



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Formazione Maggioli

Programma INPS Valore PA – Bando 2021

Corso di 1° livello online

La riforma della P.A.: come adeguare il proprio Ente al cambiamento in atto

La riforma della P.A.

Martedì 20 settembre 2022, ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00 (1° modulo)

Docente

Luca Mazzara

Professore Associato Confermato e Docente di Economia delle aziende e delle Amministrazioni pubbliche. Direttore del Master in City Management presso l'Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Aziendali

Architettura del corso

- La riforma della P.A.
- I nuovi modelli organizzativi e gli strumenti manageriali (prima parte e seconda parte)
- La figura del leader come coach
- Pianificazione, misurazione e valutazione della performance

I temi di approfondimento del corso: introduzione

1. La riforma della PA

- I principali obiettivi della riforma della Pubblica Amministrazione prevista dal **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)**
- La **riforma della PA**: chiavi di lettura economico-aziendali
- Analizzati dei provvedimenti attuativi emanati dal Governo, con particolare riferimento al **Decreto Legge n. 77/2021** (cd. **Decreto "Semplificazione bis"**) e al **Decreto Legge n. 80/2021** (nuove procedure di **reclutamento**, misure per la **valorizzazione del personale** e per il **riconoscimento del merito**).

I temi di approfondimento del corso: introduzione

2. I nuovi modelli organizzativi e gli strumenti manageriali (prima parte)

- Uno dei principali obiettivi della riforma è quella di promuovere processi di “sburocratizzazione” e semplificazione dei procedimenti amministrativi, per migliorare il rapporto fra Pubblica Amministrazione, cittadini e imprese.
- L’esperienza dimostra che per attuare concretamente tali processi all’interno degli Enti è necessario, innanzitutto, un approccio di natura organizzativa, orientato alla **reingegnerizzazione dei processi** e alla **digitalizzazione**.
- Il modulo illustra, anche attraverso l’esame di casi applicativi, due potenti strumenti manageriali in grado di favorire, in tempi rapidi, vere azioni di semplificazione: la **Lean Organization** e il **Lean Sigma (DMAMC)**

I temi di approfondimento del corso: introduzione

3. I nuovi modelli organizzativi e gli strumenti manageriali (seconda parte)

- Verrà presentato un efficace strumento manageriale di cambiamento, il **Design Thinking**, uno schema progettuale che, attraverso il «pensiero creativo», aiuta le persone che lavorano all'interno della P.A. a prendere decisioni per risolvere problemi e a ricercare soluzioni personalizzate.
- Verso la **semplificazione**: il ruolo delle **competenze digitali**. Verrà approfondito il tema delle competenze digitali, consapevoli della loro importanza per attuare con maggiore efficacia le politiche di semplificazione.

I temi di approfondimento del corso: introduzione

4. La figura del leader come coach

- L'attività di osservazione, valutazione, orientamento delle competenze individuali e, in particolare delle soft skills, ha sempre rappresentato una minaccia, un qualcosa da cui stare lontani o da avvicinare con estrema prudenza e diffidenza in quanto foriera di guai, problemi, fastidi.
- Se le innovazioni organizzative e soprattutto tecnologiche sono disruptive, il processo che le accoglie va costruito e accompagnato in modo incrementale. I nuovi leader sono consapevoli dell'importanza di dedicare tempo alle "proprie persone", della necessità di coinvolgerle affinché si percepiscano come parte essenziale dell'organizzazione. Essere attenti agli altri e valorizzarli non è il mero esercizio di una predisposizione personale ma una responsabilità, uno stile che rende il leader un coach.

I temi di approfondimento del corso: introduzione

5. Pianificazione, misurazione e valutazione della performance.

- Il percorso si chiude con un focus sulla performance. La riforma, infatti, chiede alle Pubbliche Amministrazioni un processo di cambiamento che si concentra sulla **qualità del servizio** e sugli **impatti generati**. E' necessario quindi definire **obiettivi, risorse impiegate e strumenti di misurazione e valutazione**, con un approccio che superi le classiche visioni autoreferenziali e ponga al centro i bisogni e le esigenze della collettività.

