

# Newsletter



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



5

**Maggio**  
2023

**Maggio  
2023**

# **In questo numero parliamo di**

1. STIPULATA L'IPOTESI DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI 2019 -2021  
**Cronaca del negoziato e dei risultati conseguiti**
2. COMUNICATO UNITARIO  
**Firmata l'ipotesi di rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2019-2021**
3. RETRIBUZIONE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI  
**Esito dei lavori e principali elementi di criticità**
4. LEGGE DI CONVERSIONE DL PNRR-TER  
**Gli articoli di interesse per la dirigenza pubblica**
5. DECRETO-LEGGE 44/2023 CD. DECRETO ASSUNZIONI  
**Importanti modifiche in merito all'incremento delle dotazioni organiche presso gli uffici pubblici**
6. L'ARTICOLO  
**Lavorare meno, lavorando tutti... per vivere meglio**
7. NUOVO CODICE APPALTI  
**I materiali del webinar ANCI**
8. CORTE DEI CONTI  
**Allarme sulla quarta rata Pnrr. Dirigenti responsabili da sanzionare**
9. FORUM PA  
**Indagine sul lavoro pubblico: tutti i dati**

## STIPULATA L'IPOTESI DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CCNL AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI 2019 -2021

# Cronaca del negoziato e dei risultati conseguiti

DI ANGELO MARINELLI, SEGRETARIO NAZIONALE CISL FP

Il 25 maggio u.s. è stata stipulata dall'Aran e da Cisl Fp, Anmi Assomed Sivemp Fpm, Cida Fc, Uil Pa, Unadis, Femepa, Fp Cgil l'ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali. Non hanno, invece, firmato Flepar e Dirstat Fialp. 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. La platea complessivamente coinvolta dal contratto riguarda 6.146 unità di personale, fra Dirigenti e Professionisti, di cui 3.334 dipendenti dello Stato (Ministeri e Agenzie fiscali) e 2.812 dipendenti degli altri Enti e Amministrazioni (EPNE, ENAC, AGID e CNEL di cui circa 1.860 professionisti Epne).

Il negoziato si è dovuto sviluppare all'interno di uno spazio angusto, rappresentato dai noti vincoli legislativi e di finanza pubblica ed entro le limitate risorse disponibili per il rinnovo contrattuale, pari a 37,5 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi, calcolate su una massa salariale al 31/12/2018 di 990 milioni di euro. I risultati non vanno, dunque, sottovalutati. Dal punto di vista economico, consentendo l'applicazione di una percentuale di incremento pari al 3,78% della retribuzione media - pari a 117.315 euro - per un

incremento retributivo medio lordo dipendente pari a 340 euro per 13 mensilità, in uno scenario di crescita inflattiva che dovrà recuperare, con la tornata contrattuale 2022 - 2024, la pronunciata dinamica di crescita degli indici dei prezzi registrata in questi anni.

Vengono, inoltre, utilizzate le opportunità offerte dall'art. 1, comma 604, della Legge di bilancio 234/2022 per aggiornare i fondi risorse decentrate (sia dei dirigenti che dei professionisti di tutte le sezioni per il personale destinatario del contratto), incrementando le risorse di parte variabile destinate ai trattamenti accessori del personale dirigente e dei professionisti, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del Monte Salari 2018. Una opportunità consentita dalla legge nel solco degli impegni assunti dal precedente Governo con Cgil, Cisl e Uil nel Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale del 10 marzo 2021, volta all'avvio del superamento del tetto imposto dall'art. 23, comma 2, del D. lgs 75/2017 e che dovrà, nel futuro, essere completata. Dal punto di vista normativo il contratto conferma e consolida gli istituti della partecipazione introdotti con il CCNL 2016 - 2018, continuando quell'operazione di riequilibrio fra materie disciplinate dalla legge e dalla contrattazione, necessaria per restituire al lavoro pubblico protagonismo, coinvolgimento nelle scelte organizzative, motivazione. Restano al momento, purtroppo, insuperabili i vincoli presenti negli artt. 5 e 6 del D.Lgs 165/01 che limitano alla sola informazione la partecipazione

relativa alle scelte organizzative delle pubbliche amministrazioni. Un aspetto, questo, che rimane politicamente aperto, così come quello relativo ad una più compiuta disciplina organica della dirigenza, in grado di completare il processo di separazione fra la funzione di indirizzo politico – amministrativa e la funzione gestionale, rafforzando l'autonomia dei dirigenti, rompendo quel rapporto di "fiduciarità" con il vertice politico, spesso incentivato dalle continue riorganizzazioni degli enti e delle amministrazioni. Invero, occorre utilizzare appieno le materie oggetto di confronto sindacale in relazione tanto alle procedure e ai criteri per il conferimento degli incarichi, quanto ai criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti. A tale riguardo il negoziato, stanti i richiamati artt. 5 e 6 del D. Lgs 165/01 non è riuscito a rafforzare più di tanto le garanzie e l'effettività dei principi richiamati dall'art. 19 del D. lgs 165/01. Tuttavia, anche se gli atti di conferimento degli incarichi rientrano nella discrezionalità degli enti e delle amministrazioni, in quanto espressione del loro potere di organizzazione, essi devono essere assunti ad esito di una trasparente ed oggettiva valutazione della professionalità e delle caratteristiche attitudinali, processo richiamato dal citato art. 19 del D. Lgs 165/01. Occorre, allora, utilizzare fino in fondo tutti gli strumenti che la legge mette a disposizione per obbligare le amministrazioni alla corretta applicazione del contratto, secondo i principi di trasparenza, sia agendo appieno i nuovi istituti delle relazioni sindacali (confronto e dell'organismo paritetico), sia ricorrendo all'accesso agli atti, all'accesso generalizzato e richiamando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria.

