

Newsletter



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



6

Giugno
2023

In questo numero parliamo di

**Giugno
2023**

-
1. RINNOVO DELL'IPOTESI DEL CCNL AREA FC 2019-2021
Le schede di sintesi che illustrano le novità

 2. LA NOTA
Conversione in legge DI 44/2023: le disposizioni di interesse per la dirigenza pubblica

 3. ANCI
Nota sul rafforzamento della capacità amministrativa della Pa e norme di interesse dei Comuni

 4. EUROFOUND
Il futuro del lavoro a distanza e del lavoro ibrido. Anticipare e gestire l'impatto del cambiamento

 5. FORMAZIONE
Accordo tra Ministro per la PA, SNA e Conferenza delle Regioni

 6. TRANSIZIONE ECOLOGICA
Due nuovi corsi sulla piattaforma Syllabus

 7. SEGRETARI COMUNALI
Contributo per gli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi conferiti ai Segretari comunali nei Comuni fino a 5.000 abitanti

 8. CONCORSI
Via libera del Cdm alla nuova disciplina dei concorsi

RINNOVO DELL'IPOTESI DEL CCNL AREA FC 2019-2021

Le schede di sintesi che illustrano le novità

Come saprete, il giorno 25 maggio u.s. si è concluso il negoziato per il rinnovo del CCNL dell'Area Funzioni Centrali. Come sottolineato dal Segretario Nazionale della Cisl FP, Angelo Marinelli: "La stipula dell'intesa arriva non come prassi di routine ma al termine di un negoziato durato meno di quattro mesi ma intenso, durante il quale le parti hanno affrontato aspetti cruciali delle relazioni sindacali e della disciplina normativa e normo - economica del personale destinatario del contratto: i dirigenti delle amministrazioni e degli enti delle funzioni centrali, dell'Enac e i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'Agenzia italiana del Farmaco, i professionisti degli Epne e dell'Enac, il personale dell'Area medica degli Epne". In attesa del vaglio delle istituzioni e degli organi deputati al controllo sull'ipotesi di CCNL, prima della stipula definitiva, si allegano delle schede di sintesi utili ad individuare e comprendere ognuna delle novità presenti nel nuovo testo contrattuale per i dirigenti e i professionisti dell'Area delle Funzioni Centrali.

[FONTE]

Coordinamento nazionale Dirigenza CISL FP

DOCUMENTO

Schede sintesi Ipotesi CCNL Area FC 2019-2021

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/06/Schededisintesi_IpotesiCCNLAreaFC2019-2021.pdf

LA NOTA

Conversione in legge DI 44/2023: le disposizioni di interesse per la dirigenza pubblica

In allegato trovate la Legge 21 giugno 2023, n. 74 (nel testo coordinato come pubblicato nella G.U. del 21/06/2023) ovvero la legge di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche. Come di consueto, al fine di facilitare la lettura e l'analisi delle disposizioni d'interesse per il pubblico impiego, trovate anche la nota riepilogativa della norma in esame, a firma del Segretario Generale della CISL FP, Maurizio Petriccioli. Si ricorda che la nuova disciplina apporta modifiche importanti ai contenuti delle disposizioni in materia di accesso presso il pubblico impiego, nonché riguardo gli strumenti contrattuali utilizzabili nel lavoro pubblico.

Di seguito si segnalano alcune delle novità di interesse per la dirigenza pubblica:

- le amministrazioni possono trattenere in servizio il personale dirigenziale di I e II fascia. Gli incarichi riferiti al trattenimento in servizio cessano in ogni caso al 31 dicembre 2026 (art. 1, comma 4-bis);
- per rafforzare le azioni dirette a prevenire l'insorgere del contenzioso con l'Unione Europea e il coordinamento delle attività volte alla risoluzione delle procedure di infrazione, viene istituito presso il Dipartimento per le politiche europee della Presidenza del Consiglio dei Ministri un ulteriore ufficio dirigenziale di livello generale e due ulteriori uffici di livello dirigenziale non generale, con conse-

guente incremento della dotazione organica (art. 22 commi 7-ter e 7-quater);

- le regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria possono prevedere, fino al 31 dicembre 2026, nell'ambito dei concorsi pubblici per il reclutamento di personale dirigenziale, una riserva non superiore al 50% dei posti per il reclutamento di personale dirigenziale, in favore del personale che abbia maturato con pieno merito almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso gli Uffici speciali per la ricostruzione, costituiti nell'ambito dei territori delle suddette regioni in relazione ad eventi sismici del 2009 e del 2016-2017 (art. 3 comma 5).

