

La Riunione dei Direttori Generali dell' EUPAN
(Network delle Pubbliche Amministrazioni dell' Unione Europea)

La riunione semestrale dei Direttori Generali ha lo scopo di: (1) approvare i lavori; (2) verificare lo stato d' avanzamento del programma di lavoro; (3) discutere di temi di comune interesse; e (4) presentare le linee strategiche della presidenza successiva.

La 50° riunione dei Direttori Generali di Brdo - Slovenia (28-29 Maggio 2008)

(1) Approvazione delle minute della 49° riunione di Lisbona (10-11 dicembre 2007).

Sono state approvate le minute della 49° riunione di Lisbona -10-11 dicembre 2007 (allegato 1), - a cui l' Italia non aveva partecipato e dove, fra l'altro, si è stabilito il Programma di lavoro di Medio Termine (MTP) per il 2008-2009 (allegato 2 e [http://www.eupan.eu/files/repository/document/official_documents/49th Meeting of Directors Gen eral/Paper23 MTP2008-2009 DGMeeting.doc](http://www.eupan.eu/files/repository/document/official_documents/49th_Meeting_of_Directors_General/Paper23_MTP2008-2009_DGMeeting.doc)) e "The EUPAN-Handbook" (allegato 3).

(2) Verifica dello stato d'avanzamento dei programmi di lavoro.

Il programma di lavoro di medio termine 2008-2009 comprende studi e proposte sui seguenti temi: (i) riduzione degli oneri amministrativi; (ii) innovazione; (iii) risorse umane; e (iv) e-Government.

(i) Riduzione degli oneri amministrativi. Il Piano d'Azione della Commissione Europea prevede la riduzione del 25 per cento dei costi amministrativi per le imprese, in particolare delle piccole e medie imprese. Un gruppo di lavoro dell' EUPAN ha ampliato lo spettro dell' analisi degli oneri amministrativi entrando anche sul tema della riduzione degli oneri per i cittadini. La bozza dello studio: "Learning Team Administrative Burden for Citizens – Report on National Approaches" (allegato 4) espande l'analisi del Standard Cost Model utilizzato dai Paesi Bassi; proposte preliminari comprendono: (i) semplificare le procedure per esercitare i diritti che si acquisiscono alla nascita; (ii) utilizzare il sistema elettronico di rete per il rinnovo dei principali documenti; (iii) semplificare le procedure per il cambio di residenza; (iv) semplificare i sistemi di pagamento; (v) abolire certi documenti d' identità; (vi) provvedere servizi elettronici di rete per il pagamento delle imposte dirette; e (vii) provvedere servizi elettronici di rete a domicilio. Oltre alla comparazione dei diversi sistemi nazionali, lo studio prevede lo sviluppo di manuali di implementazione e casi pilota (Belgio, Francia, Paesi Bassi e Regno Unito).

La posizione italiana. La delegazione italiana ha espresso interesse nello studio e nel programma di estendere la copertura analitica del Standard Cost Model alla misurazione degli oneri amministrativi per i cittadini. L'Italia si potrebbe proporre quale pilota su temi quali l'adozioni internazionali ed l'acquisto casa.

Risultati ottenuti. Gli autori dello studio hanno chiesto al Professor Favia, Direttore al Dipartimento della Funzione Pubblica, di contribuire alle diverse stesure del rapporto, a cominciare da contributi sulla metodologia di traduzione dei tempi d'attesa in costi.

(ii) Innovazione. Negli anni passati, lo sviluppo di un Common Assessment Framework (CAF) ha permesso di completare lo studio "Analisi Comparativa della Qualità del Management delle Amministrazioni Pubbliche dei Paesi Membri dell'Unione Europea" che verrà presentata nel corso della 5a Conferenza sulla Qualità della Pubblica Amministrazione di Parigi dell'ottobre del 2008.

La posizione italiana. La delegazione italiana ha espresso supporto per il lavoro svolto dal gruppo sull'innovazione. Il DFP italiano presto ospiterà riunioni straordinarie di questo gruppo di lavoro ed è pronto a dare ampio sostegno per il successo della 5a e della 6a Conferenza sulla Qualità della Pubblica Amministrazione, e della 4a e della 5a Conferenza sul Common Assessment Framework.