Con l'ipotesi appena stipulata ne escono comunque rafforzate le relazioni sindacali, prevedendo che la contrattazione integrativa annuale debba essere avviata entro il mese di aprile dell'anno di riferimento e che, nel caso che l'Organismo Paritetico per l'Innovazione non venga istituito, le relative materie diventino oggetto di confronto; viene introdotto un nuovo articolo sulla "graduazione delle posizioni dirigenziali"; vengono

aggiornati gli istituti normativi con l'introduzione del lavoro agile e la previsione del confronto sulle sue modalità attuative; viene migliorata la disciplina per l'incarico di sostituzione del dirigente (ad interim), prevedendo che il trattamento economico complessivo del dirigente per i periodi di sostituzione sia integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo dal 15% al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito (nel caso in cui l'incarico di sostituzione sia riferito a sede ubicata in comune diverso da quello ove ha sede l'incarico principale, la percentuale massima è elevabile fino al 40%).

Per i professionisti degli Epne il negoziato si è lungamente concentrato sulle ipotesi utili al superamento del sistema basato sui due livelli differenziati di professionalità. Purtroppo, le limitate risorse disponibili non hanno consentito di approdare ad una soluzione del problema, soluzione pur necessaria e sulla quale la Cisl Fp continuerà a lavorare in vista del negoziato 2022-2024, come sempre antepoendo i risultati alla necessità di mettere la bandierina su questa o quella proposta. Abbiamo oltre un anno di tempo per riflettere su ipotesi non demagogiche o affrettate, perché se è vero che il contingentamento dei due livelli di professionalità ostacola oggi le legittime aspettative di crescita economica dei professionisti Epne (problema aggravato spesso dalla ritardata attivazione, da parte degli enti, delle procedure per il conferimento del livello differenziato di professionalità con cadenza annuale, in base ai posti disponibili), è altrettanto vero che una soluzione quale quella che ci era stata prospettata dall'Aran e su cui due Organizzazioni sindacali presenti al tavolo (quelle poi risultate non firmatarie) avevano provato a convergere, valutandone la percorribilità, avrebbe esposto i professionisti a rischi ben maggiori. Proprio per questo motivo, nel corso dell'ultimo miglio del negoziato, la Cisl Fp, sulla base del mandato ricevuto dai propri professionisti iscritti si era dichiarata indisponibile ad una

condivisione di quella ipotesi di revisione della struttura retributiva dei professionisti. In particolare, pur apprezzando il tentativo di superare l'attuale struttura retributiva basata sui due livelli differenziati di professionalità contingentati dei professionisti Epne, avevamo evidenziato come la proposta Aran avrebbe finito per peggiorare la condizione di molti professionisti attualmente in servizio, elevando la discrezionalità dell'ente nell'attribuzione degli incarichi previsti. Il risultato di quella proposta dell'Aran, respinta immediatamente, oltre che dalla Cisl Fp, anche da Fp Cgil, Uilpa, Cida ed Unadis, con la neutralità di Cosmed e Femepa, anziché "valorizzare" il ruolo professionale, avrebbe comportato un netto abbassamento dello stipendio che si sarebbe attestato per tutti all'importo del primo livello differenziato di professionalità (il più basso), creando così un danno sia ai professionisti di primo livello, che attendono da anni di migliorare la propria posizione economica e a cui sarebbe stata definitivamente preclusa tale possibilità (anche in caso di pensionamento futuro dei colleghi oggi collocati al secondo livello o in caso di aumento delle dotazioni organiche), sia ai professionisti collocati al livello più alto (il secondo), ai quali sarebbe stato riconosciuto un assegno ad personam non rivalutabile per effetto degli aumenti contrattuali (e che, dunque, secondo tale proposta, avrebbero progressivamente perso il loro potere di acquisto nel tempo). A compensare tale evidente riduzione dei livelli stipendiali avrebbe dovuto intervenire, una retribuzione di posizione, onnicomprensiva delle indennità professionali, variabile in relazione all'incarico attribuito dall'ente in base ai suoi poteri discrezionali e dunque soggetta, nel tempo, ad un'alea di variabilità ed incertezza (anche in considerazione del fatto che l'Aran si era dichiarata indisponibile a scrivere nel contratto che la retribuzione di posizione dei professionisti potesse essere utile ai fini del calcolo del TFS, essendo la disciplina del trattamento di fine servizio rimessa alla legge). Sarebbero comunque rimasti fuori dalla retribuzione di posizione onorari dei professionisti legali e compensi professionali dei professionisti

non legali (senza alcuna innovazione, dunque, su questi elementi della retribuzione, rispetto alla struttura attuale).

