

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1710

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CASU, BONAFÈ, CARÈ, CARMINA, CESA, DE LUCA, GHIO, GHIRRA, GIRELLI, IACONO, LAMPIS, MARINO, MORASSUT, ORRICO, PASTORINO, TONI RICCIARDI, ROGGIANI, ANDREA ROSSI, SCOTTO, SIMIANI

Modifiche all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di scorrimento integrale delle graduatorie degli idonei non vincitori di concorsi pubblici

Presentata il 14 febbraio 2024

ONOREVOLI COLLEGHE E COLLEGHI! – La necessità di assumere urgentemente nuovo personale da parte della pubblica amministrazione è evidente per tutte le cittadine e i cittadini che ogni giorno si confrontano con la pubblica amministrazione, ed è sottolineata dai piani integrati di attività e organizzazione (PIAO) relativi al triennio 2024-2026.

Di tale urgenza si trova riscontro, ad esempio, nel piano triennale dei fabbisogni di personale dell'amministrazione civile, allegato al PIAO 2024-2026 del Ministero dell'interno, adottato con decreto del medesimo Ministro 30 gennaio 2024, dove si evidenziano le seguenti carenze di organico, in valore assoluto e in percentuale,

con riferimento al personale contrattualizzato non dirigenziale:

area dei funzionari -2.965 (-33 per cento);

area degli assistenti -2.947 (-27 per cento);

area degli operatori -288 (-28 per cento);

totale -6.200 (-30 per cento).

Il citato piano triennale, inoltre, evidenzia che complessivamente le posizioni scoperte relative al personale contrattualizzato dirigenziale e non dirigenziale, ammontano a 6.681 unità su 22.404, pari al 30

per cento della dotazione organica. Si tratta di un dato molto significativo, vieppiù se si considera che l'amministrazione del Ministero dell'interno è una delle più articolate nonché dotata di competenze molto diverse che incidono su settori rilevanti della vita del nostro Paese.

È chiaro che qui, come in molti altri casi analoghi, è necessario intervenire in maniera rapida per assumere il personale mancante attraverso tutti gli strumenti possibili, compreso quello dello scorrimento integrale delle graduatorie degli idonei dei concorsi in corso di validità.

Tale situazione è destinata a peggiorare, e per questo non possiamo più attendere; secondo le stime dei sindacati più rappresentativi entro l'anno 2026 circa 300.000 lavoratori del settore pubblico saranno collocati in quiescenza e, parallelamente, così come sottolineato in occasione del Forum PA svolto nel maggio 2023, entro l'anno 2033 oltre un milione di dipendenti pubblici andrà in pensione.

Lo stesso Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha evidenziato più volte l'intenzione di assumere 340.000 nuove risorse nelle pubbliche amministrazioni nel biennio 2023-2024.

Alla luce di quanto sopra, è opportuno ricordare che il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha reso ancor più evidente la centralità delle funzioni svolte dalla pubblica amministrazione, costretta da anni a operare in una situazione di sottodimensionamento che varia dal 30 all'80 per cento in ciascuna amministrazione.

Infatti, secondo il 56° Rapporto Censis 2022 (pubblicato nel gennaio 2023), negli ultimi anni la pubblica amministrazione ha dovuto far fronte alle esigenze dei cittadini e delle imprese con un numero sempre minore di forze, come si evince anche dal raffronto con gli altri Paesi europei, laddove si osserva che gli occupati nelle amministrazioni pubbliche in Europa sono rispettivamente:

Italia: 13,7 per cento;

Francia: 19,7 per cento;

Spagna: 16,9 per cento;

Regno Unito: 16,4 per cento;

Germania: 11,1 per cento (unico Stato che registra un numero di occupati inferiore all'Italia).

Inoltre, secondo i rapporti FPA 2023/Ifel/Aran/Inps, i dipendenti pubblici sono circa 3,2 milioni e tra questi solo 2,9 sono stabili. Non è trascurabile il dato per cui più del 22 per cento dei dipendenti supera i 60 anni di età, mentre solo il 3,6 per cento ha meno di 30 anni. Se si considerano gli enti locali, la situazione non è molto diversa: più del 21 per cento di coloro che sono assunti a tempo indeterminato ha più di 60 anni. Molto elevata è la percentuale di ultracinquantenni nei Ministeri (65 per cento) mentre quella degli ultrasessantenni è pari al 29,3 per cento, laddove quella dei giovani con meno di 30 anni è meno dell'1 per cento (per la precisione 0,7 per cento secondo i citati rapporti).

La questione relativa all'invecchiamento costante degli occupati pubblici è rilevante sia per quel che riguarda, come detto, il numero di pensionati che presto uscirà dal servizio, ma soprattutto in prospettiva delle sfide cruciali che la pubblica amministrazione è chiamata ad affrontare con l'avvento dell'intelligenza artificiale (IA).

