

Newsletter



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



5

Maggio
2024

In questo numero parliamo di

**Maggio
2024**

-
1. INTERVENTO DI ANGELO MARINELLI, SEGRETARIO NAZIONALE DELLA CISL
FUNZIONE PUBBLICA
DIRIGENZA PUBBLICA E RELAZIONI SINDACALI: QUALI PROSPETTIVE

 2. MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE – ENTI LOCALI – PROGETTI PNRR

 3. ANCI
**ON LINE IL QUADERNO OPERATIVO SUL RISPETTO DEI TEMPI
PAGAMENTO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

 4. DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE
90 MILIONI DI EURO PER LA DIGITALIZZAZIONE DELLA PA

 5. CORTE DEI CONTI/1
**POCO EFFICACE LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEI DIPENDENTI PA**

 6. CORTE DEI CONTI/2
**RELAZIONE SEMESTRALE PNRR: ATTUAZIONE IN LINEA
CON LA PROGRAMMAZIONE. IN FASE INIZIALE LA SPESA**

 7. ANAC
**PRECISAZIONI SUL RUOLO DI ANAC E DEL RPCT NELL'ACCERTAMENTO
DELLE IPOTESI DI INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ**

 8. FORMEZ
AL VIA “PA OK! INSIEME PER CREARE VALORE PUBBLICO”

IL CCNL DIRIGENZA DELLE FUNZIONI LOCALI 2019-2021

CONVEGNO ORGANIZZATO DAL COMUNE E DALLA CAMERA DI COMMERCIO
DI PADOVA, 16 MAGGIO 2024, SALA PALADIN PALAZZO MORONI

Dirigenza pubblica e relazioni sindacali: quali prospettive

Intervento di **Angelo Marinelli**, *Segretario Nazionale della CISL Funzione Pubblica*

Sul campo delle relazioni sindacali va detto che il CCNL dell'Area delle funzioni locali 2019-2021 si muove in continuità con quello 2016-2018, cercando di mettere ordine in una situazione di affastellamento della disciplina legislativa della dirigenza pubblica non sempre armonica e coerente. Normativa che si muove, da un lato, verso l'applicazione della privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico alla figura dirigenziale; dall'altro verso l'estromissione dall'ambito regolamentare della contrattazione collettiva anche aspetti riconducibili dalla disciplina del rapporto di lavoro, quando correlati a provvedimenti o a scelte direttamente riconducibili agli organi di vertice degli enti e delle amministrazioni; in altre parole si assiste - con periodicità dovuta alle diverse impostazioni politiche - ora alla volontà di espandere la legge a danno della contrattazione collettiva, come è accaduto dal D. lgs. 150/2009 in avanti, ora al timido tentativo di blindare il ruolo dell'autonomia collettiva, almeno nel campo della disciplina del rapporto di lavoro pubblico, anche se è evidente come vi siano aspetti dove l'unilateralità delle scelte politiche e gestionali, incide pesantemente sulla disciplina del rapporto di lavoro pubblico. Si verifica, dunque, inevitabilmente, un conflitto fra diritto del lavoro e diritto sindacale, da una parte, e determinazioni organizzative dall'altra, che finiscono per assumere più i contorni e le caratteristiche di una regolamentazione tipica del lavoro pubblico non contrattualizzato.

Da questo punto di vista il contratto è intervenuto sia per mettere un argine agli ormai inaccettabili ed incomprensibili ritardi di apertura delle trattative per i contratti integrativi, sia di prevedere forme di partecipazione come il confronto e l'Organismo paritetico per l'innovazione che consentono comunque alla rappresentanza della dirigenza di aver voce in capitolo su tutta una serie di aspetti e di scelte gestionali che impattano pesantemente sulla gestione del rapporto di lavoro, senza trasformare i relativi atti e/o materie in atti e/o materie disciplinabili dalla contrattazione collettiva.