Intendiamoci, l'Aran ha provato, in mancanza di alternative valide, a venire incontro alle richieste di alcune OO.SS. di superare l'attuale struttura retributiva. Ma la medicina proposta è apparsa alla Cisl Fp, da subito, peggiore del male da curare. «Quando il saggio indica la luna, lo stolto guarda il dito» dice un proverbio che sembra dar conto dell'ostinazione con cui alcune OO.SS. hanno continuato per giorni a voler percorrere una "non soluzione", nel solco della proposta presentata da Aran, solo per il gusto di cambiare, o di raccontare ai professionisti che le criticità insiste nell'attuale struttura retributiva sarebbero state magicamente superate. La spaccatura del tavolo sindacale ha finito per indebolire le potenzialità negoziali delle OO.SS.. Alla fine, l'ipotesi sottoscritta si limita ad aggiornare i tabelle dei professionisti Epne, attribuendo aumenti più pronunciati a quelli collocati nel primo livello e meno pronunciati a quelli del secondo livello, proseguendo nell'azione di riduzione della forbice retributiva iniziata col rinnovo contrattuale 2016 -2018. Vengono, inoltre, adeguate le indennità professionali, rafforzato il confronto sulle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati dei professionisti anche "sulle relative risorse disponibili" e scritto che "gli enti attivano, avendo a riferimento la dotazione organica, la procedura per il conferimento del livello differenziato di professionalità con cadenza annuale".

Da questa cronaca emergono aspetti che meritano di essere considerati. Il più originale, mi sembra, è rappresentato dal fatto che un certo modo di fare sindacato, basato sempre e solo sull'azione di denigrazione delle federazioni sindacali confederali tradizionali, anziché su proposte concrete e non demagogiche, finisce non solo per non portare risultati positivi ma lascia alla sola controparte l'azione di sintesi e la parola conclusiva del negoziato. Ciò non è avvenuto sul versante della rappresentanza dei "dirigenti", tanto che il negoziato ha proceduto con una so-

stanziale convergenza dell'intero fronte sindacale di rappresentanza dei dirigenti, costituito dalle OO.SS. firmatarie del contratto (in ordine di rappresentatività Cisl Fp; Anmi Assomed Sivemp Fpm afferenti a Cosmed; Cida Fc; Uil Pa; Unadis e Fp Cgil) su proposte di miglioramento del testo contrattuale, ottenendo risultati positivi, frutto della collaborazione comune. Oltre alle OO.SS. citate anche Femepa ha firmato l'ipotesi contrattuale che ora dovrà passare al vaglio delle istituzioni e degli organi deputati al controllo, prima della stipula definitiva, prevista dopo la pausa estiva.

Eppure, come dimostra il racconto di questo negoziato, le esigenze di rappresentanza e rilancio del ruolo della dirigenza e dei professionisti Enac e Epne manifestano necessità che vanno oltre una diplomazia ipocrisia. Con il Patto per il lavoro pubblico la politica ha preso atto – ma solo parzialmente ed in modo ancora insufficiente – che il rilancio delle pubbliche amministrazioni ed una gestione efficiente ed efficace delle risorse del PNRR non sono possibili senza il coinvolgimento attivo del lavoro pubblico. I dirigenti ed i professionisti sono figure chiave per la gestione e la modernizzazione dei servizi erogati dagli enti e dalle pubbliche amministrazioni ed il loro ruolo non può essere mortificato sugli altari di una politica spesso inconcludente e che scarica sul lavoro pubblico le mancate scelte che il Paese – appesantito dal fardello del suo enorme debito pubblico - attende per affrontare sfide e transizioni urgenti e straordinarie: quella economica, quella demografica, quella digitale e quella ecologica.

In tale senso, il completamento di tutti gli obiettivi individuati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale del 10 marzo 2021 e l'utilizzo delle risorse del Pnrr rappresentano un'occasione ancora viva e che non va persa per modernizzare le pubbliche amministrazioni e riqualificare il lavoro pubblico, anche attraverso una auspicabile riforma della dirigenza e l'aggiornamento delle discipline contrattuali dei professionisti, valorizzando la partecipazio-

ne dei lavoratori ed il loro coinvolgimento attivo nella individuazione degli obiettivi e delle scelte organizzative (superando i vincoli che impediscono il confronto previsti dagli artt. 5 e 6 del D. lgs 165/01, nonché in materia di obiettivi e ciclo della performance). Su questi punti occorre incalzare il Governo, il Dipartimento della funzione pubblica, la Ragioneria Generale dello Stato e Aran affinché si possano individuare nel prossimo futuro soluzioni utili per sostenere in modo adeguato, sul piano legislativo ed economico, i prossimi rinnovi contrattuali relativi alla tornata 2022 -2024.

## DOCUMENTO

### Ipotesi CCNL Area FC 2019-2021

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/Ipotesi-CCNL-Area-FC-2019-2021.pdf>

**COMUNICATO UNITARIO**

# Firmata l'ipotesi di rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2019-2021

È proseguito nella giornata di oggi (25 maggio 2023, ndr) il negoziato per il rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2019-2021 sulla base di una ipotesi di testo contrattuale complessiva. L'ipotesi adegua gli stipendi tabellari e la retribuzione di posizione fissa dei dirigenti, i livelli differenziati di professionalità dei professionisti Enac ed Epne, la retribuzione di posizione del personale dell'Area medica Epne, i fondi risorse decentrate per la contrattazione integrativa sulla base delle risorse stanziare dalle leggi di bilancio per la tornata contrattuale 2019-2021; introduce la possibilità di svolgimento della prestazione in lavoro agile, modifica la disciplina di alcuni istituti normativi e normo-economici e prevede la possibilità di superamento del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 nei limiti dello 0,22% del Monte Salari 2018; rafforza le relazioni sindacali, prevedendo che le materie oggetto dell'O.P.I vengano considerate materia di confronto, fino alla costituzione dell'organismo nell'ente o amministrazione.

