

COMUNE DI ALESSANDRIA

Analisi CAF – aggiornamento sullo sviluppo delle
macro-azioni di miglioramento
(Common Assessment Framework)

31 maggio 2017

2) Rivisitazione sistema delle partecipate

Assunzioni nelle Partecipate: limiti anche se aumentano i servizi?

Limite alle assunzioni nelle Partecipate: ecco cosa enuncia, in estrema sintesi, il principio affermato dalla Corte dei conti, Sezione di controllo per la Puglia, con la deliberazione n. 71/2017/PAR "...omissis...Gli articoli 19 e 25 del D. Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 precludono agli enti locali, in sede di adozione degli atti di indirizzo, di derogare all'obbligo di contenimento delle assunzioni di personale nelle società partecipate, nel caso in cui le stesse siano tenute a svolgere nuovi e ulteriori servizi.

...omissis...

Dal tenore letterale della disposizione è evidente che l'approvazione del citato decreto ministeriale condiziona la possibilità di attingere agli elenchi del personale eccedentario, di cui proprio il decreto deve fissare le modalità di utilizzo, ma non l'operatività del divieto di assunzione che è immediato ed assoluto".

Per completezza d'informazione si acclude ([vedi all.n.1](#)) una nota a commento di lentepubblica.it.

Come si può ricollocare nel Comune il dipendente della Partecipata?

Per un Comune esiste la possibilità di considerare l'assunzione di un dipendente pubblico, proveniente da un'altra amministrazione come unità di personale di società partecipata, non assunto tramite procedure concorsuali pubbliche ma tramite procedure aziendali pubbliche? E, oltretutto, è possibile applicare allo stesso dipendente l'istituto della mobilità di cui all'articolo 30 del D. Lgs. n.165/2001?

Alla luce della normativa vigente, considerata la differente collocazione sistematica della disciplina per la mobilità del personale delle società a partecipazione pubblica e del personale del tradizionale settore del "pubblico impiego", è indubbio che l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 non è in alcun modo applicabile in maniera generalizzata al settore del personale delle società a partecipazione pubblica, per il quale può operare solo nei ristretti ambiti soggettivi e oggettivi, legislativamente consentiti, di "reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati" e di "riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione".

La questione è stata esaminata dalla recente deliberazione 56/2017 della Corte dei conti, sezione Regionale di controllo per la Campania.

In allegato ([vedi all.n.2](#)) il commento di lentepubblica.it.

3) Riorganizzazione della macchina

La riforma del Pubblico Impiego è legge

Il Testo Unico del Pubblico Impiego e quello sulla valutazione delle performance, ultimi due decreti attuativi della riforma Madia, sono legge. Il via libera definitivo è arrivato dal Consiglio dei Ministri del 19 maggio. Nell'allegato (**vedi all.n.3**) le principali misure introdotte con i suddetti decreti.

Non può considerarsi “cessato” il personale interessato dall'esternalizzazione di un servizio

Qualora l'amministrazione esternalizzi un servizio, non può considerare cessato, secondo la ratio che governa la disposizione dei commi 557 e 557 quater, il personale interessato dall'esternalizzazione, in quanto, diversamente, si consentirebbe di utilizzare la spesa relativa alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente (o dei dipendenti), indipendentemente dalla causa che ha determinato la cessazione stessa.

Infatti la ratio che consente il turn over, è quella di garantire, evidentemente, all'amministrazione la continuità nell'espletamento dei servizi e delle funzioni.

Nel caso in cui si operi l'esternalizzazione di un servizio, la spesa non viene più sostenuta dall'Amministrazione perché non svolge più quel servizio comportando, come conseguenza, la cessazione del rapporto di lavoro del personale (addetto al servizio) e manca perciò il presupposto per l'applicazione della disciplina che consentirebbe nuove assunzioni.

Lo ha precisato la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia con la [deliberazione n. 143/2017/PAR.](#)

Per completezza d'informazione si acclude (**vedi all.n.4**) una nota a commento dello Studio Delfino.

Concorsi pubblici: criteri di valutazione delle prove
Procedure selettive dei dirigenti ex art.110 comma 1 del Tuel

La giurisprudenza del Consiglio di Stato è costante nell'affermare che «nei pubblici concorsi la predeterminazione dei criteri di valutazioni delle prove è connotata da un'ampia discrezionalità, per cui i criteri adottati sfuggono al sindacato giurisdizionale, salvi i casi di manifesta illogicità e irrazionalità» (Cons. Stato, sez. IV, 3 aprile 2014, n. 1596).

E' stato altresì recentemente confermato (sentenza del Consiglio di Stato Sez. V del 29.5.2017) il consolidato orientamento giurisprudenziale, secondo cui, *“Anche dopo le modifiche del 2014, le procedure selettive, di cui all'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267 del 2000, mantengono caratteristiche fiduciarie che non consentono di configurarle come veri e propri concorsi pubblici”*.

Per completezza d'informazione si accludono (vedi all.n.5) interessanti commenti.

Illegittima la revoca degli incarichi dirigenziali disposta a seguito del mero rinnovo delle cariche politiche

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con sentenza n. 9728 del 18/4/2017, ha accolto il ricorso del funzionario di un Comune (privo di figure dirigenziali) al quale era stata attribuita la posizione apicale di Responsabile del settore tecnico lavori pubblici, incarico successivamente non confermato in occasione del rinnovo della nomina del Sindaco, e proprio contro questa mancata riconferma ricorre il lavoratore. I giudici ricordano che, sulla base di quanto stabilito da numerosa giurisprudenza costituzionale, il dirigente illegittimamente rimosso – cioè per cause non derivanti da accertamento di risultati negativi o a seguito di procedimenti disciplinari – va reintegrato nell'incarico per il tempo residuo di durata, ed i medesimi principi, dicono i giudici, vanno affermati con riguardo alle posizioni organizzative. Nel caso di specie il dipendente non era stato riconfermato esclusivamente per il sopraggiunto insediamento del nuovo organo investito del potere di nomina, violando così anche i principi costituzionali della continuità dell'azione amministrativa e del buon andamento dell'azione amministrativa stessa. Pertanto i giudici accolgono il ricorso e cassano la sentenza dettando il seguente principio di diritto cui la Corte del rinvio dovrà attenersi: *“La revoca degli incarichi di posizioni organizzative nell'ambito degli enti locali può essere disposta sulla base degli specifici presupposti indicati dall'art. 9 comma 3 del ccnl 31.3.1999, ed è illegittima se comunicata in considerazione del mero mutamento dell'organo investito del potere di nomina”*.

6) *Potenziamento del sistema di pianificazione e controlli*

Burocrazia difensiva: come ne usciamo?

In allegato (vedi all.n.6) si accludono le slide attinenti ai risultati della recente indagine promossa da FPA (Forum della Pubblica Amministrazione) dal titolo “Burocrazia difensiva. Come ne usciamo?”. I promotori hanno chiesto ad un panel, costituito prevalentemente da operatori della PA, se “esiste o non esiste questa burocrazia difensiva?”. Dalle risposte, rappresentate negli allegati grafici e tabelle, si evince che la burocrazia difensiva esiste ed è cresciuta negli ultimi cinque anni.

FONTE: "Burocrazia difensiva. Come ne usciamo?" – Maggio 2017. FPA - Collana Ricerche

7) *Costituzione della “Centrale Entrate”*

Cassa Depositi e Prestiti: prestiti ai Comuni per l’incasso di fondi europei

Cassa Depositi e Prestiti rafforza il proprio ruolo di supporto alla Pubblica Amministrazione lanciando un nuovo strumento che favorisce l’accesso ai fondi europei da parte di Comuni, Province e Città metropolitane. Il prodotto “*Prestito Investimenti Fondi Europei*” permette di anticipare la copertura finanziaria dei progetti candidabili a ottenere le risorse del Fondo europeo di sviluppo regionale (“FESR”) e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (“FEASR”) consentendo un immediato avvio degli investimenti da parte degli enti, che non dovranno attendere l’effettivo incasso dei fondi di investimenti e strutturali europei (vedi all.n.7).

