



*Il Sottosegretario di Stato
alla Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Presidenza del Consiglio dei Ministri

USS_DELRIO 0001966 P-1.1.3
del 02/04/2015



11313257

On. Riccardo Nuti
Camera dei Deputati
Sede

e p.c.

CAMERA DEI DEPUTATI
Segretariato Generale
Archivio elettronico

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i
Rapporti con il Parlamento
Ufficio III – Servizio I
Sede

OGGETTO: Atto di sindacato ispettivo n. 4-02770 dell'On. Riccardo Nuti.

Con riferimento all'atto di sindacato ispettivo in oggetto, si forniscono i seguenti elementi di risposta.

Il processo di programmazione e valutazione degli obiettivi della PCM, così come disciplinato dal combinato disposto di cui agli artt. 45 del D.lgs. n. 165/2001 e 4 del CCNL¹ risponde all'esigenza di riconoscere la rilevanza dei processi di innovazione e miglioramento organizzativo e funzionale, ai fini della instaurazione di una gestione sempre più orientata al conseguimento di risultati connessi alla specifica attività della Presidenza stessa. Per dare concreta attuazione ai processi di sviluppo menzionati, la Presidenza procede annualmente alla fissazione di obiettivi ispirati alle seguenti logiche:

- a) miglioramento delle prestazioni legate a servizi istituzionali, con particolare riguardo alla valorizzazione delle attività di supporto, alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento di competenza della PCM;
- b) promozione e potenziamento dei processi di innovazione organizzativa e tecnologica che garantiscano il rispetto di elevati standard di qualità;
- c) ottimizzazione delle attività di progettazione, coordinamento, monitoraggio e verifica degli indirizzi politici generali e delle politiche settoriali del Governo, attribuite alla PCM;
- d) sviluppo di procedure che consentano la semplificazione delle modalità di espletamento delle attività, anche in riferimento ad una più agevole fruibilità e a una riduzione dei tempi

¹ CCNL relativo al personale dirigente dell'area VIII della Presidenza del Consiglio, dei Ministeri, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

di svolgimento delle stesse; il conseguimento di obiettivi di efficienza ed economicità nella gestione delle risorse assegnate.

La programmazione strategica per il 2014, avviata con le Linee Guida adottate con DPCM 18 dicembre 2013, e completata con l'emanazione di 11 Direttive (per Dipartimenti e Uffici del Segretariato generale e strutture affidate alle Autorità politiche delegate e SNA) ha riguardato la definizione di 95 obiettivi strategici per 26 strutture.

Nelle Direttive sono stati individuati obiettivi significativi, volti alla valorizzazione del *core business* di ciascuna delle strutture della PCM, e mirati a conseguire risultati innovativi, rispetto alle attività ordinariamente svolte e percepibili da parte degli utenti (*stakeholder* o utenti interni all'organizzazione, a seconda delle specifiche *mission* della struttura).

Le schede di programmazione utilizzate definiscono concretamente sia risultati attesi dal conseguimento dei singoli obiettivi, sia strumenti di misurazione della *performance* (oltre a quelli di natura finanziaria) coerenti con lo svolgimento degli stessi, rendendo più controllabile lo svolgimento e la qualità dell'azione amministrativa.

La programmazione operativa degli obiettivi è stata dettagliata nella descrizione delle azioni e degli *output*, così da svincolare il monitoraggio sul loro stato di raggiungimento e la conseguente valutazione da meccanismi di autoreferenzialità.

In molti casi la verifica degli obiettivi è misurata con più indicatori e relativi target, il cui completo raggiungimento permette il conseguimento di una valutazione positiva.

In particolare, si evidenzia che nell'ottica di favorire il miglioramento continuo delle azioni e delle *performance*, nella programmazione per il 2014, per la prima volta nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato assegnato a tutte le strutture un comune obiettivo di "*Revisione e semplificazione dei processi, ripensamento e riorganizzazione delle strutture*" cui sono stati associati due indicatori, uno di processo e uno qualitativo. Il giudizio qualitativo ad opera del "valutatore naturale" presuppone anche la preventiva acquisizione di un parere tecnico da parte dell'Ufficio controllo interno, trasparenza e integrità circa il soddisfacimento da parte dei piani predisposti dalle strutture di requisiti sostanziali predefiniti (volti ad evidenziare, ad esempio, vantaggi attesi, riduzione di costi, semplificazioni procedurali, definizione di indicatori di *performance* specifici per ogni singola struttura).

In coerenza con la menzionata logica di miglioramento continuo, le azioni intraprese nella programmazione 2014 saranno potenziate nel corso della programmazione 2015 anche sulla base delle proposte di ripensamento e riorganizzazione presentate dalle singole Strutture.

In merito poi al trattamento economico dei dirigenti di prima fascia, esso si compone - sulla base di quanto previsto dal CCNL Area VIII - dello stipendio tabellare, della posizione fissa, di quella variabile legata allo specifico incarico conferito e della retribuzione di risultato.

