dieci posti. Se si impiegano, però, due, tre o quattro anni per completare l'iter, è chiaro che il Parlamento legifera e il Governo emana nuove finanziarie che interferiscono con le procedure in corso e non le fanno salve. Nel momento in cui ci si trova la procedura completa, si ha la mannaia di una finanziaria o di una norma *ad hoc* che blocca il 50 per cento dei posti.

Noi stiamo intervenendo sui tempi. Prima ho detto che a Napoli abbiamo realizzato un record mondiale che è fatto di tanti piccoli record: 112.000 domande gestite tutte *on line*, per la prima volta nella pubblica amministrazione; abbiamo gestito il tutto in nove mesi data (2 febbraio *Gazzetta Ufficiale* — 31 dicembre assunzioni). Un parametro antipatico, ma reale: il 26 febbraio dello stesso anno, venti giorni dopo, il comune di Roma bandiva un concorso per 2.000 posti; oggi noi abbiamo gli assunti al comune di Napoli, grazie a noi, mentre il comune di Roma ha 300.000 buste, da qualche parte del Campidoglio, che non sono state ancora aperte, senza avere alcuna contezza circa il contenuto e senza avere alcun dato. Cinque minuti dopo noi avevamo già

elaborato le 112.000 domande, arrivando a sapere finanche qual è il nome più diffuso a Napoli (né Gennaro né Ciro, ma Antonio). Non è un semplice dettaglio.

Oggi abbiamo la possibilità di individuare gli istituti scolastici più validi. Di un contesto geografico sappiamo il flusso dei vincitori di concorso, alimentato prevalentemente da qualche istituto scolastico rispetto a un altro. È un dato che può servire a un altro ministero, e comunque al mercato del lavoro.

Non ci dobbiamo scandalizzare, quindi, per il numero di persone che hanno vinto un concorso e oggi non sono assunte. Peraltro, è un dato estremamente variabile.

Per quanto riguarda la suddivisione tra maschi e femmine, possiamo indicarvi tranquillamente che, in partenza, il dato è pressoché uguale, con una leggera prevalenza di tentativi di accesso per le donne. Passando alle fasi selettive, vediamo che la percentuale aumenta a favore delle donne, arrivando al 65 per cento per i vincitori di concorso rispetto ai maschi.

Se può servire agli uomini, per sentirsi più sollevati, ricordo che, valutando solo la fascia apicale dei vincitori di concorso, cioè il meglio del meglio, la percentuale si inverte (65 per cento uomini, 35 per cento donne). La maggior parte della pubblica amministrazione è alimentata, però, dalle donne.

Un'altra considerazione riguarda la formazione. Oggi, in Italia, possiamo dire che non si fa formazione nella pubblica amministrazione, considerando che quel poco che si fa è addestramento e non formazione. Questo è un altro problema serio della pubblica amministrazione. L'addestramento è importante: serve per applicare un nuovo *software*, una nuova legge, un nuovo regolamento, ma sicuramente non serve a migliorare la capacità produttiva della pubblica amministrazione nella sua interezza. Anche in questo caso abbiamo introdotto, a leggi date, una serie di espedienti.

Tornando al caso del comune di Napoli, nel bando abbiamo previsto — ed è stato quindi accettato dai candidati — che,

per i primi sei mesi di assunzione, il candidato sarebbe stato pagato *part-time*, lavorando *part-time*, ma si sarebbe impegnato a ricevere settecento ore di formazione che avrebbero compensato il *part-time* lavorativo. Questo ha comportato, per il comune di Napoli, un costo zero perché avrebbe pagato il risparmio sul lavoro in termini di formazione, mentre per i neo assunti ha significato entrare nella macchina amministrativa.

Ieri abbiamo inaugurato lo *stage* residenziale per i primi duecento soggetti, presso la Reggia di Caserta: uno spettacolo strepitoso e straordinario di duecento giovani desiderosi di dare il loro contributo alla macchina amministrativa.

A bando pubblicato, mi sono poi reso protagonista di un'iniziativa per coinvolgere tutte le amministrazioni comunali della Campania che avrebbero potuto aderire al bando del comune di Napoli a costo zero. Un grande evento messo in campo con una grande comunicazione: è stato chiesto di deliberare se ci fossero posti da coprire, essendo sufficiente l'adesione a questa procedura già avviata. Ebbene, solo il comune di Mondragone ha aderito all'iniziativa, per un posto di architetto. Ho scoperto successivamente che avevano il cappio al collo per una situazione particolare relativa all'ufficio tecnico e avevano necessità di questa unità per risolvere una serie di problemi.