8) *Documenti di Programmazione*

Rendiconto 2016

Con propria deliberazione n.68 del 18/05/2017 il Consiglio comunale ha approvato il rendiconto della gestione – anno 2016 – e i relativi allegati, ai sensi degli artt. 227 e seguenti del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i..



CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 1
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale

Assunzioni nelle Partecipate: limite anche se aumentano servizi?

Limite alle assunzioni nelle Partecipate: ecco cosa enuncia il principio affermato dalla Corte dei conti, Sezione di controllo per la Puglia, con [la deliberazione n. 71/2017/PAR](#).

Le Sezioni Riunite hanno sottolineato che il concetto di contabilità pubblica consiste nel sistema di principi e di norme che regolano l'attività finanziaria e patrimoniale dello Stato e degli Enti pubblici. Per consolidato orientamento delle Sezioni Regionali di Controllo, la funzione consultiva assegnata alla Corte dei conti deve trattare ambiti ed oggetti di portata generale e non fatti gestionali specifici; non può riguardare provvedimenti già formalmente adottati, non potendo tramutarsi in una verifica postuma di legittimità, e non può interferire con le funzioni assegnate ad altre Magistrature o alla stessa Corte.

Costituisce obiettivo primario del legislatore conseguire, **nel settore degli organismi partecipati, il contenimento della spesa in generale** e come un ruolo preponderante assumano, sotto tale profilo, gli atti di indirizzo dell'ente controllante i quali devono tener conto delle disposizioni che stabiliscono a carico dell'ente medesimo divieti o limitazioni alle assunzioni di personale (delibera n. 01/PAR/2015; sulla riallocazione del personale delle società a partecipazione pubblica, assunto al di fuori del concorso o selezione pubblica, si richiamano le conclusioni della Sezione Campania, delibera n. 56/2017).

Gli articoli 19 e 25 del [Dlgs 19 agosto 2016 n. 175](#) **precludono** agli enti locali, in sede di adozione degli atti di indirizzo, **di derogare all'obbligo di contenimento delle assunzioni di personale nelle società partecipate, nel caso in cui le stesse siano tenute a svolgere nuovi e ulteriori servizi.**

L'art 25, infatti, al fine di favorire il riassorbimento del personale eccedentario delle società in controllo pubblico, pone **un divieto assoluto di assunzione a tempo indeterminato fino al 30 giugno 2018, se non attingendo ad appositi elenchi del suddetto personale secondo le modalità definite da apposito decreto ministeriale.**

Dal tenore letterale della disposizione è evidente che l'approvazione del citato decreto ministeriale condiziona la possibilità di attingere agli elenchi del personale eccedentario, di cui proprio il decreto deve fissare le modalità di utilizzo, ma non l'operatività del divieto di assunzione che è immediato ed assoluto.

In relazione al suddetto divieto, infatti, la disposizione introduce un termine finale di efficacia (30.06.2018), ma non un termine iniziale che, quindi, coincide con l'entrata in vigore del decreto legislativo.



CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 2
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale

Come si può ricollocare nel Comune il dipendente della Partecipata?

Per un Comune esiste la possibilità di considerare l'assunzione di un dipendente pubblico, proveniente da un'altra amministrazione come unità di personale di società partecipata, non assunto tramite procedure concorsuali pubbliche ma tramite procedure aziendali pubbliche? E oltretutto è possibile applicare allo stesso dipendente l'istituto della mobilità di cui all'articolo 30 del [Dlgs n. 165/2001](#)?

La questione è stata esaminata dalla recente deliberazione 56/2017 della Corte dei conti, sezione Regionale di controllo per la Campania. La richiesta di parere deve considerarsi ammissibile, sotto il profilo soggettivo, in quanto sottoscritta dal Sindaco, organo legittimato ad esprimere la volontà dell'ente ai sensi dell'[art. 50 del Tuel](#). In ordine al requisito oggettivo, occorre preliminarmente accertare se la richiesta di parere sia riconducibile alla materia della contabilità pubblica (cfr: deliberazione delle Sezioni Riunite in sede di controllo n. 54/CONTR/10 del 17 novembre 2010), se sussistano i requisiti di generalità ed astrattezza, se il quesito non implichi valutazione di comportamenti amministrativi, ancor più se connessi ad atti già adottati o comportamenti espletati, se la questione sia oggetto di indagini della procura regionale o di giudizio innanzi alla sezione giurisdizionale regionale della Corte dei conti, ovvero oggetto di contenzioso penale, civile o amministrativo. Sotto tale profilo il quesito è da ritenersi ammissibile, nei limiti seguenti.

Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale. Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili”.

Alla luce della normativa vigente, considerata la differente collocazione sistematica della disciplina per la mobilità del personale delle società a partecipazione pubblica e del personale del tradizionale settore del “pubblico impiego”, è indubbio, che l'art. 30 del d.lgs. 165/2001 non è in alcun modo applicabile in maniera generalizzata al settore del personale delle società a partecipazione pubblica, per il quale può operare solo nei ristretti ambiti soggettivi e oggettivi, legislativamente consentiti, di “reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati” e di “riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione”.

Tale preclusione discende, oltre che dal tenore letterale delle norme, anche dall'esigenza di rispettare il divieto di attuare processi di mobilità fra la partecipata e l'Ente, onde evitare l'elusione dei vincoli alle assunzioni, nonché dei principi costituzionali che garantiscono il percorso di accesso tramite concorso pubblico (sul punto, cfr. [C. conti, sezione di controllo Lombardia, 18 febbraio 2014, n. 76](#)); ciò è evincibile già prima della recente disciplina del [d.lgs. n. 175/2016](#) “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” (cfr. art. 1, comma 563, ultimo periodo, [l. n. 147/2013](#)).



CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 3
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale

La Riforma del Pubblico Impiego è legge: tutte le novità

Il Testo unico del pubblico impiego e quello sulla valutazione delle performance, ultimi due decreti attuativi della riforma Madia, sono legge. Il via libera definitivo è arrivato dal Consiglio dei ministri.

Testi cruciali, la cui approvazione sblocca anche il rinnovo del contratto degli statali, fermo da otto anni. Ecco le principali novità, rispetto al testo di febbraio.

Il Consiglio dei ministri, su proposta della Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione Maria Anna Madia, ha approvato, in esame definitivo, due decreti legislativi contenenti disposizioni di attuazione della riforma della pubblica amministrazione ([legge 7 agosto 2015, n. 124](#)). Di seguito le principali misure introdotte con i decreti.

Le modifiche al Testo Unico del Pubblico Impiego introducono disposizioni mirate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- il progressivo superamento della “dotazione organica” come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso il nuovo strumento del “Piano triennale dei fabbisogni”, con la definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni differenziati in base agli effettivi fabbisogni, la rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici e la previsione di un sistema informativo nazionale volto ad orientare la programmazione delle assunzioni;
- l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, finalizzate ad accelerare e rendere concreta e certa nei tempi l'azione disciplinare;
- la possibilità di svolgimento dei concorsi in forma centralizzata o aggregata e la previsione dell'accertamento della conoscenza della lingua inglese e di altre lingue, quale requisito di partecipazione al concorso o titolo di merito valutabile dalle commissioni giudicatrici, e la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca;
- la disciplina delle forme di lavoro flessibile, anche al fine di prevenire il precariato, unitamente ad una soluzione transitoria per superare il pregresso: viene stabilito a regime il divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione e vengono introdotte specifiche procedure per l'assunzione a tempo indeterminato di personale in possesso dei requisiti;
- la definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa, anche al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito e la parità di trattamento tra categorie omogenee, nonché di accelerare le procedure negoziali;
- la riorganizzazione delle funzioni di accertamento medico legale in caso di assenze per malattia, con l'attribuzione all'I.N.P.S. delle relative competenze;
- la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, lo sviluppo di sistemi di misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dai singoli dipendenti e forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

