



*Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro*

# *Senato della Repubblica*

*XI Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale*

## *Audizione su*

*Disegno di legge n. 1122, recante deleghe al Governo per il  
miglioramento della Pubblica Amministrazione*

## OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro esprime un generale apprezzamento sulle finalità che persegue il Disegno di Legge n.1122 nel conferire una serie di deleghe al Governo tese ad individuare soluzioni concrete per aumentare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, migliorarne la qualità dei servizi erogati intervenendo a modificare le norme che regolano i rapporti di lavoro con i propri dipendenti.

Il Consiglio Nazionale sostiene, quindi, il percorso normativo avviato nella qualità di Ente pubblico non economico, tenendo comunque presente che, come previsto dall'art. 2 comma 2 del Decreto Legge 101/2013, convertito dalla Legge 125/2013, gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, **adottano propri regolamenti in materia, tenendo comunque presente i principi del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, con esclusione, ovviamente, delle norme di razionalizzazione e contenimento della spesa in quanto gli ordini non gravano sulla finanza pubblica.**

Al tal proposito, anzi, sarebbe opportuno a livello normativo dare una definizione degli ordini professionali, classificandoli come **"enti pubblici non economici a valenza associativa"**, precisando, peraltro, che le norme che definiscono il campo di applicazione delle disposizioni che riguardano le pubbliche amministrazioni trovino applicazione nei confronti degli ordini professionali solo in caso di esplicito riferimento a questi ultimi.

La creazione di un percorso più fluido di reclutamento di nuovo personale e la valorizzazione della mobilità del personale tra enti è comunque un'esigenza avvertita come prioritaria in un momento in cui il Governo con provvedimenti normativi come "Quota 100" favorisce l'anticipazione dell'uscita dal lavoro anche con la finalità di creare nuove opportunità occupazionali per i giovani. La repentina fuoriuscita, quindi, di personale nell'anno in corso ed in quelli immediatamente successivi, se non coperti da altrettante nuove assunzioni rischia di generare un disagio notevole organizzativo.

Si stima, infatti, che il maggior numero dei dipendenti che utilizzeranno tale facoltà sarà rappresentato da pubblici impiegati, motivo per cui alcuni osservatori hanno già ipotizzato una "Crisi della pubblica amministrazione" per tutte le conseguenze che ne deriveranno in termini di diminuzione della qualità dei servizi e di allungamento dei tempi di riscontro.

Le **procedure di reclutamento di nuovo personale** necessitano, pur nel rispetto del dettato dell'art. 97 della Costituzione, di essere snellite per risultare più veloci e nel contempo efficienti. In tale ottica è positivo l'utilizzo di verifiche psico-attitudinali, di strumentazioni e piattaforme informatiche di supporto alle procedure selettive. Tra le difficoltà maggiormente riscontrate nelle attività di reclutamento, soprattutto da parte di enti di piccole dimensioni, va senz'altro sottolineata quella relativa alla composizione delle commissioni esaminatrici, stante la poca disponibilità di farne parte dei soggetti in possesso dei previsti requisiti. Una delle motivazioni di tale indisponibilità, oltre alla gravosità delle operazioni, è probabilmente da ascrivere alla mancata previsione di una indennità

economica di partecipazione. Sarebbe opportuno tenere conto di ciò all'atto della prevista istituzione dell'apposito Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso.

Sempre in tema di reclutamento del personale, si segnala come particolarmente positiva la previsione che, fermo il rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, cerca di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni che hanno ottenuto le migliori valutazioni, mediante concorsi riservati per titoli ed esami.

La funzionalità della pubblica amministrazione dovrebbe essere salvaguardata anche valorizzando l'**istituto della mobilità** tra enti dando priorità alla mobilità volontaria e solo in subordine prevedere quella obbligatoria. Per efficientare il sistema però andrebbe istituita una **piattaforma informatica** con un *data base* unico nazionale con accesso consentito a tutti gli enti della pubblica amministrazione ed a tutto il personale in servizio. Il *data base* dovrebbe favorire il cd. *matching* tra la domanda e l'offerta di mobilità. Da un lato i dipendenti rappresenterebbero il loro intendimento corredandolo con una relazione contenente le motivazioni o le esigenze, anche di natura logistica o territoriale, e con una scheda anagrafica certificata dall'ente di appartenenza che ne delinea il profilo professionale e l'esperienza maturata. Dall'altro gli enti pubblicherebbero l'esigenza relativa al fabbisogno specifico di personale ovvero i profili professionali in disponibilità e quindi esuberanti. La piattaforma informatica assolverebbe, pertanto, anche alle procedure previste dagli articoli 33 e 34 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165. In questo modo sarebbe molto più efficiente la ricollocazione del personale e favorito l'interscambio di professionalità tra enti. Inoltre, anche l'adozione della misura di condizionalità prevista alla lettera d) dell'art. 2 del Disegno di Legge in commento sarebbe facilitata.