Stiamo ora partendo con un altro concorso nel comune di Giugliano. Ho convocato l'amministrazione comunale e ho consigliato di sospendere le procedure per un mese, in modo da avere la possibilità di convocare altre amministrazioni comunali e permettere loro di aderire prima dell'uscita del bando. In tal modo, si spera di rimuovere quello che ho scoperto essere l'ostacolo culturale delle amministrazioni comunali: bandire un concorso, coprire i posti del proprio comune prendendo i soggetti dalla graduatoria di un altro comune che ha bandito il concorso in precedenza, immaginando che si stiano portando avanti chissà quali percorsi. Ho pensato, allora, di far partire un concorso, anziché solo per il comune di Giugliano —

come è stato per il comune di Napoli - anche per i comuni di Caserta, Ravello, Salerno e via dicendo, che hanno aderito. I sindaci di quei comuni potranno dire ai cittadini che parte un concorso del comune, sebbene in filiera e in sistema con le altre amministrazioni.

Questo è avvenuto, ripeto, a leggi date. Se, però, intervenisse un provvedimento che imponesse una soglia minima di posti messi a concorso per potere espletare il concorso stesso, la pubblica amministrazione non ne trarrebbe vantaggio? Si potrebbe emanare un provvedimento che non permetta di bandire un concorso con meno di dieci posti; se si ha necessità di copertura ci si mette d'accordo con un altro comune, fosse anche Mondovì o Bolzano, e si bandisce insieme un concorso. In tal modo, si aumenta il serbatoio dal quale attingere. Il localismo non serve a nessuno, ma purtroppo nel nostro sistema il livello culturale è questo.

Abbiamo introdotto molte proposte, molti miglioramenti a leggi date, ma tanti ancora se ne potrebbero dare. Abbiamo ravvisato, ad esempio, la necessità di istituire un portale della pubblica amministrazione per la gestione della mobilità, che è un'altra piaga del sistema italiano. La mobilità non funziona, ma non funziona perché è strutturata male. Un comune non assume un cittadino che viene da trecento chilometri e del quale non sa nulla, se non che è un dipendente pubblico in un'altra città. Con il portale, secondo i nostri criteri di impostazione, potremmo associare a quel dipendente pubblico un identikit molto più approfondito. Stiamo lavorando con l'università di Salerno all'elaborazione di un algoritmo che è in grado di leggere i *curriculum*, di interfacciare tutti i dati relativi a un dipendente pubblico per farne una fotografia, che diventa un vero e proprio concorso. In tal modo, le amministrazioni possono scegliere da catalogo nello scenario italiano quale dipendente assumere.

Fino a qualche anno fa, il sistema pubblico demandava alla scuola la valutazione di base per l'accesso al pubblico impiego. Si conferiva al punteggio del

diploma un valore: con 60/60 si arriva prima di chi ha un punteggio inferiore. Abbiamo poi scoperto che si tratta di numeri al banco lotto, dunque non danno più affidabilità. Il 60 dell'istituto Magellano di Milano equivale al 200 dell'istituto di Napoli, quindi i punteggi non possono essere parametrati.

Abbiamo, dunque, ipotizzato di tenere, due volte all'anno, sedute di pre-selezioni generiche, che accertino il possesso della lingua italiana, il possesso delle capacità matematiche (e vi garantisco che emergono cose folli dai concorsi). In tal modo, potremmo conferire a chi vuole entrare nel pubblico impiego una sorta di passaporto. Realizzeremmo così l'abbattimento dei grandi numeri che affollano e bloccano numerose procedure concorsuali. Molti concorsi, infatti, si bloccano perché un comune che deve coprire dieci posti, partendo con il bando si ritrova con 10.000 domande. A quel punto, tutto si blocca, perché il comune non ha denaro né tecnica o professionalità per smaltire tante domande.

La proposta che stiamo cercando di elaborare insieme all'università Bocconi di Milano, che ci ha affiancato in tutto questo percorso, prevede l'introduzione di filtri.

Quanto al confronto con altri Paesi, questi operano in un contesto culturale diverso e di questo il legislatore deve tener conto. È inutile e sbagliato prendere modelli tedeschi o scandinavi e introdurli nel nostro ordinamento: il nostro livello culturale è diverso e bisogna tenerne conto.

Ad esempio, nei Paesi scandinavi per assumere un netturbino non gli chiedono di fare una prova di spazzamento, ma sottopongono i candidati a un test con uno psicologo che ne accerta l'attitudine a lavorare in pubblico, che è una cosa diversa dallo spazzamento. Imparerà dopo a «gestire una scopa». In Italia non succede questo.

Non è detto che un bravo conoscitore del codice della strada sia un bravo vigile urbano: sono due cose completamente diverse. Oggi puntiamo ad assumere i vigili urbani verificandone la conoscenza del

codice della strada. È sbagliato, perché è necessario far emergere la parte motivazionale. Siccome, però, la parte motivazionale è affidata ancora al colloquio, ecco che, per eliminare la possibilità di imbrogli, si blocca questa parte e si dà valore ai titoli e alla prova scritta, in cui, magari, si chiede a quanto ammonta la multa per il divieto di sosta.

