

# Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI  
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

---



4

**Aprile**  
2024

# In questo numero parliamo di

aprile  
2024

1. CORTE COSTITUZIONALE  
**LE QUOTE ONORARIO PERCEPITE DAGLI AVVOCATI  
DEGLI “ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI” NON VANNO COMPUTATE  
NEL TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO**
2. ARAN/1  
**RICONOSCIBILI 5 GIORNI DI ASSENZA RETRIBUITA AL DIRIGENTE  
AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE CHE INTERVIENE  
A UN CONGRESSO CONNESSO ALL’ATTIVITÀ LAVORATIVA**
3. ARAN/2  
**IL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE PUÒ  
CHIEDERE L’ASPETTATIVA PER IL RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE  
IN SERVIZIO ALL’ESTERO SOLO SE È A TEMPO INDETERMINATO**
4. RAPPORTO COTEC 2024  
**VALORIZZAZIONE DEI TALENTI: UNA SFIDA ANCHE PER LA PA**
5. TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA  
**SU SYLLABUS IL PROGRAMMA FORMATIVO  
“ELEZIONI AMMINISTRATIVE E POI... UN TOOLKIT PER L’INSEDIAMENTO”  
MESSO A DISPOSIZIONE DA IFEL**
6. LA CIRCOLARE  
**LA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO FA IL PUNTO SUGLI STRUMENTI  
PER GARANTIRE LA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI**
7. OCSE  
**ANTI-CORRUPTION AND INTEGRITY OUTLOOK 2024**

## CORTE COSTITUZIONALE

# Le quote onorario percepite dagli avvocati degli “Enti pubblici non economici” non vanno computate nel trattamento di fine servizio

La Corte costituzionale con sentenza n. 73, depositata il 26 aprile 2024, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 13 della legge 20 marzo 1975, n. 70 (Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente), che disciplina il trattamento di fine servizio spettante ai dipendenti degli enti pubblici non economici (cosiddetti parastatali) non soggetti al regime privatistico di trattamento di fine rapporto, nella parte in cui, nell'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità assunta a diritto vivente, non consente che la quota delle competenze e degli onorari giudizialmente liquidati in favore degli enti pubblici non economici e attribuita, ai sensi dell'art. 26, quarto comma, della stessa legge, agli appartenenti al ruolo professionale legale da essi dipendenti, sia computata, neanche in parte, nel calcolo dell'indennità di anzianità a costoro spettante. La disposizione scrutinata, in base all'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità, costituente «diritto vivente», pone infatti a base del calcolo di tale emolumento il solo stipendio tabellare e gli scatti di anzianità, con esclusione di qualsiasi altro compenso.

La questione era stata sollevata dal Tribunale di Roma, Sez. Lavoro, chiamato a decidere sulla domanda dell'INAIL di restituzione di somme erogate, con riserva, a titolo di indennità di anzianità, ad un proprio dipendente dell'area legale.

La Corte ha, anzitutto, ritenuto insussistenti i la-

mentati vizi di irragionevolezza e irrazionalità, rimarcando come la nozione di stipendio utile alla determinazione dell'indennità di anzianità indicata dal diritto vivente sia, al contrario, coerente con la logica di razionalizzazione che pervade la legge n. 70 del 1975, e, più in generale, con l'ordinamento del pubblico impiego non contrattualizzato, e rispondente a specifiche esigenze di unificazione del regime giuridico ed economico del personale del parastato, oltre che di controllo e di prevedibilità della spesa pubblica.

La Corte ha inoltre escluso anche la disparità di trattamento dedotta dal rimettente tra i dipendenti degli enti pubblici appartenenti all'area professionale legale e quelli con qualifica dirigenziale, per il differente status giuridico ed economico delle relative categorie.

In merito alla censura ex art. 36 Cost., la Corte, nel ribadire la propria giurisprudenza secondo la quale l'indennità di anzianità, così come gli altri trattamenti di fine servizio, integra una forma di retribuzione differita e quindi è presidiata dalle garanzie costituzionali della sufficienza e della proporzionalità alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, ha, però, precisato che, affinché l'indennità di anzianità possa ritenersi conforme ai canoni costituzionali di sufficienza e di proporzionalità, non deve sussistere una rispondenza pedissequa tra la sua composizione e quella del trattamento economico di attività, tale per cui ogni singola voce della retribuzione debba essere considerata nel trattamento di fine servizio.