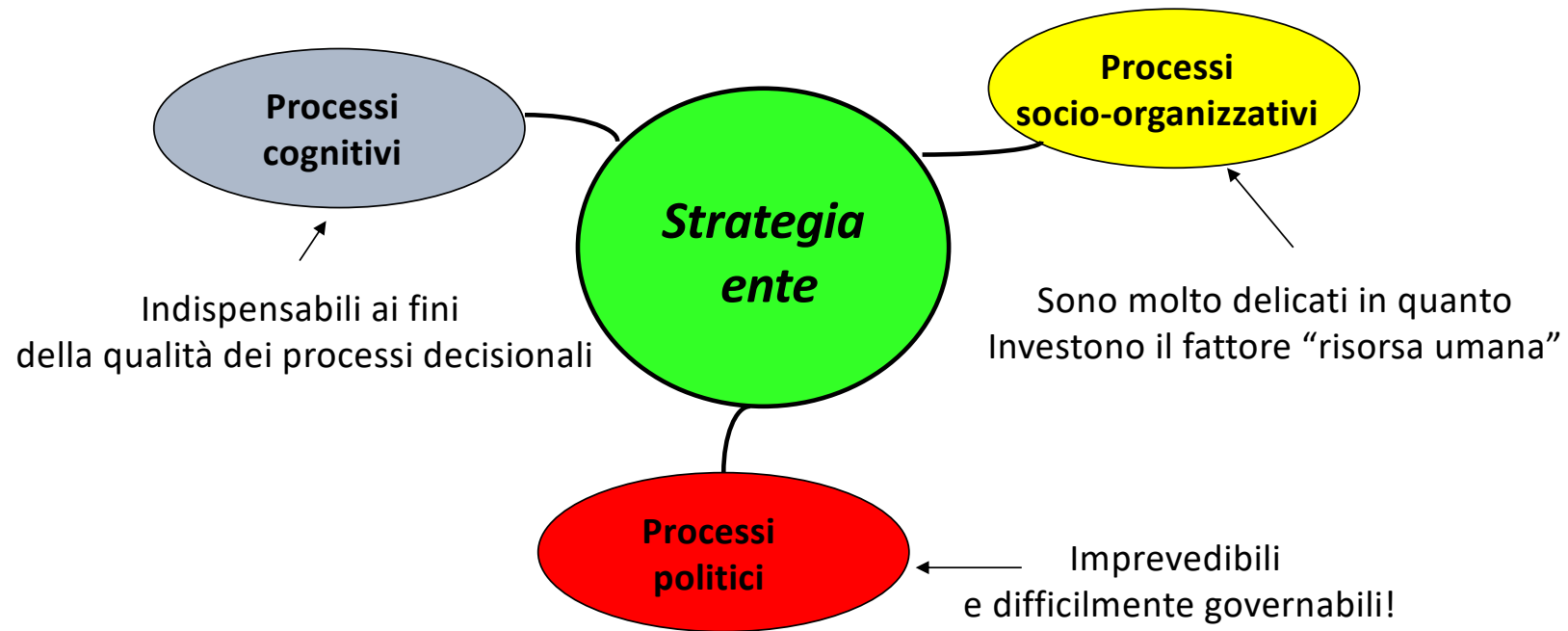
La Riforma della P.A.: le chiavi di lettura

Punti di riflessione e di dialogo....

