

Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



9

Ottobre
2024

In questo numero parliamo di

Ottobre
2024

1. CISL FP
DDL BILANCIO 2025. PRIMA NOTA DI ANALISI E COMMENTO
2. CISL FP
CONVERSIONE DECRETO LEGGE 113/2024 (CD DECRETO OMNIBUS)
3. ARAN
COME DEVE ESSERE COMPOSTA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA?
4. RELAZIONE CNEL SUI SERVIZI PUBBLICI
LA PA TRA CAPACITÀ DI INNOVAZIONE E VECCHIE FRAGILITÀ
5. DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
AL VIA LA SPERIMENTAZIONE RI.VA
6. ANCI
LA CORTE DEI CONTI ESCLUDE LE RISORSE PER WELFARE AZIENDALE DAL TETTO SALARIO ACCESSORIO
7. ANCI
QUADERNO OPERATIVO SULLE NOVITÀ DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI PER DIRIGENTI E SEGRETARI COMUNALI
8. ARAN
A PROPOSITO DEGLI ARRETRATI DERIVANTI DALL'INCREMENTO DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE...
9. ARAN
GLI STRUMENTI INCENTIVANTI PER IL SEGRETARIO DELL'UNIONE DI COMUNI
10. CORTE DI CASSAZIONE
PERFORMANCE E INDENNITÀ DI RISULTATO
11. SICUREZZA SUL LAVORO
FORMAZIONE DIPENDENTI PUBBLICI: PROTOCOLLO TRA DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA E L'INAIL

CISL FP

DDL Bilancio 2025.

Prima nota di analisi e commento

Nota del *Segretario Generale* **Maurizio Petriccioli**

Roma, 28 ottobre 2024

Care colleghe e cari colleghi, vi inviamo in allegato il testo bollinato del disegno di legge recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027” trasmesso il 23 ottobre u.s. alle Camere.

In un quadro di finanza pubblica che permane difficile e complesso, alla luce degli impegni assunti dal nostro Paese in sede europea nel Piano strutturale di medio termine (documento previsto dalle nuove regole europee che richiedono una programmazione economica e di bilancio di durata quinquennale finalizzata al rientro dal deficit eccessivo e dal debito), il Governo vara una manovra dal valore complessivo, per il 2025, di 30 miliardi di euro e che contiene importanti novità per il mondo del lavoro pubblico e privato.

Rinviando all’analisi della nostra Confederazione il commento sull’insieme degli interventi individuati e concentrandoci sulle sole misure di interesse del mondo del lavoro pubblico e privato che come sindacato della Funzione pubblica della Cisl rappresentiamo, la manovra appare caratterizzata da molte luci e qualche ombra.

Un giudizio che fa i conti con la realtà e con la constatazione che la dimensione politica europea con la sua attenzione alle esigenze di risanamento dei conti pubblici, torna a fare la sua robusta comparsa dopo l’allentamento dei vincoli realizzato nel periodo pandemico.

Le esigenze di governo dello sviluppo e di quadratura dei conti pubblici manifestano necessità che vanno oltre una diplomatica ipocrisia ed il compito del sindacato è quello di evitare che questo processo venga realizzato con una visione solo quantitativa, attenta alla quadratura pur necessaria del cerchio dei conti pubblici, al di fuori di un quadro

di riforme attento alle emergenze sociali.

Una critica che la Cisl ha sempre mosso a tutti i Governi, di diverso colore politico, che si sono succeduti dal 2009 ad oggi, tanto che come categoria della Funzione pubblica della Cisl arrivammo, insieme alle altre OO.SS. confederali, a proclamare uno sciopero di categoria il 9 dicembre 2020, in mancanza della previsione di risorse per la tornata contrattuale 2019-2021. E fu sempre grazie alla Cisl che con il Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021 si sbloccò l’empasse, che portò al finanziamento delle risorse necessarie per i rinnovi contrattuali e all’adozione di importanti misure per il lavoro pubblico.

Ora siamo in una situazione differente: le risorse per il rinnovo dei contratti 2022 – 2024 ci sono e anche se non coprono tutta la perdita del potere di acquisto subita per via dell’inflazione del 2022, risultano di gran lunga superiori a quelle stanziati per i rinnovi contrattuali precedenti. E’ un fatto che il 6% di aumento delle retribuzioni lorde disponibile per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego per la tornata 2022 – 2024 sia maggiore del 4,07% stanziato per i rinnovi 2019 -2021 e al 3,48% stanziato per i rinnovi 2016 -2018; così come è un altro fatto che il rinnovo 2016 – 2018 arrivò al termine di un lungo blocco contrattuale (dal 2010 al 2018) per effetto del quale la perdita del potere di acquisto dei dipendenti pubblici rispetto ai dipendenti privati fu del 16%.