La sentenza fa inoltre presente che nel rapporto di lavoro non contrattualizzato, in cui spetta alla discrezionalità del legislatore individuare, nel rispetto delle garanzie sancite dalla Costituzione, la base retributiva delle singole indennità di fine servizio e la relativa misura, la conformità ai principi espressi dall'art. 36 Cost. deve, invece, ritenersi osservata ove tali indennità esprimano, in proporzione, il trattamento economico fondamentale, che include componenti spettanti in modo fisso e continuativo (stipendio tabellare, incrementi dipendenti dall'anzianità di servizio, assegno per il nucleo familiare, oggi assegno unico).

La "quota onorari", ha concluso la Corte, costituisce un'attribuzione di carattere non fisso, ma accessorio e variabile, che non può, perciò, essere ricompresa nel trattamento economico fondamentale, aggiungendosi alla retribuzione riconosciuta ai legali del parastato, in ragione del loro status di pubblici dipendenti.

La sentenza chiude la vicenda originata dal contenzioso che si era generato negli anni passati, relativa alla inserzione, nelle voci utili ai fini del calcolo del TFS, della "quota onorari". La sentenza ribadisce anche l'assoluta impossibilità per

il CCNL di disciplinare le voci utili ai fini del TFS (diversamente dal TFR). Una pronuncia che, in definitiva, conferma come la posizione tenuta in tal senso da alcune OO.SS. durante la trattativa per il rinnovo del CCNL del personale dirigente delle Funzioni Centrali 2019-2021, fosse del tutto pretestuosa, non avendo il CCNL la possibilità di disciplinare questa materia. Pur ritenendo la Cisl Fp iniqua la mancata inserzione della "quota onorari" per la componente fissa e continuativa fra le voci utili del calcolo del TFS, questa sentenza chiude, purtroppo, ogni margine per ulteriori interventi sulla materia.

Per maggiori informazioni si allega la sentenza n. 73/2024 della Corte Costituzionale.

## FONTE

Ufficio Comunicazione e Stampa  
della Corte costituzionale  
e Coordinamento nazionale  
dirigenti CISL FP

## DOCUMENTI

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/05/pronuncia\\_73\\_2024.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/05/pronuncia_73_2024.pdf)

## ARAN/1

# Riconoscibili 5 giorni di assenza retribuita al dirigente amministrativo tecnico e professionale che interviene a un congresso connesso all'attività lavorativa

Attraverso l'orientamento applicativo AFL 72 l'Aran si pronuncia sulla possibilità o meno di accordare 5 giorni di assenza retribuita ad un Dirigente amministrativo tecnico e professionale che ne chieda la fruizione per intervenire ad un congresso nazionale. L'Agenzia ricorda che la norma contenuta nell'art. 19, comma 1, lett. a) riconosce espressamente al personale dell'Area delle Funzioni Locali (CCNL del 17.12.2020), 8 giorni di assenza retribuita annua per la *“partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno”*. L'Aran sottolinea pertanto che la tutela, nella fattispecie descritta, può essere riconosciuta se il congresso a cui si partecipa è connesso all'attività lavorativa.

## FONTE

[https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14495-afl72.html?mod\\_search\\_orapphide=yes](https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14495-afl72.html?mod_search_orapphide=yes)

## DOCUMENTI

### Orientamento applicativo Aran AFL 72

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14495-afl72.pdf>

## ARAN/2

# Il dirigente amministrativo tecnico e professionale può chiedere l'aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge in servizio all'estero solo se è a tempo indeterminato

Attraverso l'orientamento applicativo AFL 74 l'Aran si esprime in merito a questo quesito: *“Un dirigente amministrativo tecnico e professionale assunto a tempo determinato può chiedere, compatibilmente con la durata del proprio contratto di lavoro e con le esigenze di servizio, di avvalersi della aspettativa di cui all'art. 23 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020?”*

L'Agenzia evidenzia che la disciplina contrattuale prevista dall'art. 23 del CCNL del 17.12.2020, in materia di aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero può essere riconosciuta esclusivamente al personale che sia legato alla amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'Aran precisa inoltre che, tenuto conto del tenore letterale della norma, non si ritiene possano ammettersi interpretazioni estensive.