Le modifiche, invece riguardanti la valutazione delle performance dei Dipendenti Pubblici sono le seguenti:

- viene chiarito che il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali; è stato chiarito che la valutazione negativa delle *performance*, come specificamente disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari;
- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. A tal proposito, sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, specie con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;
- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della *performance* organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle *performance* individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della *performance* dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della *performance* e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;
- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la *performance*, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la *performance* organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

[Fonte: Governo Italiano](#) - Pubblicato da lentepubblica.it il 20 maggio 2017



CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 4
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale

Non può considerarsi 'cessato' il personale interessato dall'esternalizzazione di un servizio

Come è noto, è pacifico che non ogni cessazione possa essere computata per la quantificazione della spesa di personale ai sensi della normativa appena richiamata (vedi deliberazione della Corte dei conti. Sez. autonomie n.16/2016). A giudizio di questa Sezione, le disposizioni introdotte con i commi 557 e 557 quater devono essere coordinate (o meglio interpretate) insieme con gli articoli 6 e 6 bis del decreto legislativo 165/2001, al fine di ottenere una lettura sistematica della disciplina che interessa le assunzioni nella pubblica amministrazione ed in particolare negli enti locali.

Nel caso di esternalizzazione del servizio, non sarebbe coerente con la lettura dell'art 6 bis comma 2 e 6 comma 3 del decreto legislativo 165/2001, che sancisce il congelamento dei posti e la rideterminazione in riduzione della pianta organica in esito all'esternalizzazione del servizio stesso, computare per la determinazione del budget assunzionale, anche il costo dei dipendenti cessati (rectius trasferiti) per l'esternalizzazione del servizio.

Le Sezione autonomie della Corte con deliberazione n.16/2016 ha, tra l'altro, affermato che il disposto dell'art. 6-bis, d.lgs. n. 165/2001 (già art. 30, comma 3, l. n. 244/2007) impone alle amministrazioni, al momento di assumere la decisione di esternalizzare un servizio, di adottare le conseguenti misure di riduzione e rideterminazione della dotazione organica. Ne deriva che l'esternalizzazione di un servizio “deve essere attuata dall'ente nel quadro di misure di programmazione ed organizzazione in grado di assicurare, nell'ambito della generale riduzione della spesa corrente, anche la riduzione delle spese di personale”,... Infatti, tale modalità organizzativa, fisiologicamente, deve generare una contrazione della spesa di personale, in relazione ad attività non più svolte all'interno dell'ente.”

Se quindi venisse computa la spesa del personale cessato per la formazione del plafond da utilizzare ai fini delle assunzioni, sarebbe frustrata la ratio della norma prevista dal decreto legislativo 165/2001 (art 6 bis e 6) che intende, tra l'altro, conseguire una riduzione degli organici, con conseguente risparmio di spesa.

Se fosse possibile comprendere la spesa del personale cessato in seguito ad esternalizzazione di servizi come spesa utile per procedere ad assunzioni (nuove), non vi sarebbe alcuna economia di spesa così come prescrive la disposizione del comma 2 dell'articolo 6 bis del decreto legislativo 165/2001, e verrebbe così elusa la norma.

Ma anche a voler prescindere da quanto appena esposto, quello che appare ancora più decisivo per escludere nel caso in esame, la spesa relativa al personale cessato per avviare nuove assunzioni, è la considerazione che non può ritenersi “cessato”, ai sensi dei commi 557 e 557quater della legge 296/2006 sopra richiamati, quel personale che svolgeva un servizio che l'amministrazione non intende più espletare direttamente, stante l'esternalizzazione dello stesso.

La norma, infatti, consente in buona sostanza, nuove assunzioni (sebbene con un turn over non integrale), per garantire l'espletamento di servizi e l'esercizio di funzioni che l'amministrazione continua a svolgere.

Qualora l'amministrazione esternalizzi un servizio, non può considerare cessato, secondo la ratio che governa la disposizione dei commi 557 e 557 quater, il personale interessato dall'esternalizzazione, in quanto, diversamente, si consentirebbe di utilizzare la spesa relativa alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente (o dei dipendenti), indipendentemente dalla causa che ha determinato la cessazione stessa.

Infatti la ratio che consente il turn over, è quella di garantire evidentemente all'amministrazione, la continuità nell'espletamento dei servizi e delle funzioni.

Nel caso scrutinato la spesa non viene più sostenuta dall'Amministrazione perché non svolge più quel servizio che ha comportato come conseguenza la cessazione del rapporto di lavoro del personale (addetto al servizio) e manca perciò il presupposto per l'applicazione della disciplina che consentirebbe nuove assunzioni.

Lo ha precisato la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia con la [deliberazione n. 143/2017/PAR.](#)



CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 5
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale

CONCORSI PUBBLICI: I CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PROVE

La giurisprudenza del Consiglio di Stato è costante nell'affermare che *«nei pubblici concorsi la predeterminazione dei criteri di valutazioni delle prove è connotata da un'ampia discrezionalità, per cui i criteri adottati sfuggono al sindacato giurisdizionale, salvi i casi di manifesta illogicità e irrazionalità»* (Cons. Stato, sez. IV, 3 aprile 2014, n. 1596). La giurisprudenza del Consiglio di Stato è altresì costante nell'affermare che *«le valutazioni espresse dalle Commissioni giudicatrici in merito alle prove di concorso, seppure qualificabili quali analisi di fatti (correzione dell'elaborato del candidato con attribuzione di punteggio o giudizio) e non come ponderazione di interessi, costituiscono pur sempre l'espressione di ampia discrezionalità, finalizzata a stabilire in concreto l'idoneità tecnica e culturale, ovvero attitudinale, dei candidati, con la conseguenza che le stesse valutazioni non sono sindacabili dal giudice amministrativo, se non nei casi in cui sussistono elementi idonei ad evidenziarne uno sviamento logico od un errore di fatto, o ancora una contraddittorietà ictu oculi rilevabile»* (Cons. Stato, sez. VI, 29 novembre 2016, n. 5056; sez. VI 9 febbraio 2011 , n. 871)...omissis...

segnalazione del Prof. Avv. Enrico Michetti della sentenza del Consiglio di Stato Sez. VI del 17.5.2017

www.gazzettaamministrativa.it

DIRIGENTI EX ART. 110 COMMA 1 TUEL: LE PROCEDURE SELETTIVE MANTENGONO CARATTERISTICHE FIDUCIARIE CHE NON CONSENTONO DI CONFIGURARLE COME VERI E PROPRI CONCORSI PUBBLICI

"Con recente sentenza, dalle cui conclusioni non vi è ragione di discostarsi, questa Sezione, giudicando su una controversia relativa ad una procedura bandita dopo le modifiche all'art. 110 comma 1, del D. Lgs n. 267 del 2000, apportate dall'art. 11, comma 1, lett. a), più sopra citato, ha confermato il consolidato orientamento giurisprudenziale che esclude la sussistenza della giurisdizione del giudice amministrativo nella materia di che trattasi (cfr. Cons. Stato, Sez. V, 4/4/2017, n. 1549). Non resta, pertanto, che riprenderne le motivazioni (si veda anche Cons. Stato, Sez. V, 27/3/2017, n. 1367 e 12/5/2016, n. 1888). Anche dopo le modifiche del 2014, quindi, le procedure selettive di cui all'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267 del 2000, mantengono caratteristiche fiduciarie che non consentono di configurarle come veri e propri concorsi pubblici. Nel descritto contesto normativo, pertanto, del tutto correttamente il Comune non ha provveduto alla formazione di una graduatoria tra i candidati selezionati. Deve, infine, escludersi che nel caso di specie il Comune abbia inteso autovincolarsi attribuendo alla selezione bandita, effettive caratteristiche concorsuali. Ed invero, a tanto non è sufficiente la previsione, contenuta nell'avviso di selezione, che impone alla commissione di valutare i curricula dei candidati mediante l'assegnazione di un punteggio sulla base di criteri previamente fissati. Come si ricava dall'avviso in parola, il detto punteggio ha infatti il solo scopo di individuare la maggiore o minore professionalità di ciascun singolo candidato".

segnalazione del Prof. Avv. Enrico Michetti della sentenza del Consiglio di Stato Sez. V del 29.5.2017

www.gazzettaamministrativa.it



CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 6
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale



BUROCRAZIA DIFENSIVA. COME NE USCIAMO?