Ecco perché esprimiamo un giudizio articolato sulla legge finanziaria per il 2025.

Esprimiamo, intanto, apprezzamento per il finanziamento dei rinnovi contrattuali del triennio 2025–2027 per un importo – a regime - pari a 5,5 miliardi corrispondente al 5,4%. Una previsione che consente di dare continuità ai negoziati per i rinnovi

segue

contrattuali, scongiurando il rischio di ulteriori “anticipi” da parte del Governo o, peggio, di interventi “sostitutivi” della contrattazione collettiva, e che al tempo stesso consente di quasi raddoppiare gli aumenti contrattuali già previsti sulle retribuzioni medie lorde mensili per il triennio 2022 -2024.

Per il solo comparto delle funzioni centrali, infatti, la somma delle retribuzioni medie lorde mensili erogabili in base alle risorse disponibili per la contrattazione ammonta a oltre 327 euro.

“Quando il saggio indica la luna, lo stolto guarda il dito, recita un vecchio proverbio” e, difatti non sono stati pochi coloro che, ignorando le nuove regole europee del patto di stabilità, avevano chiesto al Governo di aumentare le risorse per il triennio 2022- 2024, rinviando al futuro l’individuazione delle risorse per il finanziamento della tornata contrattuale 2025 -2027, senza comprendere che il Piano strutturale di medio termine presentato dall’Italia alla Commissione dell’Unione europea per i prossimi 5 anni non consentirà più modifiche. Con la conseguenza che un mancato stanziamento di risorse per la tornata contrattuale 2025 – 2027 avrebbe poi reso impossibile per almeno 5 anni dare seguito ai negoziati per i rinnovi contrattuali. Peraltro, allo stanziamento per i rinnovi contrattuali del triennio 2025 -2027 si aggiunge l’ulteriore possibilità di rifinanziare, a valere dal 2025, anche i fondi per la contrattazione integrativa, superando il tetto ai trattamenti economici accessori previsto dall’art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 (per un ammontare pari ad un ulteriore 0,22% del Monte salari 2021), analogamente a quanto già fatto con il precedente intervento realizzato con la legge finanziaria per l’anno 2022, in attuazione del Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e della Coesione sociale del 10 marzo 2021). Tale misure consentono, quindi, di determinare attraverso i contratti del triennio 2022 -2024 un aumento delle retribuzioni medie lorde pari al 6%.

Ecco perché la scelta di alcune OO.SS. di non firmare i contratti collettivi del triennio 2022 -2024, come forma di protesta per una finanziaria considerata insoddisfacente nelle misure individuate a beneficio del lavoro, ci appare non condivisibile. Produce, infatti, un danno immediato ai lavoratori,

che vedranno ritardato il momento della firma del loro contratto e dunque l’erogazione delle relative risorse; non offre alcuna prospettiva credibile per ottenere risultati migliori per il futuro. Noi riteniamo, più concretamente, che il compito del sindacato sia quello di fare i migliori contratti possibili nelle migliori condizioni disponibili.

Ulteriori misure positive sono rappresentate dalla conferma e dall’estensione del cuneo fiscale e contributivo fino a 40.000 euro e dallo stanziamento delle risorse utili ai rinnovi contrattuali del pubblico impiego per il triennio 2025 -2027.

Sono importanti e positivi, inoltre: gli investimenti in Sanità già programmati per l’anno 2025, pari a 2,3 miliardi di euro, che portano il fondo sanitario nazionale a 136,5 miliardi. Un balzo, quindi, significativo rispetto all’ammontare dello stesso fondo che nel 2019 valeva 114 miliardi a seguito del taglio di 31 miliardi di euro nel periodo nel 2012 – 2019. Nel documento programmatico di bilancio c’è inoltre la previsione di aumentare il fondo fino a 140 miliardi nel 2026.

Ulteriori positive novità per il mondo del lavoro sono rappresentate dalla conferma dell’accorpamento strutturale delle prime due aliquote Irpef e dalla conferma per un triennio delle agevolazioni fiscali, pari ad una imposta sostitutiva del 5%, sui premi di risultato erogati con la contrattazione integrativa ai dipendenti del settore privato, nonché dalla rimozione del limite ordinamentale per il collocamento in pensione d’ufficio dei dipendenti pubblici.