Per una lettura completa delle disposizioni contenute nella legge in esame si rinvia alla nota esplicativa allegata.

DOCUMENTI

Testo coordinato Decreto legge 22 aprile 2023 n. 44

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/06/Testo-coordinato-del-Decreto-legge-22-aprile-2023-n-44.pdf>

Nota conversione in legge DL 44/2023

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/06/Conversione-in-legge-DL-44-2023.pdf>

ANCI

Nota sul rafforzamento della capacità amministrativa della Pa e norme di interesse dei Comuni

ANCI ha redatto una nota sintetica che riporta i contenuti delle principali norme di interesse per i Comuni e le Città metropolitane, dando evidenza delle modifiche apportate dal Parlamento durante l'esame della legge di conversione. La nota prende in esame le disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa, le riforme per la Pa, le disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali, le assunzioni di personale presso gli enti locali colpiti dagli eventi sismici del 2002, 2009, 2012 e 2016, reclutamento di giovani nella Pa, il personale della polizia locale, nonché ulteriori disposizioni per gli enti territoriali.

[FONTE]

<https://www.anci.it/rafforzamento-capacita-amministrativa-pa-nota-anci-su-principali-norme-di-interesse-per-i-comuni/>

DOCUMENTI**Nota ANCI**

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/nota-d.l.-44-cd-assunzioni-PA-convertito-in-legge-74.pdf>

EUROFOUND

Il futuro del lavoro a distanza e del lavoro ibrido. Anticipare e gestire l'impatto del cambiamento

Il rapporto di Eurofound¹ dal titolo *“The future of telework and hybrid work. Anticipating and managing the impact of change”* analizza gli scenari di come il lavoro a distanza e il lavoro ibrido nell’Unione europea potrebbero svilupparsi entro il 2035 con le conseguenti implicazioni per il mondo del lavoro.

Il lavoro a distanza non è una novità, ma prima della pandemia chi avrebbe previsto che il 48% dei dipendenti avrebbe lavorato da casa nel luglio 2020 (sondaggio elettronico Living, working and COVID-19 di Eurofound)? Naturalmente le circostanze erano straordinarie, ma due anni dopo una quota significativa di dipendenti nella UE era ancora impegnata in forme di lavoro ibride.

Mentre le aziende continuano a sperimentare, c'è incertezza su come si svilupperà questa modalità di lavoro e se sia necessario un intervento da parte della politica.

Quanto sono preparati i dirigenti ed i dipendenti, le organizzazioni datoriali e i sindacati, nonché i decisori politici per un maggiore utilizzo di queste modalità nell’organizzazione del lavoro?

Come si può garantire che i futuri accordi sul lavoro a distanza e lavoro ibrido siano vantaggiosi sia per i dipendenti che per le organizzazioni?

Utilizzando una metodologia previsionale, il rapporto identifica le criticità e le problematiche emergenti con l’intenzione di assistere i decisori politici nell’affrontare le questioni chiave relative a questa nuova forma di lavoro.

Elementi chiave del rapporto

- Nel mondo del lavoro post-pandemia, alcuni dipendenti sono tornati al posto di lavoro a tempo pieno, ma molti stanno optando per il lavoro ibrido, spesso lavorando da casa o in un altro luogo, più volte a settimana e in diversi momenti della giornata. Per supportare i responsabili politici nel garantire che siano presenti le giuste condizioni per il lavoro a distanza e il lavoro ibrido, il rapporto di Eurofound ha sviluppato vari scenari sul futuro di queste modalità di lavoro, evidenziando le diverse implicazioni sia per la qualità del lavoro che per la sua organizzazione.
- Sebbene il lavoro a distanza e il lavoro ibrido siano ancora in evoluzione, una nuova ricerca suggerisce che lo sviluppo in modo equo di entrambe le modalità permette di ottenere migliori risultati in termini di qualità del lavoro e di pratiche organizzative. Sarà quindi fondamentale sia per le parti sociali che per la politica prendere in considerazione questioni come: garantire l’equità sul posto di lavoro; rivedere le pratiche organizzative permettendo anche maggiore autonomia; sviluppare le competenze dei dirigenti; razionalizzare le disposizioni normative; garantire la qualità del lavoro in situazioni di lavoro a distanza o di lavoro ibrido e valorizzare l’opinione dei lavoratori nella progettazione di un futuro positivo per queste modalità lavorative.

