

L'intervento

DS4811 Le nuove regole DS4811 della Pa e il rischio di favoritismi

Sergio Perongini *

L'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Come confermato dalla recente circolare a firma del ministro Zangrillo (già commentata da Gianni Trovati nel Sole24ore il 22 gennaio scorso), la norma ha il principale scopo di garantire l'ordinato ricambio generazionale in atto nelle pubbliche amministrazioni, che hanno, da non molto, ripreso le campagne di reclutamento a seguito dello sblocco del turn-over.

Il ministro chiarisce inequivocabilmente quali siano i criteri che devono regolare le pubbliche amministrazioni che intendano avvalersi dell'istituto: in particolare, «le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato».

In tutta evidenza, la norma non sembra adattarsi a possibili esigenze dei grandi enti statali (ad esempio, l'Agenzia delle entrate o l'Inps), giacché l'infungibilità di funzionari o dirigenti è in contrasto logico con l'elevato numero di persone che vi lavorano: appare davvero difficile immaginare che, in una platea di 30.000 funzionari o di 1.000 dirigenti, siano assenti quelle conoscenze che rendono indispensabile il trattenimento, a meno di non affermare il fallimento delle campagne di reclutamento, l'inconsistenza delle attività di formazione continua messe in atto e la pochezza dei percorsi di crescita e di selezione della classe dirigente.

Diverso è il caso degli enti locali, dove le

attività di tutoraggio e affiancamento ai neoassunti possono rendersi effettivamente necessarie, in particolare in quei contesti nei quali la pianta organica è ridotta all'osso.

Peraltro, il Ministro sembra mettere in guardia proprio i vertici dei grandi Enti, ricordando che l'aggravio di spesa per le casse erariali deve essere ben ponderato e, anche allo scopo di evitare rischi di contenziosi, le scelte dovranno essere effettuate all'interno degli atti di programmazione annuale e pluriennali (Piao).

Ora, appare difficile che i vertici dei grandi Enti (compresi i Comitati di Gestione, laddove esistenti), possano affermare con leggerezza che, in particolare per la classe dirigente, esistano funzioni espletabili solamente dal personale specificamente individuato.

Tale affermazione sarebbe peraltro un'implicita mortificazione per tutta la platea dei dirigenti dell'ente stesso, incapace di assicurare un normale ricambio generazionale, oltre che, come detto, un grave smacco per chi si occupa della gestione delle risorse umane.

La norma, dunque, più che ai ruoli da ricoprire, appare evidentemente tesa a salvaguardare specifiche funzioni infungibili temporaneamente, quali quelle dei funzionari addetti a particolari attività e che richiedono professionalità acquisibili solo dopo lunghi anni di servizio: si pensi, ad esempio, ad un funzionario di un ufficio tecnico di ente locale, che per anni ha gestito, molto spesso da solo, tutte le complesse funzioni attribuite all'ufficio. In tale contesto, l'affiancamento ad un neo-assunto, per un periodo di uno o due anni, certamente renderebbe più agevole la continuità delle funzioni amministrative. Certo, la norma sembra contrastare in via generale proprio con l'istituto concorsuale, che dovrebbe essere capace di accettare l'esistenza proprio di quelle competenze necessarie all'Ente (oltre che di selezionare i migliori funzionari e dirigenti tra i candidati).

Insomma, come già segnalato da diverse sigle sindacali, il rischio che si possa instaurare un sistema di favoritismi è molto alto, soprattutto in relazione alle posizioni di vertice, che sostanzialmente si autodeterminano nella gestione degli Enti.

* *Ordinario di Diritto amministrativo
università degli Studi di Salerno*