Insomma, questo mosaico andrebbe riordinato. Peraltro, scopriamo giorno dopo giorno che l'accesso alla pubblica amministrazione è estremamente variegato. La scuola, il comparto sicurezza, gli enti locali hanno ciascuno procedure proprie. Forse è il caso di uniformarle procedure. Con un pizzico di orgoglio - e mi taccio - vi dico che parti della scuola e del comparto sicurezza ci chiedono supporto. Probabilmente supporteremo il MIUR per il concorso per 2.000 dirigenti scolastici, perché hanno 200.000 domande e non sanno come venirne fuori. Supporteremo probabilmente la Polizia di Stato per un primo concorso.

Stiamo cercando di realizzare dei protocolli fra i due ministeri proprio per mettere a punto percorsi omogenei che tengano conto - e qui siamo all'anno zero - delle potenzialità delle nuove tecnologie, che noi invece stiamo portando avanti con grandissimi risultati. Siamo all'avanguardia in Europa, credo, per i sistemi innovativi introdotti nelle procedure concorsuali. Oltre al comune di Napoli, abbiamo già applicato il sistema per la Scuola superiore della pubblica amministrazione per il concorso per 113 dirigenti dello Stato, per il Consiglio di Stato, che ci ha affidato le procedure selettive per gli amministrativi del Consiglio stesso e dei TAR, per la Presidenza del Consiglio. A metà giugno lo applicheremo per l'Istat, che ci ha chiesto supporto. Speriamo di far deflagrare questo sistema.

Sottolineo che si tratta di un mercato talmente ampio che Formez non può gestirlo. Formez, invece, ambirebbe ad esercitare un ruolo di validazione e di controllo di procedure che altri possono attuare. Penso, ad esempio, alle strutture private, e ce ne sono di buone. C'è anche,

in verità, un mercato che andrebbe totalmente cancellato, ma chi lo fa? Chi può decidere, infatti, se un'azienda sta mettendo in campo procedure valide? Non esiste in Italia un processo di validazione di queste procedure.

Noi proponiamo anche che Formez possa diventare soggetto idoneo a validare sia percorsi di accesso che percorsi formativi, poiché la formazione è un'altra piaga del sistema italiano. Con i fondi della formazione - non devo dirvelo io - si è pagato di tutto e di più: dalla gita fuori porta per i dipendenti alle ore di straordinario. Non avendo dove attingere, si è attinto anche alla formazione, contrabbandando altro per essa.

Sarebbe il caso di prenderne atto, se il mercato del lavoro sta a cuore. Se il mercato del lavoro pubblico dovesse essere rilanciato se ne avvantaggerebbe anche il mercato del lavoro privato, perché le due cose viaggiano assolutamente in parallelo e in simbiosi. Crediamo che i 3,5 milioni di dipendenti pubblici dovrebbero diventare - stiamo cercando di farlo nel nostro piccolo - *civil servants*, servitori dello Stato, servitori della collettività, così come avviene nei sistemi più avanzati.

MARCO VILLANI, *Direttore generale di Formez PA*. Impiegherò poco tempo per completare la risposta alle numerose domande ricevute.

Mi dispiace che l'onorevole Cazzola sia dovuto andare in Aula, ma lo ha fatto per commemorare Luciano Lama, che è parte della storia della nostra Repubblica, quindi siamo ben lieti di questo. Avrei voluto, però, interloquire con lui sullo sforzo compiuto dall'attuale legislatura per rimuovere alcuni ostacoli come quelli delle assunzioni dei dirigenti per rapporto diretto e non per concorso.

Vorrei ricordare al Parlamento che la riforma della pubblica amministrazione, entrata in vigore con il decreto legislativo n. 150/2009, e ancor di più la legge delega n. 15/2009, è stata in gran parte condivisa nel Parlamento e ha raccolto quel consenso trasversale che dimostra come fosse giunto il momento di metterci mano.

Per quanto riguarda specificatamente il quesito posto dall'onorevole Schirru, i centri per l'impiego hanno pagato anche il difetto di un'incertezza nella *multilevel governance*, che ha un senso se sono chiare le regole che dettano i tempi ai *checks and balances*, ai bilanciamenti.

Quando nella *multilevel governance* non si sa a chi spetti la responsabilità del governo di questi centri per l'impiego, si perde tempo e questo va a favore dei privati. I centri per l'impiego e le agenzie interinali non confliggono, in realtà si ignorano; le agenzie interinali sono molto più dinamiche perché rivolte anche a un lucro e, quindi, ricevono una spinta dalle leggi del mercato.