Risultati ottenuti. Quattro esperti del Dipartimento della Funzione Pubblica (i direttori Favia e Massoli, ed i funzionari Muser e Bellotti) svolgeranno –con spese sostenute dall’amministrazione francese- rilevanti funzioni di presentazione e facilitazione nel corso della 5a Conferenza sulla Qualità della Pubblica Amministrazione.

Subordinato all’ approvazione del vertice del DFP, l’Italia resta come un potenziale candidato per l’organizzazione della 6a Conferenza sulla Qualità della Pubblica Amministrazione e della 5a Conferenza sul Common Assessment Framework.

(iii) Risorse Umane. Un gruppo di lavoro apposito è stato formato fin dal 1987 e discute di tutti i temi relativi alle politiche del personale nella pubblica amministrazione, ai programmi di riforma, inclusi i temi finanziari e pensionistici connessi. Il programma di lavoro per il 2008-2009 prevede progressi su tre aree di lavoro: (i) il valore aggiunto della pubblica amministrazione, (ii) le nuove competenze necessarie per un cambio nel management apicale, e (iii) proposte per una rinnovata mobilità internazionale dei dipendenti pubblici. La bozza dello studio “What are Public Services good at? Successes of Public Services in the Field of Human Resource Management?” (allegato 5) identifica progressi nell’ amministrazione degli stati membri in materia di soddisfazione del cittadino/consumatore, riduzione degli oneri amministrativi, etica e qualificazione, soddisfazione dell’impiegato e condizioni di lavoro; lo stesso studio identifica anche ritardi in materia di qualità del management, premi di produttività e performance, trasparenza e obiettività. La bozza dello studio “Leadership Competencies for Change in Management” (allegato 6) identifica la necessità di migliorare quattro capacità dei vertici delle pubbliche amministrazioni: la multiculturalità; la capacità di innovare; l’intelligenza emotiva; e le capacità interpersonali. (iii) Infine, nell’ area della mobilità dei dipendenti pubblici, il Network of National Contact Points ha presentato raccomandazioni nell’ area della trasferibilità pensionistica, fiscale e dei titoli professionali. Per rafforzare i lavori di questo Network, i Direttori Generali hanno approvato il trasferimento del Network al gruppo delle risorse umane, per proporre in forma continuativa nuove idee per una rinnovata mobilità internazionale. All’interno del gruppo di lavoro sulle risorse umane funziona anche il sotto-gruppo sul dialogo sociale che ha presentato: la bozza dello studio “Improving Trust in Central Government Administrations through Effective Social Dialogue” che presenta proposte operative sui temi della diversità, la trasparenza e la formazione e verrà completato nell’ Aprile 2009; i risultati della workshop “External Violence at Work” e il programma di attività “Stress at Work and Anticipation of Change”.

La posizione italiana: La delegazione italiana ha manifestato interesse agli studi proposti. Pur tenendo presenti le peculiarità dei compiti affidati agli NCP favorisce la fusione con il gruppo HRWG in ordine di favorire una maggiore efficacia ed efficienza dei due gruppi.

Risultati ottenuti: In tutti gli studi condotti dal gruppo c’è sempre stato il contributo italiano e spesso sono state evidenziate alcune peculiarità del nostro sistema. In collaborazione con le delegazioni greca ed irlandese, il rappresentante italiano in questo gruppo ha realizzato il “Glossario sulla mobilità”.

