

In palio 28mila posti pubblici

Eugenio Bruno
Antonello Cherchi

Un triplice intervento per fronteggiare le uscite nella pubblica amministrazione, che potrebbero impennarsi per effetto di "quota 100" (si veda la pagina a fianco). Un turnover rafforzato che per il momento - in attesa della norma annunciata dalla legge di bilancio che riformerà la "Fornero" - prevede oltre 16mila assunzioni contenute nella legge di bilancio e oltre 12 mila posti nel comparto istruzione. Per un totale di quasi 29mila ingressi. Un programma da cui manca, per ora, la sanità, il cui fabbisogno di personale è tutto da scrivere. C'è poi - e veniamo alla terza mossa - il Ddl concretezza e il suo maxi-piano di assunzioni.

La legge di bilancio

Delle 16.342 opportunità aperte dalla manovra - ora sotto i riflettori della Camera - il 38% (6.150 posti) sono riservate al reclutamento di nuove Forze dell'ordine, tra Polizia, Carabinieri, Guardia di finanza e polizia penitenziaria. A questi numeri si aggiungono quelli dei Vigili del fuoco, che potranno selezionare 1.500 unità. Altro contingente di peso è quello previsto negli uffici giudiziari: 3mila amministrativi e 715 magistrati ordinari, di cui 115 da assumere subito facendo ricorso ai vincitori dell'ultimo concorso, così da assicurare il ricambio (115 saranno quest'anno le uscite dei togati) e 600 nei prossimi tre anni, con un massimo di 200 l'anno.

Numeri importanti sono anche quelli dell'Ispettorato del lavoro (mille ingressi), del ministero dei Beni culturali (mille assunzioni, dopo le 500 del precedente governo) e nel l'università, che potrà chiamare mille ricercatori di tipo b). Reclutamenti a cui si farà fronte con il rifinanziamento per 870 milioni di euro del fondo assunzioni nella Pa: 130 milioni per il 2019, 320 per il 2020 e 420 a decorrere dal 2021.

Scuola e università

L'istruzione si candida a diventare protagonista assoluta delle assunzioni 2019. Innanzitutto nella scuola. Accanto al concorso-sanatoria già bandito per le maestre di infanzia e primaria - che non prevede però posti predeterminati a bando, visto che porterà alla formazione di graduatorie di merito straordinarie su base regionale da cui poi si attingerà per le nomine dell'anno scolastico 2019/2020 - ne è atteso uno ordinario da 10.183 posti (5.626 comuni e 4.557 di sostegno). Per cui il Miur ha chiesto già l'autorizzazione all'Economia. Anche l'università avrà la sua iniezione di risorse umane. Il ministero è infatti intenzionato ad autorizzare per il sistema universitario lo sblocco di 2.028 "punti organico" (pari a 2.028 posizioni piene di professore ordinario), che superano del 33% quelle autorizzate nel 2017 (quando erano 1526).

In attesa del Ddl concretezza

Per ora sono si tratta di annunci senza numeri. Il disegno di legge concretezza, che attende di iniziare l'esame al Senato, prevede per le amministrazioni centrali la possibilità, a partire dal prossimo anno, di procedere ad assunzioni per una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo uscito l'anno precedente.

RIPRODUZIONE RISERVATA



FOTOGRAMMA

L'ANALISI

L'Italia del turnover nella trappola delle competenze

Francesco Verbaro

La spinta ai pensionamenti contenuta nella manovra allarga il turnover sia nel settore privato sia in quello pubblico. Nel primo le assunzioni dipendono dalla congiuntura e dalla fiducia degli operatori economici.

Molte analisi evidenziano come il nostro mercato del lavoro soffra di un grave paradosso, soprattutto oggi in un contesto di continue trasformazioni nei processi produttivi che mettono in crisi i già deboli sistemi formativi italiani. Ai divari di genere, generazionali e geografici, si aggiunge oggi il "paradosso delle competenze". L'incrocio difficile tra domanda e offerta vede, in una forte polarizzazione tra lavori ad alta e a bassa competenza, una domanda delle imprese di profili qualificati che non trova un'offerta adeguata per numero e qualità.

Cosa sta accadendo? Il mercato

del lavoro sta affrontando una delle più importanti trasformazioni della storia con il massimo dell'inadeguatezza, normativa (si veda il decreto dignità) e organizzativa, ma soprattutto delle strutture formative. Che sono oggi le uniche istituzioni che possono offrire una risposta efficace alla rapida obsolescenza delle competenze.