1 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- Senza una pianificazione attenta, le modifiche delle modalità del lavoro possono interrompere, potenzialmente, le dinamiche sul luogo di lavoro ed accentuare gli squilibri di genere. Ciò evidenzia quanto sia importante sostenere le organizzazioni nell'implementazione degli accordi, sia del lavoro a distanza che del lavoro ibrido, in una serie di tematiche quali: riesaminare le pratiche di analisi dei rischi per la salute e la sicurezza in relazione ai rischi psicosociali; la creazione di una cultura della fiducia e attirare l'attenzione sulle tecnologie più avanzate che possono influenzare la gestione remota delle attività in futuro.
- Per garantire che i dirigenti siano ben strutturati nella gestione del lavoro ibrido, le organizzazioni dovranno investire nella formazione. Strategie di formazione efficaci richiederanno delle linee guida su tematiche come: la comunicazione, l'equità e l'inclusione, nonché raccomandazioni, ad esempio, sull'efficienza operativa ed il maggior coinvolgimento dei dipendenti negli ambienti cosiddetti ibridi.
- Per i decisori politici a livello nazionale sarà una priorità prendere in considerazione i modi più appropriati per stabilire standard minimi per il lavoro a distanza ed ibrido, ad esempio nelle tematiche quali: il diritto alla disconnessione, i costi delle attrezzature, la comunicazione, i costi energetici, la salute e la sicurezza, la salute mentale e la parità di trattamento dei lavoratori a distanza e di coloro che lavorano solo presso la sede di lavoro. Le parti sociali hanno, pertanto, un ruolo essenziale nella definizione di questi standard. Saranno inoltre importanti, a livello dell'Unione europea, sia il monitoraggio che la tematica del lavoro a distanza transfrontaliero e del lavoro ibrido, incluse le implicazioni fiscali e previdenziali.

DOCUMENTO

“The future of telework and hybrid work. Anticipating and managing the impact of change”

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/06/The-future-of-telework-and-hybrid-work.pdf>

FORMAZIONE

Accordo tra Ministro per la PA, SNA e Conferenza delle Regioni

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, la Presidente della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome hanno siglato un accordo interistituzionale mirato alla “promozione di collaborazioni volte all’istituzione di Poli formativi territoriali” e “lo sviluppo di temi formativi specifici” attraverso il dialogo tra istituzioni, università e imprese. Il protocollo, di durata triennale, si inserisce nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Sono due i temi di rilievo regionale che le parti hanno concordato per la partenza nel 2023 delle iniziative formative: i processi di attuazione e sviluppo del diritto europeo, nell’ambito dei principi e degli strumenti previsti dalla legge 234/2012, e i contratti pubblici con le novità del nuovo codice dei contratti.

[FONTE]

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/19-05-2023/il-ministro-la-pa-sna-e-conferenza-delle-regioni-e-delle-province>

TRANSIZIONE ECOLOGICA

Due nuovi corsi sulla piattaforma Syllabus

Sulla piattaforma Syllabus sono a disposizione due nuovi corsi online sulla transizione ecologica realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri con l'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS), che a sua volta si è avvalsa della collaborazione di Cassa Depositi e Prestiti (CDP), e con l'ENEA. L'obiettivo della nuova offerta formativa è quello di promuovere la consapevolezza della necessità di contribuire al raggiungimento dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU a ogni livello della PA. In particolare, il programma formativo "Il ruolo della Pubblica Amministrazione per la trasformazione sostenibile" si rivolge alle PA centrali e agli altri enti nazionali e mira a fornire alle PA centrali e agli altri enti gli strumenti specifici per la pianificazione e l'attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile, con particolare attenzione alla coerenza multisettore. Il programma denominato "Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile" si rivolge invece specificamente agli enti territoriali, con l'obiettivo di guidarli nel processo di territorializzazione dell'Agenda 2030 attraverso il perfezionamento di strumenti amministrativi come l'adozione di un sistema decisionale e di governance multilivello e l'elaborazione di agende territoriali, oltre che il coinvolgimento delle comunità locali nei processi decisionali.