Il fatto di aver assegnato tutto alle province — questa è la sostanza dell'accordo con l'UPI — permetterà di dare nuova linfa, nuova convinzione, soprattutto se avremo il supporto sul territorio. Ci sono, in effetti, alcune province o alcune regioni, segnatamente del Meridione, che magari sono meno attente; questo accade specialmente in ambito di regioni autonome, dove la *multilevel governance* incontra la difficoltà degli statuti speciali.

Per riprendere e concludere con ciò che diceva l'onorevole Fedriga, ho avuto il piacere di leggere poco tempo fa, su *China Daily*, di un problema posto da un professore di Shanghai, che sosteneva che la loro amministrazione — parlando dei cinesi che, dobbiamo riconoscerlo, in questo momento sono una locomotiva mondiale indubitata e indubitabile — non è troppo grande, ma è inefficiente.

Con la riforma che avete prodotto voi, come Parlamento, in questa legislatura, si è preso coscienza del fatto che la nostra

pubblica amministrazione non ha bisogno di dimagrire, ma di diventare efficiente. Infatti, dove c'è un modello che funziona, come quello della Lombardia, la pubblica amministrazione non è sentita come un peso, ma come un apparato che dà in maniera efficiente quei servizi che altrimenti il mercato non darebbe perché diseconomici. Quando, invece, la pubblica amministrazione crea dei centri per l'impiego che non incontrano le domande o crea una pletora di ospedali, uno accanto all'altro, c'è diseconomia. In quel caso, non la pubblica amministrazione, ma il servizio è inefficiente.

La riforma mette al centro il cittadino sostenendo — lo sapete bene — che il cittadino è un cliente. Se il cliente è soddisfatto vuol dire che la pubblica amministrazione è efficiente, quindi è sopportabile anche in termini di costi e benefici per la società.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti del Forze per l'apporto estremamente utile e costruttivo. Li ringrazio anche per il documento molto articolato fornito alla Commissione e auguro loro un buon lavoro.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 11.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE

DOTT. GUGLIELMO ROMANO

Licenziato per la stampa
il 27 giugno 2011.

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO

Formez^{PA}



*Nota per l'audizione del 31 maggio 2011 presso
la XI Commissione Parlamentare*

**“INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA
DINAMICHE DI ACCESSO E FATTORI DI SVILUPPO”**

PAGINA BIANCA

SOMMARIO

Contesto di riferimento

Considerazioni sul sistema in generale

Considerazioni su punti specifici del programma di indagine conoscitiva

Considerazioni su punti specifici con riferimento preciso all'attività di Formez PA

Gli ambiti di intervento

Formez PA e le politiche attive per il lavoro

La Riforma "Brunetta": il ciclo delle performance per migliorare la qualità dei servizi per il lavoro

I dati del mercato del lavoro in Italia

Criticità

Prospettive occupazionali

Considerazioni conclusive

Contesto di riferimento

In relazione all'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro, dopo un rapido esame dei documenti disponibili, per quanto di competenza di Formez PA si può osservare.

L'Istituto, impegnato - come noto - in attività di ricerca, assistenza e formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, è investito di un ruolo attivo, sebbene indiretto, in tema di *skill mismatch*, inserimento lavorativo dei giovani e formazione professionale, *latu sensu* intesa come quella parte di apprendimento che prepara al lavoro, ovvero di formazione professionale continua, sebbene quest'ultima debba più correttamente riferirsi al personale delle imprese e degli enti privati. Negli ultimi anni, infatti, in virtù delle radicali modifiche dell'intervento pubblico in tema di occupazione e lavoro, il ruolo di supporto ed assistenza tecnica alle amministrazioni centrali e locali nella realizzazione di politiche attive per il lavoro, ha determinato un impegno sempre maggiore di Formez PA nelle tematiche in oggetto.

In applicazione dello sviluppo "materiale" del dettato costituzionale contenuto nell'art.4, nella promozione dell'effettività dello svolgimento di un'attività lavorativa, si deve ora ritenere sia più corretto parlare di diritto/dovere alla formazione, in uno scambio continuo e concreto fra conoscenze e professionalità. Un flusso virtuoso in cui l'aspetto del dovere ha senz'altro assunto il significato prevalente.

Va sottolineato che l'attività di Formez PA, nel corso dell'attuale legislatura, si è arricchita enormemente sotto il lato dei servizi, sia nella redazione di puntuali indagini conoscitive, monitoraggi e statistiche sia con l'iniziativa Linea Amica, diretta a facilitare la comunicazione al cittadino ma che, al contempo, supporta tutto il sistema dell'Amministrazione italiana in uno sforzo innovativo di presa in carico delle richieste dei cittadini, di cui si pone all'ascolto e cui cerca di fornire risposte in ottica sussidiaria di servizio. Una nuova forma di civiltà della comunicazione e delle risposte al cittadino "cliente".