Per quanto riguarda la sezione professionisti Epne l'ipotesi contrattuale non ripropone la proposta di revisione della struttura retributiva non condivisa dalla maggioranza del tavolo e lascia dunque invariata la struttura retributiva attuale. Come con la tornata contrattuale 2016- 2018, anche nell'ipotesi contrattuale 2019-2021 sono stati attribuiti incrementi percentuali e in valore assoluto maggiori ai professionisti collocati nel primo livello differenziato, rispetto a quelli attribuiti ai professionisti collocati nel secondo, continuando così – seppure in modo limitato e insufficiente - il processo di riduzione della forbice stipendiale esistente fra i due livelli differenziati. Sono state, inoltre, aggiornate le indennità dei

professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale. Resta il rammarico per non aver potuto trovare una positiva soluzione alle criticità presenti nel sistema dei due livelli differenziati per i professionisti Epne, stante l'esiguità delle risorse disponibili. Va mantenuta, a tale riguardo, aperta la discussione sulla revisione della struttura retributiva, in modo da pervenire, prima del prossimo rinnovo, ad una proposta condivisa che superi le criticità contenute nelle due proposte a suo tempo presentate da Aran e poi non condivise e definendo le opportune soluzioni, anche attraverso la destinazione di apposite risorse individuate dal legislatore. Purtroppo, non è stato possibile affrontare le questioni relative alla individuazione delle voci retributive utili ai fini del TFS per mancanza di competenza contrattuale, essendo materia disciplinata da norme di legge.

Particolarmente importante è il risultato di aver ottenuto che la contrattazione integrativa annuale debba essere avviata entro il mese di aprile di ogni anno di riferimento per l'utilizzo dei fondi. Sul merito, nell'incontro di oggi, abbiamo avanzato le seguenti proposte su cui Aran ha puntualmente risposto:

- Il richiamo, nel campo di applicazione, oltre che alla vigenza delle norme dei CCNL non esplicitamente abrogati, anche di tutti gli AQN e CCNQ vigenti. Ciò anche al fine di rendere più trasparenti ed esigibili le diverse voci retributive ai fini del calcolo del TFS. Richiesta non accettata dall'Aran;
- Per i professionisti la richiesta di modifica dell'art. 55, comma 2, dell'articolo presentato, che prevede "gli enti attivino la procedura per

- il conferimento del livello differenziato di professionalità, con cadenza annuale, con decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui è emanato il bando di selezione". L'Aran non ha accolto la nostra richiesta di ripristinare la formulazione dell'art. 17, CCNL 10/07/97, biennio economico 96-97, che stabiliva che "le amministrazioni indicano le procedure di progressione dal primo gennaio di ogni anno (...) al fine di assicurare il conferimento di tutte le posizioni attribuibili in ciascuno dei livelli differenziati di professionalità. Su tale materia, infatti, insiste la non disponibilità di RGS. Al fine di risolvere positivamente la materia e impegnare gli enti ad effettuare i conferimenti di tutte le posizioni disponibili annualmente, abbiamo rafforzato il confronto e modificato la norma suddetta, prevedendo che "gli enti attivano, avendo a riferimento la dotazione organica, la procedura per il conferimento del livello differenziato di professionalità, con cadenza annuale;
- Per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Aifa abbiamo proposto l'inserimento della disciplina sui rapporti di lavoro con impegno orario ridotto, già utilizzata per i dirigenti delle professioni sanitarie del SSN con orario di lavoro nonché l'esplicita previsione delle 4 ore di formazione. L'Aran non ha accolto la prima delle due richieste. Il testo contrattuale ora riporta un nuovo articolo dedicato all'indennità di esclusività, prevedendo che continui ad erogarsi l'indennità di esclusività, nella misura prevista dal contratto, ai dirigenti del ruolo sanitario del Ministero della salute di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 3/2018, ferma rimanendo l'esclusività del rapporto di lavoro;
  - La possibilità per gli enti di adeguare, incrementandoli, i fondi risorse decentrate per tutto il personale destinatario del CCNL alle proprie scelte organizzative e ai nuovi obiettivi dell'attività, nei limiti della propria capacità di bilancio e nel rispetto delle normative vigenti;
  - Ripristinare fra le materie di contrattazione per l'Area medica Epne "la definizione delle forme

e modalità per l'esercizio dell'attività libero professionale del personale dell'Area medica" (lettera q, art. 49, testo bozza contratto), facendolo convivere con il nuovo e positivo riferimento (anche da noi richiesto), contenuto nella lettera i) dell'art. 48, come materia di confronto, alle "eventuali revisioni della disciplina in materia di attività libero – professionale medica per il personale di cui al titolo III, capo II della presente sezione, anche con riguardo a quanto previsto dall'art. 19 – bis del DL 22 marzo 2021, n° 41, convertito nella legge 69/2021;

- La riduzione della percentuale minima del 30% (portandola al 20%) della maggiorazione della retribuzione di risultato, da definire in contrattazione integrativa, per il personale dirigente e professionisti che conseguano le valutazioni più elevate. Richiesta non accolta dall'Aran;
- L'incremento della misura massima del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito, prevista dalla contrattazione integrativa del trattamento economico complessivo del dirigente per il periodo di sostituzione;
- L'incremento delle indennità di missione/trasferta per i professionisti Epne e per il personale ispettivo Enac, in quanto il divieto all'adeguamento non si applica al suddetto personale, in base alla legge 266/2005, art. 1, commi 213 e 213 – bis. L'Aran pur comprendendo l'esigenza di tale aggiornamento, non ha ritenuto di dare seguito alla richiesta in quanto, per poterla applicare, ne dovrebbe valutare gli oneri contrattuali conseguenti.

