



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Gruppo consiliare provinciale del Partito Democratico del Trentino

Ill.mo Signor
Walter Kaswalder
PRESIDENTE
Consiglio della Provincia Autonoma di Trento
SEDE

Trento, 10 dicembre 2019

Proposta di ordine del giorno ai disegni di legge n. 17

11 novembre 2019, n. 36
Legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2020

11 novembre 2019, n. 37
Legge di stabilità provinciale 2020

11 novembre 2019, n. 38
Bilancio di previsione della Provincia autonoma di Trento per gli esercizi finanziari 2020-2022

Sblocco del turnover e rigenerazione del PA

Lo sblocco del turnover annunciato dalla Giunta provinciale, combinato con l'alto numero di pensionamenti che avverranno nei prossimi anni, rappresenta una grande opportunità per rigenerare la macchina amministrativa. Viste anche le disposizioni contenute nell'ultimo protocollo di finanza locale, tale opportunità riguarda non soltanto la Provincia ma tutto il sistema delle Autonomie locali. L'opportunità è grande e non va sprecata.

La Pubblica Amministrazione rappresenta un attore strategico per lo sviluppo del territorio e dovrà esserlo sempre di più, tanto nella funzione di produzione di servizi quanto per il ruolo abilitante che può svolgere nei confronti delle forze economiche e sociali e come soggetto in grado di produrre innovazione e crescita. Per riuscire in questo compito la PA deve essere adeguatamente attrezzata, per rispondere in modo efficiente, efficace e competente alle sfide della contemporaneità – in tutti i settori di competenza - e alle esigenze di cittadini, famiglie, parti sociali, soggetti economici e altri enti.

Come affermato dal Presidente di Forum PA, *“oggi più che mai per creare valore pubblico e promuovere lo sviluppo sostenibile del Paese serve una PA in grado di mettere al centro le persone che lavorano nelle amministrazioni, ponendo più attenzione al tema della formazione, dello sviluppo e dell'aggiornamento delle competenze”*.



Per rispondere a queste enormi sfide il focus principale deve essere quello organizzativo e delle competenze. Per attuare la trasformazione - digitale ma non solo - della Pubblica Amministrazione occorrono competenze specialistiche e profili professionali adeguati a fronteggiare le esigenze del cambiamento, a tutti i livelli dell'amministrazione e di governo.

Nelle pubbliche amministrazioni italiane cresce la consapevolezza di dover accrescere le competenze digitali, giuridiche, gestionali e di leadership, fondamentali per facilitare il cambio di paradigma, tecnologico ma anche organizzativo e culturale. Come rilevato sempre da Forum PA, *“affinché gli interventi programmatici si traducano in pratiche agite è, infatti, necessario che tutti i lavoratori della pubblica amministrazione siano in grado di comprendere, accettare e adottare nuovi strumenti e cambiamenti nei processi di lavoro, per potersi fare promotori essi stessi di innovazione.”*

In tal senso, come ribadito anche dal Direttore Generale di Forum PA, *“ripartire dalle persone significa ripartire dalle competenze”*. In primo luogo *“devono aumentare le risorse destinate alla formazione dei dipendenti e dei dirigenti pubblici, che devono essere in grado di sviluppare, aggiornare e mettere in pratica le competenze digitali fondamentali per offrire servizi innovativi e di valore ai cittadini. In secondo luogo, deve essere migliorata la governance della PA, attraverso un migliore utilizzo dei dati pubblici e l'integrazione delle tecnologie digitali nei processi decisionali, nella strategia e nell'agenda politica. Si deve, inoltre, puntare sul coordinamento e sulla cooperazione, orizzontale e verticale, tra i diversi livelli di governo, centrale e locale, e tra tutte le amministrazioni”*.

