



Audizione CODIRP – 9 maggio 2023

Commissioni Riunite I (Affari Costituzionali) e XI (Lavoro Pubblico e Privato) della Camera

DISEGNO DI LEGGE A.C. 1114 – Conversione in legge del Decreto-legge 44/2023 “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Amministrazioni Pubbliche”

Ennesimo provvedimento urgente in tema di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni finalizzato, unitamente a quelli altrettanto urgenti, all'attuazione dei progetti del PNRR.

Tuttavia, l'intervento legislativo in esame ci sembra che ricalchi altri provvedimenti (ricorso a professionalità esterne, ampliamento di posizioni dirigenziali generali e non, assunzioni con modalità semplificate, rafforzamento delle amministrazioni centrali, ma non degli enti nazionali operanti in maniera capillare sul territorio nazionale) e che, come tale, non consenta il superamento di disfunzioni e criticità conclamate.

Mancano azioni volte a valorizzare competenze specialistiche e professionisti pubblici, seppure da tutti ritenute fondamentali per la realizzazione del PNRR.

Il riferimento è ai seguenti articoli:

Art. 1: disposizioni in materia di rafforzamento delle amministrazioni centrali Comma 3: autorizzazioni assunzionali professionalità tecniche

Apprezzabile l'autorizzazione al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti a bandire concorsi per professionalità dirigenziali tecniche in materia di **ingegneria** civile e ingegneria dei trasporti e meccanica in deroga alla disciplina dell'art. 28, comma 1 *ter* D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per le 22 unità di **personale dirigenziale di II fascia** contemplate nelle tabelle B.

La conclamata attuale inadeguatezza della maggior parte degli inquadramenti contrattuali delle competenze professionistiche specialistiche, ha comportato diserzioni delle selezioni pubbliche finalizzate all'acquisizione delle professionalità necessarie alla programmazione, attuazione, monitoraggio dei progetti del PNRR.

La disposizione in commento sembra invertire l'orientamento, per cui auspichiamo possa diventare la previsione ordinaria di inquadramento di competenze professionistiche nella PA, personale di rango dirigenziale e non di comparto o impiegatizio nei CCNL del settore pubblico, anche al fine di evitarne la compressione nell'alveo delle strutture burocratiche amministrative.

Comma 2: incremento delle dotazioni organiche e assunzioni delle pubbliche amministrazioni

Si tratta di assunzioni previste soltanto per le amministrazioni centrali e non anche per gli enti nazionali, che pure sono fundamentalmente diffusi capillarmente sul territorio.

Art. 2 Monitoraggio delle riforme per la pubblica amministrazione

L'articolo 2, con i commi 1 e 2, istituisce **l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico al fine di promuovere lo sviluppo strategico del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e le connesse iniziative di indirizzo in materia di Lavoro Agile**, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, e di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione.

Conseguentemente, vengono soppressi l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche e la Commissione tecnica per la performance.

A nostro parere, occorre che tutti i modelli organizzativi e di lavoro vengano riadattati per rispondere alle esigenze della digitalizzazione posta tra le basi del PNRR. Lo snodo per tale realizzazione è l'estensione generalizzata del Lavoro Agile come modalità ordinaria della prestazione lavorativa, alternativa ed equivalente a quella in presenza, in modo da realmente passare dalle pratiche cartacee a quelle digitali, dalle file sportelli ai servizi on line all'utenza e garantire la certezza delle tempistiche e delle responsabilità. La previsione di "ordinarietà" del lavoro agile non può che accompagnare tutte le disposizioni normative in tema di rafforzamento delle pubbliche amministrazioni, al fine di evitare che norme finalizzate al potenziamento dell'agire amministrativo, come anche quella in esame, rischino di essere depotenziate dalla mancata effettiva riorganizzazione di attività, procedure e lavoro, ovvero delle ragioni principali delle inefficienze delle PA.