## FONTE

[https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14498-afl74.html?mod\\_search\\_oraphide=yes](https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14498-afl74.html?mod_search_oraphide=yes)

## DOCUMENTI

### Orientamento applicativo AFL74

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14498-afl74.pdf>

**RAPPORTO COTEC 2024**

# Valorizzazione dei talenti: una sfida anche per la Pa

Il Rapporto 2024 di COTEC – Fondazione per l’Innovazione dal titolo “Talent management: le sfide per le imprese e la pubblica amministrazione, 2024”, si concentra su una delle sfide che accomunano il settore pubblico e quello privato, ovvero la capacità di reclutare e trattenere figure professionali altamente qualificate. *“Nei talenti sono presenti doti naturali, ma anche acquisite, spesso potenziali o nascoste – si legge nell’Executive Summary del Rapporto - ed è compito delle organizzazioni, in particolare dei loro dirigenti, quello di far emergere e valorizzare tali capacità: spesso ci vuole talento (manageriale) per far emergere i talenti”.*

L’analisi è stata realizzata in collaborazione con il Centro Studi Tagliacarne – Unioncamere e si focalizza sui giovani italiani che hanno conseguito un titolo di laurea, evidenziando che l’Italia si caratterizza per un livello di istruzione terziaria dei giovani tra i 25 e i 34 anni tra i più bassi d’Europa: circa il 29%, rispetto a una media UE del 41%. *“Un dato medio – si legge - influenzato soprattutto dalla ridotta percentuale degli uomini (23%), visto che le donne presentano un tasso di istruzione terziaria del 35,5%. Oltretutto con votazioni di laurea mediamente più alte, con il 49,5% di esse che si colloca nella fascia 106-110 e lode, contro il poco più del 40% degli uomini”.*

Dall’indagine emerge anche che la quota di laureati STEM è ancora relativamente bassa (circa il 26,5% nel periodo 2011-2022), con una forte differenza tra donne e uomini nella scelta dell’indirizzo di studio. Nel caso delle donne, le lauree STEM rappresentano il 18,1% del totale, contro il 38% degli uomini.

L’indagine mette in evidenza anche il problema della migrazione dei giovani italiani ad alto livello di istruzione verso l’estero. Le analisi dell’Istat,

secondo quanto riporta il Rapporto, rilevano che più di un milione di residenti sono emigrati dall’Italia nel decennio 2012-2021; circa un terzo (337mila) erano giovani tra i 25 e i 34 anni e, tra loro, più di 120mila possedevano una laurea al momento della partenza. *“I rimpatri di giovani della stessa fascia d’età in possesso di laurea sono stati, nello stesso arco temporale, di c.a. 41mila – si legge nel Rapporto - una perdita complessiva per l’intero periodo di oltre 79mila giovani laureati. Regno Unito, Germania, Svizzera e Francia sono, nell’ordine, i paesi verso i quali si è registrato il maggior saldo negativo di giovani laureati italiani”.*

La Pubblica Amministrazione è parte attiva di questa situazione, specie se si considera il fatto che la necessità di persone ad alta qualificazione, nelle aree STEM e non, è in forte crescita. Gli interventi in atto e previsti, dalle politiche di assunzione (dopo il blocco del turnover degli scorsi anni), dalla diffusione dei processi di digitalizzazione fino ai nuovi strumenti e criteri di valutazione delle performance e del merito, rappresentano un mutamento sostanziale rispetto agli “stereotipi” del passato. Il Report fa presente, quindi, che è necessario proseguire su questa strada anche in termini di valorizzazione dei talenti.

**FONTE**

[https://cotec.it/it\\_IT/17365-2/](https://cotec.it/it_IT/17365-2/)

**DOCUMENTI**

[https://cotec.it/wp-content/uploads/2024/04/Report-Talent-Management\\_COTEC\\_Def1.pdf](https://cotec.it/wp-content/uploads/2024/04/Report-Talent-Management_COTEC_Def1.pdf)

**TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA**

# Su Syllabus il programma formativo “Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l’insediamento” messo a disposizione da IFEL

Sulla piattaforma Syllabus è presente il programma formativo “Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l’insediamento”. Il programma è messo a disposizione dalla Scuola IFEL in attuazione del protocollo di intesa sottoscritto in marzo dal Ministro per la Pubblica amministrazione e dal presidente dell’Istituto per la Finanza e l’Economia Locale (IFEL).

