

Considerazioni in merito ai contenuti del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44 / A.C. 1114, contenente Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche

La valutazione generale sul provvedimento in esame risulta sostanzialmente positiva. Era infatti necessario un intervento rilevante nell'ambito del rafforzamento della capacità amministrativa e degli organici della Pubblica Amministrazione. Naturalmente, si tratta di un percorso complesso, che non può esaurirsi con questo provvedimento urgente, ma che deve, anche in linea con i contenuti del Piano nazionale di ripresa e resilienza, proseguire, guardando in particolare agli enti locali, alla sanità, alla scuola e alla valorizzazione professionale ed economica del personale in servizio.

Sarebbe quindi auspicabile un intervento volto a valorizzare e incrementare sensibilmente gli **organici delle regioni nell'ambito dei servizi sanitari soprattutto per quanto riguarda le figure operative**. Andrebbe immaginato un **piano straordinario di assunzioni organizzato a livello nazionale** che possa colmare il vuoto occupazionale e un grande investimento per ampliare l'offerta formativa di settore che ad oggi risulta davvero carente rispetto ai fabbisogni.

Il decreto-legge 44 guarda principalmente alle amministrazioni centrali. Il blocco del turn over ha generato dei pesanti vuoti negli organici, un progressivo innalzamento dell'età media ed un depauperamento delle competenze, proprio nel momento in cui anche la pubblica amministrazione è alle prese con gli effetti della transizione digitale ed ambientale.

Rispetto alle questioni legate alle competenze, l'articolo 4 del provvedimento richiama la Scuola nazionale dell'amministrazione. È da tempo che si osserva la carenza di professionalità ad ogni livello della pubblica amministrazione, partendo dai dirigenti e dalle figure apicali fino a scendere alle professionalità tecniche e amministrative. Occorre una decisa inversione di tendenza, avviando un effettivo potenziamento della Scuola nazionale dell'amministrazione con il coinvolgimento dell'università e, in osmosi con il mondo delle imprese, degli Its Academy. Resta l'altro grande nodo rappresentato dalle retribuzioni, mediamente più basse del settore privato, cosa che rende poco appetibile l'impiego all'interno della pubblica amministrazione. Il recupero di appeal passa dalla valorizzazione economica, ma anche da aspetti diversi legati all'organizzazione del lavoro, dalle ore di lavoro, all'organizzazione dello stesso, dall'adozione dello smart working all'introduzione di misure di welfare simili a quelle del settore privato, dalla previdenza complementare alla possibilità di fare carriera, fino alla formazione continua.

Nello specifico, un settore che meriterebbe una spinta occupazionale importante risulta essere quello della Polizia locale, al momento non inserito nel provvedimento in parola in modo specifico.

Si potrebbe valutare in primis di ampliare la stabilizzazione riferendosi alle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), del Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21



aprile 2023, n. 41, e applicando quanto ivi previsto al personale della Polizia Locale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, nell'ambito delle iniziative in materia di sicurezza urbana oggetto di finanziamento con le risorse del Fondo di cui all'art. 35 quater del Decreto-Legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 1 dicembre 2018, n. 132. Tutto ciò comporterebbe la richiesta per questa categoria non più di 36 mesi di servizio per la stabilizzazione, ma di 15 mesi.

Il decreto-legge 44/2023, nella sua attuale formulazione, all'articolo 3, comma 5, fino al 31 dicembre 2026, autorizza le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, nell'ambito delle facoltà assunzionali, a procedere, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, con, entro il termine indicato, trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali. Si tratta di una disposizione condivisibile, rispetto alla quale occorre fare attenzione a non escludere il personale che ha lavorato all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Soprattutto gli enti locali e le Asl non hanno ancora assunto personale per l'attuazione del Pnrr, per cui potrebbe mancare il tempo necessario per maturare i 36 mesi indicati dalla norma entro il 31 dicembre 2026. Nell'occasione, si potrebbe affrontare anche la procedura per le assunzioni, considerando la difficoltà oggettiva che molti enti incontrano nello strutturare un concorso pubblico che, nonostante le semplificazioni apportate già nella passata legislatura, ha comunque tempi ampi rispetto alle esigenze delle amministrazioni. L'alternativa al concorso è il ricorso alla mobilità oppure alle graduatorie di concorsi già effettuati da altre amministrazioni. In questo secondo, l'ente che intende assumere deve essere autorizzato ad attingere alla graduatoria dall'ente che ha espletato il concorso, senza però avere la certezza che i soggetti idonei poi accettino l'offerta. In via straordinaria, stante la carenza di personale e considerando l'esistenza di diverse graduatorie disponibili, si pensi, in particolare, al cosiddetto concorso Ripam, si potrebbe immaginare che siano gli stessi idonei a proporre la loro candidatura all'ente, fermo restando il rispetto dei criteri di trasparenza per tutti gli idonei in graduatoria.

Una valutazione deve essere fatta anche rispetto a quanto previsto all'articolo 5 del provvedimento per quanto concerne i docenti di sostegno con titolo straniero in fase di riconoscimento; si valuta positivamente l'istituzione dell'apposito elenco aggiuntivo alla prima fascia delle medesime graduatorie e si auspica quindi per coloro i quali risulteranno inseriti nell'elenco in parola il pieno riconoscimento dei titoli, con la richiesta di istituire una lista aperta in sede ministeriale dei titoli riconosciuti, equiparati o equiparabili (con le modalità necessarie per l'equipollenza) per poter così superare il problema e rendere immediatamente legittimi i titoli che in effetti lo sono ed inserire successivamente con un sistema a pettine gli aventi diritto nella graduatoria della prima fascia.



Si apprezza l'intervento posto in essere con l'articolo 11, per effetto del quale il Ministero della salute è chiamato a garantire, almeno fino al 31 dicembre 2023, il **servizio di pubblica utilità "1500"**. La disposizione è accolta positivamente sia con riferimento ai cittadini, che hanno mostrato di apprezzare tale servizio non soltanto come risposta emergenziale legata alle misure di contenimento della diffusione del Covid-19, che per il personale impiegato nel servizio stesso che, in questi anni, ha maturato competenze professionali importanti. Naturalmente, è fondamentale individuare una soluzione che dia stabilità al personale.

Da ultimo, nonostante il provvedimento si occupi del problema, si evidenzia la necessità di rafforzare ulteriormente la dotazione organica del comparto sicurezza e difesa, nonché la centralità degli enti chiamati ad intervenire in materia di contrasto al fenomeno della siccità e per la tutela ambientale.