A seguito dei chiarimenti intervenuti abbiamo dato la nostra disponibilità a sottoscrivere l'ipotesi del CCNL 2019 -2021, anche tenendo conto dei tempi necessari alle procedure di controllo e certificazione che ne consentiranno la stipula definitiva solo successivamente alla pausa estiva.

Fp Cgil / F. Oliverio

Cisl Fp / A. Marinelli

Uil Pa / F. Trastulli G. Romano

## RETRIBUZIONE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

# Esito dei lavori e principali elementi di criticità

La Commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione dei Segretari comunali e provinciali, istituita ai sensi dell'art. 110 del CCNL Area FL 2016 - 2018, conclude il suo iter con la riunione avvenuta in data 3 maggio u.s. presso l'ARAN. Le Parti hanno analizzato le caratteristiche della struttura retributiva, nonché il peculiare percorso di carriera di questa categoria in rapporto alle dimensioni dell'Ente, individuando i principali elementi di criticità. Trovate in allegato il resoconto dei lavori, emanato come nota protocollare dalla Cisl Fp, a firma del Segretario Nazionale Angelo Marinelli e del Coordinamento nazionale Segretari Comunali e Provinciali rappresentato da Bruno Armone Caruso, di cui sottolineiamo a titolo meramente esemplificativo alcune istanze emerse:

- la volontà di ricondurre esplicitamente la tredicesima mensilità all'interno della voce del trattamento stipendiale;
- l'opportunità del superamento del limite del 10% per le risorse destinate a titolo di retribuzione di risultato in un'ottica di assimilazione della struttura retributiva a quella della dirigenza;
- la ridefinizione delle fasce professionali parametrata alle dimensioni dell'ente, ad es. consentendo ai Segretari in prima fascia la titolarità in sedi di comuni fino a 5.000 abitanti, superando la disciplina provvisoria di cui all'art. 12 del DPR 465/1997.

Le Parti si sono impegnate a risolvere le istanze citate, nonché ulteriori problematiche sottolineate dalla Commissione paritetica (per cui si rinvia alla lettura della nota), durante la prossima tornata negoziale per il rinnovo del CCNL Area FL 2019 - 2021.

### DOCUMENTO

Comunicato del 5.05.2023 della CISL FP

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/Comunicato-Esito-lavori-Commissione-paritetica-Segretari.pdf>

## LEGGE DI CONVERSIONE DL PNRR-TER

# Gli articoli di interesse per la dirigenza pubblica

In allegato trovate la nota esplicativa emanata dalla Cisl FP, a firma del Segretario Generale Maurizio Petriccioli, come commento alla legge 21 aprile 2023, n. 41, di conversione del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, ovvero il cd. Decreto PNRR-Ter, contenente le integrazioni necessarie per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché per il Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC).

Nello specifico, segnaliamo quale interesse per la dirigenza pubblica sia l'art. 8 comma 3, in materia di incremento oltre i limiti di spesa del trattamento accessorio dei Segretari comunali e provinciali, sia l'art. 8 comma 5, in materia di incentivi per funzioni tecniche per il personale dirigente del Servizio sanitario nazionale.

L'art. 8 comma 3 aveva già previsto per gli enti locali titolari di progetti PNRR, nel corso degli anni dal 2023 al 2026, la possibilità di incrementare oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. La medesima facoltà di incremento percentuale, oltre i limiti posti dalla legge Madia, viene estesa al trattamento accessorio dei Segretari comunali e provinciali ed è calcolata sui valori della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.

L'art. 8 comma 5, invece, riconosce l'incentivo per funzioni tecniche previsto dal Codice per gli appalti pubblici (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) non solo ai dirigenti delle Funzioni locali, ma anche ai dirigenti degli enti e delle aziende del Servi-

zio Sanitario Nazionale coinvolti nei progetti del PNRR, tra cui si ricorda il ruolo fondamentale che svolgono i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali (Dirigenza PTA). L'incentivo è riconosciuto in deroga al limite dell'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017.

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla lettura della nota esplicativa.

### DOCUMENTI

#### Nota della CISL FP

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/Nota\\_Legge-di-conversione-del-DL-13\\_2023-PNRR\\_Ter.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/Nota_Legge-di-conversione-del-DL-13_2023-PNRR_Ter.pdf)

#### DL 13/2023

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/DECRETO-LEGGE\\_13\\_2023.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/DECRETO-LEGGE_13_2023.pdf)

**DECRETO-LEGGE 44/2023 CD. DECRETO ASSUNZIONI**

# Importanti modifiche in merito all'incremento delle dotazioni organiche presso gli uffici pubblici

Il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche” propone importanti modifiche in tema di incremento delle dotazioni organiche presso gli uffici pubblici, al fine di favorirne il funzionamento anche per il rispetto degli obiettivi posti dal PNRR. Con la nota in allegato, emanata dalla CISL FP a firma del Segretario Generale Maurizio Petriccioli, vengono analizzate le norme di interesse per i comparti che rappresenta la Federazione.

Segnaliamo che l'art. 19, comma 1, incrementa di 55 milioni di euro a decorrere dal 2023 il fondo per la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale non dirigente e dirigente dei Ministeri.

Le risorse del fondo sono destinate:

- per il 90 per cento, alla graduale armonizzazione delle indennità di amministrazione del personale non dirigente dei Ministeri al fine di ridurre il differenziale;
- per il 10 per cento, alla armonizzazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Inoltre, l'art. 1, comma 1, dispone che, fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni che rivestono la qualifica di soggetti attuatori delle misure e degli investimenti finanziati con fondi PNRR, possono conferire incarichi dirigenziali generali e non generali a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, entro il

limite del 12% rispetto alla dotazione organica dei dirigenti di 1° e 2° fascia.