1 Dal primo punto di vista si è previsto che la sessione negoziale venga avviata entro il primo quadrimestre dell'anno, che il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è di 30 giorni eventualmente prorogabili su talune materie. Sempre in materia di contrattazione integrativa è stata inoltre prevista la possibilità di prevedere l'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di specifici incarichi previsti dalle norme, ad esempio, quali quelle relative al responsabile della prevenzione e corruzione, transizione digitale e DPO. Per i Segretari comunali e provinciali il CCNL 2019-2021 prevede il superamento della contrattazione integrativa, in considerazione della scissione fra il datore di lavoro (Ministero dell'Interno) e gli enti titolari della gestione del rapporto di lavoro, al fine di recuperare un rapporto più diretto e stringente fra enti locali e segretari nella determinazione della retribuzione ac-

segue

cessoria. Su quest'ultimo versante, va detto, il processo è solo avviato, stanti i vincoli al trattamento economico accessorio pur presenti nel contratto, a tutela degli obiettivi di finanza pubblica, che finiscono per operare ben oltre il rispetto della compatibilità dei bilanci degli enti e oltre il tetto derivante dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017. Per quanto riguarda i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi del ruolo non sanitario del S.S.N. restano, limitatamente alle relazioni sindacali, i noti problemi derivanti dall'affidamento e revoca degli incarichi "multiaccesso", generata dalle norme del CCNL dei medici e dei dirigenti sanitari. Tale CCNL, infatti, definisce che le Direzioni strategiche possano conferire incarichi che per le loro caratteristiche abbiano natura trasversale anche a dirigenti appartenenti a più ruoli del servizio sanitario nazionale (quali siano queste caratteristiche, però, non è dato saperlo, col risultato di aumentare a dismisura la discrezionalità degli organi di vertice). Tutte le OO.SS. al tavolo hanno, senza fortuna, provato a porre un argine ad una norma definita da un CCNL la cui disciplina del rapporto di lavoro non riguarda i dirigenti P.T.A. ma sui quali, inevitabilmente, finisce per impattare.

2 Dal secondo punto di vista il CCNL 2019 – 2021 rafforza gli strumenti della partecipazione sindacale, per quanto possibile, stante l'art. 6 del D.Lgs 165/01 che relega alla sola informazione sindacale le materie relative all'organizzazione degli uffici. Non si può qui ignorare una contraddizione con quanto previsto dall'art. 5 del medesimo provvedimento legislativo (D. Lgs 165/01) nella parte in cui stabilisce che *"la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione"* ove previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Parte finale del periodo che pur sembrerebbe lasciar spazio alla contrattazione di definire forme di partecipazione sindacali ulteriori e diverse

rispetto alla mera informazione anche in materia di organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

In materia di partecipazione sindacale, il CCNL 2019-2021 agisce in tre direzioni specifiche:

- confermando le materie oggetto di confronto definite dal CCNL 2016 – 2018, ad esempio in materia di criteri e procedure sul conferimento degli incarichi, criteri sulla graduazione delle posizioni, anche in riferimento alla graduazione delle retribuzioni di posizione e criteri sul sistema di valutazione, anche in relazione all'erogazione della retribuzione di risultato;
- rafforzando l'OPI, sia prevedendo che in caso di mancata costituzione laddove previsto le relative materie diventino oggetto di confronto; sia prevedendo che l'obbligo della sua istituzione scatti nelle amministrazioni con almeno 6 unità di personale dirigenziale;
- introducendo il confronto su tutti gli aspetti inerenti le scelte organizzative del rapporto di lavoro svolto in modalità agile e da remoto.

La Cisl Fp resta convinta che rivitalizzare la partecipazione sindacale rappresenti uno strumento utile che, pur non dotato del potere di determinazione negoziale, consente comunque di contrastare i rischi di arbitarietà derivanti dalle determinazioni unilaterali dell'amministrazione che possono compromettere i principi di trasparenza e buon andamento della gestione. D'altronde, la via italiana al recupero di produttività tramite l'aumento della flessibilità esterna (con l'eccessivo ricorso al lavoro a tempo determinato), la saturazione dei tempi di lavoro (aumento dei ritmi e dei carichi lavorativi) e le crescenti responsabilità "extra contrattuali" ed "extra gestionali", derivanti da vincoli "esterni" di natura legislativa, quasi sempre dovuti alle esigenze di risanamento dei conti pubblici (ben oltre la quadratura, pur necessaria, dei bilanci pubblici) hanno mostrato limiti evidenti.