Per quanto riguarda le misure sulle quali intendiamo continuare ad insistere con l’azione sindacale per ottenere miglioramenti segnaliamo l’articolo 110 che prevede, limitatamente all’anno 2025, una riduzione della spesa per il personale delle amministrazioni pubbliche, ad eccezione del comparto Sanità che si sostanzia nella stretta, limitatamente all’anno 2025, alle nuove assunzioni per le amministrazioni pubbliche con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le amministrazioni centrali dello Stato, le Agenzie gli enti pubblici non economici, le regioni a statuto ordinario, gli enti locali e le Camere di com-

segue

mercio, industria, artigianato e agricoltura non potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura superiore a un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Una misura che rischia di impattare pesantemente nell'organizzazione del lavoro e dei servizi di enti e amministrazioni e che costringerà questi ultimi a rivedere il proprio piano dei fabbisogni, razionalizzando l'utilizzo della spesa per il personale. Per compensare l'impatto di queste misure sul personale già in servizio, anche relativamente ai maggiori disagi e carichi di lavoro, il successivo comma 12 dell'articolo 110 prevede la possibilità di utilizzare una parte dei conseguenti risparmi di spesa derivanti dal mancato utilizzo di tutte le facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente per incrementare fino ad un massimo del dieci per cento riferito al valore dell'anno 2016 (tetto "Madia" di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 71/2017) i fondi per la contrattazione integrativa relativi al trattamento accessorio del personale delle medesime amministrazioni. Su questa misura è necessario il protagonismo delle federazioni territoriali della Cisl Fp e delle nostre rappresentanze aziendali per cogliere tutte le opportunità di aumentare i fondi per i trattamenti accessori previsti per la contrattazione decentrata.

Una ulteriore misura che riguarda gli organici è quella che consente alle amministrazioni pubbliche di richiedere il trattenimento in servizio del personale dipendente, anche oltre il limite di età previsto per il collocamento in quiescenza e non oltre il settantesimo anno di età, ferma restando la scelta del lavoratore che deve esprimere in modo vincolante parere positivo in tal senso. Tale misura, utilizzabile dalle amministrazioni in relazione alle figure professionali ritenute utile e necessarie anche ai fini dell'inserimento in servizio di nuovo personale, va nella direzione di realizzare un adeguato compromesso fra la necessità di garantire la funzionalità degli enti e quella di realizzare il processo di razionalizzazione della spesa.

Chiederemo, dunque, al Governo di valutare misu-

re alternative alla riduzione del turnover, anche in considerazione dei continui blocchi intervenuti nei decenni precedenti.

Noi riteniamo che in questa difficile situazione, mantenere aperto il dialogo sociale paghi. Se si chiude la strada del confronto con le istituzioni la prospettiva, in una fase così complessa, è di consegnare i nostri obiettivi a scelte unilaterali del Governo con il rischio di peggiorare ulteriormente le condizioni di vita delle persone che rappresentiamo (dai salari, al fisco, alla previdenza, sino alla sanità). Mantenere, invece, aperta la strada del dialogo sociale ci consente di continuare a lavorare per il raggiungimento degli obiettivi per noi fondamentali: la detassazione dei premi di produttività anche per i dipendenti pubblici, la valorizzazione professionale delle loro competenze specifiche, il superamento definitivo dei tetti oggi previsti sulla contrattazione decentrata.

Questo non impedisce, quando necessario, intraprendere la via della protesta. Tutte le strade che si pongono l'obiettivo della sostenibilità finanziaria attraverso la riduzione del servizio pubblico, sia esso erogato dalle amministrazioni pubbliche o dalle aziende private che quel servizio erogano in convenzione o accreditamento sono socialmente impraticabili e vanno respinte col massimo della fermezza.

Al contrario, tutte le strade che si pongono l'urgenza di riforme complessive per la crescita ed il risanamento, che tengano in equilibrio sostenibilità finanziaria e sostenibilità sociale rappresentano l'orizzonte politico più adeguato per affrontare le grandi sfide che ci vengono proposte per il governo complessivo delle pubbliche amministrazioni come elementi propulsivi in grado di accompagnare lo sviluppo del nostro Paese attraverso le grandi transizioni demografiche, ambientali e digitali che investono la nostra società.

Dentro questo sentiero la Cisl Funzione pubblica intende difendere il valore del servizio sanitario nazionale universale, l'essenzialità dei servizi erogati dalle amministrazioni centrali e locali che garantiscono la salute, la sicurezza (è sempre più urgente, ad esempio, trovare le risorse per l'attesa riforma delle polizie locali), il sistema integrato di educa-

segue

zione e istruzione “0 – 6”, la giustizia, anche fiscale, il controllo del territorio, la funzionalità delle infrastrutture essenziali, la tenuta economica e sociale complessiva del nostro Paese.

Sulla base delle note e dei documenti presentati anche dalla Confederazione, che alleghiamo unitamente alla presente, invitiamo tutte le nostre strutture a attivare un percorso di assemblee nei luoghi di lavoro e di riunioni dei direttivi per rafforzare il dialogo con i lavoratori e le lavoratrici ai quali illustrare le nostre ragioni, i contenuti del disegno di legge e i risultati finora raggiunti, lo stato dei negoziati per i rinnovi contrattuali in corso.

