



Associazione  
Nuova Etica Pubblica

Convegno/seminario  
**“Pubbliche amministrazioni e PNRR:  
gli errori da non ripetere”.**

**Relazione introduttiva del Presidente**

L'adozione del PNRR è una svolta, un cambio di paradigma, per l'Italia e, col Next generation EU, per l'Europa. Dopo decenni di “meno Stato più mercato” sotto la pressione dell'emergenza COVID si ritorna a fare un Piano, ovvero un insieme coordinato di interventi pubblici. È assolutamente necessario che il Piano funzioni, ma il 70 % del PNRR dipende dal buon funzionamento delle PP.AA. che devono realizzarlo.

Perciò il Piano prevede una riforma *ad hoc* delle PP.AA.

Dopo 30 anni di riforme amministrative senza successo se ne propone un'altra. Il rischio di un altro insuccesso è evidente e grave. Il problema va messo all'attenzione dell'opinione pubblica e Nuova Etica Pubblica intende dare il suo contributo con questa iniziativa, cui seguiranno altre.

Del resto sono uscite altre pubblicazioni sul ruolo delle PP.AA. rispetto al PNRR: i materiali del Forum D&D, un numero della Rivista Italianeuropei, gli articoli sull'Espresso del 21 novembre.

Nel PNRR non c'è una riforma complessiva del sistema amministrativo, ma interventi finalizzati alla realizzazione del Piano, che comunque avranno effetti permanenti. Alcuni nel DL Brunetta (n. 80/2021), altri in altri provvedimenti.

Nel decreto legge, sul personale: assunzioni di giovani professionisti a termine; comunque più concorsi e più veloci (150.000 assunzioni); più stanziamenti per la formazione; istituzione di un'area delle alte professionalità; riapertura di uno sviluppo di carriera per tutto il personale; raddoppio delle percentuali di assunzione di dirigenti esterni. Sull' organizzazione: Piano integrato di attività e org.ne in ogni grande amministrazione.

In altri provvedimenti, sulle procedure: interventi immediati sui “colli di bottiglia” (ad es.:metà tempo per la valutazione di impatto ambientale) e su appalti (commissari), digitalizzazione, piano di revisione delle altre procedure con riduzione dei tempi e eliminazione dei passaggi superflui.

## LE CRITICITA'

- Sul personale

C'è un flop delle assunzioni di professionisti, poco appetibili se a termine (e resterà il problema della stabilizzazione). Comunque, queste risorse ancora non sono in servizio, e prima di impiegarle occorrerà formarle su come funzionano le Amm.ni. Il rischio (quasi certezza) è che non siano operative per i progetti 2022.

Le 150.000 assunzioni/anno non coprono neppure il *turn over* dell'esistente.

L' Area delle alte professionalità è poco definita. Se coniugata con lo sviluppo di carriera dell'altro personale, anche senza il titolo di studio v'è un forte rischio di passaggi generalizzati di livello funzionale/retributivo, come insegna l'esperienza.

Il raddoppio delle percentuali di dirigenti esterni viola la norma costituzionale sull'accesso per concorso, almeno per gli Enti locali dove la percentuale diventa maggioritaria (60%). V'è poi l'assoluta discrezionalità delle assunzioni, con il rischio di inserimento negli apparati di clientele politiche o di agenti degli interessi forti. Su questo segnaliamo la proposta CIDA per selezioni aperte a una pluralità di concorrenti, anche privati, ma per titoli relativi alle caratteristiche del posto da coprire. In ogni caso, poiché questa norma aggrava una distorsione già seria del rapporto politica-amministrazione, annunciamo il nostro impegno per rimuoverla attraverso la promozione, insieme ad altre associazioni professionali e sindacali, di iniziative legislative e di ricorsi alla Corte costituzionale.

- Sull' organizzazione: il “Piano integrato” è la riproposizione sostanziale del Piano di performance, tuttora in vigore ma inattuato.
- Sulle procedure: Bisognerà verificare quanto funzionerà l'intervento di sistema e dove. Lo stesso per la digitalizzazione, che richiederebbe una revisione/reingegnerizzazione dell'esistente.
- Sulle strutture: Manca un intervento organico di flessibilizzazione, si ricorre al modello dei “Commissari”, ovvero strutture/procedure aggiunte a quelle ordinarie, come per il passato.

Lo scetticismo è più che giustificato, e il rischio di un fallimento sostanziale del Piano è serissimo. Per questo, la nostra proposta è sollecitare, intanto, l'attenzione delle categorie dei dirigenti e funzionari, e delle loro organizzazioni, per verificare l'andamento dell'attuazione dei singoli progetti all'interno delle Amm.ni, le risorse che (non) arrivano, i ritardi delle procedure, le innovazioni non realizzate, così da segnalare tempestivamente le criticità agli organi di controllo e, nei casi più importanti, al Parlamento.

In ogni caso bisognerà sviluppare il discorso complessivo sulle cause del fallimento delle riforme passate (Cassese, Bassanini, Brunetta, Madia) per evitare che si ripropongano. Soprattutto, va impostato un diverso schema di ragionamento su quali PP.AA. servono per fare fronte alla crisi. Sia alla crisi permanente che dura dal 2000, sia ai ripetuti shock di diverso tipo (virus, eventi meteo, crisi finanziarie, guerre, migrazioni) in cui la crisi permanente si manifesta con frequenza e gravità sempre maggiori.

Ne tratteremo negli incontri successivi a questo.

6 dicembre 2021

Dr. Antonio Zucaro.