In quest'ottica, la possibilità di inserire nuove persone nella macchina amministrativa è una opportunità che va colta nel pieno della sua potenzialità. Non solo replicando e reiterando schemi e strumenti classici al solo scopo di riempire i vuoti creatisi nella pianta organica, ma ragionando in concreto su obiettivi strategici, esigenze, innovazione digitale, cambiamento organizzativo, nuovi modelli di lavoro e competenze.

Risulta in tal senso prioritario procedere ad una mappatura delle competenze connesse ai profili, mettendo in relazione obiettivi strategici, fabbisogni di personale e sistemi di competenze. Tale mappatura deve essere estesa anche agli enti strumentali e alle società di sistema. Partendo dai documenti strategici dell'ente - dove si indicano la visione e le idee progettuali - va definito il fabbisogno di personale necessario, le figure professionali richieste, quelle già presenti e non, le capacità indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi. In tal senso, come sostiene sempre Forum PA, *“superando la gestione del personale basata sui livelli di inquadramento, questo approccio fondato sulle matrici dei profili professionali, consente di collegare le competenze ai processi di lavoro e soprattutto permette di valorizzarle tramite la loro mappatura e la rilevazione delle aree di forza, delle aree di miglioramento e dei gap più critici da colmare.”*

Un utilizzo consapevole dello strumento concorsuale - e dei percorsi di formazione - può garantire maggiore efficacia nella implementazione delle politiche pubbliche e stimolare processi di cambiamento strategico e organizzativo della PA. Infatti, sostiene ancora Forum PA, *“non solo i cambiamenti normativi ma in generale la trasformazione sociale e culturale, nonché quella tecnologica, inducono a avviare processi sostanziali di change management e a proporre un'offerta di servizi pubblici innovativa e in linea con le necessità di cittadini e stakeholder. Le amministrazioni che sanno interpretare questa trasformazione sviluppano politiche pubbliche che*

necessitano di processi di cambiamento, di nuove strutture organizzative e di servizi innovativi, di competenze specifiche così come di profili professionali emergenti.”

Al fine di garantirne la massima efficacia, questo approccio deve essere condiviso e portato avanti parallelamente anche con il sistema degli enti locali, in modo coordinato con il Consiglio delle Autonomie Locali (CAL) e con il Consorzio dei Comuni. Sarebbe in tal senso opportuno anche fare preliminarmente chiarezza sul quadro dei rapporti tra livelli di governo, sul futuro delle Comunità e anche delle gestioni associate, cose queste che incidono direttamente e pervasivamente anche sull'organizzazione, sulla gestione dei processi amministrativi e quindi del lavoro.

Tutto ciò premesso, e tenuto conto degli interventi in materia di personale previsti dal Capo II dei ddl n. 36 e del ddl n. 37,

il Consiglio della Provincia Autonoma di Trento impegna la Giunta provinciale:

1. ad attivare da subito un tavolo sul tema del cambiamento organizzativo all'interno della PA, con lo scopo di predisporre un piano strategico per la rigenerazione delle competenze della macchina amministrativa che preveda anche un censimento delle competenze presenti e necessarie sulla base dei principali documenti di sviluppo della Provincia e che eviti quindi il rischio di sprecare l'opportunità data dallo sblocco del turnover come mero rimpiazzo dei buchi creatisi negli anni in pianta organica;
2. a condividere questo processo anche il Consiglio delle Autonomie Locali (CAL);
3. a porre al più presto la questione all'ordine del giorno dei tavoli negoziali per il rinnovo del contratto del pubblico impiego, anche individuando degli obiettivi in termini di aumento della produttività ai quali ancorare premi salariali;
4. al fine di valutare il bisogno di personale e competenze anche del sistema degli enti locali, ad elaborare entro sei mesi la revisione della legislazione provinciale relativa alla definizione dei rapporti tra i diversi livelli di governo dell'autonomia trentina, anche con riferimento all'esercizio in forma associata di funzioni, compiti e attività da parte dei comuni, già prevista dall'art. 9 comma 1 della legge provinciale 12 febbraio 2019, n. 1.

cons. Alessio Manica