

# **Il rafforzamento della capacità amministrativa. Il caso "Italia".**

Giancarlo Defazio

Bruxelles, 5 Novembre 2014

# Capacità amministrativa

Parola d'ordine degli ultimi anni.

Ma che cos'è?

## raccomandazioni specifiche “rilevanti” (CSR) del Consiglio europeo sul Programma Nazionale di Riforma dell'Italia 2014

- ▶ Potenziare ulteriormente l'efficacia delle misure anticorruzione;
- ▶ Rafforzare le strategie di implementazione di e-government e appalti pubblici elettronici;
- ▶ Far progredire l'efficienza della Pubblica Amministrazione e migliorare il coordinamento fra i livelli amministrativi, precisando le competenze a ciascun livello di governo;
- ▶ Semplificare il quadro amministrativo e normativo per i cittadini e le imprese, anche sulla base dell'“Agenda per la semplificazione”;
- ▶ Garantire una migliore gestione dei fondi dell'UE con un'azione risoluta di miglioramento della capacità di amministrazione, della trasparenza, della valutazione e del controllo di qualità a livello regionale, specialmente nelle regioni del Mezzogiorno.

# ACCORDO DI PARTENARIATO 2014-2020

*(adottato il 29 ottobre dalla Commissione europea)*

- ▶ 11.1 CAPACITÀ ISTITUZIONALE E AMMINISTRAZIONE PUBBLICA EFFICIENTE – Esistenza di un quadro politico strategico inteso a rafforzare l'efficienza amministrativa dello Stato membro, compresa una riforma dell'amministrazione pubblica

## In estrema sintesi:

- ▶ *I deficit amministrativi, compreso quello del sistema giudiziario, sono i grandi responsabili delle difficoltà nell'assorbimento dei fondi delle politiche di coesione*

## rafforzare l'efficienza amministrativa delle Autorità pubbliche dello Stato membro e le loro capacità:

1) analisi e pianificazione strategica di azioni di riforma giuridica, organizzativa e/o procedurale;

- Semplificazione amministrativa
  - Trasparenza
  - Prevenzione della corruzione
  - Digitalizzazione
  - Efficienza, qualità e gestione della performance
  - Razionalizzazione della spesa e revisione delle dotazioni organiche
- 

# Le risorse umane

- ▶ avviare una nuova politica del personale pubblico e della dirigenza in grado di assicurare un progressivo abbassamento dell'età dei lavoratori pubblici, una più efficiente distribuzione del personale attraverso la mobilità ed un innalzamento delle competenze a disposizione delle amministrazioni pubbliche;

2) sviluppo e attuazione di strategie e politiche in materia di risorse umane riguardanti le principali carenze individuate in questo settore (dpr 70/2013 e d.l. 101/2013);

- ▶ ridefinizione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni sulla base di politiche del personale;
- ▶ programmazione delle assunzioni e definizione del sistema unico di coordinamento;
- ▶ garanzia della formazione permanente del personale pubblico (in particolare dei dirigenti e, soprattutto, dei funzionari);
- ▶ istituzione del sistema unico di reclutamento e formazione che fa capo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)

# Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014–2020 (proposta)

## ► Miglioramento delle prestazioni della Pubblica Amministrazione

risultati attesi:

*...aumento del numero di amministrazioni pubbliche che:*

*Introducono nuove modalità operative che possono rappresentare buone pratiche per la gestione del personale, con riferimento a tutte le fasi della medesima (fra le quali: attrazione talenti, selezione e reclutamento, avanzamento carriera, assegnazione di incarichi, valutazione delle prestazioni);*

# PRA–Piani di rafforzamento amministrativo

- ▶ la Commissione ha chiesto, accanto a POR (Programmi operativi regionali) e PON (Programmi operativi nazionali), l'adozione dei PRA (Piani di rafforzamento amministrativo)

# PRA–Piani di rafforzamento amministrativo

devono essere predisposti da regioni e ministeri che gestiscono fondi comunitari. Impegnano le singole amministrazioni ad attuare azioni finalizzate a definire e attuare le soluzioni organizzative e procedurali necessarie a migliorare la gestione dei fondi strutturali. Gli enti dovranno accertarsi che dirigenti e funzionari siano adeguati per quantità e competenze. Dovranno assicurare tempi certi e migliorare le funzioni trasversali come Ict, controlli e flussi finanziari. Focus particolare su responsabilità apicali e trasparenza.