Solo un deciso sforzo di innovazione nei sistemi organizzativi e gestionali può rilanciare la competitività del sistema delle pubbliche amministrazioni e appare a chi scrive illusorio pensare di cambiare l'organizzazione del lavoro e degli

segue

uffici senza un rafforzamento della partecipazione, nelle forme collettive ed individuali, dei dirigenti ai processi che sono chiamati a realizzare. Nelle realtà aziendali del settore privato, dove sono state introdotte pratiche di coinvolgimento partecipativo avanzate nella gestione dei processi produttivi e delle persone, sia collettive (bilateralità, formazione, partecipazione organizzativa ed economica, welfare contrattuale) che individuali (coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nei processi di qualità e nella conoscenza dei processi e della soluzione dei problemi, flessibilità degli orari di lavoro, lavoro a distanza), sono stati realizzati incrementi significativi della produttività, economie di scala ed organizzative con conseguente riduzione dei costi di produzione dei servizi.

Considerando che a partire dal d.lgs 29/1993 il principio che ispira ogni riforma del pubblico impiego è quello della progressiva convergenza tra lavoro pubblico e lavoro privato (principio rinvenibile anche nel vigente art. 1, comma 1, lettera c) del Testo Unico che cita espressamente la finalità di applicare al lavoro pubblico *condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato*) è opportuno riconoscere formalmente e valorizzare quelle prassi di partecipazione che già si sviluppano nelle amministrazioni come iniziative spontanee dal basso.

Sul bilancio deludente delle politiche di incentivazione della produttività nel pubblico impiego pesa la marcata sfiducia nei confronti tanto della dirigenza pubblica, quanto dell'attore sindacale, che ha caratterizzato costantemente la produzione legislativa in materia di ordinamento del lavoro dalla fine del primo decennio del nuovo millennio ad oggi. A farne le spese è stata l'autonomia collettiva e la partecipazione dei lavoratori, dirigenti e non dirigenti, all'innovazione dei processi organizzativi e del lavoro nelle pubbliche amministrazioni. La partecipazione, in sintesi, rappresenta per la Cisl Fp un elemento funzionale a rafforzare il collegamento diretto fra la retribuzione accessoria e i meccanismi di incentivazione della qualità del lavoro.

La procedimentalizzazione e la regolazione prov-

vedimentale del lavoro della dirigenza pubblica, che ha toccato il suo apice con l'emanazione del D. Lgs 150/2009, ha trasformato la responsabilità dirigenziale da una responsabilità di prodotto ad una responsabilità di processo basata sul mero adempimento burocratico, con palesi e frequenti rischi di paralisi dell'azione amministrativa, visto che l'appello alla responsabilità del dirigente ha spesso coinciso con l'annacquamento dell'autonomia della sua funzione e del suo potere gestionale. Un modello insostenibile che, sotto l'alibi di una legalità formale, ha finito per generare inefficienza e antieconomicità strutturali, oltre che il noto problema della "paura della firma".

Resta necessario, a nostro avviso, passare da una «cultura dell'adempimento normativo» – che identifica la misurazione della performance e la valutazione del dirigente pubblico nel mero controllo di legittimità degli atti – ad una «cultura del servizio pubblico» – capace di misurare l'impatto del servizio, in termini di benefici per cittadini ed imprese.

Peraltro, rafforzare le materie oggetto di confronto e gli strumenti di partecipazione, diretti (fra i quali può essere menzionato anche il "mentoring") ed indiretti anche attraverso l'istituzione degli Organismi paritetici per l'innovazione, nelle materie relative all'organizzazione del lavoro (escluse quelle "nell'ambito degli uffici") può rappresentare il miglior antidoto contro i rischi di fidelizzazione della dirigenza rispetto alle funzioni di carattere politico amministrativo; fidelizzazione che può minare i principi di trasparenza e buon funzionamento delle pubbliche amministrazioni.

Come detto, rispetto al quadro precedente, i nuovi contratti, quello 2016-2018 e quello 2019-2021 segnano tratti di discontinuità, tuttavia non ancora sufficienti a imprimere un vero cambio di passo in tale direzione.