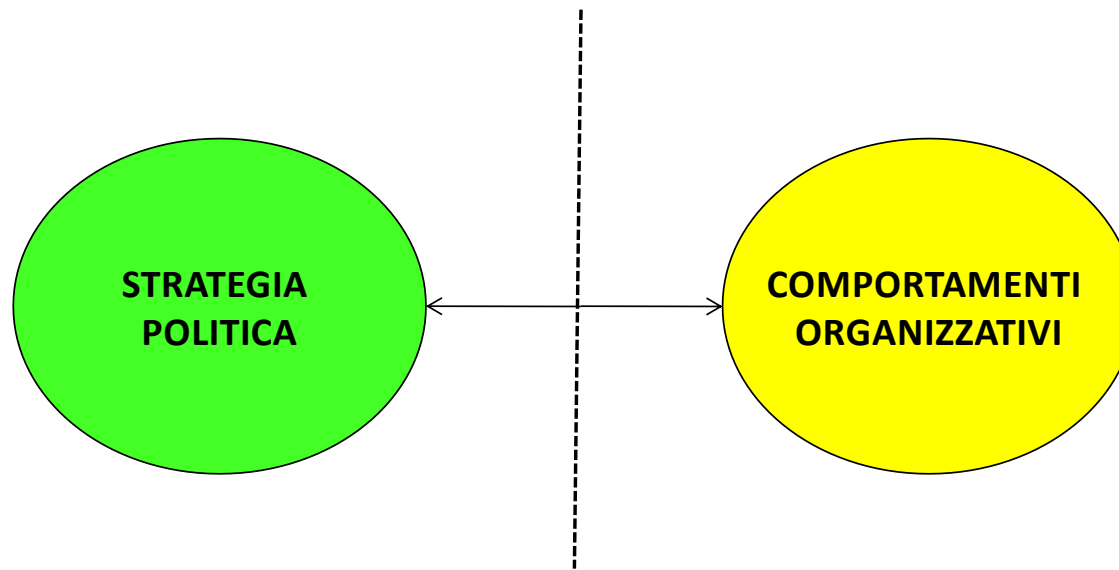
- Le sfide per la Pubblica Amministrazione: quali **leve manageriali** per un salto di qualità?
- La «**semplificazione**»: dai processi organizzativi alla revisione delle procedure.
- La **creazione di valore** nel settore pubblico attraverso l'investimento pianificato in **capitale umano**.
- Il ruolo della **digitalizzazione**: piattaforme, strumenti e sviluppo delle culture individuali.
- Rivedere i **processi formativi di apprendimento**.
- Riconfigurare le dinamiche contrattuali alla luce del **D.L. n. 80/2021** (cd. Decreto "Reclutamento")
- Il nuovo sistema unico di **contabilità economico-patrimoniale** basato sul principio "Accrual": obiettivi e tempi di implementazione.

Le sfide per la Pubblica Amministrazione: quali leve manageriali per un salto di qualità?