Nell'anno 2013 l'importo complessivamente attribuito, in ragione d'anno con i contratti individuali di lavoro, quale retribuzione di risultato, ai dirigenti di I fascia con incarico presso le strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato di euro 2.800.000 circa, come pubblicato anche sul sito del Governo.

In relazione all'importo indicato sul sito del Governo relativo ad ogni singolo dirigente, nel corso dell'anno 2013 è stata corrisposta un'anticipazione; successivamente, nel 2014, si è proceduto al saldo/conguaglio, all'esito della valutazione degli obiettivi.

Pertanto, l'importo effettivo erogato, relativo all'attività svolta nell'anno 2013, al lordo degli oneri a carico del dipendente, (anticipo + saldo) è stato di euro **2.760.236,42**.

Dal 2014 non viene più erogata l'anticipazione della retribuzione di risultato ai dirigenti, la stessa verrà corrisposta l'anno successivo, per intero, solo a seguito dell'accertato raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per quanto concerne l'ammontare complessivo, al lordo degli oneri a carico del dipendente, delle retribuzioni di risultato erogate per i precedenti 10 anni, si riportano i seguenti dati:

ANNO	IMPORTO
2003	994.737,01
2004	1.052.053,29
2005	1.237.876,31
2006	1.171.109,90
2007	1.274.553,87
2008	1.358.977,70
2009	1.573.106,20
2010	3.266.373,60
2011	3.208.793,85
2012	2.927.413,45


Graziano Dechrio

Atto Camera

Interrogazione a risposta scritta 4-02770

presentato da
NUTI Riccardo

testo di

Lunedì 2 dicembre 2013, seduta n. 129

NUTI. — *Al Presidente del Consiglio dei ministri.* — Per sapere — premesso che: secondo quanto si può leggere sul sito del Governo, relativamente alle retribuzioni lorde dei dirigenti in carico presso le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri del 2013, pressoché la totalità dei dirigenti di prima fascia ha percepito le cosiddette retribuzioni di risultato, per un importo complessivo di più di 3 milioni di euro per il 2013;

è bene ricordare che i dirigenti di prima fascia, come sottolineato da articoli di stampa, ricevono in media una retribuzione annua lorda piuttosto elevata, di circa 190 mila euro, composta, secondo quanto riportato dalla tabella reperibile sul sito *internet* del Governo, da: stipendio tabellare e vacanza contrattuale, retribuzione di posizione, emolumenti accessori e, ove presente, retribuzione di risultato; l'importo di quest'ultima, secondo gli ultimi dati reperibili sul sito *internet* del Governo, varia da un minimo di 23.658,82 euro ad un massimo di 31.658,82 euro;

stando ai dati di cui sopra, gli stipendi dei dirigenti di prima fascia presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, dunque, ricevono una retribuzione annua lorda complessiva che si approssima ai 200.000 euro annui;

analizzando la «Direttiva Generale per l'azione amministrativa e la gestione dei dipartimenti e uffici del segretariato Generale per l'anno 2013», così come confermano numerosi articoli di stampa, la retribuzione di risultato è stata conferita per aver raggiunto obiettivi che tuttavia non possono essere verificati o misurati, in quanto estremamente vaghi;

alcuni di questi obiettivi, a parere dell'interrogante, appaiono quasi ridicoli in quanto non costituiscono altro che principi di buon senso o comportamenti ordinari all'interno di una qualsiasi amministrazione pubblica o azienda in generale. Tra questi si cita la «diminuzione del flusso cartaceo» in favore di un «ampliamento dell'uso delle tecnologie delle comunicazioni» che, in altre parole, significa saper utilizzare la casella di posta elettronica al posto delle lettere cartacee: ci si interroga su quali competenze e quali esperienze professionali siano necessarie per raggiungere questo obiettivo e soprattutto se davvero siano necessarie decine di migliaia di euro per incentivare tale comportamento;

a parere dell'interrogante e alla luce di quanto esposto, il conferimento di queste retribuzioni di risultato non è giustificato dal conseguimento di obiettivi, dai quali questo *bonus* appare totalmente slegato, bensì costituisce a parere dell'interrogante un aumento surrettizio della retribuzione «base», derogando di fatto ai contratti; questa prassi è oggi non solo vergognosa bensì anche economicamente, socialmente e moralmente insostenibile, in particolare alla luce degli effetti devastanti della crisi economica sulla popolazione e delle condizioni lavorative a cui la generalità dei lavoratori italiani, soprattutto giovani, devono sottostare —:

se siano già state corrisposte per l'anno 2013 le retribuzioni di risultato ai dirigenti di prima fascia presso le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri e quanto risulti essere l'ammontare complessivo delle retribuzioni lorde di risultato per l'anno 2013 e per i precedenti 10 anni;

se non si intendano ridurre le indennità di risultato ed introdurre obiettivi più puntuali, misurabili e verificabili all'interno della direttiva generale per l'anno 2014, al fine di

incentivare migliori *performance* tra i dirigenti di prima fascia e legare realmente queste retribuzioni di risultato al raggiungimento di obiettivi che per lo meno comportino sforzi ulteriori rispetto a comportamenti ordinari richiesti alla generalità dei dipendenti pubblici.

(4-02770)