Per le ulteriori novità, si rimanda alla lettura della nota esplicativa.

## DOCUMENTI

### Nota della CISL FP

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/Nota\\_Decreto-legge-44\\_2023.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/Nota_Decreto-legge-44_2023.pdf)

### DL 44/2023

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/DECRETO-LEGGE\\_44\\_2023.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/DECRETO-LEGGE_44_2023.pdf)

## L'ARTICOLO

# Lavorare meno, lavorando tutti... per vivere meglio

DI STEFANO OLIVIERI PENNESI

Significativamente il trascorso periodo pandemico mondiale ha instillato, principalmente nelle economie occidentali, un consistente dibattito tra accademici, sindacalisti, giuslavoristi, lavoratori, manager, circa la necessità, per la nostra società, di veder impegnate le rispettive giornate lavorative, in modalità sempre più dinamica e modulare, ma anche numericamente inferiori, pur raggiungendo obiettivi produttivi soddisfacenti.

Lo slogan “lavorare meno lavorare tutti”, ci riporta, con la mente, alle rivendicazioni sociali degli anni Settanta dove in un unicum: operai, braccianti, studenti, agognavano una società diversa. Oggi, tale motto, riscopre una rinnovata attualità anche rispetto alla crescente polarizzazione, tra sottoccupati e sovra occupati, tentando di contrastare l'attitudine a far lavorare sempre di più la categoria degli occupati a scapito, ad esempio, di possibili nuove assunzioni, magari di giovani e donne.

Partiamo quindi dal considerare dei dati reali. In Italia, contrariamente a diffusi luoghi comuni, si lavora in misura maggiore, che in diversi altri Paesi europei. Secondo i dati Ocse, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, rilevati nel 2022. un lavoratore italiano lavora di media 1.720 ore l'anno, con un pil pro capite di poco superiore ai 36.000 euro, e una occupazione pari a circa il 60%, con una disoccupazione del circa 10%. In Germania, Francia e Spagna, specularmente, i lavoratori lavorano in media rispettivamente: 1.350, 1.510 e 1.640 ore annue.

Al riguardo è anche opportuno argomentare,

però, che il nostro Paese non brilla rispetto alla “produttività” pro capite rilevata. La diretta conseguenza di questa evidenza è che laddove tale produttività risulta essere maggiore, nei diversi Paesi, ci si può permettere anche di lavorare meno, ad esempio 30/35 ore settimanali, mantenendo un salario comunque adeguato.

La sperimentazione della riduzione dell'orario di lavoro, garantendo la parità di salario, è già una realtà in alcuni Paesi Europei, e non solo in quelli cosiddetti “virtuosi”: semplificando è stata indicata al riguardo la formula 100-80-100 che sta a significare: 100% di salario, 80% di lavoro, 100% di produttività.

In Gran Bretagna, ad esempio, si è avviata una sperimentazione in tal senso, basandosi su 4 giorni lavorativi. Infatti, un centinaio di aziende e circa 3.300 lavoratori sono stati oggetto di studio. I risultati si sono rivelati confortevoli. La produttività si è incrementata a tal punto che il 92% delle imprese si sono dichiarate favorevoli all'esperimento, cosa che ha prodotto un aumento della occupazione ma, cosa più significativa, ha migliorato (a parere del personale coinvolto) i livelli di qualità della vita, proprio dei lavoratori.

Per andare più nel dettaglio, su questa sperimentazione avvenuta in UK, secondo i dati raccolti da una equipe di studiosi di varie università di diversi Paesi: Cambridge, Brussel, Boston, osservando 61 imprese del Regno Unito, per un totale di circa 3.300 dipendenti, (selezionati e poi monitorati) che hanno lavorato una giornata in meno a settimana per un totale di 32 ore lavorative, riducendo del 20% l'orario di lavoro per

6 mesi, mantenendo lo stesso salario, è emerso che *“Una settimana lavorativa di quattro giorni riduce significativamente lo stress e le malattie nella forza lavoro e aiuta a trattenere i lavoratori”*. Al termine della ricerca è emerso che circa il 92% delle aziende che hanno preso parte al programma pilota del Regno Unito (56 su 61) afferma di voler continuare con la settimana lavorativa di 4 giorni.

I ricercatori hanno conversato con i dipendenti durante l'intero periodo dell'esperimento sociale per misurare gli effetti di avere un giorno in più a disposizione. È emerso quindi che *“I livelli auto dichiarati di ansia e affaticamento sono diminuiti tra la forza lavoro, mentre la salute mentale e fisica è migliorata”*. Il 62% dei lavoratori hanno affermato una oggettiva agevolazione nel conciliare meglio il lavoro con gli impegni familiari, responsabilità di cura e riattivazione della vita sociale.

Esperimento simile è stato compiuto in Islanda (osservando lavoratori pubblici segnatamente dipendenti del comune di Reykjavik e del governo islandese), in Belgio e Finlandia. Anche fuori continente abbiamo il caso Giappone con l'esperimento pilota della Microsoft Japan, ma anche in Australia, Nuova Zelanda e USA.

In sostanza, soprattutto in Europa, la rimodulazione dell'orario di lavoro è un fatto che si sta imponendo e diffondendo come in Francia, Germania, Paesi Bassi, Danimarca, Norvegia e Svizzera, ma altri Paesi seguiranno.