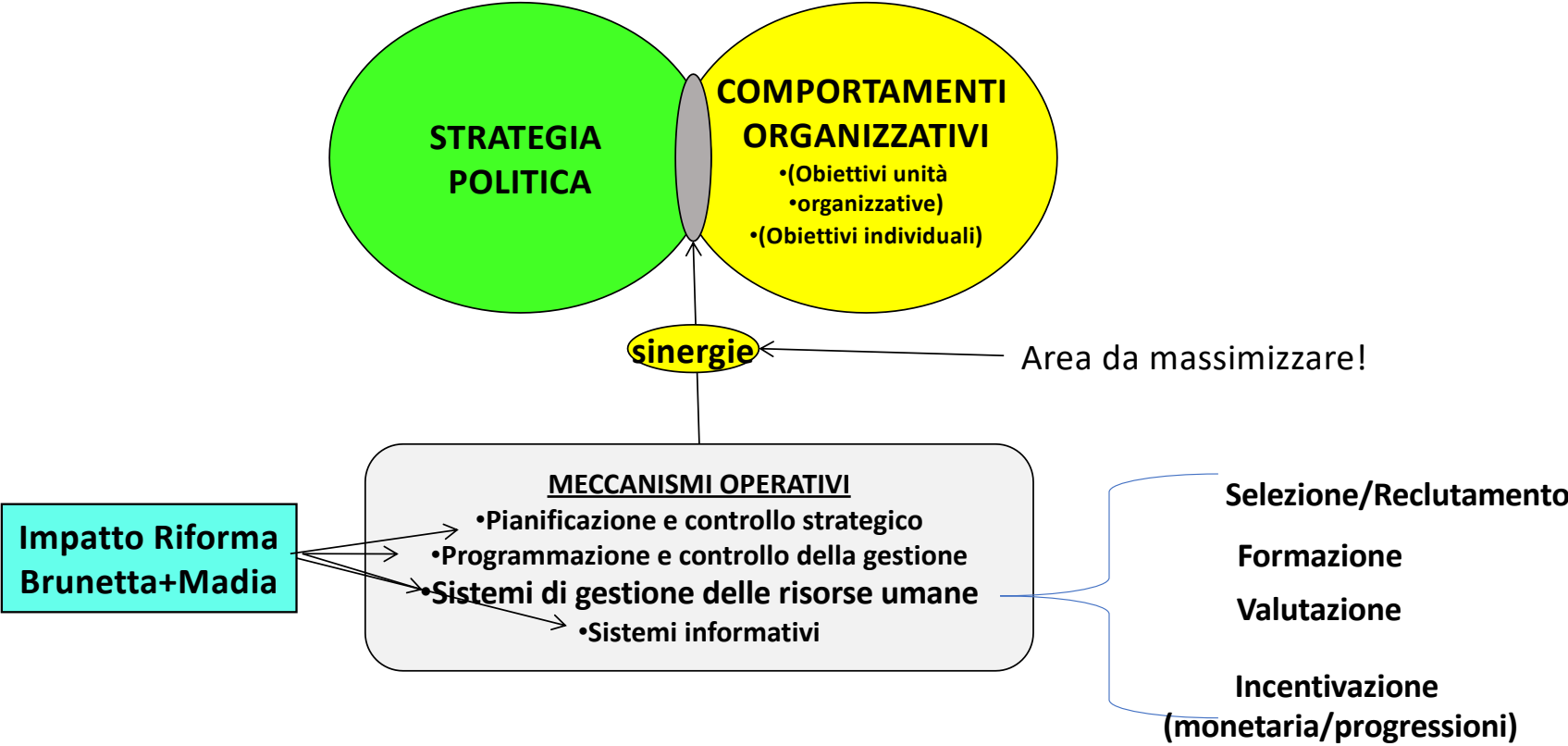
Comprendere i processi che concorrono alla formazione della strategia di un ente



Le relazioni *dinamiche* tra strategia e struttura



Le relazioni *dinamiche* tra strategia e struttura



La gestione strategica delle risorse umane



La «semplificazione»:
dai processi organizzativi
alla revisione delle procedure.

La semplificazione: normativa vs organizzativa?

- Da anni la PA subisce impotente una costante produzione di norme e provvedimenti finalizzati alla semplificazione.....ma...
-siamo davvero sicuri che la semplificazione si possa realizzare imponendo obblighi normativi a livello centrale senza che nessuno si ponga il quesito di come deve essere ripensata organizzativamente la macchina pubblica??
- Per essere in linea con i mutevoli scenari internazionali e nazionali, spesso anche emergenziali (es. COVID, calamità naturali, vincoli di bilancio contingenti, ecc), la PA necessita di un radicale *ripensamento* culturale ed organizzativo....che non può prescindere da alcune variabili strategiche e quanto più essenziali....
- La sfida più semplice ma anche maggiormente stimolante sta nel **«provare a fare diversamente ciò che si è sempre realizzato secondo certe consolidate modalità organizzative»**

La semplificazione della PA: da normativa ad organizzativa

- **Modelli organizzativi:** è possibile che di fronte a scenari imprevedibili e complessi, siamo molte le PA (centrali e locali) che sono ferme ad impalcature obsolete e non sottoposte a periodiche revisioni nei modelli??
- **Processi interni:** la semplificazione deve passare per una radicale riorganizzazione dei processi (catena) che passa a sua volta per un'eliminazione/accorpamento delle attività (anelli) finalizzata allo snellimento dell'intera organizzazione (lean production)
- **Procedure:** siamo all'inizio (seppur tardivo) dell'era digitale....Come possibile non arrivare a semplificare le procedure interne per ridurre drasticamente i tempi di espletamento delle attività ed arrivare meglio e più efficacemente all'utente finale??