La pubblica amministrazione, infatti, costituisce uno dei settori che potrebbero meglio realizzare quel processo di integrazione tra intelligenza umana e quella artificiale e deve, quindi, prepararsi in anticipo attraverso la formazione permanente di tutto il personale, al fine di agevolare il rapido ingresso di una nuova generazione che affianchi gli attuali dipendenti.

Lo studio « AI 4Italy: Impatti e prospettive dell'intelligenza artificiale generativa per l'Italia e il Made in Italy » di The European House – Ambrosetti, in collaborazione con Microsoft Italia, pubblicato il 1° settembre 2023, osserva, inoltre, che l'utilizzo della IA può contribuire a realizzare, a parità di ore lavorate, un valore aggiunto di 312 miliardi di euro, pari al 18 per cento del prodotto interno lordo italiano.

La rivoluzione tecnologica e digitale, se opportunamente governata, può quindi costituire un'occasione straordinaria per accrescere il valore e i risultati del lavoro dei pubblici dipendenti al servizio dell'interesse collettivo, ma richiede al contempo indispensa-

bili interventi di formazione, rinnovamento e potenziamento.

Vista quindi l'assoluta necessità di assumere personale in tempi rapidi, risulta essenziale lo strumento dello scorrimento integrale delle graduatorie degli idonei dei concorsi in corso di validità, che, in maniera complementare allo svolgimento di nuovi concorsi, potrebbe colmare le attuali (e future) carenze di personale e offrire in maniera immediata servizi migliori a tutte le cittadine e a tutti i cittadini.

Negli scorsi mesi il Parlamento ha approvato, su iniziativa delle opposizioni e con il voto favorevole della maggioranza parlamentare, due importanti emendamenti, rispettivamente, al decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, con l'introduzione della lettera *b-bis*) del comma 4 dell'articolo 1, e al decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, con l'introduzione dell'articolo 28-*bis*, che hanno autorizzato le amministrazioni centrali e le agenzie a stipulare convenzioni volte a reclutare il personale di cui necessitano anche mediante lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici svolti per il tramite della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM) in corso di validità.

Questi utili correttivi, però, contrastano con altre disposizioni introdotte dal medesimo decreto-legge n. 44 del 2023 che all'articolo 1-*bis* contraddice l'evidente esigenza della PA di assumere il maggior numero di risorse possibili. Tale disposizione, infatti, integra il comma 5-*ter* dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introducendo un limite massimo per l'individuazione dei candidati idonei, ossia collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, che non può superare il 20 per cento dei posti banditi.

Si tratta di un limite sbagliato e irragionevole, un vero e proprio ostacolo per l'ingresso di personale assolutamente necessario per la PA, che rappresenta inoltre un limite meramente formale. Le amministrazioni infatti hanno necessità assunzionali

diverse e il fatto di stabilire un limite meramente numerico denota una scarsa conoscenza dell'apparato amministrativo. In pratica, il limite del 20 per cento annulla gli effetti positivi introdotti dai citati decreti-legge n. 44 del 2023 e n. 75 del 2023 grazie all'approvazione degli emendamenti sopra richiamati.

Inoltre, sempre relativamente alle modifiche introdotte dal medesimo decreto-legge n. 44 del 2023, appare necessario intervenire per dare maggiore certezza alle stesse amministrazioni, tenendo conto che qualunque scorrimento non comporta un aggravio di spesa, trattandosi di risorse già stanziare per figure repute necessarie dall'amministrazione che ne richiede l'assunzione, e che pertanto deve essere consentito per tutto il corso di validità delle graduatorie.

Per tali motivi la presente proposta di legge reca alcune novelle al comma 5-*ter* dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, disponendo la soppressione del termine di sei mesi dall'assunzione, riferito alle dimissioni del dipendente, attualmente previsto per procedere allo scorrimento della graduatoria e la sostituzione delle parole: « può procedere » con « procede ».

Si tratta di modifiche che rispondono alla necessità di assumere, in tempi rapidi, il maggior numero di candidati idonei, in conformità al principio del buon andamento della pubblica amministrazione (*ex* articolo 97 della Costituzione).

Per queste ragioni è indispensabile approvare al più presto una norma « sblocca idonei » che annulli immediatamente gli effetti delle disposizioni cosiddette « taglia idonei » del citato decreto n. 44 del 2023, introducendo il principio dello scorrimento delle graduatorie degli idonei.

In questo modo sarebbe possibile realizzare la copertura integrale del fabbisogno di personale documentato dalle singole amministrazioni attraverso i PIAO, e accogliere all'interno della PA una nuova generazione altamente qualificata, che ha già superato un concorso, e che pertanto è in grado di fornire risposte più efficaci alle esigenze delle cittadine e dei cittadini.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

1. Al comma 5-*ter* dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al quarto periodo, le parole: « , in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso » sono soppresse;

b) al quinto periodo:

1) le parole: « intervenute entro sei mesi dall'assunzione » sono soppresse;

2) le parole: « può procedere » sono sostituite dalle seguenti: « procede »;

3) le parole: « entro il limite di cui al quarto periodo » sono soppresse;

c) il sesto e settimo periodo sono soppresi.