U NA RICERCA FPA

23 - 25 maggio 2017



Perché abbiamo fatto la ricerca

- Ma **cosa sarà** poi questa *burocrazia* che irrigidisce e rallenta la PA?
- Sono solo i cittadini ad essere **vittime**?
- Quando e perché abbiamo iniziato a **difenderci dal cambiamento**?
- **E' colpa della burocrazia** se nel 2017 siamo ancora così indietro, fermi in fondo alle tante classifiche UE?
- Perché i funzionari pubblici **non reagiscono**? E **da cosa** si stanno difendendo?

Burocrazia vuol dire...

Tab. 1 - I significati della burocrazia. "Burocrazia vuol dire...:" (val.%)

Accezioni neutre/positive	Val. %	Accezioni negative	Val. %
razionalità	22,5	perdita di tempo	33,8
certezza	20,7	rigidità	55,9
giustizia	6,4	perdita di soldi	17,8
equità	22,0	potere	30,0
democrazia	16,9		
trasparenza	28,4		
Fonte: FPA, Burocrazia difensiva, 2017			

E poi c'è la burocrazia difensiva

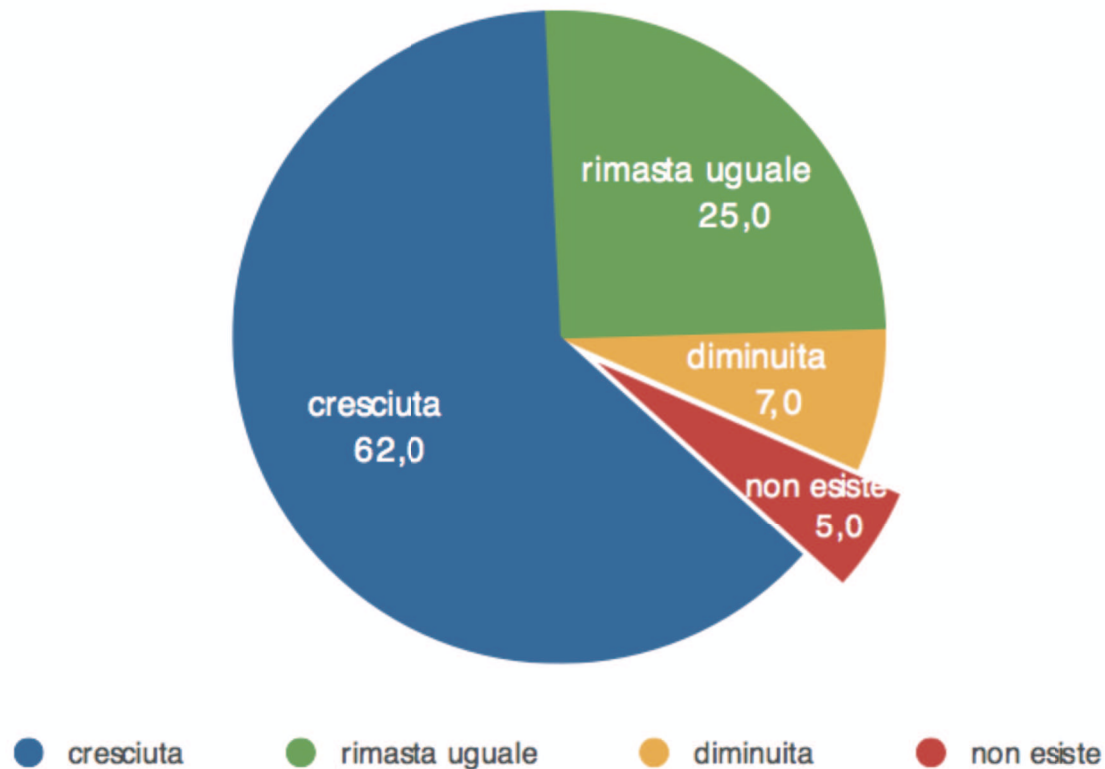
“Chiamiamo burocrazia difensiva quell’atteggiamento, comunissimo tra i dipendenti pubblici (soprattutto dirigenti, ma non solo), per cui è solo non facendo che si evitano rischi”

È burocrazia difensiva:

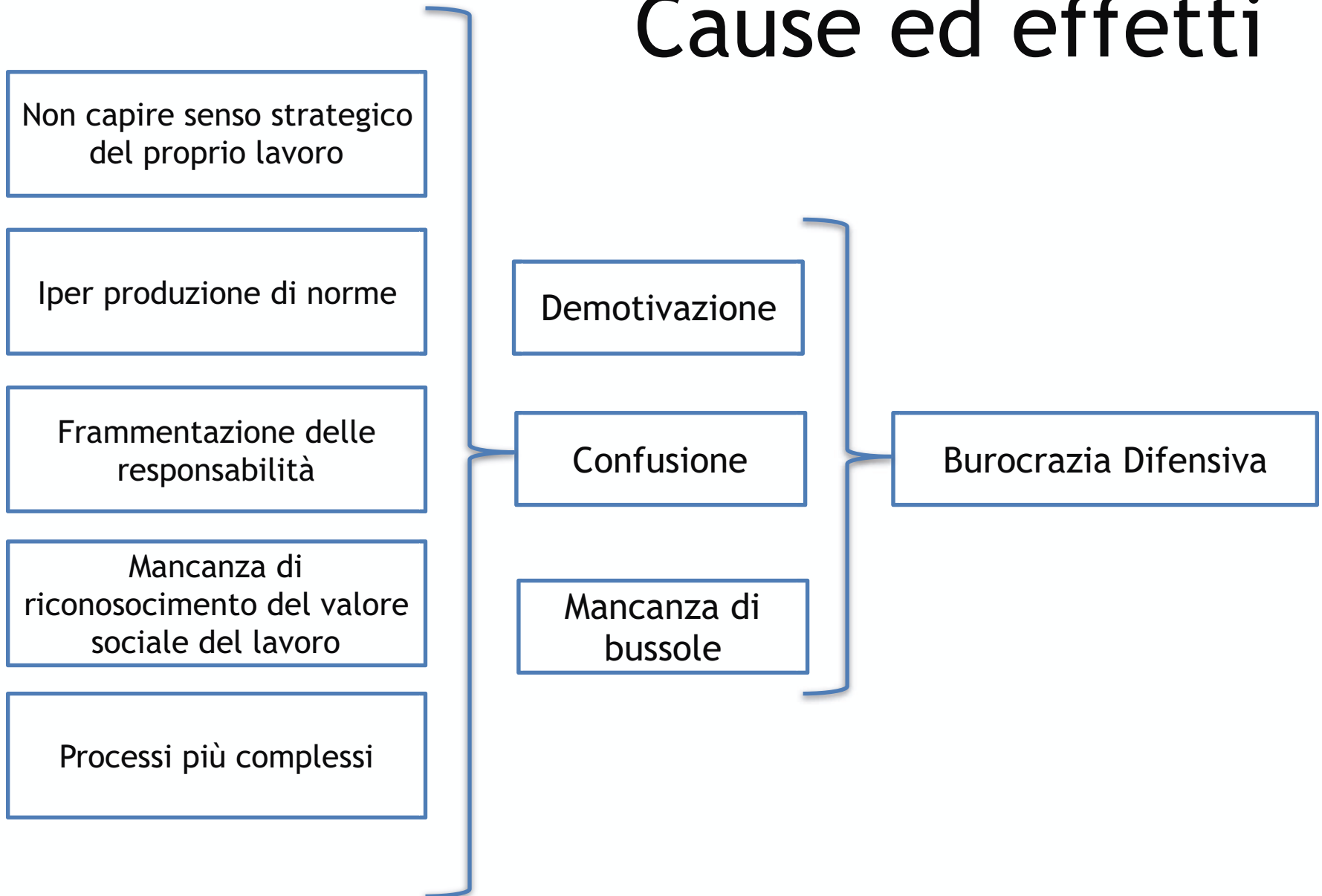
- Pretendere un **doppio canale digitale**, ma anche cartaceo per i documenti, perché “non si sa mai”.
- **Chiedere cento pareri prima di prendere una decisione** e poi comunque rimandarla al proprio superiore diretto o alla politica e non far nulla se non si ricevono esplicite direttive.
- **Non interfacciare le basi di dati**, ma chiedere ai cittadini informazioni che l’amministrazione ha già.
- **Allungare i tempi dell’entrata in vigore di una riforma** perché è meglio non essere i primi
- **Non rischiare, non scegliere, non usare gli strumenti**, pur esistenti, della discrezionalità, lasciar fare agli automatismi, cercare neutrali algoritmi, non valutare per non essere valutati”.