La semplificazione della PA: da normativa ad organizzativa

- **Regolamenti:** spesso rivisti ed aggiornati una tantum e non sempre rispondenti ai mutevoli fabbisogni organizzativi del personale della PA. Se obsoleti o considerati non idonei, meglio provvedere alla relativa riprogettazione!
- **Risorse umane:** da sempre costituiscono il «fattore produttivo» per antonomasia....A lungo circoscritto alle tematiche concernenti la gestione amministrativa, fiscale e previdenziale del personale...
- La sfida da intraprendere: dalla gestione ordinaria del personale alla **valorizzazione delle «risorse umane»**

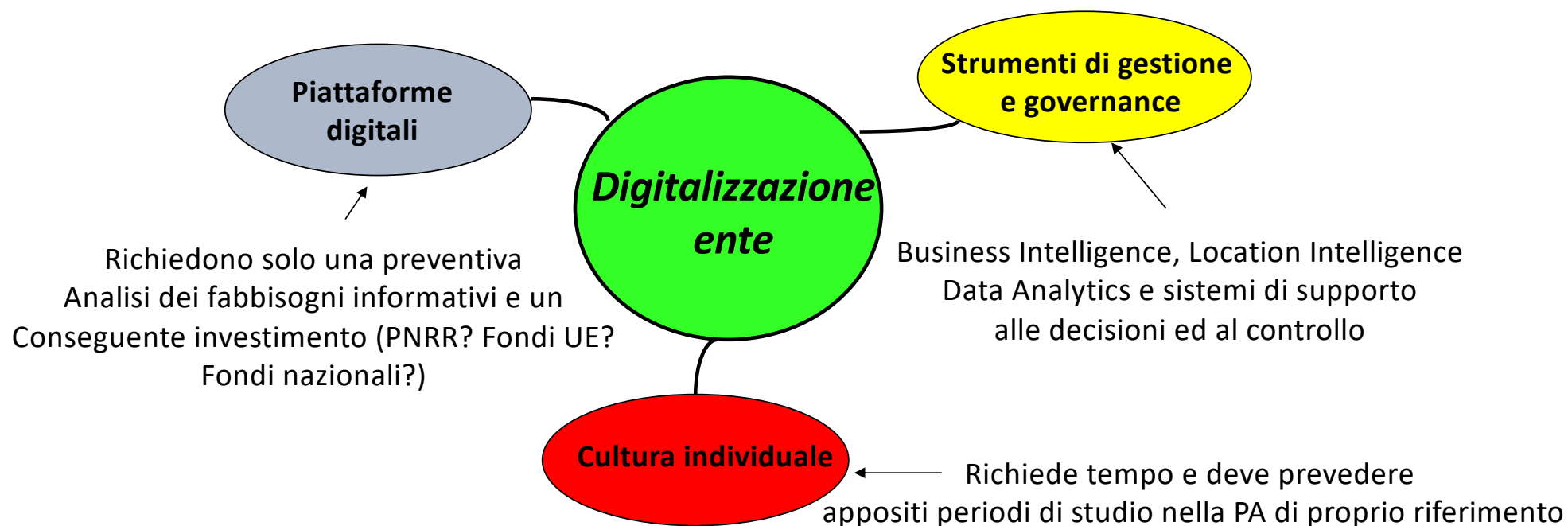
La creazione di valore nel settore pubblico
attraverso l'investimento pianificato in
capitale umano.

Il ruolo della digitalizzazione: piattaforme,
strumenti e sviluppo delle culture
individuali.

La rilevanza e il potenziale della digitalizzazione

- Quale significato può o deve avere per noi la digitalizzazione?
- Che impatto possiamo attenderci come PA e come cittadini?
- Digitalizzazione: **piattaforme, strumenti di governance e cultura individuale.**
Come coniugarle?

