LE PIU’ RECENTI INDICAZIONI DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Di Arturo Bianco

Le amministrazioni devono prevedere che almeno il 30% delle indennità di risultato dei dirigenti sia ancorato al rispetto dei termini per la effettuazione dei pagamenti; i dirigenti possono assegnare in lavoro agile i dipendenti fragili anche senza rispettare il vincolo per cui la prevalenza dell’impegno deve essere in presenza; le amministrazioni locali possono destinare fino al 20% delle loro capacità assunzionali ai giovani tramite contratti di apprendistato e di formazione e lavoro; le PA possono autorizzare lo svolgimento di attività sportive retribuite a condizione che l’impegno non superi la metà dell’orario di lavoro. Sono queste le più recenti indicazioni fornite dalla Funzione Pubblica; la prima d’intesa con la Ragioneria Generale dello Stato, la terza con il Ministro per l’Università e la Ricerca Scientifica e l’ultima con quello dello Sport.

IL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

Occorre che almeno il 30% della retribuzione di risultato deve essere ancorata al rispetto dei termini di pagamento ed i revisori dei conti sono chiamati a verificare il rispetto di tale disposizione. Sono queste le principali indicazioni contenute nella circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica detta, come indicato nello stesso titolo, le “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative”.

Viene in premessa ricordato che la “Riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie” costituisce una delle “riforme abilitanti del PNRR che I’Italia si è impegnata a realizzare”.

L’articolo 4 bis del dl n. 13/2023 prevede “l’assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (nda ambito che comprende gli enti locali), di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture. Ciò, nell’ambito dei rispettivi sistemi di valutazione della performance, con integrazione dei corrispettivi contratti individuali e successiva verifica - da parte dei competenti organi di controllo della regolarità amministrativa e contabile - sul raggiungimento dei medesimi obiettivi assegnati”.

Ci viene ricordata la necessità di una “puntuale e corretta alimentazione dei dati in PCC da parte delle pubbliche amministrazioni.. presidiando in modo costante i seguenti processi: la comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo dei pagamenti effettuati …; la comunicazione al sistema informativo degli importi di fatture considerati sospesi oppure non liquidabili; la corretta implementazione della data di scadenza delle fatture”.

Di conseguenza, “nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, sarà necessario procedere all’integrazione dei contratti individuali dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei contratti dei dirigenti apicali delle rispettive strutture”. Ricordiamo che questo è un vincolo dettato essenzialmente per le amministrazioni statali, essendo negli enti locali e nelle regioni previsto che l’assegnazione degli obiettivi sia disposta con lo specifico piano, che costituisce una parte del PIAO. “Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del predetto personale prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%. Gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Per quanto attiene, infine, alla individuazione delle figure apicali destinatarie della disposizione (Direttori Generali o Capi Dipartimento) a cui dovranno essere assegnati gli anzidetti obiettivi per il rispetto dei tempi di pagamento e dei quali dovranno essere integrati i relativi contratti individuali (così come specificato nel comma 2 dell’art. 4-bis) ciascuna Amministrazione dovrà provvedere ad individuare tali figure in concreto, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa”.

Per la circolare, “ad ogni buon conto, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell’articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi”.

Leggiamo inoltre che “le verifiche di cui trattasi si inquadrano essenzialmente nel contesto dei compiti che l’organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile è tenuto ad assolvere, tramite apposite attività di riscontro, anche in relazione all’osservanza delle disposizioni legislative vigenti in tema di rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali”. Quindi spetta al collegio dei revisori dei conti effettuare la verifica del rispetto di questo vincolo e spetta ad esso “verificare, altresì, che nell’attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti interessati si sia tenuto conto correttamente delle riduzioni previste nei medesimi contratti”.

IL LAVORO AGILE PER I DIPENDENTI FRAGILI

I dirigenti hanno la facoltà di stabilire che si possa dare corso alla utilizzazione in lavoro agile dei lavoratori fragili anche in deroga al principio della prevalenza dell’impegno in presenza. E’ quanto ci dice la Direttiva del Ministro per la PA 29 dicembre 2023. Questa indicazione si necessaria a seguito della mancata proroga dell’obbligo di collocamento con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa i dipendenti cd fragili nelle PA.
Viene ricordato che, durante la pandemia, il lavoro agile è stato utilizzato “come strumento per garantire - ai lavoratori che in relazione all’incarico svolto potevano avvalersene – di svolgere la propria prestazione lavorativa minimizzando il rischio di contagio (evitando gli spostamenti sui mezzi pubblici, gli assembramenti nei luoghi di lavoro e consentendo un uso razionale e rispettoso del distanziamento sociale degli uffici) e consentendo, ai genitori di bambini in tenera età, di poter sopperire alla necessaria e temporanea chiusura degli asili e delle istituzioni scolastiche”. Con l’attenuazione della pandemia abbiamo avuto ka “riduzione del ricorso massivo all’utilizzo del lavoro agile, che da strumento emergenziale si è progressivamente riappropriato della sua reale natura di strumento organizzativo ed ha dunque trovato disciplina nell’ambito della contrattazione collettiva”, fermo restando che per i lavoratori cd fragili è stato previsto “lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa attraverso la predetta modalità”.
Ci viene ricordato che, in via ordinaria, “il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa”. E’ stata superata “l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela”.

Comunque, si deve considerare “necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell’ambito dell’organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato”.

LE ASSUNZIONI DI GIOVANI DA PARTE DELLE PA

I criteri attraverso cui le PA possono effettuare assunzioni di giovani con contratto di apprendistato e di formazione e lavoro nel tetto del 10% delle capacità assunzionali, percentuale che sale al 20% negli enti locali, sono contenuti nel decreto firmato dal Ministro per la PA, di concerto con quello dell’Università e della ricerca, con cui viene data attuazione alle previsioni dettate dal d.l. n. 44/2023 sull’apprendistato e le assunzioni di giovani da parte delle PA.