Una citazione a parte meritano i nostri cugini Spagnoli, che nella classifica europea dei lavoratori poveri si trova in una posizione peggiore in rapporto all'Italia. Il governo di Madrid ha quindi deciso di sperimentare, per almeno un triennio, la settimana con 4 giorni lavorativi, e un totale di 32 ore, mantenendo la medesima retribuzione. A questo è stato implementato un contributo straordinario, a favore delle imprese coinvolte, pari a 50 milioni di euro.

Secondo molti studi prodotti, in tale ambito, quindi, quando le persone trovano un maggiore

equilibrio tra il lavoro e la loro vita privata sono più produttive, creative e felici. Esempio concreto in Europa, dove si è potuto migliorare il rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita, è sicuramente l'Olanda, ove si lavora meno, all'incirca 30 ore medie settimanali, suddivise principalmente in 4 giornate lavorative e dove i livelli retributivi sono in sostanza adeguati.

Si gode di più tempo libero da poter dedicare a sé stessi, per la famiglia e per gli altri, senza vedere penalizzati i propri stipendi, in media 35mila euro di reddito medio all'anno.

Osservando ciò che accade in Italia menzioniamo una recentissima indagine, condotta dal centro ricerche dell'Aidp - Associazione italiana per la direzione del personale, che ha lanciato un sondaggio tra 1.000 dei propri iscritti ossia, direttori del personale e professionisti delle risorse umane, ne è emerso che il 93% si dichiara in sostanza d'accordo, totalmente (per il 53%) o parzialmente (in questo caso il 40%) sull'introduzione della settimana corta con 4 giorni lavorativi, a fronte di un ridottissimo 6% totalmente contrario.

Tra i favorevoli, il 79% pensa che la settimana corta possa migliorare la conciliazione vita-lavoro, il 49% possa aumentare il benessere psicofisico dei lavoratori e il 27% ritiene possano incrementarsi le motivazioni al lavoro dei dipendenti.

Tra le criticità, emergono le individuazioni delle soglie di produttività basata sulle singole performance lavorative, la sostenibilità economica, le formule da contrattazione nazionale o aziendale, l'implementazione organizzativa. Ad ogni modo ciò impatterebbe, certamente, su un diverso approccio culturale da parte delle nostre imprese o Amministrazioni dir si voglia, probabilmente una soluzione univoca valevole per il settore pubblico o privato, come per contesti lavorativi piccoli, medi o grandi, non risulterebbe facilmente realizzabile, pertanto, sarebbe necessaria una fase di “sperimentazione” multicentrica e per adeguati periodi temporali, prima di concepire una trasformazione così radicale del

“fare lavoro”.

Ciò detto, anche in Italia si discute, in maniera crescente, di proposte legislative, come quella ad esempio del giurista Piergiovanni Alleva, come pure di possibili e innovativi CCNL che, attraverso i contratti od accordi cosiddetti di “espansione” ovvero “solidarietà espansiva”, andrebbero incontro a provvedimenti realmente a favore dell’occupazione o di più, per una piena occupazione e una maggiore produttività. Nel nostro Paese merita quindi una specifica menzione il processo realizzato, in tale ottica, da Banca Intesa e dall’Azienda Lavazza.

In allegato l’articolo completo.

## DOCUMENTO

### Articolo completo

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/05/LAVORARE-MENO.pdf>

## NUOVO CODICE APPALTI

# I materiali del webinar ANCI

Il 12 maggio scorso si è tenuto un webinar promosso da ANCI per esaminare le principali novità del codice degli appalti, con un focus sul nuovo sistema di qualificazione di Stazioni uniche appaltanti e centrali uniche di committenza. Al link sottostante è possibile rivedere la registrazione del webinar e scaricare tutti i materiali.

Il vice segretario generale dell'Anci Stefania Dota ha illustrato le nuove norme del codice degli appalti annunciando anche l'organizzazione di alcuni eventi territoriali di formazione rivolti ai Comuni.

Il seminario online ha visto poi due tavole rotonde: la prima incentrata sulle novità del nuovo codice, tra disposizioni transitorie, di coordinamento e abrogazioni, la seconda dedicata ai "Comuni capoluogo, Unioni di Comuni e Città metropolitane qualificati con riserva fino al 30 giugno 2024". Le tavole rotonde sono state moderate dal capo area Anci Spl e partecipate, infrastrutture, contratti e rifiuti, Antonio Di Bari e dall'esperto Anci Antonio Bertelli.

Esperti e tecnici del settore hanno parlato di stazioni appaltanti e centrali uniche di committenza, affidamenti sottosoglia, servizi e forniture, partenariato pubblico-privato e novità sul partenariato sociale. A prendere la parola sono stati Maria Teresa Massi (Comune di San Benedetto del Tronto), Antonella Fabiano (esperta Anci), Giampiero Fortunato (esperto Anci), Luciano Gallo (esperto Anci Emilia-Romagna), Luciana Mellano, responsabile CUC Consortile Canavese e Valli di Lanzo e Alberto Zaino, dirigente Ufficio qualificazioni Stazioni Appaltanti ANAC.

### [FONTE]

<https://www.anci.it/nuovo-codice-degli-appalti-la-registrazione-e-i-materiali-del-webinar-anci/>

**CORTE DEI CONTI**

# Allarme sulla quarta rata Pnrr. Dirigenti responsabili da sanzionare

**L**a Corte dei conti, in due delibere del collegio deputato alla verifica lo stato di avanzamento del Pnrr, ha evidenziato il “concreto rischio di riduzione del contributo finanziario messo a disposizione dalla Ue” nella quarta rata da 16 miliardi, a cui sono collegati gli obiettivi programmati entro il 30 giugno. Secondo la Corte, è in “serio pericolo” l’obiettivo europeo che chiede all’Italia di aggiudicare entro tale data gli appalti per la costruzione di 2.500 colonnine di ricarica per i veicoli elettrici nelle autostrade e di 4.000 nelle aree urbane, mentre si rileva “il mancato conseguimento” della milestone che fissava al 31 marzo il termine per l’aggiudicazione dei lavori per almeno 40 stazioni di rifornimento a idrogeno per il trasporto stradale.