(iv) E-Government. Un gruppo di lavoro apposito ha tradizionalmente affrontato tre temi: (i) collaborazione e inter-operabilità inter- e intra-governativa; (ii) cambi di profilo professionale e leadership introdotti dall’ e-Government; e (iii) monitoraggio e valutazione delle performance e dei benefici dell’ e-Government. Con la graduale acquisizione di centralità dell’ e-Government nel processo di modernizzazione, questo gruppo soffre di sovrapposizione/ripetizione sui temi già affrontati da altri gruppi, in particolare dall’i2010 e-Government Subgroup. Nel corso della presidenza tedesca (prima metà del 2007) e in parte in quella portoghese (seconda metà del 2007) si è ventilata l’ipotesi di scioglimento. L’identificazione del tema della riduzione del carico amministrativo per i cittadini, e la produzione di una prima versione dello stato dell’arte negli stati membri nelle politiche di riduzione del carico amministrativo ha rappresentato un segnale importante di ripresa dell’efficacia dell’azione del gruppo.

La posizione italiana. La delegazione italiana ha proposto all’ assemblea due soluzioni alternative: (i) insistere perché le attività del gruppo E-Government contribuiscano con prodotti visibili allo scambio di esperienze tra gli stati membri; oppure (ii) integrare il gruppo e-Government con uno

degli altri gruppi sui temi specifici identificati nel piano di lavoro (per esempio, il gruppo sulla riduzione dei gruppi amministrativi).

Risultati ottenuti. La discussione dell'efficienza ed efficacia di gruppi tematici sarà oggetto della discussione informale dei Direttori Generali e possibilmente della creazione di una Task Force in proposito.

(3) Discussione su temi di comune interesse (il futuro dell'EUPAN).

La Presidenza tedesca dell' EUPAN (1° semestre 2007) aveva *“inviata[to] i Direttori Generali a verificare la struttura e i metodi di cooperazione fra i diversi gruppi di lavoro”*. Il Programma di Lavoro di Medio Termine 2008-2009 preparato dalla Presidenza portoghese dell'EUPAN (2° semestre 2007) aveva raccomandato *“ripensare il funzionamento del network, trovare modo di aumentare lo scambio di conoscenze e lo scambio di esperienze e incrementare la visibilità dei risultati raggiunti dal network”*.

I Direttori Generali riconoscendo la natura informale dell' EUPAN ed il bisogno di aumentarne l'efficacia e l'efficienza, hanno deciso di lavorare insieme in una Task Force che presenterà a Novembre 2008 una proposta atta a favorire:

- (i) il coordinamento orizzontale e la cooperazione all'interno dell'EUPAN;
- (ii) la cooperazione con altre organizzazioni;
- (iii) la divulgazione dei risultati; e
- (iv) la sostenibilità e continuità dell' EUPAN (allegato 7).

La posizione italiana. La delegazione italiana ha espresso interesse a favorire: (i) l'efficacia, efficienza e trasparenza dei suoi lavori; (ii) la corrispondenza e più rapido riscontro fra i termini di riferimento approvati dai Direttori Generali e l'effettivo lavoro dei diversi gruppi (incluso la dismissione/incorporazione di alcuni gruppi); e (iii) una adeguata diffusione e visibilità delle conoscenze acquisite a livello nazionale.

Risultati ottenuti. In apparente contraddizione con la risoluzione approvata, la Presidenza francese sembra voler favorire la creazione di un segretariato permanente dell'EUPAN che verrebbe finanziato dai soli francesi, svedesi e tedeschi. L'Italia, molto attiva in sede di Task Force, sembra raggruppare i rappresentanti del Regno Unito, della Spagna e di molti paesi piccoli -Bulgaria e Portogallo fra i più convinti nel sostegno- su posizioni atte al contenimento dei costi e alla ricerca dell'efficienza, efficacia e trasparenza.

(4) Le linee strategiche della Presidenza francese (2° semestre 2008).

La Presidenza francese promette continuità e consistenza con il Programma di lavoro di medio-termine e promuovere la diffusione e visibilità del lavoro dell' EUPAN.

Tre eventi caratterizzeranno la Presidenza francese: (i) la 5a Conferenza sulla Qualità del 20-22 ottobre; (ii) la 51° Riunione dei DGs del 18 dicembre (con i risultati della Task Force per la riforma dell'EUPAN e la partecipazione ai sindacati sul tema del dialogo sociale); e (iii) una Conferenza straordinaria sulla Cooperazione Amministrativa fra l' Europa ed i Paesi vicini, il 19 dicembre.