Esiste o non esiste?

Graf. 1 - Dalla tua esperienza, quella che abbiamo definito “burocrazia difensiva” nell’ultimo quinquennio è:

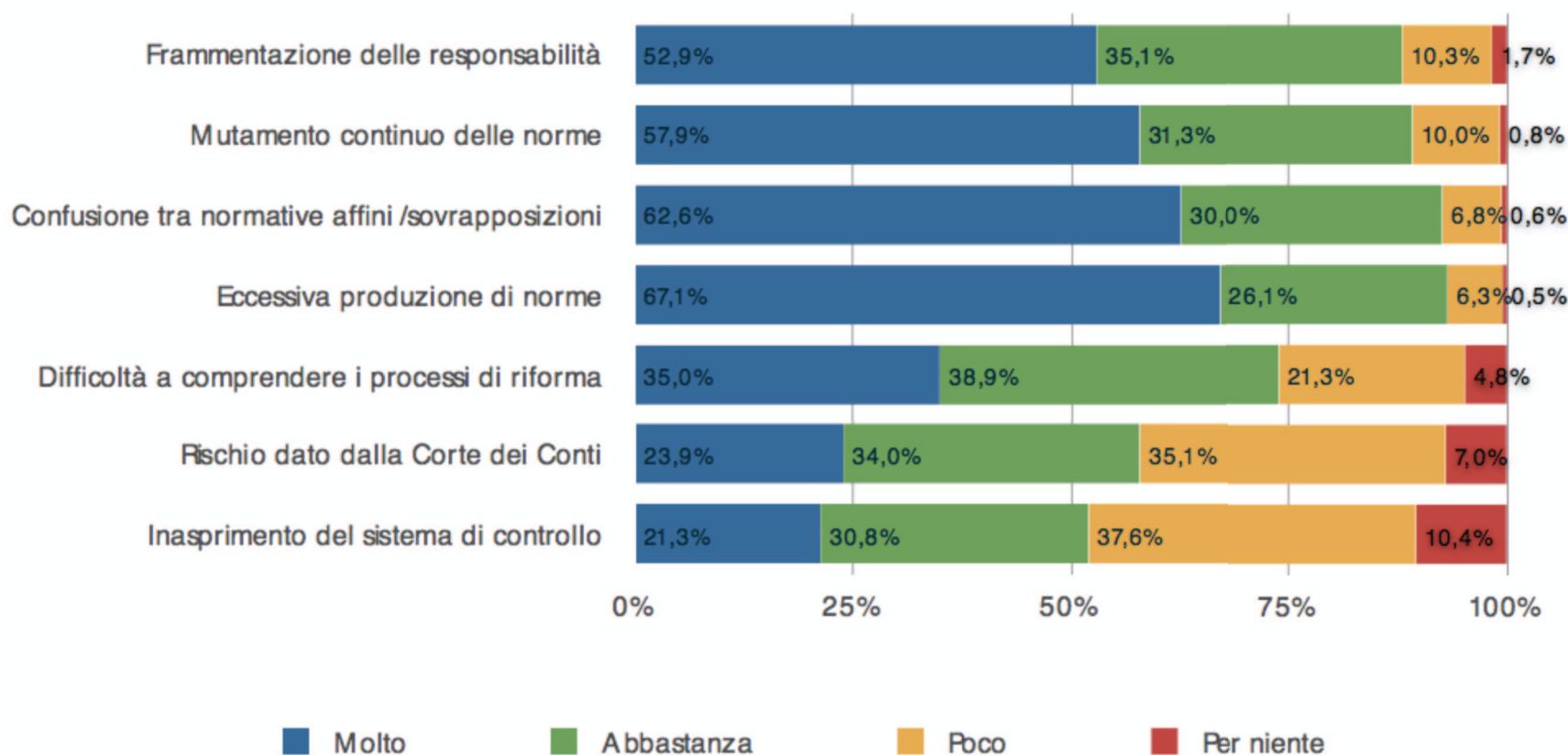


Cause ed effetti



Dei suoi perchè

Graf. 2 - Quanto pesano i seguenti fenomeni sul rallentamento dell'azione amministrativa e sui comportamenti burocratici tra i dipendenti pubblici?



Della formazione sarebbe utile, ma...

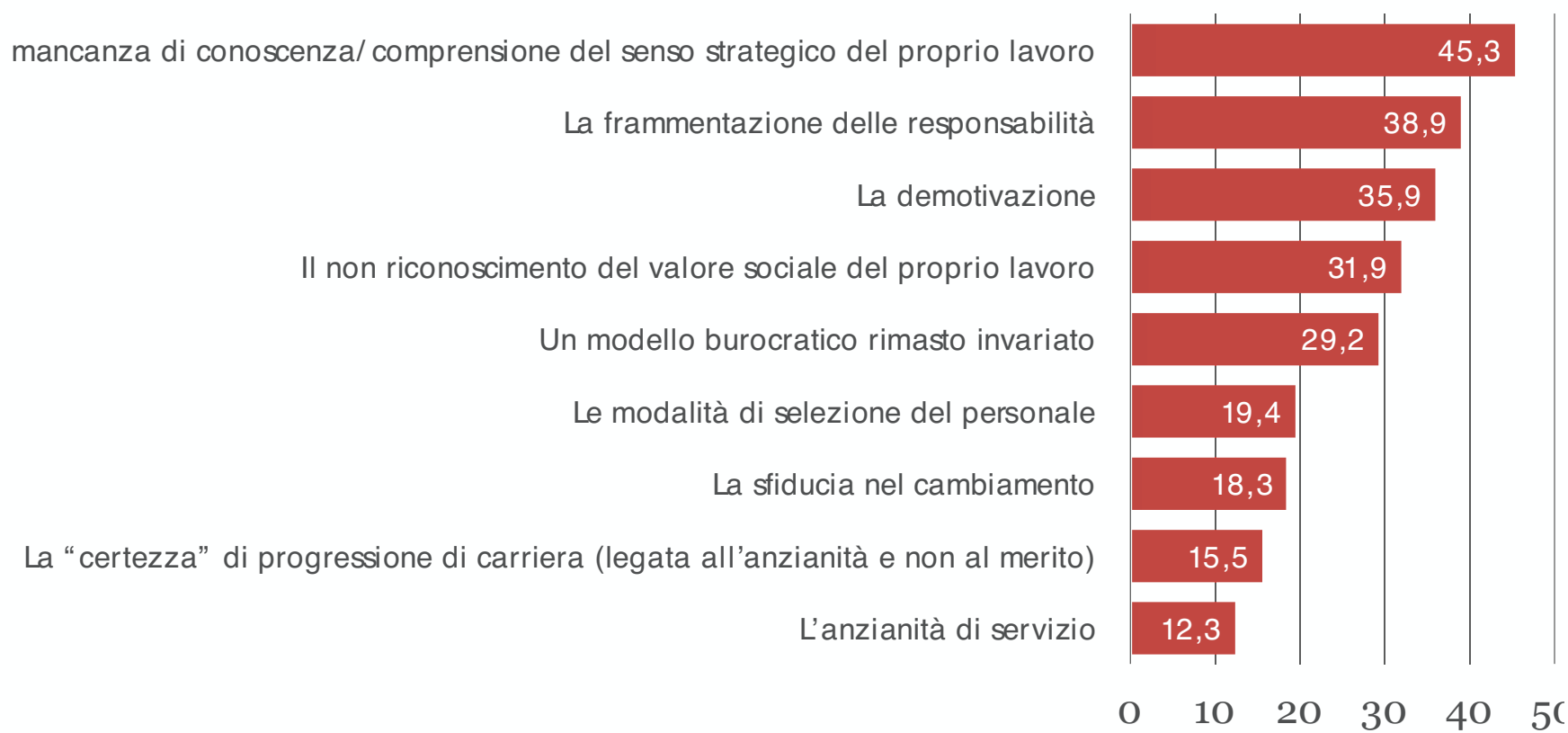
Tab. 2 - Adeguatezza della formazione ricevuta sulle novità normative legate al proprio lavoro, negli ultimi due anni.
(val.%)

