



PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E MERITOCRAZIA

Verso un “nuovo” concorso pubblico

Nell’immaginario collettivo, il concorso pubblico costituisce generalmente sinonimo di meritocrazia, di realizzazione professionale, nonché di sicurezza lavorativa, divenuta quest’ultima particolarmente preziosa in un’epoca come quella attuale, in cui si palesano con sempre maggior frequenza i lati più oscuri di liberalizzazioni e globalizzazione. Il contesto socio-economico italiano attuale impone però una revisione dei principi e criteri di funzionamento che ne sono alla base, in maniera tale da preservarne, secondo lo spirito costituzionale, il carattere di istituto diretto ad assicurare, in quanto meccanismo in grado di garantire la selezione di personale qualificato, l’imparzialità e l’efficienza dell’azione amministrativa.

I dati recentemente forniti dal Ministero della Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica – sul monitoraggio delle graduatorie concorsuali vigenti, seppur incompleti, testimoniano in effetti, e in maniera inequivocabile, l’esistenza di un problema di funzionamento della cd. macchina concorsuale pubblica. Ovvero, evidenziano una certa inadeguatezza e contraddittorietà della legislazione vigente in tema di disciplina delle modalità di reclutamento nelle Pubbliche Amministrazioni.

Infatti, se da un lato l’art. 97 della Costituzione si pone come norma cardine in materia, dall’altro coesistono una serie di innumerevoli provvedimenti legislativi e forme contrattuali che, nella maggior parte dei casi, ne restringono lo spazio di applicazione, con inevitabile pregiudizio dei diritti e delle legittime aspettative individuali.

Orbene, non è nelle intenzioni di chi scrive alimentare una diatriba circa l’opportunità e legittimità dell’applicazione dei vari disposti normativi, ma è fondamentale conoscerne la portata e le conseguenze in termini di rispetto dei diritti acquisiti e delle priorità da cui un Paese civile non può prescindere. Inoltre, al fine di rendere maggiormente fruibile la dinamica che si intende analizzare,

si cercherà di ricorrere il meno possibile a rimandi legislativi o disposti normativi che potrebbero ingenerare una difficile comprensione della problematica rappresentata.

Come già accennato, la disposizione principale che sancisce il meccanismo di reclutamento da parte delle Pubbliche Amministrazioni è contenuta nell'art. 97 della Costituzione, che recita:

“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.

Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.”

Se tale è il tenore del disposto costituzionale, sulla base dei dati emersi dalla predetta rilevazione, nonché alla luce del continuo aumento del fenomeno del precariato pubblico in Italia, è facilmente rinvenibile come, nel corso degli anni, sia stato spesso disatteso il meccanismo costituzionalmente previsto o, comunque, come si sia intervenuti in maniera legislativamente disattenta nei confronti del più complesso quadro del mercato del lavoro e delle norme che dovrebbero regolamentarlo.

Il continuo susseguirsi di norme restrittive in materia di reclutamento di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni (cd. blocco del turn over) ha scatenato un corto circuito nella già articolata ed elefantica macchina dei concorsi pubblici, rendendo sempre più aleatorie le aspettative, nate proprio in virtù del rispetto del dettato costituzionale, di migliaia di giovani ragazze e ragazzi circa il diritto all'assunzione.

In un tale paradossale scenario, un importante passo in avanti è stato compiuto dal Partito Democratico che, in occasione dell'Assemblea Nazionale di Roma del 5 febbraio 2011, ha approvato il Documento sulla Pubblica Amministrazione, prima tappa verso il perseguimento di soluzioni che possano regolamentare in maniera chiara e trasparente il meccanismo concorsuale pubblico, rilanciandolo come unica modalità di accesso alla Pubblica Amministrazione, così come previsto dal sopracitato art. 97.

Altrettanto necessario sarà cercare di addivenire ad un sistema di regolamentazione onnicomprensivo delle varie realtà coinvolte, cercando di proporre soluzioni che riescano a

contemperare i diritti dei vincitori ed idonei di concorsi con quelli dei vari contrattualizzati atipici che prestano attualmente servizio alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Per riuscire ad ottenere ciò, si propone di ricorrere immediatamente al nuovo meccanismo concorsuale a favore di tutti coloro che sono attualmente titolari di forme contrattuali atipiche presso le amministrazioni, mentre se ne prevede in futuro l'applicazione anche a tutti coloro che intenderanno accedere agli impieghi pubblici.