Neppure l'atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL del personale comparto delle funzioni locali 2022-2024, recentemente adottato dal Comitato di settore, sembra indicare la volontà di andare verso una direzione diversa rispetto a

segue

quella percorsa negli ultimi due decenni. Al paragrafo 6,1 si legge, infatti che *“In considerazione dell’indicazione contenuta nell’Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024, secondo cui: resta fermo che, anche in sede di contrattazione integrativa, sono sottratte alla contrattazione collettiva le materie relative alle determinazioni per l’organizzazione degli uffici, le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, l’articolazione dell’orario di lavoro, comprese turnazioni e reperibilità, nonché l’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici, dovranno essere adottate misure utili ad impedire che la contrattazione sull’utilizzo del fondo risorse decentrate si traduca in una contrattazione sull’operatività degli istituti organizzativi richiamati”*. Tale impostazione non solo appare, a giudizio di chi scrive, non condivisibile, ma appare anche “antisindacale” e contra legem, in quanto gli estensori dell’atto di indirizzo sembrano dimenticare che la disciplina del rapporto di lavoro e la corresponsione del trattamento economico sono elementi naturali della contrattazione collettiva del rapporto di lavoro privatistico in base al D. Lgs 165/01 e che lo spazio della autonomia collettiva può essere limitato solo in virtù di norme di legge (principio richiamato dal medesimo art. 40 del D.Lgs 165/01).

E se i vincoli di legge, in virtù dei principi richiamati dall’art. 81 della Costituzione (*“Lo Stato assicura l’equilibrio tra le entrate e le spese del proprio bilancio, tenendo conto delle fasi avverse e delle fasi favorevoli del ciclo economico”*) appaiono sufficienti a porre limiti e tetti di spesa o al trattamento accessorio che si riverberano sulla stessa autonomia collettiva, nessuna limitazione alla sua potestà e alla sua operatività può essere, invece, dettata da un atto di indirizzo o da una volontà politica che non trovi corrispondenza in norme di legge.

Come risulta, peraltro, dalla storia di questi anni, l’estromissione dall’organizzazione del lavoro delle relazioni sindacali (nelle sue diverse forme partecipative “extra contrattuali”, dalla concertazione al confronto), non ha generato evidenti miglioramenti dell’organizzazione del lavoro e

recuperi di produttività. Questo perché le continue revisioni della disciplina legislativa in materia di dirigenza, dal Dlgs 29/93 al D. lgs 150/2009, non hanno affrontato il cuore del problema che è costituito dall’ambiguo rapporto fra autorità politica e dirigenza.

La contrattualizzazione di una figura così integrale come quella dirigenziale, che pure dispone di responsabilità e vincoli esterni al contratto, non sempre riconducibili all’esercizio del potere privatistico del datore di lavoro, per poter disciplinare compiutamente il rapporto di lavoro dei dirigenti non può rimanere senza opportuni strumenti di regolazione ed intervento che consentano l’integrale ed effettiva applicazione dei principi richiamati dal comma 1, dell’articolo 19 del D. lgs 165/01 (a verifica dei quali spesso non rimane che esperire il diritto di accesso agli atti, che si concreta con l’esame documentale degli atti amministrativi detenuti dall’ente).

Senza strumenti che assicurino l’effettività delle norme e sanzioni adeguate in caso di mancato rispetto, i medesimi principi richiamati dalle norme del CCNL in materia di confronto sulle procedure e sui criteri di conferimento degli incarichi, restano sterili o solo parzialmente efficaci: sono, infatti, sempre più evidenti le conseguenze che derivano dalla cesura che sovente si verifica fra il ruolo del dirigente pubblico e l’incarico ad esso assegnato. Una discontinuità che sovente si risolve nella “fidelizzazione” della dirigenza nei confronti degli organi nominanti, in altre parole della politica.

Il rapporto fiduciario fra politica e dirigenza finisce, così, per annacquare proprio lo stesso principio di distinzione funzionale fra indirizzo politico - amministrativo da un lato e gestione dall’altro.