Le tre determinanti alla base del processo di digitalizzazione della PA



Competenze digitali: le traiettorie vettoriali alla base dell'innovazione amministrativa

- Governare in modo scientifico la crescente e a volte imprevedibile complessità (**gestire dati ed informazioni**);
- Governare in modo «empatico» (**comunicazione social e condivisione**);
- Governare in modo «sicuro» (documenti elettronici; sicurezza informatica; cybersecurity);
- Governare in modo «innovativo» (servizi on-line), trasparente ed «interattivo» (**semplificazione, partecipazione e trasparenza amministrativa**)

Riconfigurare le dinamiche contrattuali
alla luce del D.L. n. 80/2021
(cd. Decreto “Reclutamento”)

D.L. n. 80/2021

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (cd. Decreto "Reclutamento" testo in vigore al 1.05.2022)

- **Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito**

«1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno **tre distinte aree funzionali**. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di **elevata qualificazione**. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle **capacità culturali e professionali** e dell'**esperienza maturata** e secondo principi di **selettività**, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei **risultati conseguiti**, attraverso l'attribuzione di *fasce di merito*.

D.L. n. 80/2021
(cd. Decreto “Reclutamento”
testo in vigore al 10.06.2022)

- **Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito**

«1-bis. (continua..)

Fatta salva una riserva di almeno il **50 per cento** delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite **procedura comparativa** basata sulla valutazione «positiva» conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'**assenza di provvedimenti disciplinari**, sul **possesso di titoli o competenze professionali** ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul **numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti**.

D.L. n. 80/2021
(cd. Decreto “Reclutamento”
testo in vigore al 1.05.2022)

- **Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito**
«1-bis. (continua..)

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra «vecchi» e «nuovi» inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di **esperienza** e **professionalità** maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.».

Le nuove dinamiche contrattuali alla luce del D.L. n.80/2021 (cd. Decreto Reclutamento)

- percorsi semplificati e straordinari per assunzione a tempo determinato;
- contratti triennali e rinnovabili;
- nuovo portale del reclutamento e incremento di posti e risorse per l'assunzione di manager;
- previsioni di riserva nei concorsi per chi lavora al PNRR;
- mobilità del personale;
- nuove opportunità per i giovani

Procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza

«1-bis. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal [decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487](#), i bandi definiscono gli **ambiti di competenza** da valutare e prevedono la **valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali**, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

1-ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato **almeno cinque anni di servizio** nell'area o categoria apicale.

Procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza

«1-ter. (Continua...).

Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso «procedure comparative» bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della **valutazione conseguita nell'attività svolta**, dei **titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, e in particolar modo del possesso del **dottorato di ricerca**, nonché della tipologia degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la **valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali**.

Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'[articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#). A tal fine, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano agli enti di cui ai [commi 2 e 2-bis dell'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#)». 3-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le percentuali di cui all'[articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), cessano di avere efficacia.

Procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza

- "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, e dall'articolo 23, comma 1, secondo periodo, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il 50 per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, con le modalità di cui al comma 3-bis.
- A tal fine, entro il 31 dicembre di ogni anno, le amministrazioni indicano, per il triennio successivo, il numero dei posti che si rendono vacanti per il collocamento in quiescenza del personale dirigenziale di ruolo di prima fascia e la programmazione relativa a quelli da coprire mediante concorso";

Procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza

- "2. Nei casi in cui le amministrazioni valutino che la posizione da ricoprire richieda *specificata esperienza, peculiare professionalità e attitudini manageriali* e qualora le ordinarie procedure di interpello non abbiano dato esito soddisfacente, l'attribuzione dell'incarico può avvenire attraverso il coinvolgimento di primarie **società di selezione di personale dirigenziale** e la successiva valutazione delle candidature proposte da parte di una «commissione indipendente» composta anche da membri esterni, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Nei casi di cui al presente comma non si applicano i limiti percentuali di cui all'articolo 19, comma 6. Gli incarichi sono conferiti con **contratti di diritto privato a tempo determinato** e stipulati per un periodo **non superiore a tre anni**. L'applicazione della disposizione di cui al presente comma non deve determinare posizioni sovranumerarie";

Procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza

- All'[articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 3, la lettera e-ter) e' sostituita dalla seguente: «e-ter) possibilita' di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello. In tali casi, nelle procedure sono individuate, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari definite ai sensi dell'[articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127](#), afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.»