Dal momento che l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico di nuova costituzione avrà, tra gli altri, l'obiettivo di *"garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani"*

non inclusi nel PIAO, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione", si chiede sia previsto un ruolo attivo da parte delle Organizzazioni sindacali. Alle stesse è opportuno riconoscere la facoltà di segnalare e ottenere riscontro da parte dell'Osservatorio su carenze o insufficiente attuazione del lavoro agile e dei conseguenziali adeguamenti organizzativi e di digitalizzazione delle attività. Inoltre, si chiede che l'Osservatorio renda alle OO.SS. un report bimestrale sull'andamento delle attività di cui al monitoraggio di competenza.

A tal fine, si propone che al comma 1 dell'art. 2, introduttivo del comma 8 bis all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo le parole "Ai componenti dell'osservatorio non spettando compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa o altri emolumenti comunque denominati." sia aggiunto "Al fine di aggiornare e informare l'Osservatorio, le Organizzazioni Sindacali potranno segnalare casi di carenze o insufficiente attuazione del lavoro agile e i conseguenti adeguamenti organizzativi e correttivi nella digitalizzazione delle attività. L'Osservatorio dovrà fornire riscontro entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. A cadenza bimestrale, l'Osservatorio fornirà alle OO.SS. un report sull'andamento delle attività monitorate da parte delle singole Amministrazioni".

Disposizioni in materia di trattamenti accessori e stipendiali

Nell'ambito della ratio generale dell'articolato, finalizzato a garantire l'**omogeneizzazione** dei trattamenti accessori del personale pubblico (art. 19, "Disposizioni in materia di trattamenti accessori") e di **attenuare le differenze giuridiche ed economiche e le differenze stipendiali, di adeguare le indennità di amministrazione** mediante incremento delle risorse sulla contrattazione integrativa e degli stanziamenti delle risorse necessarie, si chiede che siano poste a carico dei bilanci degli enti ricompresi nell'ambito di applicazione del CCNL Funzioni Centrali Aree Dirigenziali per il triennio 2019-2021, le risorse idonee ad omogeneizzare i trattamenti economici diretti e indiretti tra dirigenti e professionisti ricompresi nella medesima area di contrattazione, riducendo il differenziale stipendiale e quello incidente su trattamenti e indennità di fine servizio, anche mediante adeguamento della parametrizzazione della retribuzione di posizione, in modo da renderli omogenei e correlati alla retribuzione complessiva annua in godimento per le varie categorie di personale, i cui rapporti di lavoro sono regolamentati dal CCNL Funzioni Centrali, Aree Dirigenziali, demandandosi alla contrattazione collettiva la definizione dei criteri di assegnazione delle risorse che confluiranno nei capitoli di bilancio degli Enti nazionali ricompresi nel predetto ambito di contrattazione. L'Atto di Indirizzo del Ministro per la Pubblica Amministrazione all'ARAN per la trattativa del suddetto CCNL già prevede che costi aggiuntivi siano posti a carico dei bilanci degli enti, per cui la proposta costituisce una finalizzazione a carattere generale in un percorso già prefissato.

In linea con lo spirito della disposizione tesa ad omogeneizzare trattamenti economici del personale appartenente alla medesima Area contrattuale,

parimenti rilevante ai fini della realizzazione del PNRR, si propone di inserire il comma 5 Bis con il seguente testo:

“Al fine di omogeneizzare i trattamenti economici diretti e indiretti tra dirigenti e professionisti ricompresi nella medesima area di contrattazione, personale Aree Dirigenziali del CCNL Funzioni Centrali, dovrà essere ridotto il differenziale stipendiale e quello incidente su trattamenti e indennità di fine servizio, anche mediante introduzione e adeguamento della parametrizzazione della retribuzione di posizione, in modo da renderli adeguati e correlati alla retribuzione complessiva annua in godimento per le rispettive categorie di personale, i cui rapporti di lavoro sono regolamentati dal CCNL Funzioni Centrali, Aree Dirigenziali.