	Val. %
Ho seguito corsi adeguati (per numero e/o contenuti)	34,4
Ho seguito corsi inadeguati (per numero e/o contenuti)	36,6
Non ho seguito alcun corso	25,3
Non ho avuto bisogno di aggiornamenti	3,5
Non so/ non risponde	0,3
Totale	100,0

Fonte: FPA, Burocrazia difensiva, 2017

Burocrati non si nasce...

f. 3 - Cos'è secondo te che porta atteggiamenti di “burocrazia difensiva” tra gli impiegati?



Storie di ordinaria burocrazia

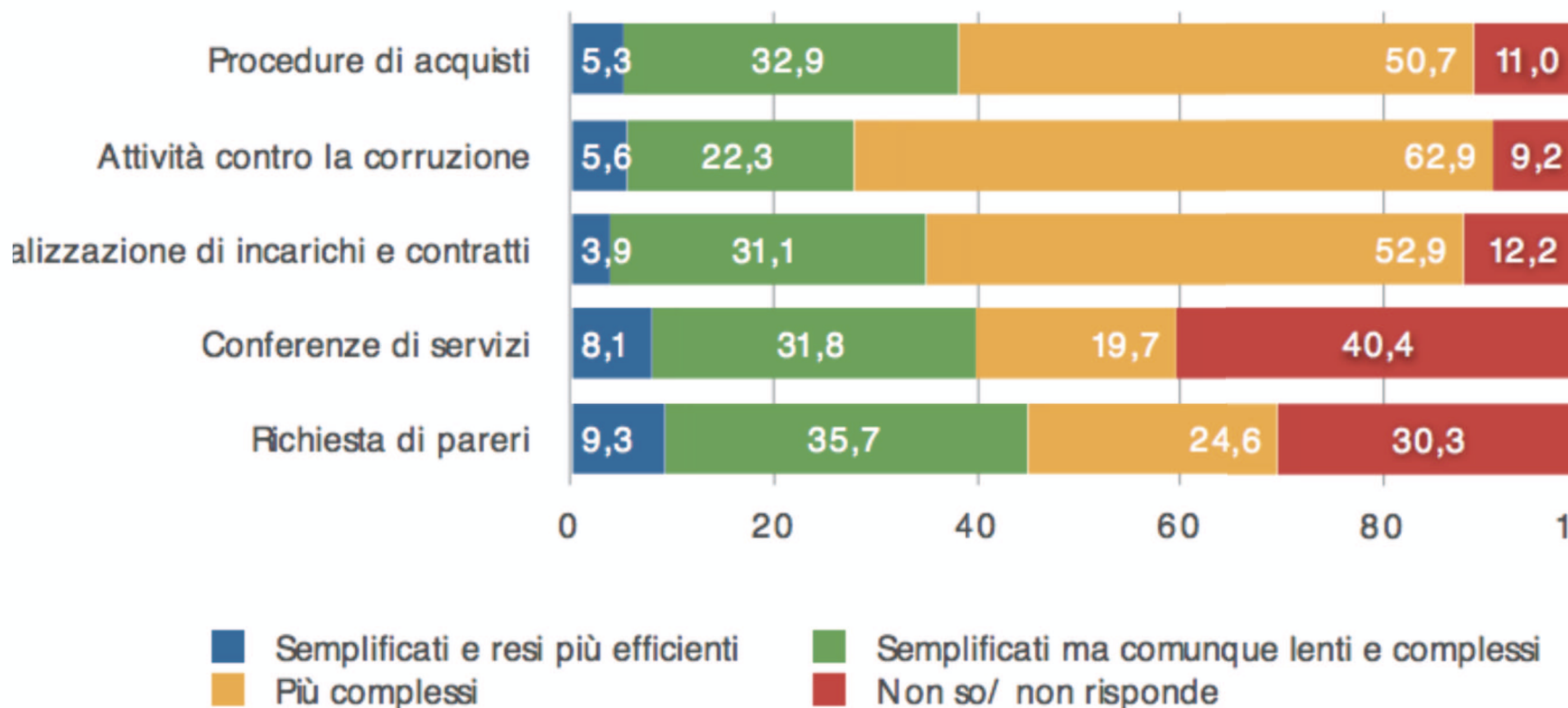
Tab. 3 - Fantasia o realtà? Secondo te è vero che: (val.%)

	VERO	FALSO	Risposta esatta
I ritardi della burocrazia costano al Paese 31 miliardi di euro	84,5	15,5	VERO
I dipendenti pubblici in Italia guadagnano più di quelli francesi	11,1	88,9	FALSO
Ci vogliono in media ben 1210 giorni per arrivare al terzo grado nelle cause civili	95,9	4,1	VERO
Le imprese devono affrontare ogni anno 52 adempimenti fiscali	91,2	8,8	VERO
Siamo sopra la media UE per disponibilità dei servizi on line e terzultimo per il loro utilizzo	64,8	35,2	VERO
L'età media dei dipendenti pubblici è 45 anni	62,4	37,6	FALSO
I dipendenti pubblici italiani, rapportati alla popolazione, sono di più di quelli francesi e inglesi	46,0	54,0	FALSO
I dirigenti di vertice in Italia guadagnano più che in Gran Bretagna	79,3	20,7	VERO
La pubblica amministrazione italiana costa meno di quella tedesca	35,7	64,3	FALSO

Fonte: FPA, Burocrazia difensiva, 2017

Semplificazione...come stiamo andando

- Secondo la tua esperienza di lavoro nella PA oggi, rispetto a tre anni fa, i seguenti processi sono st



Usi e costumi

Tab. 4 - Nel tuo lavoro quotidiano con che frequenza ti capita di

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
essere bloccato per mancanza di decisioni da parte di uffici responsabili delle decisioni e degli adempimenti	2,2	22,3	64,9	10,6
usare le tecnologie per accelerare i processi/servizi	2,5	18,2	48,6	30,7
incontrare resistenze all'uso di documenti digitali da colleghi o altre amministrazioni	5,6	33,5	49,3	11,6
chiedere un parere prima di firmare un provvedimento e/o di prendere una decisione	5,3	41,7	43,1	10,0
Fonte: FPA, Burocrazia difensiva, 2017				

Vittime o carnefici

Tab. 5 - Nel tuo rapporto con le pubbliche amministrazioni con che frequenza ti capita di: (val.%)