# HORIZON 2020

programma di finanziamento UE per la ricerca e l'innovazione

- ▶ Le attività orizzontali
- ▶ 1. **Diffondere l'eccellenza e ampliare la partecipazione**

*"Rafforzamento della capacità amministrativa e operativa delle reti transnazionali di punti di contatto nazionali, anche mediante la formazione, in modo che possano fornire migliore sostegno ai potenziali partecipanti."*

# Come fanno "in Europa"?

- ▶ Tre esempi:
  - ▶ Gran Bretagna
  - ▶ Francia
  - ▶ Olanda
- 

# Gran Bretagna

- ▶ "Governo locale" (local government authorities):
    - aree metropolitane (36 districts)
    - aree non metropolitane (34 contee, 238 distretti, "autorità singole")
    - città di Londra (autorità della grande Londra, 36 municipi)
- In più: distretti Galles, Scozia, Irlanda del nord; città, parrocchie; quartieri

# Gran Bretagna

## ► Riforme:

- Finanziamento legato all'efficienza amministrativa ("*no return to spending without quality improvements*")

Ente locale

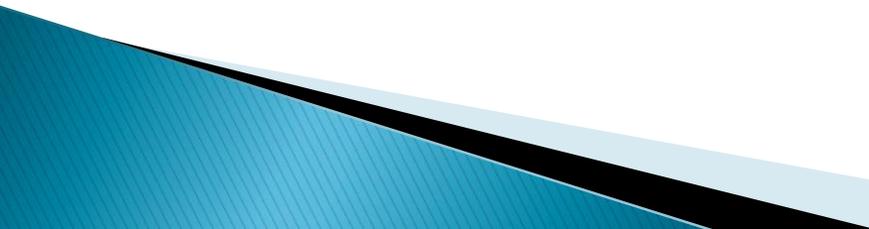


facilitatore e creatore di condizioni,  
piuttosto che fornitore diretto di servizi

- Single mission agency (creazione di piccole agenzie dotate di competenze specialistiche che effettuano il lavoro in origine affidato ai grandi "departments"; oggi si contano ca. 160 agenzie, che impiegano quasi 400.000 funzionari.
- Best value;
- **Reclutamento:** a) generalisti (quiz e colloquio); b) specialisti (agenzie).

# FRANCIA

## 4 cantieri:

- ▶ Riforma budget (non più per capitoli, ma per programmi/missioni)
  - ▶ Decentramento (prima le funzioni legislative, poi le competenze amministrative; 130.000 funzionari trasferiti)
  - ▶ Riforma dei servizi al cittadino, semplificazione, digitalizzazione (carte di servizi)
  - ▶ Riforma gestione risorse umane (formazione continua; entretien annuel d'évaluation; non più assunzioni a tempo det. ma riqualificazione - costa meno!) (caso END: percorso ad hoc)
- 

# Olanda

## ► Punto di partenza:

- Sistema nazionale per le qualifiche professionali (si valutano le abilità, non le conoscenze: competenze operative, capacità di lavoro autonomo, competenze specialistiche)

All'interno di questo sistema: qualifiche per la PA (usate per le assunzioni/trasferimenti).

- Senior public service: "ruolo" unico dell'alta dirigenza: massima mobilità
  - Formazione continua (stretto rapporto con scuole/università/enti di formazione)
- 

# CONCLUSIONI

- ▶ PRA come occasione per nuove idee di modernizzazione
  - ▶ La formazione continua del funzionario (con obbligo di reporting e condivisione)
  - ▶ La contaminazione delle competenze
- 

# Grazie per l'attenzione

**GIANCARLO DEFAZIO**

**Directorate-General for Justice  
Union Citizenship and free movement**

Rue Montoyer 59 (MO59 06/97)

B-1049 Brussels, Belgium

Tel. (32-2) 29 6.11.08

[giancarlo.defazio@ec.europa.eu](mailto:giancarlo.defazio@ec.europa.eu)