

INTERVENTO CABINA DI REGIA 19/07/2023 SUI PRECARI DEL PNRR

Buongiorno,

uno dei più grandi limiti che oggi sconta il PNRR è legato alla capacità amministrativa degli enti che sono chiamati ad attuarne gli interventi. Fin dal momento della redazione del Piano, infatti, la scelta del Governo italiano è stata quella di reclutare personale a tempo determinato per la sua attuazione, a differenza di quello che altri Paesi europei hanno fatto nei loro Piani nazionali di ripresa e resilienza, in cui si è optato per assunzioni a tempo indeterminato per la realizzazione dei progetti.

Il fenomeno del precariato negli uffici preposti all'attuazione del Piano ha portato a una vera e propria fuga dei funzionari: negli ultimi 18 mesi in tantissimi hanno rassegnato le dimissioni, molti di essi per il superamento di altri concorsi a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione, in una fase in cui è bandito un numero di concorsi senza precedenti, anche a causa del lungo blocco del *turnover*. Il tasso di scopertura degli uffici in alcune amministrazioni supera il 40%. Colleghe e colleghi formati sul campo, che alla precarietà di un posto (peraltro non particolarmente attrattivo in termini retributivi e spesso in realtà con un costo della vita elevato come nella Capitale), hanno preferito un rapporto di lavoro stabile, magari più vicino a casa o in realtà con un costo della vita più accessibile. Ma l'esodo dei precari del PNRR ha prodotto gravi criticità in termini di continuità amministrativa degli uffici e di perdita di competenze e professionalità preziose, con il rischio di compromettere il raggiungimento di traguardi e obiettivi del Piano, come evidenziato del resto anche da diversi coordinatori delle Unità di missione. Paradigmatico è il caso del concorso MEF 500 per il reclutamento di personale a tempo determinato nelle amministrazioni centrali titolari di interventi PNRR. In tantissimi, tra gli idonei convocati a seguito di uno scorrimento della graduatoria, non firmano neanche il contratto (il tasso di firma è di circa il 20%), e anche l'ultima graduatoria dei profili professionali, quella giuridica, sta per essere esaurita (in graduatoria rimangono circa 100 idonei). Su 1.534 idonei complessivi, e 500 posti banditi, ci sono state 871 rinunce, oltre la metà.

Il Governo in effetti nel decreto PNRR-*ter* ha introdotto una modifica a una norma (art. 35-*bis* D.L. n. 115/2022) per consentire alle amministrazioni assegnatarie del personale precario reclutato attraverso tale concorso nelle amministrazioni centrali di stabilizzare il proprio personale che abbia prestato servizio continuativo per almeno 15 mesi, nei limiti della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e valutazione positiva dell'attività svolta. Tuttavia, nonostante le rassicurazioni fornite dal Governo, e da Lei, Ministro Fitto, in più occasioni, anche in sede di informativa alle Camere il 26 aprile scorso, ad oggi una sola amministrazione ha indetto la procedura per stabilizzare il proprio contingente di personale (il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste), e proprio due giorni fa i colleghi hanno svolto i colloqui selettivi previsti.

Il *vulnus* che impedisce alle amministrazioni di procedere risiede nella stessa disposizione, che autorizza tali assunzioni a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente. La norma, pertanto, non fornisce alle amministrazioni strumenti ulteriori per procedere all'avvio delle procedure: molte di esse dichiarano di avere le mani legate. Per tale motivo, chiediamo che il Governo, nel primo provvedimento utile, introduca una norma apposita che stanzi risorse *ad hoc* per procedere alle stabilizzazioni in tutte le amministrazioni, in aggiunta alle facoltà assunzionali disponibili, anche per garantire la parità di trattamento tra i funzionari assunti tramite il medesimo concorso, che rischiano di essere stabilizzati o meno sulla base dell'effettiva disponibilità assunzionale dell'amministrazione di appartenenza.

Un discorso analogo vale per i precari reclutati con il concorso Coesione Sud, sia nelle amministrazioni centrali, sia negli enti locali. Anche in questo caso, il decreto PNRR-*ter* ha introdotto un'apposita norma (l'art. 50, comma 17), per la stabilizzazione del personale precario (in questo caso, incomprensibilmente, con 24 mesi di servizio), che rischia tuttavia di rimanere lettera morta. Nell'ottica della progressiva integrazione tra PNRR e politiche di coesione perseguita dal Governo, anche in questo caso si rende necessario un intervento normativo che consenta l'effettiva stabilizzazione di tale personale, che sta maturando una preziosa esperienza nell'attuazione delle politiche di coesione.

Tra i precari reclutati per l'attuazione del PNRR ci sono inoltre quelli assunti dal Ministero della giustizia, nell'ambito dell'Ufficio per il processo e del relativo personale di supporto. Chiediamo che anche per loro si introduca una norma che ne consenta la stabilizzazione. Tale personale sta contribuendo in maniera significativa allo smaltimento dell'arretrato giudiziario (che è anche un *target* del PNRR) come dimostrato dai dati incoraggianti contenuti nella relazione di monitoraggio del Dipartimento per la transizione digitale della giustizia, l'analisi statistica e le politiche di coesione.

Non possiamo non rilevare, inoltre, che il Governo nel D.L. PNRR-*ter* abbia sdoganato, con l'art. 8, comma 1-*bis*, le assunzioni con contratto di somministrazione per l'attuazione degli interventi del PNRR, forma di lavoro flessibile che nella P.A. fino ad oggi aveva avuto scarsissima applicazione, e che si rivela, se possibile, ancora più precaria del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Per la nostra organizzazione sindacale la ricetta è un'altra. Oltre alla stabilizzazione del personale attualmente in servizio, indispensabile per mettere in sicurezza il Piano, per favorire lo svecchiamento della P.A. dopo anni di blocco del *turnover*, l'acquisizione di nuove competenze, e il potenziamento della capacità amministrativa, occorre un piano straordinario di assunzioni. La carenza di personale nella pubblica amministrazione è ormai cronica; l'età media è tra le più alte dei paesi dell'Unione europea (circa 51 anni). Gli interventi del PNRR potranno essere realizzati solo assumendo, con contratti a tempo indeterminato, il personale qualificato di cui le amministrazioni, sia centrali che locali, hanno bisogno per conseguire gli ambiziosi *target* e *milestone* previsti nel Piano e concordati con le Istituzioni europee.

Grazie.