Art. 3-bis Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali

- Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza. 2. I rapporti tra gli enti locali e le modalita' di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi. 3. Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validita'. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessita' di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatici definiti dal singolo ente.

Art. 3-bis Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali

- 4. In presenza di piu' soggetti interessati all'assunzione, l'ente locale procede a valutarne le candidature con le modalita' semplificate di cui all'[articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 maggio 2021, n. 76](#), per la formazione di una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili. Il singolo ente interessato all'assunzione, prima di procedere, deve avviare un interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi per verificarne la disponibilità all'assunzione. In presenza di piu' soggetti interessati all'assunzione l'ente procede ad effettuare una prova selettiva scritta o orale diretta a formulare una graduatoria di merito da cui attingere per la copertura del posto disponibile.

Art. 3-bis Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali

- 5. Gli elenchi di idonei di cui al comma 1, una volta costituiti, sono soggetti ad aggiornamento continuo, almeno una volta all'anno, al fine di mettere a disposizione degli enti locali aderenti un numero adeguato di candidati per l'assunzione in servizio. I soggetti selezionati restano iscritti negli elenchi degli idonei sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato, e comunque per un massimo di tre anni. 6. Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici, o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati. 7. Gli elenchi di cui al comma 1 possono essere utilizzati per la copertura, con assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato, dei posti che si rendono vacanti in organico a causa del passaggio diretto di propri dipendenti presso altre amministrazioni. 8. Ferma restando la priorità nell'utilizzo delle proprie graduatorie, per le finalità di cui al comma 7, gli enti locali possono procedere anche in deroga alla previsione di cui al comma 3 e, in caso di contratti a tempo determinato, ai limiti finanziari di cui all'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#). 9. Le procedure selettive bandite ai sensi del presente articolo sono soggette alle forme di pubblicità previste a legislazione vigente.).

•

Art. 3-ter Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali

- Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.)

Art. 7 Reclutamento di personale nelle amministrazioni assegnatarie di progetti

- 1. Per la realizzazione delle attività di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR di cui al [decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77](#), entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri indice un concorso pubblico ai sensi dell'articolo 1, comma 4, per il reclutamento di un contingente complessivo di cinquecento unità di personale non dirigenziale a tempo determinato per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026, da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale, delle quali 80 unità da assegnare, per i profili indicati nella tabella 1, di cui all'Allegato IV al presente decreto, al Ministero dell'economia e delle finanze-Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, e le restanti da ripartire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, tra le amministrazioni centrali deputate allo svolgimento delle predette attività, individuate dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, si provvede alla individuazione delle amministrazioni di cui all'[articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77](#). 2. Al fine di garantire l'integrale copertura dei posti di cui al comma 1 e fino ad ulteriori 300 unità a valere sulle vigenti facoltà assunzionali, è autorizzato lo scorrimento delle graduatorie del concorso di cui al medesimo comma 1, che rimangono efficaci per la durata dell'attuazione del PNRR, nonché delle vigenti graduatorie di concorsi pubblici, relative all'assunzione di personale con contratto sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. 3. Le assunzioni di personale di cui al comma 1, da selezionare anche avvalendosi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riquilibratura delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'[articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), sono effettuate in deroga ai limiti di spesa di cui all'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#) e non sono computate ai fini della consistenza della dotazione organica. 3-bis. Le amministrazioni di cui al comma 1, nelle successive procedure di selezione per il personale a tempo indeterminato, possono prevedere, nei soli concorsi pubblici per l'accesso alle qualifiche dell'Area funzionale III, una riserva di posti in favore del personale assunto ai sensi del medesimo comma 1, in misura non superiore al 50 per cento.

Il nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale basato sul principio “Accrual”: obiettivi e tempi di implementazione.