Questo aspetto è addirittura peggiorato con la legge 148/2011 che ha introdotto l’ipotesi di revoca anticipata dell’incarico, rispetto alla sua naturale scadenza, sulla base di “motivate esigenze organizzative”, finendo per sganciare la responsabilità (e la conferma degli incarichi) dal raggiungimento degli obiettivi. Le motivazioni di queste “riorganizzazioni”, ben inteso, non

segue

interesserebbero la disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti, non fosse che spesso l'esercizio della discrezionalità nel conferimento degli incarichi sembra tradursi in arbitrio, mosso più che dalla valutazione dello stile direzionale e manageriale o dalle competenze professionali richieste per l'esercizio del medesimo incarico, da valutazioni che sembrano maggiormente orientate al consolidamento del rapporto fiduciario fra l'organo nominante e il dirigente scelto. Per porre almeno un parziale argine a questo problema o alle conseguenze che esso genera, i contratti collettivi nazionali di lavoro delle aree dirigenziali, relativi alle tornate 2016 - 2018 e 2019 - 2021 hanno previsto tanto il confronto sulle procedure e i criteri di conferimento degli incarichi, quanto una clausola di salvaguardia economica che scatta in caso di riorganizzazione con attribuzione di un incarico a cui corrisponde una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.

Nel primo asse di intervento si collocano le norme contrattuali che prevedono il confronto *“sulle procedure e i criteri in materia di incarichi di funzioni dirigenziali”*, così come il confronto sui criteri relativi alla graduazione delle posizioni dirigenziali, *“correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità”*.

Quindi delle due l'una: se ci muoviamo in ambito privatistico il contratto collettivo deve poter disporre di strumenti di effettività dei diritti e delle tutele in esso richiamati; se ci muoviamo in ambiti provvedimentali, più simili al rapporto di lavoro non contrattualizzato, deve venire meno l'esercizio della discrezionalità nell'attribuzione degli incarichi che non risulti ancorato (in modo sostanziale e non solo formale) agli obiettivi, alle procedure e ai criteri richiamati dall'art 19 del D. Lgs 165/01 o dall'art. 34 del titolo II del CCNL dell'Area delle funzioni locali 2019 2021.

A giudizio di chi scrive, è auspicabile ed opportuno, per le ragioni sopra illustrate, che - fermo restando che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito de-

gli uffici competano in via esclusiva agli organi preposti alla gestione, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro - siano allargati gli spazi della partecipazione sindacale, con la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di prevedere forme di partecipazione superiori a quelle della sola informazione (modificando opportunamente a tale scopo l'art. 6 del D. lgs 165/01) sui criteri e le procedure che informano atti relativi alla gestione direttamente connessi alla disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riguardo al Piano triennale dei fabbisogni, ai piani formativi, al ciclo della performance, agli atti di riorganizzazione del lavoro negli uffici. Ciò consentirebbe un maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali del personale dirigente e non, fermo restando l'assunzione delle relative determinazioni, in via esclusiva, da parte del datore di lavoro, esperita la fase di confronto sindacale.

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

Incentivi per funzioni tecniche Enti locali – Progetti PNRR

Al Ministero Infrastrutture e dei Trasporti è stato sottoposto il seguente quesito: “Articolo 8 comma 5 del D.L. 13/2023 convertito con Legge 41/2023. Richiesta. Com’è noto l’articolo 8 comma 5 del D.L. 13/2023 convertito con Legge 41/2023, consente, inter alios, agli enti locali di erogare, relativamente ai progetti PNRR, l’incentivo di cui all’articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto, in deroga al limite di cui all’articolo 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017, previa integrazione dei rispettivi regolamenti e definizione dei criteri in sede di contrattazione decentrata integrativa. Poiché il nostro Ente intende avvalersi di tale facoltà, si chiede, in caso di progetti solo parzialmente finanziati da risorse derivanti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, se l’incentivo da riconoscere ai dirigenti debba essere riproporzionato in relazione all’effettiva incidenza del contributo PNRR sul quadro economico dei lavori ovvero se sia possibile fare riferimento all’importo complessivo della singola opera, includendovi anche la quota parte finanziata con risorse proprie dell’Amministrazione (es: avanzo di amministrazione, mutui passivi, ecc.)”. Si riporta il parere n. 2385 del 17/04/2024 del MIT in merito: “Con riferimento al quesito posto, si evidenzia che è consentito riconoscere al personale di qualifica dirigenziale coinvolto negli interventi finanziati con fondi PNRR l’incentivo di cui all’articolo 113 del D.Lgs. 50/2016, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 8 comma 5 del D.L. 13/2023 convertito con Legge 41/2023, in deroga al limite di cui all’articolo 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017. La predetta disposizione, tuttavia, con riguardo al quantum da riconoscere, non fa riferimento all’effettiva incidenza del contributo PNRR, ma si riferisce al solo incentivo così complessivamente

determinabile “in deroga al limite di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75”.