[FONTI]

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/07-06-2023/formazione-sulla-transizione-ecologica-nuovi-corsi-sulla-piattaforma>

<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/offerta-formativa/>

SEGRETARI COMUNALI

Contributo per gli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi conferiti ai Segretari comunali nei Comuni fino a 5.000 abitanti

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 136 del 13 giugno scorso è stato pubblicato il dPCM 1° maggio 2023, che trovate in allegato, recante disposizioni per l'erogazione del contributo di cui all'articolo 1, comma 828, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, con l'obiettivo di sostenere i comuni fino a 5.000 abitanti nelle spese necessarie all'attuazione dei progetti PNRR, anche considerati gli oneri relativi ai Segretari comunali.

Nello specifico, il decreto destina le risorse indicate dalle varie disposizioni di legge come segue:

- 1.000.000,00 di euro per l'anno 2023, e 2.500.000,00 di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026 per il finanziamento di iniziative di assistenza tecnica specialistica a favore dei comuni fino a 5.000 abitanti svolte da esperti individuati attraverso il portale www.InPA.gov.it mediante bando adottato dal Dipartimento della funzione pubblica d'intesa con l'ANCI;
- la parte restante, destinata ai comuni fino a 5.000 abitanti per sostenere gli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi di titolarità della sede di segreteria conferiti ai Segretari comunali per ciascuna delle annualità dal 2023 al 2026, tenuto conto della centralità della figura del segretario comunale nell'ambito dell'organizzazione amministrativa degli enti locali, particolarmente impegnati in questa fase nella realizzazione degli obiettivi previsti dal PNRR. Il contributo è pari a euro 40.000,00 ed è attribuito con il seguente ordine di priorità:
 - a) comuni con sede di segreteria non conven-

zionata vacante e che siano strutturalmente deficitari, in dissesto o che abbiano adottato una procedura di riequilibrio finanziario;

- b) comuni con sede di segreteria vacante non convenzionata;
- c) comuni con segretario titolare non in convenzione ma che siano strutturalmente deficitari, in dissesto o che abbiano adottato una procedura di riequilibrio finanziario;
- d) i comuni aderenti ad una convenzione di segreteria, purché aventi ciascuno una popolazione fino a 5.000 abitanti, in tal caso si valutano i requisiti più favorevoli posseduti dalle amministrazioni che vi partecipano e il contributo è attribuito collettivamente agli enti partecipanti alla convenzione medesima;
- e) comuni con segretario titolare non convenzionato.

[FONTE]

<https://www.lavoropubblico.gov.it/notizie/dettaglio-notizia/2023/06/16/contributo-per-i-segretari-comunali>

DOCUMENTO

dPCM 1° maggio 2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 136 del 13 giugno

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/07/dPCM-1-maggio-2023-GU-13_06_2023.pdf

CONCORSI

Via libera del Cdm alla nuova disciplina dei concorsi

Il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, ha approvato in esame definitivo il regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487. Il regolamento riguarda le norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi e tiene conto dei pareri espressi dalla Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato e dalle competenti Commissioni parlamentari. Viene stabilito il limite massimo di 6 mesi per la conclusione della procedura concorsuale. I bandi sono pubblicati attraverso il Portale del reclutamento inPA nonché sul sito istituzionale dell'ente che bandisce il concorso. Viene riservata attenzione alla rappresentatività di genere e si prevedono tutele nei confronti delle donne in gravidanza o allattamento.

Circa la dirigenza occorre fare riferimento all'art. 19 - (Concorsi unici per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche) che sostituisce il precedente art. 19, prevedendo che l'accesso al pubblico impiego delle figure dirigenziali delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie e degli enti pubblici non economici avvenga mediante concorso pubblico unico.

[FONTI]

<https://www.governo.it/it/articolo/comunicato-stampa-del-consiglio-dei-ministri-n-38/22828>

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/07-06-2023/il-cdm-vara-nuove-norme-i-concorsi-pubblici>

DOCUMENTO**Schema di regolamento**

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/SCHEMA_DI_REGOLAMENTO_RECANTE_MODIFICHE_AL_DECRETO_DEL_PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA_9_MAGGIO_1994_N.487.pdf