



SEGRETERIA NAZIONALE

**Audizione UIL FPL – Commissioni I e XI della Camera dei deputati**

**Disegno di legge C. 2308 Governo – Conversione in legge del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25**

**“Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni”**

**24 marzo 2025 – ore 12.00**

**Onorevoli Deputati,**

la UIL FPL – Unione Italiana del Lavoro – Federazione Poteri Locali – ringrazia le Commissioni riunite I e XI della Camera dei deputati per l’opportunità di intervenire nell’ambito dell’esame del disegno di legge di conversione del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, recante “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni”.

La nostra Organizzazione rappresenta il personale del comparto Funzioni locali, sanità pubblica e privata, e dei servizi socio-assistenziali. Interveniamo quindi con particolare attenzione agli effetti che le misure contenute nel provvedimento producono su questi settori, spesso trascurati o sottodimensionati rispetto alle amministrazioni centrali.

Riconosciamo che il decreto affronta temi rilevanti e non rinviabili, come il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, la digitalizzazione, la stabilizzazione dei precari e la razionalizzazione dei trattamenti economici. Tuttavia, il testo – sia nel metodo con cui è stato predisposto, sia nella sostanza delle norme – presenta numerosi elementi critici che rischiano di amplificare le disuguaglianze già esistenti tra centro e periferia, aggravando il precariato e lasciando escluse intere aree del sistema pubblico, in particolare gli enti locali e la sanità pubblica.

**Sul piano metodologico**, riteniamo grave che un provvedimento di questa portata, destinato a incidere sull’intero sistema pubblico, sia stato adottato senza alcun coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative. Le anticipazioni sui contenuti sono giunte tramite fonti giornalistiche e bozze non ufficiali, mentre nessuna consultazione è stata promossa nella fase di elaborazione. In un contesto di riforma della pubblica amministrazione, riteniamo inaccettabile che i lavoratori e le loro rappresentanze non siano stati parte attiva nel processo.

**Nel merito**, le misure proposte necessitano di un’attenta riflessione.

**L’articolo 1** introduce la possibilità di destinare una quota delle facoltà assunzionali, pari al 10 per cento, all’assunzione con contratto di apprendistato di giovani diplomati provenienti da percorsi ITS e IFTS.

Sebbene l'obiettivo di attrarre profili con competenze digitali e tecnologiche sia condivisibile, la misura, così come formulata, rischia di non produrre un impatto significativo né sul piano occupazionale né su quello organizzativo. Il contratto di apprendistato, infatti, può facilmente tradursi in una forma di precarietà, soprattutto in assenza di criteri vincolanti per la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Inoltre, l'investimento formativo previsto risulta modesto, sia sotto il profilo economico che operativo, mentre preoccupa l'assenza di qualsiasi previsione a favore del personale già in servizio, che invece avrebbe bisogno di essere coinvolto nei processi di aggiornamento e formazione digitale. In tal senso, sarebbe opportuno valorizzare e potenziare programmi come "PA 110 e lode", estendendone l'accessibilità anche ai dipendenti delle funzioni locali.

Con riferimento all'**articolo 2**, che proroga alcune possibilità di stabilizzazione per specifiche figure professionali, tra cui gli assistenti sociali e il personale tecnico in forze presso il Ministero dell'Ambiente e l'Agenzia Industrie Difesa, osserviamo che l'intervento resta parziale e privo di una visione sistemica. L'assenza di un piano nazionale di superamento del precariato nella pubblica amministrazione, unita alla scarsità di risorse dedicate, rischia di rendere queste stabilizzazioni aleatorie o inapplicabili, soprattutto nei contesti più fragili. Per i Comuni, in particolare, risulta spesso difficile sostenere gli oneri di un'assunzione stabile, pur in presenza dei requisiti previsti dalla norma. Sarebbe quindi necessario accompagnare queste misure con finanziamenti stabili e criteri di priorità che tengano conto della situazione degli enti e dell'esperienza professionale maturata.