Si ricorda che, per gli appalti PNRR-PNC, ogni riferimento al d.lgs.50/2016 dovrà intendersi come riferito alle corrispondenti previsioni del d.lgs. 36/2023, con la conseguenza che ai dirigenti si applicherà la disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche contenuta all’art.45 del d.lgs. 36/2023, fino al 2026.

FONTE

Ministero delle Infrastrutture
e dei Trasporti e ARAN

DOCUMENTI

Parere MIT n. 1922 del 26/02/2024

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/05/parere-mit-26022024-1922.pdf>

Parere MIT n. 2385 del 17/04/2024

<https://www.serviziocontrattipubblici.com/Sup-portogiuridico/Home/QuestionDetail/2385>

ANCI

On line il Quaderno operativo sul rispetto dei tempi pagamento e valutazione della performance

È disponibile on line il Quaderno operativo ANCI n. 49, dal titolo “*Rispetto dei tempi di pagamento: interventi organizzativi e modalità di misurazione e valutazione della performance*”. Il Quaderno, a cura di Stefania Dota, Gianpiero Zaffi Borgetti e Michele Solla, affronta, a seguito dell’approvazione della legge 29 aprile 2024 n. 56, di conversione del decreto-legge 2 marzo 2024 n.19, i due temi chiave della nuova disciplina sul rispetto degli obblighi dei tempi di pagamento: la performance individuale e le modalità di rispetto dei tempi di pagamento. Le interconnessioni fra i due temi sono determinanti ai fini del riconoscimento dell’indennità di risultato spettante ai dirigenti e delle sanzioni. In particolare vengono approfondite le novità introdotte dall’articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito nella legge 21 aprile 2023, n. 41, fornendo anche strumenti operativi rispetto alla costruzione degli obiettivi di performance.

FONTI

<https://www.anci.it/rispetto-tempi-di-pagamento-e-misurazione-performance-on-line-il-quaderno-anci/>

DOCUMENTI

Quaderno operativo ANCI n.49

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/49-quaderno-rispetto-tempi-pagamento-2024.pdf>

DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE

90 milioni di euro per la digitalizzazione della PA

Il Dipartimento per la Trasformazione digitale stanziava ulteriori 90 milioni di euro per la digitalizzazione della PA. 50 milioni di euro vengono stanziati per favorire l'adesione a SEND, la piattaforma finanziata dal PNRR per la digitalizzazione delle notifiche a valore legale. All'app IO vengono destinati altri 30 milioni di euro, con un nuovo Avviso pubblico per i Comuni. Al sistema di pagamento pagoPA sono infine dedicati 10 milioni di euro, con beneficiarie dell'Avviso diverse tipologie di PA: Regioni e Province autonome, Aziende sanitarie locali e ospedaliere, Università, Enti di ricerca e AFAM.

FONTE

<https://innovazione.gov.it/notizie/comunicati-stampa/pa-digitale-2026-nuova-spinata-per-gli-avvisi-pnrr-dedicati-alla-digitalizzazione/>

DOCUMENTI**Gli Avvisi**

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/Pa_digitale2026_avvisi

CORTE DEI CONTI/1

Poco efficace la valutazione della performance dei dipendenti PA

Il controllo eseguito sulle premialità riconosciute ai dipendenti delle PA centrali nel triennio 2020-2022 evidenzia la “diffusa indicazione di obiettivi particolarmente bassi e autoreferenziali, oltre alla scelta di indicatori di performance poco sfidanti”. È quanto rileva la Corte dei conti nell’analisi, intitolata “Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente”, approvata con Delibera n. 62/2024/G del 13 maggio 2024, che la Sezione centrale di controllo sulla gestione delle amministrazioni dello Stato ha condotto sull’effettività del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, previsto dal decreto legislativo n. 150/2009.