Il programma supporta l’insediamento di una nuova Amministrazione comunale, dalla programmazione alla rendicontazione delle attività dell’Ente, accompagnandola fino all’avvicendamento con la successiva.

Si articola in tre corsi: Base - “Adempimenti e vision di inizio mandato”; Intermedio - “Operazioni e documenti per la programmazione”; Avanzato - “Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), adempimenti e mission di fine mandato”.

Tra i vari temi trattati, vengono affrontate le più recenti riforme che hanno riguardato la PA, gli aspetti legati alla programmazione economico-finanziaria e ai rapporti con gli organi di controllo interni ed esterni.

**FONTI**

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/11-04-2024/su-syllabus-un-nuovo-programma-formativo-amministratori-e-funzionari>

**DOCUMENTI**

<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/news?idNews=74337>

## LA CIRCOLARE

# La Ragioneria generale dello Stato fa il punto sugli strumenti per garantire la tempestività dei pagamenti

Attraverso la circolare n. 17 del 9 aprile 2024, la Ragioneria generale dello Stato fornisce una ricognizione degli strumenti a disposizione degli enti locali per garantire la tempestività dei pagamenti, alla luce della Riforma 1.11 del PNRR *“Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”*. A questo argomento è dedicata la rubrica a cura di Anutel a firma di Stefano Baldoni sul Sole 24 Ore Enti locali & Edilizia del 16 aprile 2024. Innanzitutto la circolare specifica i target da raggiungere entro il primo trimestre 2025 (per le fatture ricevute nel 2024), con conferma entro il primo trimestre 2026 (per le fatture ricevute nel 2025) che sono fissati in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio ponderato di pagamento, con l'eccezione degli enti del Servizio sanitario nazionale il cui indicatore può arrivare fino a 60 giorni, ed in zero giorni per l'indicatore del tempo medio ponderato di ritardo.

Quindi un primo strumento è costituito dalle previsioni di cassa del bilancio di previsione, che debbono essere quanto più possibile accurate: secondo l'art.162 del Dlgs 267/2000 le previsioni di incasso, sommate al fondo di cassa iniziale, al netto dei pagamenti, devono garantire un fondo di cassa finale non negativo. In particolare, per le entrate di più difficile esazione, occorrerà tenere conto dell'andamento e dei tempi di riscossione, anticipando i tempi di emissione degli avvisi di accertamento e di svolgimento del recupero coattivo. Sarebbe inoltre necessaria una

programmazione dell'andamento dei flussi di cassa durante l'anno.

Altro strumento, stabilito dall'art. 183 del Dlgs 267/2000 impone al responsabile che adotta un impegno di spesa di verificare la compatibilità dei conseguenti pagamenti con gli stanziamenti di cassa: per la Ragioneria sarebbe meglio anticipare tale verifica alla fase della prenotazione d'impegno.

Una mappatura di tutte le fasi relative all'approvvigionamento dei beni e dei servizi, dalla determinazione del fabbisogno al pagamento della fattura, si ritiene potrebbe consentire di cogliere eventuali disfunzioni e di poter intervenire per garantire il rispetto dei termini di pagamento.

La circolare si sofferma anche sulla valutazione della performance ricordando che l'articolo 4 bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in legge 21 aprile 2023, n. 41, introduce, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture.

Infine, la circolare evidenzia che *“La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall'organo di revisione, mentre è demandato agli organismi/nuclei di valutazione il controllo sulla retribuzione di risultato la cui erogazione*

zione deve essere subordinata al rispetto dei tempi di pagamento da parte della pubblica amministrazione”.

Per maggiori chiarimenti si allega la circolare n. 17 del 9 aprile 2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

## Fonte

<https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com/art/strumenti-garantire-tempestivita-pagamenti-AFoWfMXD>

## DOCUMENTI

**Circolare Ragioneria generale dello Stato n. 17 del 9 aprile 2024**

[https://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/17/Circolare-del-9-aprile-2024-n-17.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2024/17/Circolare-del-9-aprile-2024-n-17.pdf)

OCSE<sup>1</sup>

# Anti-Corruption and Integrity Outlook 2024

L'Outlook del 2024 dell'OCSE sull'Anti-Corruzione e l'Integrità punta a sostenere gli sforzi dei paesi membri nel combattere sia la corruzione che difendere l'integrità. Basandosi sui dati degli indicatori di integrità pubblica dell'OCSE, l'analisi evidenzia l'efficacia degli elementi per l'integrità dei paesi e indica anche le opportunità di miglioramento. Lo studio inoltre esamina come le principali sfide globali, quali: la transizione verde, l'intelligenza artificiale e la digitalizzazione, le ingerenze estere e la cosiddetta corruzione strategica, possano aumentare la pressione sugli elementi di anticorruzione e di integrità dei paesi, soprattutto dove sono più deboli.