L'**articolo 3**, che disciplina le nuove regole sulla mobilità, introduce un vincolo rigido: le amministrazioni dovranno destinare almeno il 15 per cento delle proprie facoltà assunzionali alla mobilità volontaria, con la conseguenza che, in caso di inadempimento, subentrerà una penalizzazione corrispondente alle capacità assunzionali dell'anno successivo. Tale impostazione, sebbene mirata ad agevolare la circolazione del personale, si rivela inadeguata e potenzialmente dannosa per gli enti più piccoli o per quelli con specifici fabbisogni professionali, come avviene frequentemente nei comuni sotto i 5.000 abitanti. In questi contesti, l'adozione di un vincolo rigido può determinare blocchi assunzionali ingiustificati e aggravare situazioni già critiche. A ciò si aggiunge il permanere dell'obbligo di nulla osta da parte dell'amministrazione di provenienza, che, nei fatti, continua a costituire un freno alla mobilità volontaria. Riteniamo urgente che vengano introdotte deroghe esplicite per i piccoli enti, che sia limitato temporalmente il rilascio del nulla osta – garantendone comunque l'efficacia entro 90 giorni – e che si istituisca un sistema nazionale pubblico, trasparente e centralizzato per il monitoraggio e la gestione delle mobilità.

L'intervento sulle graduatorie, disciplinato principalmente dall'**articolo 4**, merita un apprezzamento per aver sospeso la norma cosiddetta "taglia-idonei" e per aver confermato la validità triennale delle graduatorie. Tuttavia, tali modifiche si configurano come soluzioni temporanee, e quindi insufficienti a garantire una reale continuità nei processi di selezione e assunzione. La limitazione al 20 per cento per l'assunzione degli idonei, anche laddove sospesa, dovrebbe essere definitivamente abrogata, tenuto conto delle difficoltà operative che le amministrazioni affrontano nel coprire i propri organici e dell'elevato numero di idonei che, pur avendo superato con successo una selezione pubblica, restano esclusi per motivi puramente numerici. Rendere strutturale la possibilità di scorrimento delle graduatorie e semplificarne le relative procedure rappresenterebbe un passo importante in direzione di un sistema più equo, razionale e funzionale, capace di valorizzare il risultato delle selezioni, ottimizzare le risorse pubbliche impiegate e rispondere in modo più tempestivo ai fabbisogni reali delle amministrazioni.

Accanto all'**articolo 4**, anche l'**articolo 5** interviene sul tema delle graduatorie, introducendo la possibilità per le amministrazioni di utilizzare graduatorie approvate da altri enti, semplificando così l'accesso a questo strumento. Si tratta di un'apertura importante, che però necessita di un quadro normativo più chiaro e stabile. In assenza di linee guida operative e criteri omogenei, c'è infatti il rischio che le amministrazioni continuino a preferire l'indizione di nuovi concorsi, anche laddove esistano graduatorie valide e utilizzabili, con un conseguente dispendio di energie, risorse umane ed economiche. Inoltre, in mancanza di regole

condivise e trasparenza, si rischia che le amministrazioni attingano da graduatorie di altri enti non sempre attinenti per profilo o territorio, talvolta anche con criteri aleatori o poco trasparenti, come accaduto in alcuni casi in cui si è ricorsi a graduatorie di enti geograficamente molto distanti, potenzialmente anche per favorire candidati già noti. Sarebbe quindi auspicabile l'istituzione di un sistema nazionale coordinato, trasparente e regolato, che favorisca realmente lo scorrimento e il riutilizzo efficace delle graduatorie, evitando sprechi e garantendo equità nell'accesso. Inoltre, occorre dare piena attuazione anche alle norme transitorie, garantendo l'utilizzo delle graduatorie esistenti e sospendendo in maniera definitiva ogni limitazione numerica per gli idonei. Questa misura, se ben implementata, consentirebbe agli enti di coprire i posti vacanti in tempi più rapidi, risparmiando risorse ed evitando duplicazioni procedurali.

Proseguendo, è necessario fare riferimento anche all'**articolo 6**, che proroga per il 2025 la possibilità per i Comuni del Mezzogiorno di procedere alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili. Riconosciamo che questa misura risponde a un'esigenza concreta, soprattutto in territori dove il lavoro precario ha rappresentato per anni l'unica forma di impiego disponibile nella pubblica amministrazione. Tuttavia, la proroga è ancora una volta una soluzione temporanea e localizzata, che rischia di consolidare disomogeneità nel trattamento dei lavoratori pubblici. Ciò che manca è un vero progetto nazionale di superamento del precariato storico, capace di offrire percorsi chiari e definitivi a tutte le figure impiegate stabilmente nei servizi pubblici. Serve una cornice unica, che riconosca il valore del lavoro svolto e che dia stabilità a migliaia di lavoratori, definibili fantasma per la società, con l'obiettivo di dare loro dignità e rafforzare l'efficienza della macchina pubblica in tutto il Paese.