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre	Tot
Non avere informazioni chiare sulle procedure e sulla documentazione da produrre per ricevere un servizio	1,2	24,2	67,5	7,1	100,0
Scoraggiarti di fronte alla complessità di una procedura e rivolgerti al mercato	8,3	36,6	50,1	5,0	100,0
Subire dei rallentamenti ai tuoi progetti (avvio di impresa, lavori in casa, ecc.) perché gli uffici responsabili delle decisioni e degli adempimenti bloccano la pratica	6,6	29,2	50,8	13,5	100,0
Richiedere a distanza, via web o mail, un servizio e concludere la procedura senza mai dover andare allo sportello	10,7	53,1	33,1	3,0	100,0
Vederti negata la possibilità di inviare la documentazione in digitale, anche lì dove la legge lo consente	15,1	42,6	38,9	3,4	100,0
Fonte: FPA, Burocrazia difensiva, 2017					

Come ne usciamo

graf. 5 - Le più efficaci misure anti-burocrazia - Secondo te quali tra le seguenti possibili "misure anti-burocrazia" sono destinate ad avere più efficacia. (val.%)



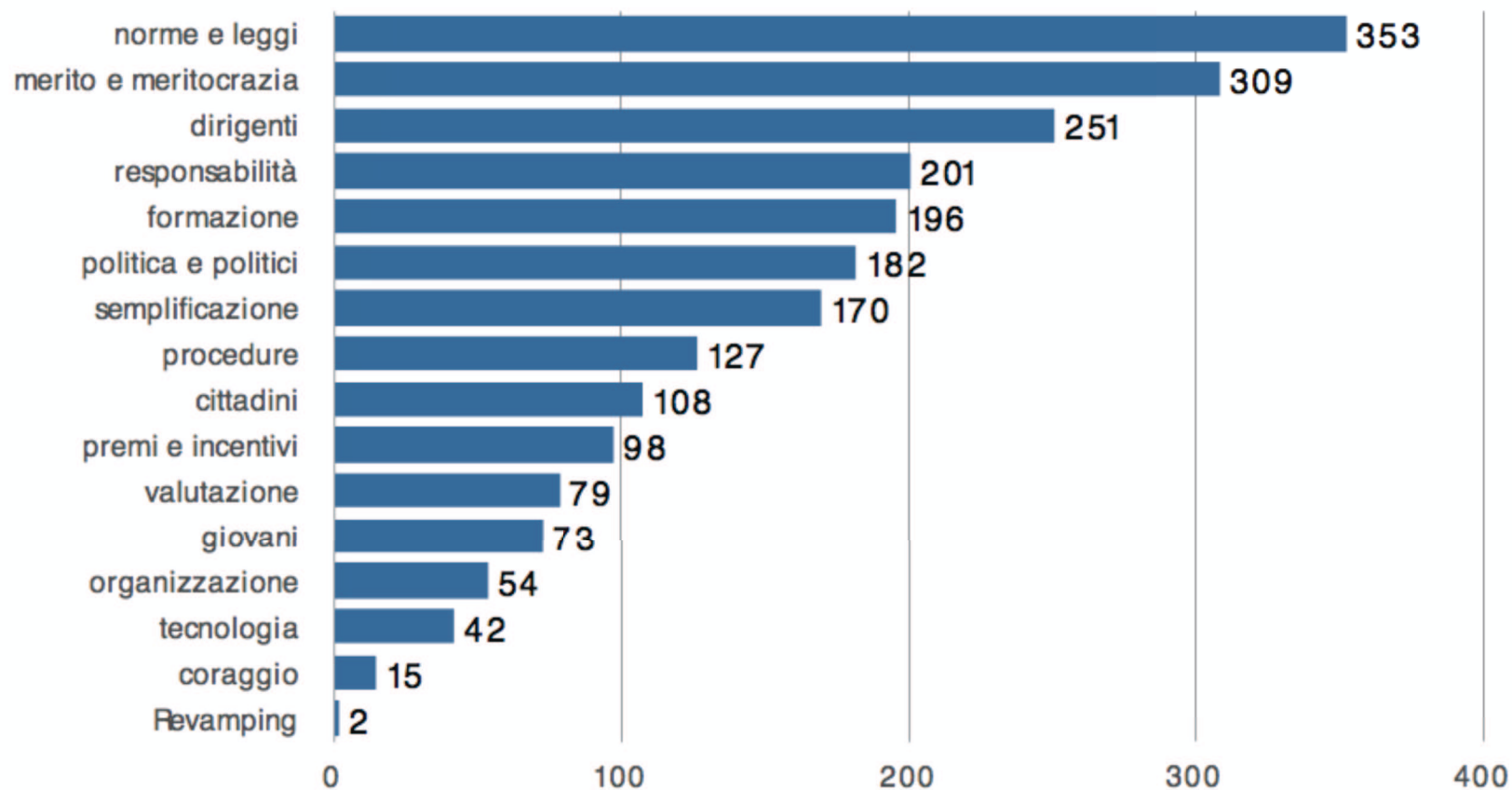
Come ne usciamo quindi?

1195 suggerimenti offerti alla PA in sintesi:

- 1. Ripartire dalle persone:** quelle che ci sono - rimotivandole, formandole, supportandole a riacquistare il senso del loro essere dipendenti pubblici e protagonisti dello sviluppo economico e sociale del paese; quelle che ci saranno: adoperando criteri nuovi di selezione, ricreando intorno al “posto di lavoro pubblico” un appeal e un dinamismo capace di attirare i migliori e di farli crescere.
- 2. Ripensare l'organizzazione** con coraggio, andando verso un sistema organizzativo flessibile, con responsabilità ed obiettivi chiari.
- 3. Snellire le norme**, una a una, scioglierne i nodi e risolverne sovrapposizioni e contraddizioni.
- 4. Ricreare un clima di fiducia**, una logica, ricucendo i tagli che hanno portato a una contrapposizione difensiva tra tutti gli attori in gioco: la politica vs. l'amministrazione, i cittadini e le imprese vs. tutti, i dirigenti vs. i funzionari
- 5. Riaccendere i fari** e riallineare le bussole sugli obiettivi di sviluppo e non sugli adempimenti.
- 6. E, infine, digitalizzare!**

Le parole chiave dei consigli alla PA

Graf. 6 - Le parole ricorrenti dei suggerimenti anti-burocrazia alla PA (v.a.)



Finalmente liberi dalla burocrazia difensiva

Tab. 6 - Ma come sarà una PA libera dalla burocrazia difensiva? Facendo uno sforzo d'immaginazione ti chiediamo di dirci secondo te nel 2030.

	Si	No	Tot
La PA sarà completamente senza carta	54,4	45,6	100,0
Non dovrai ripetere sempre i dati che ti riguardano	81,8	18,2	100,0
Il più grande problema sarà la privacy	48,3	51,7	100,0
Tutti i dipendenti pubblici avranno gli strumenti per capire e ridurre il rischio cyber	43,7	56,3	100,0
Ci saranno meno giuristi e più Project Manager	47,6	52,4	100,0
Potrai gestire tutte le comunicazioni con le diverse amministrazioni da un unico punto di accesso	76,8	23,2	100,0
I pagamenti verso la PA semplici, tracciabili e sicuri	87,4	12,6	100,0
Dal tuo smartphone avrai accesso a tutti i servizi e a tutte le informazioni della PA	78,3	21,7	100,0
Fonte: FPA, Burocrazia difensiva, 2017			

