



Roma, 11 maggio 2023

Prot. n. 209

CAMERA DEI DEPUTATI

Commissioni riunite I (Affari costituzionali) e XI (Lavoro pubblico e privato)

A.C. N. 1114

DECRETO LEGGE 22 APRILE 2023 N. 44

“DISPOSIZIONI URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA’ AMMINISTRATIVA
DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

MEMORIA CONFEDIR

Il 6 aprile 2023, il Consiglio dei ministri, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro per la pubblica amministrazione Paolo Zangrillo, ha approvato un decreto-legge relativo al rafforzamento della capacità amministrativa in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto interviene al fine di consentire alle pubbliche amministrazioni, sulla base delle necessità espresse, il potenziamento delle proprie strutture, con particolare riguardo a quelle coinvolte nell’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) o nella tutela della salute e dell’incolumità pubblica.

Per implementare la riforma amministrativa e modernizzare la pubblica amministrazione, è necessario rafforzare la capacità amministrativa, intervenendo sulla qualità delle risorse umane e dell’organizzazione, sullo sviluppo dei sistemi di performance del personale, sul livello di digitalizzazione, sulla gestione delle relazioni interistituzionali e con gli stakeholder.

Il rafforzamento della P.A. deve partire da una vera attenzione alla politica del personale ed al benessere organizzativo, ben vengano i Comitati e gli Osservatori ma solo se finalizzati ad un corretto esame della situazione degli uffici e del personale, associata ad un'indagine accurata delle ragioni di una crisi strutturale che esiste da anni.

COMPLEMENTARIETA'

“Rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e una pubblica amministrazione efficiente” è uno degli obiettivi tematici (Obiettivo Tematico 11) della politica di coesione finanziata con i fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE) nel ciclo di programmazione 2014-2020.

Il 12 gennaio u.s. la Commissione europea ha approvato il Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe). Il CapCoe supporterà le Pubbliche Amministrazioni per migliorare l'efficacia attuativa della politica di coesione.

Ribadiamo quanto già affermato in più di un'occasione la necessità della complementarità tra PNRR, programmi di coesione ed interventi legislativi.

Non sono più ammissibili interventi per COMPARTIMENTI STAGNI NELLA PA, il Paese non può permetterselo.

INCREMENTO PERCENTUALE INCARICHI DIRIGENZIALI EX ART. 19, com. 6 D.L.gs N. 165/2001

Il decreto prevede all'art. 1 che **le percentuali degli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 trattasi di personale estraneo alle amministrazioni pubbliche** si applicano nella misura del 12 per cento.

Non condividiamo tale incremento delle percentuali anche se limitate nel tempo (fino al 31 dicembre 2026) e relative a coloro che rivestono la qualifica di soggetti attuatori del PNRR.

Da anni, infatti, denunciavamo la violazione dell'autonomia della dirigenza gestionale, il maggior punto di criticità del sistema, dovuto sostanzialmente al dilagare degli incarichi di tipo fiduciario (art.19 comma 6, D.Lgs n. 165/2001 con le specifiche dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 per le autonomie locali e dell'art. 15 septies ed octies D.Lgs 502/92 e smi per il Servizio Sanitario Nazionale). Il compito prioritario del lavoro pubblico è l'espletamento di pubbliche funzioni secondo criteri di buon andamento ed imparzialità dell'agire.

Il reclutamento della dirigenza deve avvenire nel rispetto degli articoli 97 e 98 della Costituzione, mediante concorso pubblico, in quanto la loro azione è al «servizio esclusivo della Nazione».

Non si affronta nel decreto, altresì, adeguatamente il fenomeno delle rinunce dei vincitori di concorso. E' preoccupante la rinuncia di due vincitori su dieci dei posti messi a concorso.

RINNOVI CONTRATTUALI

Su questi problemi si innescano i rinnovi contrattuali. Nel pubblico impiego si sta procedendo per alcune categorie di lavoratori al rinnovo dei CCNL per il triennio 2019-2021. I contratti sottoscritti tra il 2018 ed il 2020 riguardavano il triennio 2016-2018 ed intervenivano dopo 10 anni di blocco della contrattazione. La sfasatura nella vigenza dei contratti comporta effetti diretti sull'adeguamento delle retribuzioni all'andamento dell'inflazione e di conseguenza sul mantenimento del potere d'acquisto dei lavoratori. Nel nostro Paese invece ancora non ci sono le risorse per rinnovare i contratti dei dipendenti pubblico per il triennio 2022-2024. Servono almeno otto miliardi di euro. Chiediamo dunque un'attenzione ed in intervento anche in materia di rinnovi contrattuali. Riteniamo che sarà difficile attrarre i talenti migliori nella dirigenza pubblica, tra le alte professionalità, se lo Stato persevera a rinnovare i contratti della dirigenza a scadenza avvenuta, contratti che devono valorizzare i dirigenti ed i professionisti quali soggetti a cui è affidata la piena responsabilità dell'imparzialità, della legalità, dell'economicità e del buon andamento della Pubblica Amministrazione.

