



# Giornale VSP

## Il Piano per il rilancio del Paese

Uno sguardo alle principali misure volte a riformare la pubblica amministrazione

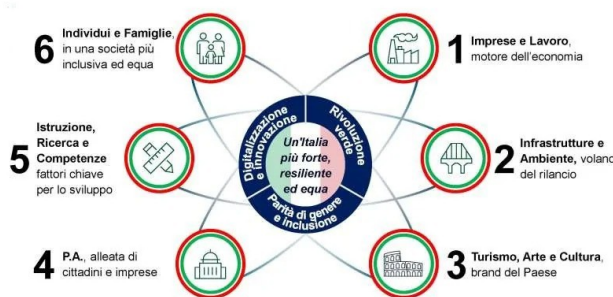
Di [Christian Prestigiacomio](#)

La settimana scorsa è stato pubblicato il [Piano di rilancio del Paese](#) redatto e proposto dalla [Commissione Colao](#) ([consultabile qui](#)).

In questo documento le numerose iniziative ruotano attorno a 6 macro-aree, tra di loro interconnesse:

1. **Imprese e Lavoro**, motore dell'economia
2. **Infrastrutture ed ambiente**, volano del rilancio
3. **Turismo, arte e cultura**, brand del Paese
4. **P.A.**, alleata di cittadini ed imprese
5. **Istruzione, Ricerca e Competenze**, fattori chiave per lo sviluppo
6. **Individui e Famiglie**, in una società più inclusiva ed equa.

Concentreremo la nostra attenzione sui punti che la Commissione Colao ha identificato come prioritari. Nella sezione *"infrastrutture ed ambiente"* vengono presi in considerazione il *Codice dei contratti pubblici* e il tema eterno della *semplificazione della P.A.* In particolare la Commissione propone di *"rivedere integralmente il Codice dei contratti pubblici vigente"*, al fine di creare un "canale efficiente per le opere strategiche"; rafforzare la distinzione dei regimi di concessione e appalto e tra i settori ordinari e quelli definiti speciali dalla stessa normativa europea (energia, trasporti, acqua, poste, attività estrattive, porti e aeroporti); approvare un nuovo codice, inclusivo del regime particolare per le infrastrutture strategiche.



In merito alla semplificazione della P.A. la Commissione propone di *"effettuare interventi mirati di manutenzione del set normativo esistente per renderlo effettivo nell'applicazione"*, ovvero l'introduzione della formazione telematica del documento che provi la formazione del silenzio-assenso, l'utilizzo di strumenti telematici per conseguire documenti già in possesso di altre amministrazioni, delega al Governo per una estensione del regime della D.I.A., istituzione di procedure telematiche per la formazione dei pareri sostitutivi ove quelli previsti non siano rilasciati nel termine, estensione delle procedure di semplificazione (silenzio-assenso, pareri sostitutivi, conferenze dei servizi) anche a larghi segmenti delle aree oggi escluse (salute, ambiente, paesaggio, territorio), da identificare non per amministrazioni ma per singoli atti, riduzione dell'area di responsabilità dei dipendenti pubblici conseguente all'adozione di procedure governate da algoritmi.

Insomma da questi primi due interventi capiamo bene che si tratta di un chiaro invito ad una riforma del sistema amministrativo, nonché dei suoi procedimenti e degli strumenti a supporto.

Ma un riordino della materia esige un grande impiego di risorse umane dotate di qualità organizzative importanti, su tutti i livelli, dalle amministrazioni locali a quelle centrali. Ebbene nella sezione dedicata agli interventi nella pubblica amministrazione spiccano quelli rubricati *"superamento della burocrazia difensiva"* e *"piano risorse umane P.A."*; per quanto concerne il primo punto, viene proposto un intervento sulla responsabilità dirigenziale, volto a identificare esclusivamente nei risultati della gestione e alla realizzazione degli obiettivi il parametro di valutazione (al di fuori di responsabilità di tipo civile, penale e amministrativa); previsione del pagamento a carico dell'amministrazione del premio assicurativo in caso di responsabilità per danno erariale;

la redazione, per ogni provvedimento innovativo ed urgente, di linee guida scritte in modo comprensibile, con lo scopo di accompagnare le unità operative nell'amministrazione e di assicurare la dirigenza, rendendo chiari i motivi e l'orientamento dei provvedimenti stessi. Infine si propone una riforma dei controlli che sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di policy e che permetta ai dirigenti di decidere, minimizzando i rischi non connessi a dolo.