In considerazione della generalizzata sovrapposizione normativa e della necessaria uniformità delle basi di calcolo dei trattamenti economici del personale delle Aree dirigenziali di cui al CCNL Area Funzioni Centrali, il termine “stipendio” previsto dall’art. 13, comma 1, della Legge 20 marzo 1975 n. 70, (“Disposizioni sui riordinamenti degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente”) è da interpretarsi come corrispondente al termine “retribuzione”.

Si demandano alla contrattazione collettiva l’attuazione delle previsioni di cui al presente articolo e la definizione dell’incremento e degli stanziamenti delle risorse sulla contrattazione collettiva nazionale e integrativa i criteri di assegnazione delle risorse che confluiranno nei capitoli di bilancio dei singoli enti individuabili dall’Atto di Indirizzo del Ministro per la Pubblica Amministrazione all’Aran per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali Aree Dirigenziali per il triennio 2019-2021”.

Art. 21 Disposizioni in materia assistenziale e previdenziale e di esclusione opzionale del massimale contributivo

Articolo 21, comma 1

(Esclusione opzionale del limite massimo di imponibile contributivo e di base di calcolo della pensione)

L’articolo è apprezzabile per la tendenziale ricerca dell’equità in un sistema di trattenute contributive previdenziali e incertezze sui trattamenti pensionistici.

L’articolo 21, comma 1, modifica la disciplina del termine temporale entro il quale alcuni dipendenti pubblici possono esercitare la scelta di escludere l’applicazione del limite massimo di imponibile contributivo pensionistico e di base di calcolo del trattamento pensionistico. La novella in esame, in primo luogo, differisce il termine dal 29 luglio 2019 al 31 dicembre 2023 ed eleva da sei mesi a dodici mesi l’eventuale termine più ampio, decorrente dalla data di superamento del medesimo limite massimo.

Si propone di generalizzare l’ambito di applicazione della norma, nei limiti temporali previsti o, meglio, da ulteriormente prorogare, al fine di consentire una più chiara ed equa facoltà di scelta da parte dei lavoratori, aggiungendo la possibilità di rimediare anche a decadenze, opzioni e preclusioni, superando la limitazione dell’operatività solo a favore di quei dipendenti pubblici privi, in un regime pensionistico obbligatorio, di anzianità contributiva anteriore al 1°

gennaio 1996 e che prestino servizio in settori in cui non siano attive forme di previdenza complementare compartecipate dal datore di lavoro.

Potrebbe essere opportuno ed equo estendere la disposizione anche ai dipendenti attualmente in regime di sistema misto e a coloro che hanno optato per il sistema contributivo.

Sarebbe utile chiarire più in dettaglio quali siano le PA in cui possano ritenersi attive forme di previdenza non partecipate dal datore di lavoro.

Si propone pertanto un'estensione dell'ambito di applicabilità della norma, introducendo la previsione di obbligo di prospettazione da parte dell'INPS delle varie ipotesi di pensionabilità e relativi trattamenti per i singoli lavoratori interessati, nonché l'individuazione delle PA con forme di previdenza, al fine di poter consentire la migliore programmazione e la più favorevole possibilità di scelta.

Articolo 21, comma 2

(Esclusione di sanzioni civili e interessi di mora per mancato versamento di contribuzioni previdenziali da parte delle pubbliche amministrazioni)

Correlativamente all'utilità del comma precedente, si reputa utile e opportuna anche la previsione del comma 2 dell'articolo 21, che differisce dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 il termine finale di applicazione della norma transitoria che esclude le sanzioni civili e gli interessi di mora per il caso di mancato versamento dei contributi di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Nel contesto, occorrerebbe anche risolvere la questione degli oneri riflessi sui compensi professionali, integrazioni stipendiali, a carico del dipendente-avvocato pubblico, tenuto conto delle attuali sperequazioni a danno di tale categoria di dipendenti, che determinano un'inadeguata corresponsività tra contributi versati, calcolo del TFS e trattamenti pensionistici.

La norma transitoria oggetto di differimento concerne i contributi (ivi compresa la quota a carico del lavoratore) inerenti a rapporti di lavoro dipendente o a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (o a "figure assimilate" a questi ultimi).

Roma, 9 maggio 2023

Il Segretario Generale