CAPITOLO 5

I PROTAGONISTI DELLA RICERCA

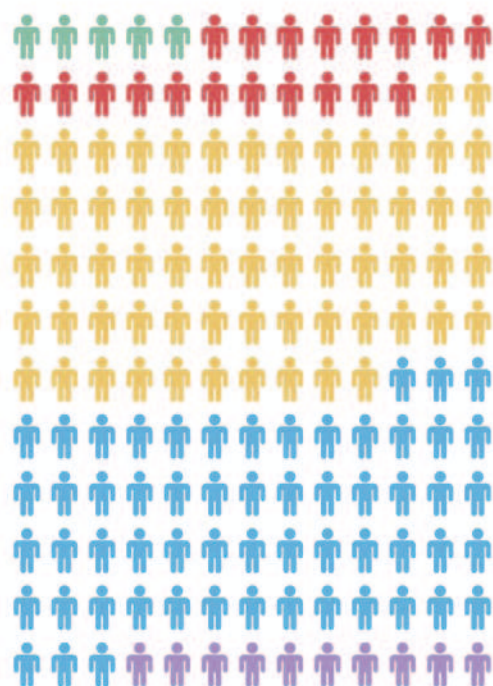
L'indagine "Burocrazia difensiva. Come ne usciamo?" è stata effettuata mediante una rilevazione on line su un campione non statisticamente rappresentativo. Il questionario ad accesso riservato è stato inviato a un indirizzario di operatori della PA e stakeholder istituzionali iscritti alla community di FPA. Il sondaggio è stato aperto il 2 aprile e chiuso il 10 maggio 2017. Hanno partecipato al Panel 1688 persone. Di questi l'80% sono dipendenti pubblici; 1344 persone di cui il 21,9% impiegato nelle amministrazioni comunali e il 20,3 % nelle Amministrazioni Centrali, il 14,4% in Università e centri ricerca, il 17,5% in Regione e anche se in misura minore hanno partecipato al panel anche dipendenti della scuola (2,5%) del Sistema Sanitario locale e delle province.

Le donne nel panel rappresentano il 43,9%. Pochi i giovani: non arrivano neppure al 4% i rispondenti che hanno meno di 35 anni, mentre rappresenta il 52,7 % chi ha tra i 36 e i 55 anni.

Genere



Età



● Uomini ● Donne

● < 35 ● 36 - 45 ● 46 - 55 ● 56 - 65

● oltre 65

Settore di occupazione



1344

Dipendenti pubblici



251

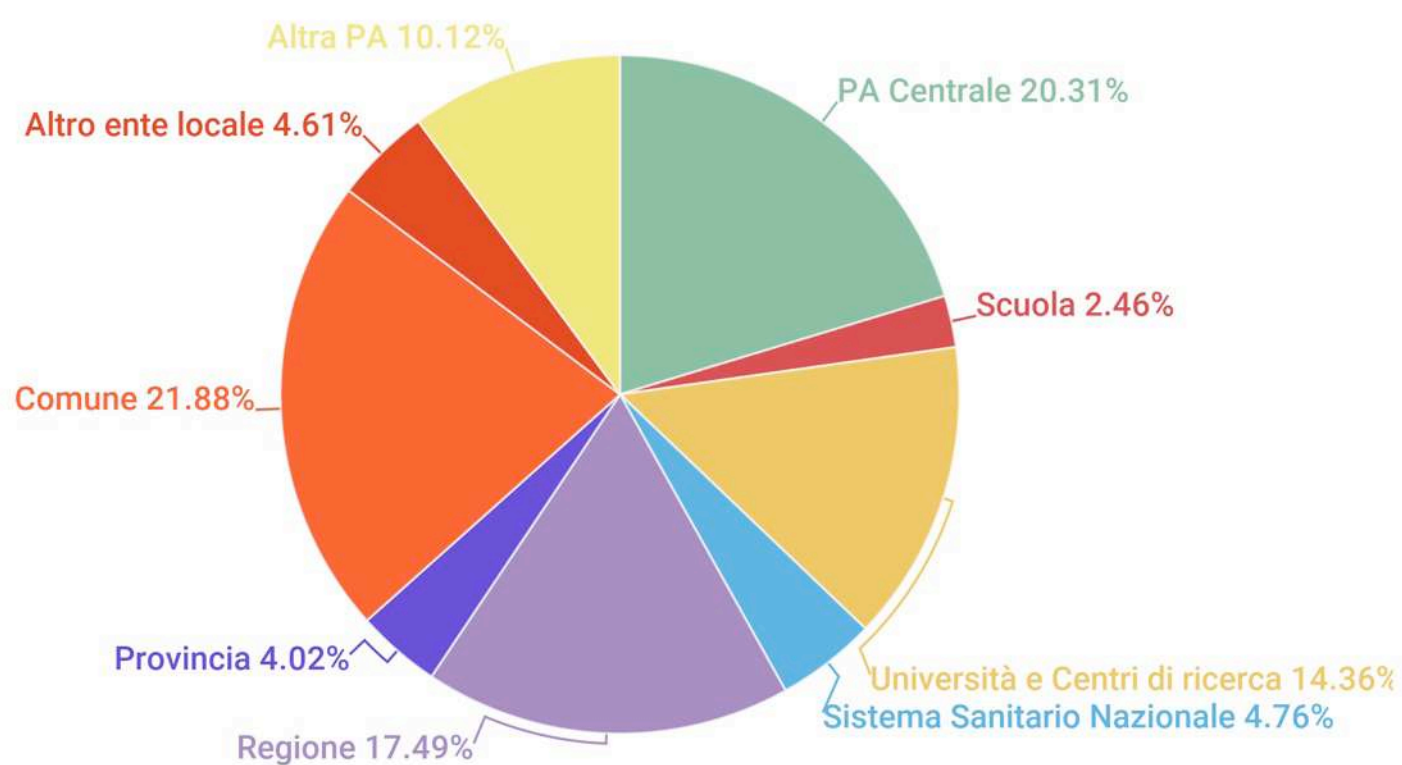
Dipendenti privati e del terzo settore



92

Disoccupati

Quale PA?





CITTA' DI ALESSANDRIA

Allegato n. 7
Analisi CAF – Approfondimento a maggio

31 maggio 2017

Centro Stampa Comunale

Cassa Depositi e Prestiti: prestiti ai Comuni per l'incasso dei fondi europei

CDP, supporto agli enti locali: al via il “Prestito Investimenti Fondi Europei”. Un nuovo strumento che permette l'avvio immediato degli investimenti anticipando l'incasso delle risorse finanziate dai fondi europei.

Cassa depositi e prestiti rafforza il proprio ruolo di supporto alla Pubblica Amministrazione lanciando un nuovo strumento che favorisce l'accesso ai fondi europei da parte di Comuni, Province e Città metropolitane. Il prodotto “Prestito Investimenti Fondi Europei” permette di anticipare la copertura finanziaria dei progetti candidabili a ottenere le risorse del Fondo europeo di sviluppo regionale (“FESR”) e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (“FEASR”) consentendo un immediato avvio degli investimenti da parte degli enti, che non dovranno attendere l'effettivo incasso dei fondi di investimenti e strutturali europei.

Lo strumento è in grado di fornire fino al 100% della copertura finanziaria degli investimenti pubblici. Il prestito, che prevede un periodo di utilizzo fino al 2023 e una durata dell'ammortamento fino a 20 anni, dovrà essere rimborsato anticipatamente al momento dell'incasso dei fondi, senza alcun onere aggiuntivo a carico degli enti. CDP si conferma partner chiave per il finanziamento degli enti locali: nell'ultimo triennio sono state mobilitate risorse per circa 6 miliardi di euro attraverso la concessione di prestiti destinati allo sviluppo del Territorio. A questa attività tradizionale si affianca l'operatività finalizzata a liberare ulteriori risorse degli enti senza ricorrere all'indebitamento, attraverso una nuova serie di iniziative come la rinegoziazione dei prestiti, la valorizzazione degli asset immobiliari e delle partecipazioni, nonché l'ottimizzazione della gestione e dell'utilizzo dei fondi strutturali UE.

La richiesta del “Prestito Investimenti Fondi Europei” può essere presentata mediante la piattaforma informatica “Domanda online” – raggiungibile dal sito web cdp.it – con tempi di istruttoria e concessione estremamente contenuti.