L’indagine della Corte dei Conti sul triennio 2020-2022 indica innanzitutto che gli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance sono tangibile espressione della “Amministrazione di risultato”. Il problema del risultato ha, quale retroterra, secondo la Corte, “la promozione dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, a propria volta corollari delle teorie del New Public Management, che hanno favorito l’applicazione al settore pubblico di approcci gestori di stampo privatistico e del New Public Financial Management, che ha ispirato l’adeguamento dei sistemi contabili al principio di accountability e, con questo, la trasparente rilevazione dei fatti gestionali specie nei loro profili economico-patrimoniali”.

L’indagine fa inoltre presente che è dal “ciclo di gestione della performance che è, dunque, necessario partire per inquadrare la fisionomia e le istituzionali funzioni degli Organismi Indipendenti di Valutazione. Il ciclo è teso a garantire le corrette misurazione e valutazione della performance; misurazione e valutazione a loro volta preordinate

al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati delle Amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”.

Si fa inoltre presente, in premessa, che “i meccanismi premiali devono essere disciplinati e utilizzati in modo oculato, affinché stimolino realmente l’efficienza. La loro efficacia deve essere verificata tramite la definizione di obiettivi monitorabili, di indicatori di performance specifici, di un processo di valutazione dei risultati e del relativo premio al merito”.

In relazione alle “segnalazioni pervenute (e comunque ai dati che, anche in difetto di segnalazioni, la Sezione ha ritenuto di autonomamente reperire con apposita istruttoria), la Delibera della Corte dei Conti fa presente che è risultata diffusa l’indicazione di obiettivi particolarmente bassi (e autoreferenziali) insieme all’opzione per indicatori di performance altrettanto poco sfidanti; cosa che ha comportato l’appiattimento verso l’alto delle valutazioni del personale (del tutto prevalente risulta l’attribuzione della classe di punteggio massima sia alla dirigenza sia al personale delle aree funzionali) e il conseguente riconoscimento di premialità in assenza degli adeguati presupposti meritocratici che le avrebbero, a rigore, giustificate”.

Sempre secondo l’indagine è altresì emerso il carattere non uniforme delle classi di punteggio adottate dalle singole Amministrazioni (oppure si sono adottato giudizi – eccellente, ottimo,

adeguato e non adeguato – in luogo di punteggi numerici); cosa che ha reso e rende non agevole la comparazione tra le suddette pp.aa., in assenza di omogenei parametri di misurazione.

Da quanto detto risulta quindi, secondo la Corte, *“un sistema di valutazione della performance non sufficientemente efficace, siccome inidoneo a misurare, in modo uniforme e appieno adeguato, la qualità delle prestazioni dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche”*.

Nelle conclusioni la Corte dei Conti fa presente che *“obiettivi e classi di punteggio rimessi alla stessa dirigenza che deve essere valutata, in un quadro di notevole differenziazione di ciascun Ministero dall’altro, non sembrano coerenti con la funzione di un unitario sistema di valutazione della performance. Emerge la necessità di meccanismi premiali che, in linea con la teoria degli incentivi propria dell’analisi economica, risultino realmente efficaci, ai fini della piena promozione della buona amministrazione. L’efficacia dei suddetti deve essere verificata attraverso obiettivi monitorabili, non senza l’adeguato coinvolgimento degli utenti esterni nell’iter di valutazione”*. Inoltre *“l’adeguatezza della valutazione non può che dipendere dalla uniformità dei parametri adottati; dalla completa misurazione della performance di tutti i dipendenti – di livello dirigenziale e non – delle singole Amministrazioni; dall’adozione di una tempistica celere e coerente con il ciclo di programmazione economico-finanziaria”*. Infine, alle Amministrazioni centrali la Delibera della Corte *“raccomanda, al contempo, insieme al rigoroso rispetto degli adempimenti del ciclo di gestione della performance, la fissazione di obiettivi e indicatori di performance di adeguate qualità e significatività, che correttamente promuovano l’efficace ed efficiente gestione della cosa pubblica”*.

Per approfondimenti si allega con link la Delibera n. 62/2024/G della Corte dei Conti.