Il decreto detta “i criteri e le procedure mediante i quali le amministrazioni pubbliche possono reclutare, fino al 31 dicembre 2026, con contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale”, nonché fissa “i contenuti omogenei delle convenzioni non onerose che le amministrazioni pubbliche possono stipulare, fino al 31 dicembre 2026, con le istituzioni universitarie per l’individuazione di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro”. Il ricorso a tali istituti è fissato per le PA, comprese le regioni, nel tetto del 10% delle capacità assunzionali, percentuale che sale al 20% per i comuni, le unioni dei comuni, le province e le città metropolitane. Tali procedure si devono svolgere “nel rispetto delle norme vigenti in materia di accesso al pubblico impiego”.
Gli avvisi per queste assunzioni vanno pubblicati sul portale Inpa.
Le selezioni verranno effettuate con una prova scritta, che può avere anche un contenuto teorico-pratico ed essere strutturata come quiz, ed in una prova orale, che “è volta ad accertare il possesso dell’insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali, nonché la conoscenza di almeno una lingua straniera”.

Queste procedure sono indette su base territoriale e le convenzioni vanno stipulate “prioritariamente con le istituzioni universitarie aventi sede, anche periferica, all’interno del territorio comunale, provinciale e regionale della singola amministrazione, nonché con le università aventi sede nei territori regionali confinanti o limitrofi per le discipline non presenti nell’ambito territoriale di appartenenza”.

Nei bandi le amministrazioni individuano le materie ed i titoli; tra questi si può prevedere che “sono oggetto di valutazione i titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami e gli eventuali titoli di specializzazione post lauream, nonché le eventuali esperienze professionali documentate“ ed ancora si può tenere “conto dell’età anagrafica, della regolarità dello svolgimento del percorso di studi, intesa come coerenza temporale al piano di studi programmato e del voto di laurea, ovvero della media ponderata dei voti conseguiti, anche calcolata solamente su un numero predeterminato di materie qualificanti il percorso di studio, in numero non inferiore a cinque”. Tra i criteri di valutazione si possono utilizzare l’attinenza con il profilo della tesi di laurea e degli elaborati redatti, delle esperienze professionali e “le competenze in materia di organizzazione e gestione della pubblica amministrazione, acquisite”. I titoli comunque non possono eccedere 1/3 del punteggio complessivo.
Spetta al bando decidere se aumentare, fino al raddoppio, il punteggio per il titolo di studio conseguito negli ultimi 5 anni.
Per le assunzioni con contratto di formazione e lavoro di giovani fino a 24 anni di età non ancora laureati che hanno completato gli esami è prevista la stipula di convenzioni con le Università in cui disciplinare: “gli ambiti delle competenze e professionalità”, “il contesto produttivo ed organizzativo all’interno del quale si intendono collocare” i giovani, la presenza nella commissione di almeno 1 docente della Università, “l’attivazione di progetti di formazione universitaria e di corsi professionalizzanti”, “la formazione on the job”, “la programmazione di seminari a cui partecipano rappresentanti delle amministrazioni convenzionate per la presentazione, agli studenti, delle possibilità occupazionali offerte dalle amministrazioni” e la possibilità nelle regioni in cui è presente il bilinguismo “di richiedere la necessaria conoscenza della lingua straniera prevista”. In queste procedure “il bando di concorso prevede che la media ponderata dei voti conseguiti negli esami individuati concorre in misura almeno pari a un quarto alla formazione del punteggio finale”.
Le assunzioni sono effettuate nell’area dei funzionari ed i dipendenti che hanno “ricevuto una valutazione positiva del servizio prestato, alla scadenza dei contratti di apprendistato e di formazione e lavoro stipulati” sono assunti “con contratto di lavoro a tempo indeterminato”. In questi casi “la valutazione positiva deve essere accompagnata da una relazione motivata concernente il servizio prestato, le attività svolte e la performance conseguita”.

Non si applicano le disposizioni dettate dal capo V del d.lgs. n. 81/2015 sull’apprendistato.

L’AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA’ SPORTIVE RETRIBUITE

Le regole per il rilascio dell’autorizzazione ai dipendenti pubblici, a svolgere attività sportiva retribuita sono contenute nel Decreto 10 novembre 2023 del Ministro per la PA, adottato d’intesa con quello dello sport sulla base delle previsioni del comma 6 dell'articolo 25 del decreto legislativo 28 febbraio 2021.
Le condizioni sono le seguenti: “assenza di cause di incompatibilità di diritto.., insussistenza di conflitto di interessi in relazione all’attività lavorativa svolta” nella PA. Viene inoltre stabilito che l’attività sportiva “deve essere svolta al di fuori dell’orario di lavoro e non deve pregiudicare il regolare svolgimento del servizio né intaccare l’indipendenza del lavoratore”; inoltre “non deve pregiudicare il regolare svolgimento delle attività dell’ufficio cui il dipendente è assegnato”.
Vengono inoltre dettate le seguenti due condizioni:

* È necessario che “la prestazione di lavoro sportivo non rivesta carattere di prevalenza in relazione al tempo e alla durata. Si considera prevalente l’attività che impegna il dipendente per un tempo superiore al 50% dell’orario di lavoro settimanale stabilito dal CCNL di riferimento”;
* “Le condizioni previste per il rilascio dell’autorizzazione devono sussistere congiuntamente e permanere per tutta la durata di svolgimento dell’attività di lavoro sportivo”.

Viene infine previsto che non debbano determinarsi oneri aggiuntivi per l’ente.