Particolarmente problematica è la questione trattata all'**articolo 14**, relativo all'armonizzazione dei trattamenti economici accessori. L'istituzione di un fondo da 190 milioni di euro per le sole amministrazioni centrali – in particolare per i Ministeri e la Presidenza del Consiglio – determina un'ulteriore e inaccettabile frattura rispetto alle autonomie locali e alla sanità pubblica. Si produce, di fatto, un doppio regime retributivo, che favorisce alcune amministrazioni a discapito di altre, già penalizzate da vincoli assunzionali, carenze di organico e minori risorse. Inoltre, la previsione di deroghe alla contrattazione collettiva, così come l'assenza di criteri chiari e oggettivi per la ripartizione del fondo, solleva ulteriori criticità sia sotto il profilo del metodo che del merito. Per la UIL FPL, è fondamentale che il fondo per la perequazione venga esteso anche alle autonomie locali e al comparto sanità, e che la sua gestione avvenga nel pieno rispetto delle relazioni sindacali e della contrattazione integrativa, definendo parametri trasparenti e basati su un'analisi reale delle differenze esistenti tra le amministrazioni.

L'**articolo 16** introduce una modifica sostanziale alla disciplina relativa all'inidoneità permanente al lavoro per i nuovi assunti, prevedendo l'applicazione del regime previsto per il settore privato. La UIL FPL esprime forte preoccupazione per questa scelta, che appare scollegata dalle specificità del lavoro pubblico e che rischia di ridurre in modo significativo le tutele per quei lavoratori impiegati in mansioni particolarmente gravose, come gli operatori socio-sanitari, gli educatori e altri profili impiegati nei servizi alla persona. La norma, che manca di una valutazione d'impatto settoriale, potrebbe tradursi in un arretramento sul piano della protezione sociale e previdenziale, compromettendo il principio di equità. Si ritiene necessario prevedere una fase di monitoraggio per valutarne gli effetti reali e, nel contempo, introdurre misure di salvaguardia per le categorie più esposte.

Infine, riteniamo opportuno richiamare anche quanto previsto dall'**articolo 12** in materia di programmazione del personale. L'introduzione, all'interno dei PIAO, di una sezione dedicata alla transizione digitale e alla sicurezza informatica, pur condivisibile negli obiettivi, appare slegata da una visione integrata dei fabbisogni professionali. L'assenza di un coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nei processi di programmazione limita l'efficacia degli strumenti previsti e indebolisce la coerenza tra gli obiettivi di trasformazione digitale e la reale disponibilità di competenze negli enti. È indispensabile che tali processi avvengano attraverso modalità partecipative, anche per garantire che la pianificazione del personale sia aderente agli ordinamenti professionali e alle esigenze operative degli enti.

La UIL FPL ritiene che il decreto-legge in esame debba essere profondamente corretto in sede di conversione.

Il provvedimento presenta infatti un impianto sbilanciato, privo di un disegno organico per le autonomie locali e inadeguato ad affrontare le sfide del precariato, della mobilità, dell'armonizzazione economica e della valorizzazione delle competenze.

Questo decreto, infatti, appare carente nell'affrontare i bisogni e le specificità delle realtà territoriali. Un'impostazione che non possiamo condividere perché riteniamo che le funzioni pubbliche nei territori continuino ad essere trascurate. È necessario invece un approccio più equilibrato e inclusivo, che riconosca il ruolo fondamentale svolto da tutte le articolazioni dello Stato, centrali e periferiche, nella vita del Paese.

Il rischio è quello di accentuare ulteriormente il divario tra amministrazione centrale e periferica. È evidente che esiste un gap crescente tra centro e territori, che questo decreto non contribuisce a colmare. Noi crediamo invece che la PA sia una sola, e che vada rafforzata tutta insieme. Questo significa più equità, più risorse, più ascolto.

Inoltre, risulta per noi fondamentale superare una logica emergenziale e frammentaria, e costruire invece una riforma strutturale e partecipata, che metta al centro le lavoratrici e i lavoratori, che garantisca equità di trattamento e pari opportunità in tutto il sistema pubblico.

La UIL FPL rinnova la propria disponibilità a contribuire attivamente al processo di revisione del testo, nella convinzione che solo il confronto tra istituzioni e rappresentanze dei lavoratori possa produrre una pubblica amministrazione moderna, inclusiva e al servizio dei cittadini.

**Grazie per l'attenzione.**