L'Outlook affronta anche il modo in cui le carenze nei sistemi di anticorruzione e di integrità possono ostacolare o addirittura bloccare il modo di reagire dei paesi a queste importanti sfide.

La corruzione ha infatti un impatto negativo sulla prosperità e sulla democrazia dei paesi, aumenta le disuguaglianze e indebolisce la crescita economica, erode la resilienza e il corretto funzionamento delle democrazie e riduce la fiducia nei Governi.

Negli ultimi anni i paesi OCSE hanno rafforzato i propri quadri di riferimento di integrità e di lotta alla corruzione. Questi quadri di riferimento stanno diventando sempre più completi e sofisticati (ora il 71% dei paesi OCSE ha una strategia in atto), ma tuttavia, secondo gli standard dell'OCSE, il sistema di implementazione di alcuni di questi è ancora inadeguato e deve essere migliorato in aree cruciali, il che significa che i paesi non stanno mitigando i rischi di corruzione così come potrebbero.

Pertanto, i paesi membri soddisfano in media il 76% dei criteri OCSE per le normative sui conflitti

di interessi, ma solo il 40% dei criteri in termini di attuazione. Allo stesso modo, soddisfano in media il 67% dei criteri OCSE per la gestione del rischio e l'audit, ma solo il 33% dei criteri per l'attuazione.

Le strategie anti-corruzione e di integrità hanno lo scopo di promuovere questa cultura nella società, prevedendo elementi atti a ridurre i rischi di corruzione nelle società pubbliche e private, nelle imprese a partecipazione statale e nei partenariati pubblico-privati, essendo attori importanti dell'intera società. L'Outlook dell'OCSE del 2024 fa presente che questi attori hanno aree ad alto rischio di corruzione, ma solo 18 paesi OCSE mitigano i rischi di corruzione in tali ambiti.

L'analisi dell'OCSE evidenzia inoltre che la corruzione aggrava le disuguaglianze e indebolisce la crescita economica influenzando sul PIL con un impatto sugli investimenti, sulla concorrenza e sull'imprenditorialità, nonché incide su elementi chiave per lo sviluppo della produttività, tra cui l'innovazione e la diffusione di nuove tecnologie, e sulle decisioni di investimento pubbliche e private e sulla qualità dell'ambiente.

Entrando più in dettaglio nelle analisi dello studio, risulta che sebbene la maggior parte dei paesi OCSE adotti un approccio strategico alla lotta alla corruzione e all'integrità, il tasso medio di attuazione delle attività pianificate è pari al 67%, indicando che circa un terzo di queste azioni non vengono realizzate.

Allo stesso modo, le normative sulla gestione del rischio e sul controllo interno sono generalmente adeguate, ma in pratica solo pochi paesi OCSE svolgono sistematiche valutazioni del rischio. Inoltre, pur disponendo di norme rigorose sul conflitto di interessi, i paesi OCSE hanno

<sup>1</sup> L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) conta attualmente 38 paesi membri.

implementato, in media, solo il 40% dei criteri standard di questo settore ed inoltre vengono raramente applicate le sanzioni per la mancata conformità ai criteri.

Lo studio evidenzia che sebbene alcuni aspetti dei quadri normativi anti-corruzione e di integrità, come la divulgazione degli elementi chiave, abbiano livelli di attuazione relativamente elevati, esiste però un divario significativo in diversi settori. Nel complesso, i paesi OCSE soddisfano in media il 61% dei criteri standard per la regolamentazione, ma il tasso di attuazione scende al 44%, con un conseguente divario di 17 punti percentuali. Questo divario significa che gli effetti previsti dai quadri legislativi e regolamentari non vengono realizzati, ostacolando la capacità dei paesi di mitigare efficacemente i rischi di corruzione.