A questo tema è dedicato un articolo del *Sole 24 Ore – Enti locali & edilizia del 9 maggio 2023*, che pone l’accento su un altro aspetto rilevante. Proprio perché i ritardi mettono a rischio i fondi da Bruxelles, si possono configurare le “gravi irregolarità gestionali” previste dal decreto semplificazioni del governo Conte-2 (articolo 22 del Dl 76/2020), che fanno scattare la “responsabilità dirigenziale” disciplinata dal Testo unico sul pubblico impiego (articolo 21, comma 1 del Dlgs 165/2001).

In sostanza la Corte dei Conti invita il ministero a individuare i dirigenti che hanno causato direttamente l’inciampo dell’investimento e a sanzionarli (si va dall’“impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale” fino ad arrivare alla revoca prima del tempo). Si inizia quindi a configurare il rischio che, al di là dei casi specifici citati nelle delibere, lo “spettro” della responsabilità cominci a pesare sull’azione dei dirigenti che si

trovano in prima linea nella gestione del Pnrr.

Anche perché, ricostruisce l’articolo, la situazione più critica riguarda un investimento (quello sulle stazioni a idrogeno) per il quale il Mit aveva limitato al 50% l’aiuto pubblico, per non trovarsi di fronte “operatori non fortemente interessati all’iniziativa, motivati esclusivamente dall’elevata intensità di contributo”. Una scelta, questa, contestata però dalla Corte, unitamente alla “mancanza di forme idonee di pubblicità dell’avviso” e ai ritardi nella definizione dei criteri per individuare le aree in cui collocare le stazioni. Ritardi gestionali e amministrativi contraddistinguono anche la misura sulle colonnine elettriche: il ministero dell’Ambiente nelle controdeduzioni sostiene che l’obiettivo di giugno è ancora pienamente raggiungibile, ma allo stesso tempo spiega di averne proposto il rinvio alla fine dell’anno.

**[FONTE]**

<https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com/art/corte-conti-allarme-quarta-rata-pnrr--dirigenti-responsabili-vanno-sanzionati-AEZZp9QD>

## FORUM PA

# Indagine sul lavoro pubblico: tutti i dati

**A** Forum Pa 2023 (Roma, 16-18 maggio 2023) è stata presentata l'indagine annuale di FPA sul lavoro pubblico. Dal report emerge che al 31 dicembre 2021 i dipendenti pubblici erano 3.239.000, dopo un ulteriore anno di stasi in cui circa 178.000 ingressi avevano solo tamponato l'uscita di 184.000 persone. Le stime della Ragioneria dello Stato per il 2022 offre però segnali più ottimistici: con 3.266.180 persone, l'incremento annuo è di circa 27.000 unità. Nel 2022 cresce la spesa totale per i redditi da lavoro dipendente nella PA, circa 187 miliardi (contro i 177 del 2021), ma cala la spesa pro-capite per il reddito dei dipendenti: è di 57.200 euro, rispetto ai 59.000 euro del 2021, la più bassa dal 2015.

Nel 2021 il numero dei contratti a tempo indeterminato ha raggiunto il minimo storico di 2.932.529 persone, il più basso dal 2001, mentre quelli flessibili sono oltre 437.000, 22.000 in più rispetto all'anno precedente.

Nel 2021 gli assunti per concorso sono stati oltre 150.000, l'8,6% era già un dipendente pubblico. Nelle PA, nonostante le assunzioni, nel 2021 l'età media del personale stabile è 50,7 anni, mentre nel 2001 era di 44,2 anni. L'età media di entrata è passata in vent'anni da 29,3 a 34,3 anni.

L'Italia continua ad avere un numero totale di impiegati pubblici nettamente inferiore a quello dei principali paesi europei, sia in proporzione alla popolazione (5,5 impiegati pubblici ogni 100 abitanti a fronte di 6,1 in Germania; 7,3 in Spagna; 8,1 in UK; 8,3 in Francia), che in proporzione agli occupati (14 impiegati pubblici ogni 100 occupati contro il 16,9 in UK, il 17,2 in Spagna, il 19,2 in Francia).

Dai dati a consuntivo del Conto Annuale del-

la Ragioneria dello Stato si rileva che in tredici anni, dal 2008 al 2021, la spesa per la formazione dei pubblici dipendenti è quasi dimezzata, da 301 milioni di euro reali del 2008 ai 158,9 del 2021. Il numero di giorni di formazione è sceso dal massimo di 4,9 milioni del 2008 ai 2,9 milioni del 2021, meno di un giorno in media per dipendente. La PA però è composta da sempre più laureati che sono ora il 43,8% del totale, con una crescita di ben il 27,3% rispetto al 2011. Un dato destinato a crescere perché il 90% dei concorsi sul portale InPA richiede la laurea.

**[FONTE]**

<https://www.forumpa.it/riforma-pa/ricerca-fpa-lavoro-pubblico-2023-tornano-a-crescere-i-dipendenti-pubblici-ma-mancano-tecnici-e-nuovi-profili/>