Vi inviamo una prima nota di analisi e commento segnalandovi le novità di maggiore interesse per i settori che rappresentiamo. Ci riserviamo, al termine dell’iter parlamentare del disegno di legge, di predisporre una ulteriore e più dettagliata nota di analisi.

Per ulteriori approfondimenti sui contenuti specifici del DDL si rinvia alla nota in allegato.

DOCUMENTI

Nota del Segretario generale Maurizio Petriccioli

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/Nota-ddl-bilancio-2025.pdf>

Testo Ddl bilancio 2025

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/All_Testo-ddl-bilancio-2025.pdf

Volantino Cisl Manovra 2025

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/A4-Volantino-Manovra-2024.pdf>

CISL FP

Conversione decreto legge 113/2024 (cd decreto Omnibus)

Nota del *Segretario Generale* **Maurizio Petriccioli**

Roma, 14 ottobre 2024

Care colleghe e cari colleghi,
vi inviamo in allegato il testo della legge 7 ottobre 2024, n. 143 recante “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113. Misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico”, segnalandovi di seguito le norme di interesse per i settori che rappresentiamo.

Indennità una tantum in favore dei lavoratori dipendenti (Art. 2 bis)

L'articolo 2-bis prevede l'erogazione di una indennità una tantum in favore dei lavoratori dipendenti il cui importo – che non concorre alla formazione del reddito complessivo – è pari a 100 euro ovvero alla proporzionale misura inferiore nei casi in cui il periodo complessivo di lavoro dipendente non copra l'intero anno (comma 2). Il beneficio è subordinato al possesso congiunto di alcuni requisiti, dettagliati al comma 1, inerenti al reddito complessivo nell'anno 2024 (non superiore a 28.000 euro) e alla condizione familiare (il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, e almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato, devono essere entrambi fiscalmente a carico del lavoratore). Viene richiesto inoltre come ulteriore requisito il possesso di un'imposta lorda, determinata sui redditi di lavoro dipendente, di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del TUIR.

Si specifica che, ai fini del riconoscimento del bonus, è necessario essere titolare di un reddito di lavoro dipendente nel corso dell'anno 2024, a nulla rilevando la tipologia contrattuale del rapporto di lavoro dipendente (lavoro a tempo determinato o indeterminato). L'indennità è corrisposta, su domanda, dal dato-

re di lavoro sostituito di imposta unitamente alla tredicesima mensilità, con obbligo del datore, in sede di conguaglio fiscale, di verifica del diritto del lavoratore al beneficio e di recupero delle somme eventualmente non spettanti (comma 4). Nei casi di mancata corresponsione insieme con la tredicesima, l'indennità è riconosciuta in sede di dichiarazione dei redditi (comma 5).

Alleghiamo alla presente nota la circolare n. 19/E dell'Agenzia delle Entrate, adottata il 10 ottobre 2024, che fornisce chiarimenti e istruzioni operative per la corresponsione del bonus (All2).

Assunzioni di personale negli enti in riequilibrio finanziario pluriennale e in dissesto, anche in esercizio provvisorio (Art. 18 ter)

L'art. 18 ter prevede che le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, già autorizzate dalla Commissione per la stabilità finanziaria (ai sensi dell'art. 155 del TUEL) possono essere comunque perfezionate fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio (in luogo del 30 giugno, o come prevedeva l'articolo 21-bis, comma 2 del decreto-legge n. 104 del 2023 prima delle modifiche apportate dalla norma in commento)

Disposizioni in materia di segretari comunali (Art. 18 quater)

Si ricorda che il DL. 4/2022, con l'obiettivo di supportare gli enti locali per l'attuazione degli interventi e la realizzazione degli obiettivi previ-

segue

sti dal PNRR. aveva già previsto la possibilità per il sindaco di affidare ad un segretario di Fascia C la titolarità di sedi, singole o convenzionate, corrispondenti alla Fascia B aventi fino ad un massimo di 5.000 abitanti e fino ad un massimo di 10.000 abitanti per le sedi dislocate nelle isole minori, per un periodo massimo di 12 mesi prorogabile fino a 24 mesi.

L'art. 18-quater, comma 1, della legge 143 del 2024 slega la ratio della norma dagli obbiettivi del PNRR, trasformandola in una norma permanentemente applicabile a tutti i casi di vacanza della sede e qualora la procedura di pubblicizzazione sia andata deserta; pertanto, il sindaco può affidare ai Segretari iscritti nella fascia iniziale, e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi complessivi, la titolarità di incarichi relativi alla fascia superiore, nelle misure di cui sopra, previa autorizzazione del Ministero dell'interno.