Inoltre, in molti paesi OCSE non vengono raccolti in modo completo dati e informazioni sulla messa in pratica della lotta alla corruzione ed integrità. Ad esempio, molti paesi OCSE non raccolgono i dati degli audit sui bilanci nazionali o sul rispetto delle raccomandazioni dei revisori interni (sono solo 12 i paesi OCSE che raccolgono dati per determinare se le raccomandazioni formulate dai revisori interni siano applicate). Inoltre, molti paesi, compresi quelli con i cosiddetti “periodi obbligatori di riflessione” (cooling-off periods), non tengono traccia delle attività intraprese, successivamente alla fine del rapporto di lavoro, dai titolari di cariche pubbliche, rendendo difficile garantire il rispetto delle regole, nonostante i potenziali rischi di conflitto di interesse.

Infatti i cosiddetti “periodi di riflessione” temporanei per funzionari pubblici ed i lobbisti, impedendo loro di assumere immediatamente funzioni che determinino un contatto con il loro ex datore di lavoro, possono aiutare a ridurre i rischi pur essendo, secondo l’Outlook OCSE, un prezioso scambio di conoscenze tra il settore pubblico e quello privato. 19 paesi OCSE hanno introdotto periodi di “riflessione obbligatori” per i titolari di cariche pubbliche, ma solo 2 paesi hanno istituito i periodi di riflessione per i lobbisti

prima che possano assumere cariche pubbliche. Solo 9 paesi OCSE raccolgono dati sulla frequenza con cui negli ultimi cinque anni i Ministri hanno assunto incarichi in una struttura privata che opera nella loro precedente area di responsabilità, mentre solo 8 paesi raccolgono gli stessi dati per i funzionari pubblici di alto rango.

Questa lacuna nella raccolta dei dati ed informazioni ostacola la capacità di monitorare l’efficacia delle politiche e dei processi, ed il loro impatto sui rischi di corruzione e sull’integrità. Infatti, il 60% dei paesi OCSE non controlla l’attuazione delle proprie strategie anticorruzione ed integrità, evidenziando un notevole divario nel monitoraggio. Incrementare quindi la raccolta dei dati è essenziale per migliorare il monitoraggio e la valutazione dei sistemi e ottenere sensibili miglioramenti. Sebbene gli indicatori di integrità pubblica dell’OCSE stiano colmando questa lacuna di dati, lo studio indica che è fondamentale rafforzare gli sforzi di raccolta dati a livello nazionale.

Infine, oltre a migliorare l’attuazione, la raccolta dati ed il monitoraggio, è necessario ampliare il campo d’azione delle attività contro la corruzione e l’integrità. Infatti, in molti paesi OCSE le strategie nazionali anticorruzione e integrità continuano a concentrarsi su ambiti tradizionali, quali la gestione delle risorse umane, gli appalti pubblici, le frodi, il controllo interno e la gestione del rischio, mentre ora è necessario affrontare i rischi emergenti come quelli derivanti dalla transizione verde. L’Outlook 2024 indica infatti che un maggiore coinvolgimento tra governo e imprese per la transizione verde aumenta i rischi, rendendo necessario un approccio più proattivo. Inoltre, sfruttare l’intelligenza artificiale quale strumento chiave anti-corruzione può migliorare le attività di contrasto, ed i paesi OCSE devono prendere in considerazione e con urgenza anche le attività derivanti dall’estero e i rischi di corruzione strategica per una efficace lotta alla corruzione e all’integrità.

È fondamentale, infine, secondo lo studio dell’OCSE, adeguare i quadri di integrità da applicare sulle politiche e pratiche di lobby, sul

conflitto di interessi e sulla finanza politica per salvaguardare la prosperità e i sistemi democratici dei paesi OCSE.

Per una più completa analisi dell'Outlook 2024 dell'OCSE si allega il link dello studio.

## **FONTI**

**OCSE, ARAN e Coordinamento nazionale dirigenti CISL FP**

## **DOCUMENTI**

**Outlook 2024 OCSE**

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/968587cd-en/index.html?itemId=/content/publication/968587cd-en>



# wow



e'arrivata  
la nuova app  
Cisl  
Funzione pubblica

**Ci trovi su**



**Entra  
a far parte  
della nostra community!  
News, servizi esclusivi, convenzioni  
e le polizze disponibili per i nostri iscritti**