

Un paese vuol dire non essere soli, sapere che nella gente, nelle piante, nella terra c'è qualcosa di tuo e che anche quando non ci sei resta ad aspettarti. (Cesare Pavese)

Oggetto: AUDIZIONE ANPCI IN COMMISSIONE 1^a e 7^a SENATO DELLA REPUBBLICA 20 maggio 2022 su DDL AS 2598 Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"

PREMESSA

Il DL 30 aprile 2022, n. 36, riprende alcuni punti fondamentali relativamente al personale della pubblica amministrazione ed al rafforzamento delle competenze e delle capacità delle amministrazioni dei piccoli comuni.

Vorremmo sottolineare come l'emergenza sanitaria abbia posto in evidenza l'importanza dei piccoli comuni e dei territori rispetto ai modelli di vita, di lavoro e di sviluppo che favoriscono da sempre le città e i grandi agglomerati urbani.

Nei piccoli comuni si vive meglio, si previene meglio il disagio sociale e umano, si presta maggiore attenzione al territorio ed ai veri bisogni delle comunità: non si parla di numeri, ma di persone.

È tempo di riequilibrare il rapporto tra piccoli comuni e grandi città.

Quando si parla misure urgenti, non si devono perdere di vista gli obiettivi di medio e lungo periodo.

La nostra società ripartirà se sapremo dare la giusta importanza ai temi della qualità della vita e della sostenibilità ambientale e sociale.

Nello specifico riportiamo le nostre valutazioni sugli articoli oggetto di interesse per i comuni di piccole dimensioni.

Articoli 2-8, Reclutamento e altre norme sul personale

Si concorda certamente con l'istituzione di una piattaforma unica di reclutamento del personale della pubblica amministrazione.

La piattaforma può rappresentare uno strumento utile ad accelerare i processi di reclutamento e semplificare per i candidati la presentazione del proprio curriculum.

Tuttavia, l'idea che la piattaforma risolva i problemi di reclutamento è sbagliata: non risolve il problema della valutazione delle competenze, del riconoscimento delle esperienze, della motivazione e del riconoscimento delle responsabilità.

Nei nostri comuni stiamo assistendo contemporaneamente:

- al collocamento a riposo per quiescenza;
- a dimissioni volontarie di personale in servizio, anche con esperienza;
- ad un progressivo allontanamento dei giovani dai concorsi;
- a dimissioni dei vincitori dei concorsi entro il periodo di prova.

Perché la pubblica amministrazione, ed il posto fisso, non sono più attrattivi?

Semplificando riassumiamo in due punti le motivazioni:

- eccesso di responsabilità e di controlli burocratici continui ed asfissianti praticati con getto formalismo da parte dei Ministeri e delle agenzie di controllo e regolazione;
- scarso o nullo incentivo economico e professionale.

In questi ultimi 15 anni abbiamo perso molti dipendenti pubblici nei piccoli comuni, ma soprattutto abbiamo perso esperienze straordinarie e competenze, che non si riescono a ricostituire con i percorsi scolastici.

Abbiamo perso motivazione nei nostri dipendenti, sempre comunque collaborativi e responsabili.

È meritevole il tentativo di consentire la formazione universitaria ai dipendenti, ma ricordiamo che per anni si è bloccata la spesa per la formazione.

Oggi la formazione ritorna, ma soltanto per competenze tecniche e formali.

Una buona amministrazione è tale se riconosce e risolve i bisogni della propria comunità.

Non servono molti algoritmi nelle piccole realtà come quelle rappresentate dalla nostra associazione, ANPCI.

Anche questo decreto perpetua lo stesso errore di non distinguere tra enti piccoli e grandi, applicando le stesse regole e pretendendo gli stessi adempimenti.

Dovete fidarvi della responsabilità e delle capacità di amministratori che conoscono, amano e difendono il proprio territorio.

Dovete ascoltare meno i grandi burocrati che riducono tutto a numeri senza conoscere i contesti, senza comprendere i fenomeni che rappresentano.

Articolo 10 – Recupero delle competenze

Si rileva una inversione di tendenza con la possibilità di utilizzare il personale in quiescenza. Riteniamo sia stato un errore grave aver impedito l'affiancamento di nuovi assunti in previsione del collocamento a riposo di personale con esperienza e competenza maturate nella pubblica amministrazione. Dal 2006 ad oggi è stato questo l'atteggiamento delle istituzioni centrali, per contrastare abusi ed eccessi sicuramente deprecabili.

Ma, come sempre, si pensa che con il controllo formale si possano arginare fenomeni degenerativi.

Dobbiamo tornare ai controlli semplici e di merito.

Dobbiamo utilizzare l'esperienza e la competenza costruita in anni di lavoro per formare i nuovi dipendenti pubblici: questo non deve essere una deroga per il PNRR.

Poniamo dei limiti di tempo e di compenso, ma non buttiamo alle ortiche ciò che si è costruito nel tempo.

Come si fa in tutte le organizzazioni aziendali serie: il passaggio delle competenze e dei valori è la garanzia della continuità ed anche dello sviluppo.

Articolo 16 – Potenziamento dei controlli del Ministero dell'interno

Se l'assunzione di personale al Ministero dell'Interno si traduce in provvedimenti come la revoca dei finanziamenti comunicata con una PEC generica la scorsa settimana a 4800 comuni, risparmiamo i soldi per l'assunzione dei controllori.

Mandateli nei comuni a predisporre gli adempimenti.

Sarebbe pratica utile e formativa mandare periodicamente i responsabili dei controlli nei piccoli comuni perché si rendano conto di quanti e quali adempimenti siano realmente necessari.

Anche solo per brevi periodi di stage operativi.

Roma 20 maggio 2022

La Presidente
Franca Biglio

Il Consulente
Roberto Gregori