FONTE

Corte dei Conti e Coordinamento nazionale dirigenza Cisl FP

DOCUMENTI

<https://www.corteconti.it/Download?id=12ac7a90-166b-4380-9333-88270de1b621>

CORTE DEI CONTI/2

Relazione semestrale Pnrr: attuazione in linea con la programmazione. In fase iniziale la spesa

DA ILSOLE24ORE.COM DEL 14 MAGGIO 2024

Nel primo semestre 2024 l'attuazione del Pnrr sta proseguendo in linea con la programmazione. È quanto emerge dalla Relazione semestrale Pnrr della Corte dei conti, secondo cui "sulla base delle rilevazioni di metà marzo, tra gli obiettivi ancora da conseguire le Amministrazioni titolari assegnavano solamente a 2 scadenze un grado di complessità attuativa alto". Emerge inoltre che sono 15 gli investimenti per i quali sono state segnalate difficoltà attuative (il 7% delle misure da completare). Per quanto riguarda la spesa, "in poco più della metà delle misure censite" nella relazione, il tasso di attuazione rispetto al cronoprogramma si colloca "in una fase ancora iniziale (con un tasso inferiore al 15% e in media fermo al 3%)", nonostante gli attuatori abbiano ricevuto pagamenti molto superiori al cronoprogramma di spesa 2020-2023. Secondo la Corte, questo potrebbe essere dovuto a una concentrazione della spesa nella seconda parte del piano o a problematiche attuative di altro tipo, come le procedure amministrative.

FONTI

<https://www.ilsole24ore.com/art/corte-conti-primosemestre-attuazione-pnrr-e-linea-AFQRh4zD>

ANAC

Precisazioni sul ruolo di ANAC e del RPCT nell'accertamento delle ipotesi di inconferibilità/incompatibilità

In base a quanto stabilito dall'articolo 15 del Decreto legislativo n.39 del 2013, spetta ai Responsabili Anticorruzione (Rpct) curare il rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. Attraverso il Comunicato del Presidente del 23 aprile 2024, l'Autorità nazionale anticorruzione ribadisce però, di poter sempre esercitare, nella sua qualità di Autorità di garanzia e controllo, un generale potere di vigilanza sul rispetto delle disposizioni del citato decreto, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi, secondo quanto disposto dall'art. 16.

“Tenuto conto di tale riparto di competenze, spetta dunque ad Anac, in ultima istanza – si legge nel Comunicato – anche il potere di vigilare sulla corretta applicazione dello stesso articolo 15 (che disciplina i poteri, le azioni e le attribuzioni del Responsabile Rpct, ivi compreso il dovere di segnalare all'Autorità i casi di possibile violazione della normativa)”.

Viene evidenziato inoltre che questo vale sia nei casi in cui il procedimento di contestazione sia stato avviato internamente all'ente dall'Rpct, sia nei casi in cui sia stato avviato d'ufficio da Anac. *“Ciò comporta – conclude il Comunicato – che le valutazioni dell'Autorità contenute nei propri atti di accertamento superano quelle errate eventualmente compiute dai RPCT dei singoli enti”.*

FONTI

<https://www.anticorruzione.it/-/news.10.05.24.comunicato.rpct>

DOCUMENTI

<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-23-aprile-2024>

FORMEZ

Al via “Pa OK! Insieme per creare valore pubblico”

Ha preso il via “Pa OK! Insieme per creare valore pubblico”, il Contest voluto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e attuato dal Formez PA, con il contributo scientifico della SDA Bocconi School of Management. Il Contest rientra nell’ambito dei progetti PNRR e si propone di promuovere le best practice di rafforzamento esterno e interno della capacità amministrativa in sette differenti aree d’azione: efficientamento energetico; sostenibilità e transizione ecologica; digitalizzazione; innovazione sociale, inclusione, fragilità; lavoro e sviluppo economico; innovazione gestionale; semplificazione amministrativa.

Le Pa centrali e locali hanno tempo fino al prossimo 2 settembre per inviare le proprie candidature attraverso la piattaforma www.paok.formez.it.

Il progetto prevede cinque incontri territoriali a Roma, Palermo, Napoli, Milano e Cagliari, cinque webinar tecnici sul tema del project management e sette seminari tematici.

I vincitori riceveranno la menzione “Campione di innovazione Premio PA OK! 2024”. È prevista anche una menzione riservata ai progetti più votati dai cittadini: “Eccellenza per cittadini Premio Pa OK! 2024”.

FONTE

<https://www.formez.it/notizie/pnrr-formez-lancia-contest-pa-ok-insieme-creare-valore-pubblico>