Peraltro, un ulteriore aspetto che richiede particolare attenzione è quello riguardante la frammentazione delle procedure concorsuali. Il fatto che ogni singola amministrazione possa autonomamente indire concorsi, non solo rende difficoltose le attività di monitoraggio, ma rende viepiù ingovernabile e diseguale il flusso di reclutamento del personale. Ovvero, si creano anomalie di carattere temporale, ove alcune graduatorie concorsuali vengono esaurite in tempi relativamente brevi, mentre altre restano bloccate anche per lunghi periodi, precludendo l'accesso al posto di lavoro persino ai candidati risultati vincitori. Manca inoltre un'adeguata forma di tutela a favore di quelle graduatorie concorsuali in essere presso enti che, a seguito di scelte politiche di riorganizzazione dell'apparato pubblico, vengano soppressi (si veda il caso dell'Istituto per il Commercio con l'Estero).

Per ovviare a ciò, sarebbe auspicabile unificare tutte le procedure concorsuali in una sorta di cd. concorso unico al quale siano obbligatoriamente, ed in via preventiva, tenute ad aderire tutte le Amministrazioni dello Stato, di cui all'art 1 comma 2 del D. Lgs. 165/01, che necessitano di nuovo personale, e la cui gestione sia affidata ad un soggetto terzo (ad esempio, Formez Italia) in grado di garantire obiettività e trasparenza nella selezione dei candidati. Inoltre, una tale gestione unificata, garantirebbe una maggiore razionalità ed economicità delle procedure concorsuali. In particolare, l'economicità potrebbe derivare da un maggiore e più massiccio impiego degli strumenti informatici, sia nella fase iniziale (pubblicazione del bando e successivo inoltra da parte dei candidati della domanda di partecipazione *on line*), sia nella fase di interlocuzione tra i vari soggetti coinvolti circa i tempi e le modalità di svolgimento delle prove e/o di esclusione dalle stesse (false dichiarazioni nei requisiti richiesti, ecc...).

Una volta concluse le attività propedeutiche allo svolgimento delle prove preselettive, il concorso potrà svolgersi in locali di esclusiva proprietà dello Stato, ovvero appartenenti ad Amministrazioni centrali e/o locali, senza alcun onere aggiuntivo per l'erario.

Analogo ragionamento dovrà applicarsi nella composizione della commissione esaminatrice. Infatti, quest'ultima dovrà avere una connotazione Interministeriale, ovvero essere composta esclusivamente da professionalità interne all'Amministrazione dello Stato. I membri della predetta commissione non percepiranno alcun emolumento economico aggiuntivo, se non quello regolarmente spettante in una normale giornata lavorativa. L'unico benefit riconosciuto potrà consistere in una o più giornate di riposo compensativo, da usufruire al termine dell'iter concorsuale.

Il termine della procedura sarà sancito dalla pubblicazione on line della graduatoria definitiva. La stessa, suddivisa per i profili selezionati in base alle esigenze manifestate dalle amministrazioni coinvolte, avrà una durata pari all'assorbimento dei candidati ivi inseriti. Sarà pertanto cura della società "appaltatrice" stabilire un numero di idonei non vincitori funzionale alla sola copertura per scorrimento di eventuali rinunce, precisando che agli stessi non verrà garantito alcun diritto all'assunzione se non per mezzo del meccanismo appena citato.

Ovviamente, l'effettiva realizzazione di un tale programma di intenti non potrà non dipendere dal persistere di reiterati provvedimenti restrittivi nei confronti delle varie amministrazioni, come ad esempio l'ennesimo taglio del 10% delle dotazioni organiche (il terzo negli ultimi tre anni) o la continua proroga del regime del blocco del turn over, attualmente al 20%, ed in vigore fino al 2015.

Alessio Mercanti

Cinzia Nannipieri