

Roma, 19 febbraio 2024

Prot. 19/2024/SG/AM

Al *Cons. Marcello Fiori*
Capo Dipartimento della Funzione pubblica
segreteria.ucd@governo.it

Al *dott. Biagio Mazzotta*
Ragioniere Generale dello Stato
biagio.mazzotta@mef.gov.it

Oggetto: indicazioni contenute nella circolare 1/2024 del 3 gennaio 2024 e conseguenze verso la Dirigenza della Pubblica Amministrazione.

Con la circolare n.ro 1/2024 prot. 2449 del 3 gennaio 2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica si sono fornite indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni".

La circolare, avendo ad oggetto l'implementazione della Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie -, evidenzia, a nostro avviso, delle importanti conseguenze nella sua applicazione verso la Dirigenza della Pubblica Amministrazione.

È previsto, infatti, che le singole Amministrazioni provvedano ad assegnare, ai Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, nell'ambito dei Sistemi di Valutazione della Performance previsti dai rispettivi ordinamenti, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

La circolare succitata indica però che, nelle more della revisione del Sistema di Valutazione della Performance, è necessario procedere all'integrazione dei contratti individuali dei Dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei contratti dei Dirigenti apicali delle rispettive strutture, integrando, di conseguenza, anche le schede di programmazione degli obiettivi della Dirigenza coinvolta.

Fatta questa opportuna premessa, evidenziamo che è compito delle rispettive Amministrazioni definire gli obiettivi, d'intesa con la Dirigenza coinvolta, adattando idonei e coerenti Sistemi di Valutazione della Performance, previo confronto con le OO.SS., non potendo le indicazioni della circolare n.ro 1/2024 modificare d'imperio i contratti individuali dei Dirigenti, a cui fanno seguito obiettivi connessi all'incarico, attribuiti annualmente.

Per l'implementazione della Riforma n. 1.11 occorre innanzitutto modificare il Sistema di Valutazione e del ciclo della Performance delle singole Amministrazioni con il dovuto confronto con le OO.SS. sui relativi criteri di valutazione, come stabilito dai CCNL delle Aree delle Funzioni Centrali e delle Funzioni Locali, e solo successivamente adattare i nuovi obiettivi assegnandoli alla Dirigenza, con la condivisione degli stessi fra valutatore e valutato.

È importante anche ricordare che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, anche nel solco del Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale del 10 marzo 2021. Ciò, peraltro, appare opportuno anche in considerazione del fatto che dopo il D.Lgs. 150/2009 ed il lungo blocco contrattuale, la partecipazione prevista dai CCNL sulle materie oggetto di sola informazione sindacale rischia di rappresentare un mero adempimento formale. L'implementazione delle materie oggetto di confronto sindacale può contribuire a rafforzare la pratica partecipativa e ad incentivare le forme di collaborazione e di coinvolgimento dei dirigenti in tutte le fasi del ciclo organizzativo, contribuendo a far evolvere i modelli delle relazioni sindacali su sentieri meno antagonisti.

Su questo aspetto si fa presente che la carenza degli strumenti di partecipazione, impedita dagli artt. 5 e 6 del D.lgs. 165/2001, rappresenta un limite che il legislatore dovrebbe colmare quanto prima, perché se si vogliono davvero individuare obiettivi sfidanti e attivare comportamenti e scelte performanti ciò è possibile ottenerlo non imponendo un mero obbligo contrattuale ma coinvolgendo i soggetti responsabili della gestione, cioè i Dirigenti, nelle scelte, nella individuazione degli obiettivi, nel ciclo della performance.

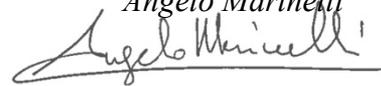
Appare, infatti, del tutto fuorviante e non condivisibile immaginare di adottare obiettivi sfidanti per obbligo contrattuale, senza che il Dirigente possa essere effettivamente coinvolto nella programmazione e nella gestione dei relativi cicli organizzativi, condividendo e negoziando effettivamente gli obiettivi e le risorse umane e strumentali per il loro raggiungimento.

Questo è il motivo per cui – tra l'altro – da sempre la Cisl Fp sostiene la necessità che le materie degli artt. 5 e 6 del D.lgs. 165/2001 che impattano sui processi di lavoro, a cominciare dal ciclo della performance e dal piano triennale dei fabbisogni debbano diventare oggetto di confronto, proprio per ottenere la completa applicazione della partecipazione, mentre oggi sono oggetto di mera informazione.

Certi che le nostre riflessioni possano essere oggetto di un adeguato approfondimento e di conseguenti decisioni, porgiamo cordiali saluti.

Il Segretario Nazionale

Angelo Marinelli

A handwritten signature in black ink that reads "Angelo Marinelli".