Una procedura simile è stata già sperimentata per dare attuazione al Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, il D.lgs. 175/2016. In particolare per le procedure previste dall'art. 25 è stato istituito presso l'ANPAL – L'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive per il Lavoro – il portale per la gestione del personale eccedente delle società partecipate a controllo pubblico.

A tal proposito il Disegno di Legge in commento potrebbe rappresentare l'occasione per riaprire i termini (scaduti al 30.6.2018) o meglio per rendere strutturale la procedura di mobilità anche tra le società a partecipazione pubblica.

Da ultimo, in materia di mobilità del personale pubblico, si suggerisce di rivedere l'articolo 5, comma 2, lettera a), laddove si ipotizza in materia di mobilità volontaria, il venir meno del rilascio del nulla osta da parte dell'amministrazione di appartenenza. Tale previsione, inserita in un quadro ordinamentale ove le condizioni economiche e normative delle diverse amministrazioni pubbliche sono molto differenziate, rischia di creare difficoltà in quanto potrebbero crearsi "fenomeni migratori" verso amministrazioni che garantiscono trattamenti economici e normativi molto più favorevoli rispetto a quello di appartenenza.

Per quanto attiene invece, alla disciplina volta a favorire **il merito e la premialità**, risultano apprezzabili i criteri introdotti per ridurre gli oneri amministrativi relativi ai processi di valutazione della performance, nonché l'innovazione rappresentata dal coinvolgimento di soggetti utenti delle P.A., sia

nella fase di elaborazione degli obiettivi dell'amministrazione, che nella fase di accertamento del conseguimento degli obiettivi stessi.

Relativamente ai principi di delega del riordino della **disciplina della dirigenza**, si valuta con favore l'unificazione in capo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione della gestione delle procedure concorsuali riguardanti i Ministeri, sia per quanto attiene i concorsi dall'esterno, che dei concorsi per titoli ed esami riservati agli interni che hanno conseguito le valutazioni migliori nel triennio.

Qualche perplessità desta invece la scelta di prevedere - ancorché per una quota di posti non superiore al 50% - procedure concorsuali per l'accesso alle qualifiche dirigenziali di prima fascia, in quanto appare difficile immaginare che la selezione delle figure dirigenziali apicali della P.A., e cioè quelle dotate di particolari capacità professionali, gestionali e organizzative, e che costituiscono l'interfaccia tra il vertice politico e gli uffici operativi, possa avvenire mediante una procedura concorsuale che, sostanzialmente, consente di verificare esclusivamente il possesso delle competenze culturali di base per l'accesso all'amministrazione e alla funzione dirigenziale di seconda fascia.

Anche per quanto attiene la modifica della vigente disciplina in materia di conferimento degli incarichi agli estranei alla Pubblica Amministrazione, si condivide il richiamo al principio dell'adeguata valorizzazione delle professionalità interne e alla assoluta residualità dell'attribuzione degli incarichi a soggetti esterni nell'ipotesi di impossibile reperimento delle competenze necessarie all'interno dell'amministrazione.

Quanto alla delicata tematica della misurazione temporale della prestazione dirigenziale, si suggerisce invece di modificare l'articolo 4, comma 2, lettera d), punto 3), non richiamando un obbligo di presenza quotidiana dei dirigenti nella "sede di lavoro", in quanto ciò sarebbe penalizzante, se non impossibile, per quelle figure dirigenziali che hanno competenza su varie unità produttive sparse su tutto il territorio nazionale, quanto piuttosto sull'obbligo della presenza "in servizio" da rilevare anche mediante dispositivi di carattere informatico.