Il comma 2 prevede che, a seguito di vacanza della sede oltre i 24 mesi e fino a 36 mesi, il sindaco avvia la pubblicizzazione della relativa sede di segreteria per la nomina di un segretario avente gli ordinari requisiti. Ove tale procedura sia andata deserta, il sindaco può procedere ad una nuova pubblicizzazione della sede aperta anche ai segretari di Fascia C. Nell'ipotesi in cui sia individuato lo stesso segretario di Fascia C che ha ai sensi del comma 1 ha ricoperto l'incarico per 24 mesi, il sindaco può richiedere al Ministero dell'interno l'autorizzazione a conferirgli un nuovo incarico di durata non superiore a 12 mesi.

Il comma 3 prevede che l'autorizzazione possa essere richiesta anche per i segretari, autorizzati a svolgere l'incarico in deroga e per i quali il periodo massimo di incarico di 24 mesi sia scaduto nei 120 giorni precedenti alla data di entrata in vigore della norma (9 ottobre 2024), purché la richiesta del sindaco pervenga non oltre il trentesimo giorno successivo alla predetta data.

Il comma 4 dispone che il segretario che consegue l'iscrizione nella Fascia B durante la durata dell'incarico in deroga di cui sopra, è collocato in posizione di disponibilità dalla data di iscrizione, con attribuzione del trattamento economico previsto per gli enti aventi una popolazione fino a 3.000 abitanti.

Il comma 5 stabilisce che i periodi di incarico svolti ai sensi della norma in commento (art. 18 quater del dl 113/2024) rilevano esclusivamente ai fini economici ferma restando la sola maturazione dell'anzianità di servizio prevista dall'articolo 31, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.05.2001.

I commi 6 e 7 introducono alcune modifiche relative alla semplificazione dei concorsi per la carriera dei segretari comunali e provinciali. Nel dettaglio, la durata del corso-concorso di formazione viene ridotta da sei mesi a un mese, con svolgimento di almeno 120 ore di formazione, anche con modalità telematiche, e la durata del tirocinio pratico presso uno o più comuni viene ridotta da due mesi a un mese. La disposizione, inoltre, amplia da due a tre anni il periodo in cui il segretario con incarico in deroga di cui sopra è tenuto ad assolvere a obblighi formativi supplementari, in misura pari ad almeno 120 ore annuali, a pena di cancellazione dall'Albo.

Il comma 8, infine, dispone che le procedure semplificate per l'accesso alla carriera di segretario comunale e provinciale (art. 25-bis, DL 104/2020) possono essere applicate ai bandi di concorso per il reclutamento dei segretari comunali e provinciali fino al 31 dicembre 2026.

Fraterni saluti

Il *Segretario Generale*
Maurizio Petriccioli

DOCUMENTI

Testo legge 143_2024

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/All1_Testo-legge-143_2024.pdf

Circolare Agenzia Entrate 19/E 2024

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/All2_Cicr-Ag-Entrate-19E_2024.pdf

Nota del Segretario generale Maurizio Petriccioli

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/Nota_conversione-DL113_2024.pdf

ARAN

Come deve essere composta la delegazione trattante di parte pubblica?

Come deve essere composta la delegazione trattante di parte pubblica? È possibile che della medesima delegazione faccia parte un dipendente di categoria D dell'ente, titolare di posizione organizzativa nel Servizio Risorse Umane, nonostante l'ente sia dotato di dirigenza?

Utilizzando parte dell'orientamento ARAN 1216 questo Coordinamento nazionale della dirigenza Cisl Fp esamina la questione della composizione della delegazione trattante di parte pubblica nel caso in cui tutte le figure dirigenziali siano direttamente interessate al risultato della trattativa.

Secondo l'Agenzia, l'art.10 del CCNL del 1.4.1999 non comporta necessariamente l'esclusione dei dipendenti di categoria D, qualora la loro partecipazione sia ritenuta utile per la trattativa. Infatti l'articolo succitato prevede che *"Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti - o, nel caso enti privi di dirigenza, i funzionari - che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica"*. L'ARAN indica inoltre che è importante, in ogni caso, la figura del presidente della delegazione trattante e non tanto quella dei componenti chiamati ad assistere il presidente.

Si ritiene, comunque, utile aggiungere anche che, sulla base della vigente disciplina contrattuale in materia di posizioni organizzative, i titolari delle stesse, negli enti nei quali sono previste figure dirigenziali, non possono vantare proprie ed autonome attribuzioni e poteri gestionali, potendo essi esercitare solo le specifiche competenze ad essi attribuite o delegate dai dirigenti.