PERSONALE SCOLASTICO

Per l'anno scolastico 2023/2024, è stata prevista una procedura straordinaria di reclutamento per i docenti, inseriti nella prima fascia delle graduatorie provinciali per le supplenze o negli appositi elenchi aggiuntivi, che sono in possesso del titolo di specializzazione sul sostegno. Inoltre, si interviene sulle modalità di svolgimento del concorso per i dirigenti tecnici con funzioni ispettive del Ministero dell'istruzione e del merito, in modo da sbloccare le procedure per il relativo reclutamento. Per la scuola non sono stati dunque indicati i numeri sulle immissioni in ruolo, ma solo un piano di assunzioni a tempo indeterminato di docenti, in attesa dello svolgimento dei concorsi previsti dal Pnrr. **Approvare un decreto-legge di rafforzamento della PA senza un organico aggiuntivo per la scuola significa mettere a rischio il Piano nazionale di ripresa e resilienza.** Sono necessari interventi pertanto su organici, vincoli mobilità e doppio canale, oltre a quelli sulla gestione delle graduatorie del concorso ordinario e straordinario, sul riconoscimento dei titoli conseguiti all'estero e sulle assunzioni con riserva.

Sull'art. 5 relativamente ai dirigenti scolastici nell'apprezzare l'aumento del FUN, riteniamo tuttavia che la perequazione esterna con le altre aree della dirigenza debba provenire da risorse aggiuntive, rimandiamo quindi alle proposte elaborate da **UDIR (All. A)**, organizzazione sindacale aderente a **CONFEDIR**, relativamente alla necessità di garantire una perequazione interna tra il personale assunto prima e dopo il 2001, di derogare alle norme sulla rotazione durante l'attuazione del PNRR e sulla mobilità visto il prossimo dimensionamento.

RICERCA

Nel corso degli ultimi tre anni nei quali si è passati attraverso l'emergenza legata alla pandemia è emerso il ruolo centrale che la Pubblica Amministrazione ricopre non solo per supportare molti bisogni della società civile e del settore privato, ma anche per l'importanza del ruolo che **la ricerca pubblica**, non solo universitaria, offre per lo sviluppo economico e sociale del paese. A tale proposito basti pensare alla rilevanza che nell'ambito del PNNR viene conferita all'attività di ricerca e tecnologia applicata per la transizione energetica, per l'implementazione delle reti digitali e per la modernizzazione dell'agricoltura. Particolare attenzione viene dedicata quindi al rientro dei ricercatori italiani all'estero, alla promozione del merito attraverso la riqualificazione del personale della ricerca ed infine alla assunzione di personale altamente qualificato per la ricerca.

Non basta, infatti, favorire la formazione di alta competenza per attrarre i giovani, ma occorre anche consentirne **l'ingresso nel settore della ricerca e la loro permanenza**, ma ciò si può ottenere solo aprendo nuovi spazi per il riconoscimento del merito e della carriera. Un panorama simile mal si accorda tuttavia con la situazione contrattuale attuale del personale della ricerca degli EPR, con particolare riguardo a quella dei ricercatori e tecnologi che sono attualmente ricompresi nel Comparto Istruzione e Ricerca di natura non dirigenziale, mentre la natura del loro profilo è certamente di rango dirigenziale, come accade invece per i professionisti degli Enti pubblici non economici ed i professionisti della Sanità.

AIFA

Una delle Amministrazioni da rafforzare è sicuramente l'**AIFA**, il cui personale ha lavorato con abnegazione nel corso della pandemia da COVID 19, confermando il ruolo strategico dell'Agenzia per il Servizio Sanitario Nazionale.

Con la proposta emendativa in allegato (**Al. B**), si intende consentire anche ad **AIFA**, per parità di condizioni con le corrispondenti figure professionali del Ministero della Salute e degli Enti e delle Aziende del Servizio sanitario nazionale, **l'istituzione del ruolo unico della dirigenza sanitaria**, nonché l'estensione, al personale della dirigenza sanitaria, nei limiti delle risorse disponibili per i rinnovi contrattuali, degli istituti stabiliti dal decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

La finalità della norma è di ridurre il divario attualmente esistente tra i trattamenti giuridici ed economici dei dirigenti sanitari dipendenti del Ministero della Salute e degli Enti ed Aziende del SSN e quelli dell'AIFA.

Attraverso tale la proposta sarà possibile anche per l'**AIFA**, l'individuazione, mediante atto organizzativo, da adottarsi ai sensi del proprio ordinamento, nei limiti delle dotazioni organiche vigenti, del contingente dei posti destinati alla dirigenza del ruolo sanitario, nonché i principi generali in materia di incarichi conferibili e le modalità di attribuzione degli stessi.

Restano salvaguardate, comunque, le posizioni giuridiche ed economiche dei dirigenti collocati nel predetto ruolo unico, appartenenti alla professionalità sanitaria già inquadrati nella II fascia del ruolo dei dirigenti dell'**Agenzia Italiana del Farmaco** alla data di entrata in vigore della disposizione in commento.

OSSERVATORIO NAZIONALE DEL LAVORO PUBBLICO

Con il decreto viene istituito l'**Osservatorio nazionale del lavoro pubblico**, con abrogazione dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e della Commissione tecnica per la performance.

È auspicabile l'inserimento tra i componenti delle Parti sociali.

Conclusioni

Occorre **un Piano straordinario di assunzioni**, altrimenti per la pubblica amministrazione sarà il collasso. Occorre altresì puntare sulla **formazione rafforzare la capacità progettuale delle amministrazioni** lavorando su due fronti: da una parte riprendendo con coraggio **l'attività di semplificazione**, dall'altra accrescendo la competenza delle organizzazioni e delle persone che in esse lavorano. È necessario puntare su **una pervasiva formazione** che metta tutti i funzionari direttivi e i dirigenti in grado di padroneggiare almeno le più elementari tecniche di project management.

Concorsi, formazione e innovazione, questi gli elementi chiave per il rafforzamento della PA.