La contabilità economico-patrimoniale «accrual»

- costituisce un supporto essenziale per gli interventi di valorizzazione del patrimonio pubblico, grazie ad un sistema di imputazione, omogeneo e completo, del valore contabile dei beni delle PA;
- è l'unico sistema informativo generalmente accettato che fornisce un quadro completo e attendibile della posizione finanziaria ed economica e del risultato di bilancio di un'Amministrazione Pubblica, in quanto presenta un quadro completo di attività e passività, nonché dei componenti economici del risultato di esercizio;

La contabilità economico-patrimoniale «accrual»

- registra le operazioni non al momento del pagamento in contanti, bensì quando è creato, trasformato o estinto un valore economico o quando insorgono, sono trasformati o estinti crediti o obbligazioni. La contabilità di cassa registra le operazioni nell'istante in cui l'importo è incassato o pagato. La contabilità per competenza è economicamente più valida della contabilità di cassa; per questa ragione l'attuale quadro contabile dei controlli di bilancio nell'UE, il SEC 95 (poi aggiornato con il nuovo sistema dei conti nazionali, Sec 2010), si basa sulla contabilità per competenza; con la contabilità “accrual” non si intende sopprimere o sostituire la contabilità tradizionale finanziaria, in particolare quando quest'ultima viene applicata a fini di pianificazione e di controllo del bilancio;

La contabilità economico-patrimoniale «accrual»

- comporta chiari vantaggi per la gestione e la governance del settore pubblico, poiché consente di misurare (e quindi migliorare) l'efficienza e l'efficacia dei servizi pubblici erogati. Infatti, come avviene per qualsiasi attività economica, la gestione e il controllo dell'efficacia e dell'efficienza dipendono dalla gestione e dal controllo della sua situazione economica e finanziaria, nonché dai suoi risultati;
- l'adozione del metodo contabile della partita doppia basata sul principio di competenza è il solo sistema generalmente accettato che fornisce le informazioni necessarie in maniera affidabile e in tempo utile.

Considerazioni di sintesi

- La nuova contabilità economico-patrimoniale “accrual” delle PA rappresenta certamente un profondo cambiamento del modo di rilevazione dei fatti e degli eventi della gestione delle Pubbliche Amministrazioni e contemporaneamente un adeguamento alle regole e ai principi internazionali.
- Un primo commento riguarda proprio questo aspetto: dal momento che si ispira ed attua i principi internazionali, la nuova contabilità assume un ruolo più autonomo, astratto, staccato dalle vicende quotidiane del nostro Paese.
- Non appare per nulla modificabile (così come deve essere) a seconda delle esigenze e/o degli interessi di parte o delle pressioni momentanee finalizzate a creare o a nascondere situazioni, rispettivamente, di comodo o di svantaggio, in un regime di scarsa trasparenza e poca coerenza generale.

Considerazioni di sintesi

- La nuova contabilità economico-patrimoniale “accrual” nasce autonoma, in primis, dalla tradizionale contabilità finanziaria (autorizzatoria) delle PA del nostro Paese. Ma non si pone in una situazione di conflitto e meno che meno di dipendenza; né intende sostituirsi ad essa.
- Si pone, invece, come un sistema contabile completo (economico-patrimoniale e finanziario), sebbene per il momento, per le Amministrazioni locali, in una logica prevalentemente consuntiva, certamente più al passo coi tempi e più adatto a rilevare i risultati che le Pubbliche Amministrazioni dovrebbero esplicitare in forme più standardizzate, trasparenti e coerenti con il contesto internazionale.
- Anche l’adozione del metodo della partita doppia contribuisce, da un lato, ad un maggiore controllo e affidabilità delle rilevazioni contabili e, dall’altro, garantisce livelli di compatibilità e trasparenza finora trascurati.

Considerazioni di sintesi

- La gestione del cambiamento a livello operativo non sarà facile, pur in presenza di una fase di sperimentazione già programmata; bisognerà prepararsi in tempo. In particolare i **software operativi attualmente in uso diventeranno immediatamente obsoleti; si dovranno ricercare soluzioni rivolte, laddove possibile, a non effettuare manualmente doppie registrazioni** (nella tradizionale contabilità finanziaria e nella nuova contabilità “accrual”, che, come più volte precisato, è autonoma nei principi e nelle regole).
- Ciò anche in un contesto generale che favorisce le migrazioni in un regime cloud più sicuro ed efficiente e che impone una generale reimpostazione dei software che utilizzano server locali.