A maggior ragione tale partecipazione si rende utile, se non necessaria, nel caso prospettato date le problematiche organizzative che lo caratterizzano (mancanza di dirigenti, ivi compreso quello del personale), che giustificano ampiamente il ricorso alle competenze specifiche ed alla particolare professionalità della dipendente titolare di posizione organizzativa nell'ambito del Servizio Risorse Umane.

Proprio in considerazione delle competenze riconosciute alla posizione organizzativa, si ritiene che il titolare della stessa non potrebbe neppure rifiutare l'incarico ulteriore di componente della delegazione di parte pubblica.

La mancata partecipazione potrebbe eventualmente trovare giustificazione solo in un problema di incompatibilità, come, ad esempio, nella particolare ipotesi del titolare di posizione di posizione organizzativa che sia al tempo stesso componente della delegazione trattante di parte pubblica e componente della RSU.

Analoghe considerazioni valgono anche per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa della dirigenza.

FONTE

ARAN e Coordinamento nazionale della dirigenza Cisl Fp

DOCUMENTO

Orientamento applicativo ARAN RAL_1216

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/ra-1216orientamenti-applicativi.pdf>

RELAZIONE CNEL SUI SERVIZI PUBBLICI

La Pa tra capacità di innovazione e vecchie fragilità

Lo scorso 14 ottobre è stata presentata a Villa Lubin (Roma) la Relazione annuale del CNEL sui servizi pubblici. Il lavoro comprende tre volumi, il primo dei quali è composto da due capitoli.

Il capitolo I approfondisce l'evoluzione delle amministrazioni pubbliche.

Dalla Relazione emerge che nel corso del 2023 si è consolidato il processo di irrobustimento delle amministrazioni pubbliche, avviato con intensità nel 2022 grazie alle risorse del PNRR.

Tra gli aspetti positivi vengono messi in luce: il consolidamento di nuovi flussi di assunzioni; una ripresa intensa delle attività di formazione; il graduale ritorno alla fisiologia della contrattazione; l'introduzione di nuovi strumenti di semplificazione; il sostegno diffuso alla digitalizzazione.

Per quanto riguarda invece le criticità, si evidenziano la difficoltà di reggere il passo di uscite dalla PA molto consistenti ormai da anni e la necessità di "riconvertire" un alto numero di professionalità, anche in relazione ai processi di digitalizzazione.

In sintesi, le amministrazioni pubbliche mostrano alcune fragilità consolidate nel tempo, ma anche una significativa capacità di reazione e di innovazione.

Vengono forniti anche alcuni dati sul Reclutamento e sulla Formazione.

Solo per citarne alcuni, sono 5.972 amministrazioni accreditate e circa 1.600.000 utenti registrati sul Portale unico del reclutamento inPA (al 12 luglio 2024). Le Amministrazioni che hanno organizzato o finanziato attività di formazione sono il 53,5%, a cui corrisponde circa il 93% del

personale pubblico (Istat, anno 2022) e le Attività formative organizzate o finanziate dalla PA sono state il +50,7% rispetto al 2020, con un aumento della partecipazione del +41,9%.

FONTE

<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/4323/RELAZIONE-CNEL-SUI-SERVIZI-PUBBLICI>

DOCUMENTI

Relazione (sintesi)

<https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Comunicazione/relazione%20CNEL%20PA%202024/nota%20di%20sintesi.pdf?ver=2024-10-14-115012-657×tamp=1728906674025>

Relazione integrale

https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Comunicazione/relazione%20CNEL%20PA%202024/Relazione%20sui%20servizi%20pubblici%202024_con%20allegati.pdf?ver=2024-10-14-114923-070×tamp=1728906652313

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Al via la sperimentazione Ri.Va

Nel corso di un incontro online con le 58 amministrazioni coinvolte nella fase sperimentale del progetto Ri.Va - “La gestione strategica delle Risorse umane per creare Valore pubblico”, progetto realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica nell’ambito del PNRR avvalendosi di Formez PA e di Invitalia S.p.A. in qualità di soggetti attuatori - è stata presentata la nuova piattaforma per la gestione strategica delle risorse umane nel settore pubblico. Tra gli obiettivi del progetto vi è quello di sostenere l’affermazione di una gestione strategica delle risorse umane incentrata sulle competenze e non più sulle mansioni. Il toolkit consente di collegare la pianificazione strategica delle risorse umane alla revisione degli assetti organizzativi e all’individuazione di profili professionali e competenze più utili ed efficaci, di favorire la mobilità orizzontale e di integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale.

Alle prime 58 amministrazioni coinvolte nel progetto se ne andranno prossimamente ad aggiungere altre 200.

