

Uscita ritardata dalla Pa: utile, ma non per i dirigenti

di Francesco Verbaro

Negli ultimi anni molte norme hanno anticipato i pensionamenti, ma per le penalizzazioni sono state utilizzate parzialmente. Al contempo ci sono però dipendenti che pur raggiungendo il limite di età, soprattutto nel pubblico, sarebbero disponibili a rimanere in servizio e sarebbero ancora di aiuto alle amministrazioni per le loro competenze: soprattutto in Pa che non sono riuscite a bandire il concorso o a trovare sostituzioni interna o mobilità.

Per questo sarebbe utile una flessibilità che consenta di offrire a un dipendente la possibilità di permanere in servizio nell'area e nella famiglia professionale o profilo per un massimo di due anni. Aiuterebbe l'ente, in un momento in cui è difficile reclutare personale, a non trovarsi sguarnito rispetto a competenze qualificate, in un contesto in cui riforma dei bilanci, appalti, attuazione del Pnrr e spesa dei fondi Ue richiedono l'impegno delle persone con più competenze. Questo consentirebbe di avere ulteriore tempo per soluzioni stabili. Di qui le discussioni di queste settimane.

Il pensionamento per limiti di età è prevedibile, ma sono note le difficoltà di trovare personale competente e non solo neo laureato. Pensiamo all'utilità di questa disposizione per i piccoli enti, che hanno maggiori difficoltà nel coprire i posti vacanti. Con questo strumento non si riconoscerebbe nessun diritto al lavoratore ma una facoltà per l'amministrazione di utilizzare ancora le competenze, previo consenso dell'interessato.

La norma non avrebbe oneri in quanto la mancata cessazione non consentirebbe di avere risorse per nuove assunzioni e sarebbe una soluzione temporanea. Si potrebbe applicare solo ad alcuni profili e famiglie e per aree elevate. Non sarebbe da applicare alla dirigenza. Come dice il conto annuale, negli

ultimi anni si sono ridotti i dipendenti ma non i dirigenti, il cui numero elevato spesso ostacola riorganizzazioni.

Siamo in una fase storica nuova del mercato del lavoro. Il combinato di demografia, basso tasso di laureati e bassa attrattività del settore pubblico rendono illogiche norme emanate qualche anno fa. La Pa non può ignorare quanto sta accadendo. Il nostro pensiero è legato ancora a vecchie norme come quelle sul trattenimento in servizio fino a 70 anni, utilizzate da molti grand commis, veri eternauti, dell'epoca (2004); o al Dl 95/2012 che vieta l'attribuzione di incarichi di studio e di consulenza ai pensionati. Ma oggi servono un approccio diverso e strumenti di flessibilità in uscita.

È velleitario pensare di sostituire tutti quelli che andranno in pensione nei prossimi 10 anni dal punto di vista quantitativo. Significherebbe che esternalizzazioni, società partecipate, ma soprattutto la digitalizzazione non avranno alcun effetto. Assurdo far riferimento a dotazioni organiche definite oltre venti anni fa. Si rischia di mantenere in vita uffici inutili. Mediamente i concorsi consegnano il 50% del fabbisogno. E spesso il personale reclutato richiede una formazione specialistica difficile da erogare se non attraverso gli interni più bravi. La permanenza in servizio di due anni potrebbe consentire in certi casi il trasferimento di competenze formate in decenni di lavoro e sarebbe in linea con le politiche Ue di active ageing.

A una Pa all'altezza dei tempi servono strumenti flessibili sia per anticipare le uscite di persone poco produttive sia per posticipare l'uscita di competenze disponibili e qualificate. Ma per riconoscere tali flessibilità occorre fiducia nella capacità della Pa di individuare e gestire i propri fabbisogni di personale.