Tutto ciò può avere riflessi sul mercato del lavoro, in particolare del settore pubblico? I due mercati del lavoro, privato e pubblico, si influenzano tra loro, in termini sia di attrattività sia di salari. È noto che il settore pubblico soprattutto al Sud ha svolto il ruolo di ammortizzatore sociale come datore di lavoro di ultima istanza. Lsu, le graduatorie infinite, le stabilizzazioni, le partecipate sono stati esempi di reclutamento volti ad assorbire la disoccupazione giovanile che non trovava sbocchi nel mercato privato. Perché? Spesso a causa di una formazione generica che rendeva

molte di queste professionalità non occupabili e non richieste. Giovani con alte aspettative connesse a un titolo di studio elevato ma inadeguato. Tutto questo ha gonfiato gli apparati pubblici di personale inutile, mal utilizzato, e ha penalizzato l'immagine della Pa generando meccanismi di selezione avversa.

Il Governo prevede ora numerose assunzioni, e ciò è positivo. Ma non basta rimpiazzare banalmente il personale cessato. Sapranno le Pa agire in maniera responsabile, assumendo chi serve e servirà?

Non sempre le Pa hanno utilizzato al meglio la propria autonomia, anzi. Soprattutto quando si è trattato di assumere. Occorrono "spinte" anche poco gentili per evitare l'ennesimo spreco di opportunità. Occorre aiutare lo svolgimento di concorsi nuovi, efficienti e orientati ai servizi. Servono norme che condizionino le assunzioni a determinati obiettivi, e

un piano di assistenza e centralizzazione delle procedure di reclutamento. Molte amministrazioni non hanno mai gestito un concorso o non lo fanno da anni, date le tante stabilizzazioni.

Nella dinamica tra i due mercati del lavoro sta emergendo ancora una volta la tentazione di risolvere il problema del mismatch tra domanda e offerta con un ingresso massivo nella Pa. Ma non si tratta solo di abbassare l'età dei dipendenti pubblici. Non si può ogni volta scoprire la mancanza di personale qualificato quando non vengono esercitate alcune funzioni (tecnici dei Comuni, medici, addetti ai bandi e finanziamenti Ue o ai centri per l'impiego, eccetera) e in occasione di tragedie. Non basta il personale, come insegnano i buchi nei servizi per il lavoro o nella cura del territorio al Sud dove certo non sono mancate le assunzioni. Servono professionalità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le assunzioni per gli statali

Il piano di reclutamento
Le assunzioni previste dalla legge di bilancio in vari settori della Pa e quelle preventivate nel comparto della scuola

- 0-1.000
- 1.001-2.000
- 2.001-3.000
- 3.001-5.000
- >5.001

Avvocatura generale dello Stato
Dirigenti 6

Area III - F1 35

Area III - F1 50

Consiglio di Stato e Tar
Consiglieri di Stato 12

Magistrati Tar 20

Personale non dirigenziale 26

Forze di polizia
Polizia di Stato 1.943

Arma dei Carabinieri 2.135

Guardia di Finanza 1.133

Polizia penitenziaria 939

Inail
Personale non dirigenziale 30

Ispettorato nazionale del lavoro
Ispettori 1.000

Ministero dell'Ambiente
Dirigenti 20

Area III - F1 350

Area III - F1 50

Ministero dei Beni culturali
Personale non dirigenziale 1.000

Ministero della Giustizia
Personale amministrativo 3.000

Magistrati 715

Ministero dell'Interno
Prefetti 50

Dirigenti seconda fascia 25

Area funzionale terza F1 250

Area funzionale seconda F2 450

Scuola
Dotazioni organiche licei musicali 400

Docenti 10.183

Sicurezza ferrovie e strade*
Dirigenti II Fascia 11

Professionisti I qualifica 27

Professionisti II qualifica 1

Funzionari 99

Collaboratori 59

Operatori 6

Università
Ricercatori 1.000

Professori ordinari 2.028

Vigili del fuoco
Vigili del fuoco 1.500

TOTALE
8.553



Nella manovra.

La legge di bilancio rifinanzia con 870 milioni di euro nel triennio 2019-2021 il fondo assunzioni nella Pa