FONTE

Corte di Cassazione, Wolters Kluwer One Legale, Aran

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/09-10-2024/gestione-strategica-risorse-umane-pa-al-sperimentazione-riva>

ANCI

La Corte dei Conti esclude le risorse per welfare aziendale dal tetto salario accessorio

Premesso che questa Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, è riferita al Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, la stessa si pubblica reputando che possa essere un utile precedente anche per la dirigenza.

La Corte dei Conti Sezione Autonomie ha stabilito che le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al tetto del salario accessorio. Viene così accolta da parte dei giudici contabili la posizione sostenuta dall'ANCI in merito alla questione sollevata da un Comune veneto. La Sezione Autonomie si è espressa sulla decisione assunta dalla Sezione regionale di controllo per il Veneto, in relazione alla richiesta di parere presentata dal Comune San Michele al Tagliamento (VE) tramite il Consiglio delle autonomie locali. Il pronunciamento della Sezione Autonomie accoglie in pieno la posizione sostenuta dall'Associazione nazionale dei comuni italiani circa l'esclusione delle misure del fondo destinate al welfare aziendale dal tetto del salario accessorio.

FONTI

<https://www.anci.it/contratto-corte-dei-conti-esclude-risorse-per-welfare-aziendale-da-tetto-salario-accessorio/>

DOCUMENTO

DELIBERAZIONE N. 17/SEZAUT/2024/QMIG

https://www.anci.it/wp-content/uploads/2024/09/30_20241000_Deln017_QMIG_Carlino_Glinianski-u.v_signed_signed-1.pdf

ANCI

Quaderno operativo sulle novità del CCNL Area Funzioni Locali per Dirigenti e Segretari comunali

È disponibile il nuovo Quaderno operativo Anci “Le principali novità del CCNL Area Funzioni locali 2019-2021. Dirigenti e Segretari Comunali e Provinciali”, a cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini e Francesco Galgani. La pubblicazione offre un’analisi dettagliata degli articoli del nuovo contratto.

“Tra le novità più significative per quanto riguarda i dirigenti – si legge nella premessa del Quaderno -, si segnala in particolare la previsione del cd scavalco condiviso finora previsto per il solo personale dipendente, colmando così una lacuna contrattuale; la maggiorazione della retribuzione di risultato correlata a specifici obiettivi di impatto; la disciplina del lavoro agile.

Nella sezione dei segretari comunali e provinciali le principali novità contrattuali: viene finalmente introdotta una disciplina specifica per l’interim, che viene parzialmente uniformata alla disciplina prevista per i dirigenti; la graduazione della retribuzione di posizione in base ai criteri stabiliti direttamente nel CCNL superando dunque la maggiorazione demandata alla contrattazione prima integrativa; incremento della retribuzione di risultato per i segretari delle Unioni”.

Il Quaderno, che è stato redatto nell’ambito delle attività di formazione e accompagnamento del progetto MediAree – Next Generation City, un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall’ANCI e finanziato nell’ambito del Programma Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, contiene anche la modulistica sull’attuazione degli istituti più significativi demandati alla contrattazione integrativa.

FONTE

<https://www.anci.it/il-quaderno-anci-sulle-principali-novita-ccnl-area-funzioni-locali-dirigenti-e-segretari-comunali/>

DOCUMENTO

Quaderno operativo Anci

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/Quaderno-CCNL-Dirigenza-Funzioni-locali-2019-2021-N.51.pdf>

ARAN

A proposito degli arretrati derivanti dall'incremento del valore della retribuzione di posizione...

L'orientamento AFL89 dell'ARAN esamina il seguente quesito: l'art. 37, comma 4, del CCNL 16.07.2024, relativo all'Area delle Funzioni locali, è da interpretarsi nel senso che tutti i dirigenti in servizio al 31/12/2018 hanno diritto a percepire gli arretrati derivanti dall'incremento del valore della retribuzione di posizione negli importi ivi stabiliti, decorrenti dalle date indicate a prescindere dal superamento dei limiti minimi e massimi della retribuzione di posizione previsti dall'art. 37, comma 6, oppure gli incrementi di cui trattasi e i conseguenti arretrati spettano solo ai dirigenti che hanno percepito meno dell'importo minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL?

La disciplina prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL 16.07.2024 relativo all'Area delle Funzioni locali prevede espressamente che *"4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di cui al medesimo art. 54 del CCNL del 17.12.2020, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018, è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:*

- dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;

- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.

Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 39 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato".

La richiamata norma, secondo l'ARAN, ha incrementato a regime di un importo mensile lordo di euro 60,00 il valore mensile lordo della retri-

buzione di posizione (per tredici mensilità) che dovrà essere riconosciuto (anche ai fini della quantificazione degli arretrati) con decorrenza dal 1° gennaio 2020 in € 36,00 a tutte le posizioni dirigenziali coperte alla medesima data del 31.12.2018 rideterminato a regime in € 60,00 da 1/01/2021.