Passiamo al punto più delicato, il *"Piano Risorse Umane P.A."*

L'intervento comincia con la proposta di creazione di un'Agenzia per il reclutamento del personale dello Stato che abbia funzioni di:  
a) coordinamento delle politiche di reclutamento, con selezioni definite sulla base del turnover previsto, alle cui graduatorie le amministrazioni possano attingere per un periodo di 3-5 anni anche per assunzioni a tempo determinato o con rapporto flessibile (risolvendo così il tema dei precari stabilizzati senza concorso).

b) conduzione di analisi ricognitive del fabbisogno di competenze delle diverse amministrazioni, soprattutto di quelle che serviranno in futuro, anche ai fini della definizione dei profili necessari. Per la dirigenza, distinguere tra i profili manageriali e quelli tecnici di diversa natura, compresi quelli in possesso di specifiche competenze nei diversi settori di policy.

<p>c) Differenziare i bandi evitando la prevalenza dei profili giuridico-amministrativi. Migliorare l'efficienza nella gestione dei concorsi pubblici di grande portata, sviluppando l'inter-operabilità delle banche dati dei diversi ministeri ed enti pubblici.</p> <p>d) Razionalizzare le prove preselettive generiche, <u>avviare percorsi formativi post-laurea ad accesso limitato e per merito che preparino per l'accesso alla p.a. e rilascino titoli per partecipare ai concorsi senza sostenere la prova preselettiva</u> (obbligatoria per gli altri candidati). Valorizzare a questo scopo anche i dottorati di ricerca.</p> <p>e) Fornire supporto nella definizione delle prove dei concorsi, <u>privilegiando l'accertamento del problem solving, l'attitudine a dirigere o partecipare a lavori di gruppo, le competenze manageriali e le soft skills per la dirigenza, sul modello dell'ENA francese</u>, legando il livello retributivo di entrata alle competenze dimostrate in sede di concorso.</p>	<p>Mi riservo un ultimo accenno alla proposta di emanazione di una direttiva (a cura del Ministero della Funzione Pubblica) per rendere più sostenibili le pubbliche amministrazioni. Questa avrebbe lo scopo di migliorare la gestione delle risorse, del patrimonio, del personale nella direzione indicata dall'<i>Agenda 2030</i>, così da inserire nella loro programmazione strategica e pianificazione operativa obiettivi e azioni concrete nella direzione della sostenibilità.</p> <p>La direttiva dovrebbe riguardare sia la gestione dell'energia, dei rifiuti, ecc., sia la gestione delle risorse umane, con particolare riferimento alle azioni orientate alla formazione continua, alla lotta contro le disuguaglianze e l'aumento dell'inclusione sociale. Infine apre ad un probabile rafforzamento della formazione dei dirigenti pubblici sui temi della gestione sostenibile delle pubbliche amministrazioni.</p>	<p>La direzione di queste proposte potrebbe essere meramente indicativa, tuttavia apre delle praterie su cui avviare un dibattito in Parlamento, così come sta avvenendo già tra i sindacati nelle pubbliche amministrazioni: l'avvento dello <i>smart-working</i> è destinato a cambiare la vita lavorativa dell'impiegato pubblico.</p> <p>La Pubblica Amministrazione è il cuore pulsante di un Paese, il privato cittadino affida ad essa il futuro e la salute (oggi più che mai) suoi e della sua famiglia.</p> <p>Tuttavia una <i> riforma di semplificazione</i> non può (e non deve assolutamente) significare <i>debuocratizzazione</i>, nonché <i>deproceduralizzazione</i>, soprattutto quando gli interessi in gioco sono salute, ambiente, paesaggio e territorio.</p>	<p>Il compromesso sta non tanto nel garantire ai dirigenti la sicurezza nel provvedere (reso comunque difficile dal proliferarsi di norme poco chiare e a tratti fuorvianti, nonché in contrasto tra di loro, a contenuto tecnico-scientifico di non semplice comprensione), ma nel garantire agli uffici un titolare <i>idoneo</i> alla copertura dell'incarico. Per idoneo s'intenda colui in linea con le conoscenze necessarie a curare un interesse pubblico rimesso all'ufficio di cui diverrà titolare. Da ciò deriva l'interesse della Commissione Colao nell'evidenziare che, innanzitutto bisogna rivedere la selezione del personale sulla base dei titoli, nonché analizzare il fabbisogno di risorse umane con conoscenze e competenze specifiche, e in secondo luogo, in sede di valutazione dei candidati al concorso, bisogna accertare la presenza di soft skills, quali il problem solving, l'attitudine a dirigere o partecipare a lavori di gruppo e competenze manageriali.</p>
---	--	--	--