Il predetto incremento, proprio perché disposto direttamente dal CCNL e da questo finanziato, come chiarito dalla norma, spetta a tutti i dirigenti in servizio alla data del 31.12.2018.

Se nella fattispecie in esame è stata applicata, nel rispetto dei presupposti ivi indicati, la disciplina di cui all'art. 27, comma 5, del CCNL del 23.12.1999 come modificato dall'art. 24 del CCNL del 2006 (norma confermata dall'art. 42, comma 1, del CCNL del 16.07.2024), è opinione dell'Agenzia che l'incremento della retribuzione di posizione di cui all'art. 37 del nuovo CCNL spetti anche a quelle funzioni dirigenziali che percepiscono un importo di retribuzione di posizione superiore al valore massimo contrattualmente stabilito.

FONTE

ARAN

DOCUMENTO

Orientamento Aran AFL89

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/afl89.pdf>

ARAN

Gli strumenti incentivanti per il Segretario dell'Unione di comuni

Quali strumenti incentivanti possono essere riconosciuti al segretario cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni? Sul quesito interviene l'Aran con l'Orientamento applicativo AFL 82.

L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni evidenzia che il nuovo CCNL siglato in data 16.07.2024, all'art. 60 comma 4 e all'art. 61 comma 2 bis, prevede due forme incentivanti all'assunzione dell'incarico di Segretario dell'Unione. La prima riguarda la retribuzione di posizione, l'altra la retribuzione di risultato.

L'art. 60 comma 4 prevede un incremento del valore massimo della retribuzione di posizione

in godimento fino al 15% in più nel suo valore massimo, quando la somma degli abitanti dei comuni aderenti all'Unione ha una soglia demografica superiore a quella della sede di titolarità del segretario.

L'art. 61 comma 2 bis prevede un incremento della retribuzione di risultato fino al valore del 15% del monte salari.

FONTE

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7842-area-funzioni-locali-segretari-comunali-e-provinciali/15101-afl82.html>

CORTE DI CASSAZIONE

Performance e indennità di risultato

L'Ordinanza n. 23614/2024 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione esamina la richiesta di un dirigente amministrativo presso il Tribunale di Civitavecchia che lamentava di avere ingiustamente ricevuto solo in misura parziale l'indennità di risultato per l'anno 2007, in ragione dell'aver prestato servizio quell'anno a partire dal mese di giugno, e di non avere percepito la medesima indennità per l'anno 2008, per effetto della illegittima valutazione negativa della propria performance da parte del datore di lavoro.

L'Ordinanza stabilisce che qualora il dirigente non trasmetta la scheda di indicazione degli obiettivi entro i termini stabiliti, la valutazione della performance può legittimamente essere effettuata sulla base degli obiettivi "generali" fissati con il conferimento dell'incarico.

La Commissione può anticipare la valutazione in presenza di problematiche urgenti, come previsto dal D.Lgs. n. 286 del 1999.

La Corte conferma inoltre l'orientamento della Corte territoriale in merito alla regolarità del parziale pagamento dell'indennità di risultato in quanto decorrente dalla presa di possesso dell'incarico avvenuta a metà anno.

Per maggiori approfondimenti si allega l'Ordinanza n. 23614/2024 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione.

FONTI:

Corte di Cassazione, Aran e Wolters Kluwer One Legale

DOCUMENTO

Ordinanza n. 23614/2024 Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/10/cass-civ-sez-lavoro-ord-23614-data-ud-04-06-2024-03-09-2.pdf>

SICUREZZA SUL LAVORO

Formazione dipendenti pubblici: protocollo tra Dipartimento della funzione pubblica e l'Inail

Il ministro per la Pubblica amministrazione e il presidente dell'Inail hanno siglato un protocollo d'intesa mirato a costruire una cultura condivisa in materia di salute e sicurezza del lavoro. Punto centrale dell'accordo è lo sviluppo di competenze trasversali di carattere generale, comuni a tutti i dipendenti della Pa.

In virtù del protocollo, il Dipartimento della funzione pubblica svilupperà la collaborazione su tematiche innovative di rinnovato approccio culturale e sulla cultura del rispetto, promuoverà programmi formativi messi a disposizione dall'Inail anche attraverso l'inserimento dei corsi

nel catalogo Syllabus e si impegna a rafforzare la cooperazione istituzionale per la diffusione di buone pratiche sui temi della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Inail predisporrà contenuti formativi e sessioni di approfondimento sulle tematiche di collaborazione regolate dal protocollo.

FONTI

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-10-2024/sicurezza-sul-lavoro-protocollo-tra-il-dipartimento-della-funzione>