

Newsletter



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



11

dicembre
2023

In questo numero parliamo di

**Dicembre
2023**

1. **CONTRATTI
FIRMATA L'IPOTESI DI CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI**
2. **DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
NUOVE INDICAZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**
3. **L'INCONTRO
PRIMA RIUNIONE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE SUL LAVORO
PUBBLICO**
4. **VIOLENZA DI GENERE
IL MINISTRO ZANGRILLO FIRMA LA DIRETTIVA IN MATERIA
DI RICONOSCIMENTO, PREVENZIONE E SUPERAMENTO
DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE**
5. **MINISTERO DELL'INTERNO
LE FAQ SUL CONTRIBUTO A COPERTURA DEGLI ONERI SOSTENUTI
PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE PNRR E SEGRETARI COMUNALI**
6. **TRASFORMAZIONE DIGITALE
DISPONIBILI LE SLIDE DEL WEBINAR SULL'ARCHITETTURA INFORMATIVA
DEI SITI WEB DEL MODELLO COMUNI**
7. **ANCI
WEBINAR SEND: ECCO LE SLIDE**
8. **PNRR
ALTRI 50 MILIONI PER MIGRARE IN CLOUD DATI E SERVIZI DEI COMUNI**

Si ringraziano i dirigenti iscritti della Cisl Fp che hanno seguito la newsletter nell'anno appena trascorso, con la speranza di aver fornito una lente utile per analizzare novità e vicende che interessano la dirigenza pubblica. È stato un periodo pieno di sfide e di vittorie, come la sottoscrizione del nuovo CCNL Area Funzioni centrali 2019 - 2021, nonché la recente firma dell'Ipotesi di CCNL Area Funzioni locali 2019 - 2021. Il percorso di valorizzazione delle categorie dirigenziali, che abbiamo tracciato in maniera chiara e indelebile attraverso la contrattazione nazionale, continuerà anche nell'anno venturo con la contrattazione decentrata e le fasi negoziali per i rinnovi 2022 - 2024, e noi come sempre avremo il piacere di dividerlo con voi attraverso queste pagine.

Vi auguriamo un Natale sereno e un felice anno nuovo!

Coordinamento Nazionale Dirigenza CISL
Funzione Pubblica

CONTRATTI

Firmata l'ipotesi di CCNL 2019/2021 Area Funzioni locali

NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI

L'11 dicembre u.s. abbiamo sottoscritto l'ipotesi di CCNL dell'Area delle Funzioni locali 2019-2021 (Dirigenti enti locali e regioni, Dirigenti PTA, Segretari comunali e provinciali).

Il contratto adegua stipendi tabellari e fondi, consentendo il miglioramento dei trattamenti economici accessori di posizione e di risultato, rafforza complessivamente le relazioni sindacali con l'ampliamento dell'Organismo paritetico per l'innovazione nei singoli enti, integra la disciplina del Patrocinio legale, migliora gli istituti normativi, adegua la retribuzione di posizione fissa dei dirigenti PTA, supera la contrattazione integrativa per i Segretari comunali e provinciali, razionalizzando la disciplina degli istituti economici, ora ricompresa direttamente nel CCNL, migliorando le possibilità legate ai premi di risultato, rivedendo la disciplina dell'indennità di reggenza o supplenza e consentendo il rimborso delle spese di viaggio ai titolari di sede cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza.

Stanti i vincoli legislativi (artt. 5 e 6 del D. Lgs 165/2001) e quelli di natura finanziaria imposti agli enti locali, nonché per i limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, non è stato possibile intervenire su alcune questioni importanti, come il rafforzamento della trasparenza in materia di attribuzione degli incarichi dirigenziali o una disciplina più stringente per gli incarichi ad interim per i dirigenti degli enti locali; come pure non è stato possibile alzare ulteriormente i tetti della retribuzione di posizione massima dei segretari comunali (salva la flessibilità previ-

sta dal nuovo comma 4, dell'art. 60 dell'ipotesi di CCNL). Allo stesso modo non è stata accolta la richiesta di prevedere il rimborso delle spese legali in caso di prescrizione dei procedimenti di responsabilità civile o penale. Sono temi che la Cisl Fp si impegna a riproporre ed affrontare in occasione della prossima tornata contrattuale 2022-2024.

Per la dirigenza PTA l'Aran si è resa indisponibile a disciplinare puntualmente il multiaccesso agli incarichi. Una decisione grave che richiederà di verificare nelle singole aziende le scelte delle amministrazioni connesse ai criteri di attribuzione degli stessi incarichi anche per evitare inconferenti intromissioni del CCNL dei dirigenti medici e sanitari relative alla disciplina degli accessi.

La delegazione della Cisl Fp era composta, oltre che dal Segretario nazionale Angelo Marinelli, dal Dott. Antonello Mori, del Coordinamento nazionale Cisl Fp Dirigenza, dal Dott. Bruno Arnone Caruso e dal Dott. Alessio Paolucci.

Si ricorda che gli effetti economici del CCNL si applicheranno entro 30 giorni dalla stipula definita del contratto che avverrà a seguito dell'esito positivo delle verifiche sull'ipotesi delle istituzioni proposte. Sulla base del contesto politico sindacale attuale, inoltre, il Presidente dell'Aran ha ribadito che per la tornata contrattuale 2022-2024 sarà prevista la precedenza negoziale per il contratto dell'Area delle funzioni locali, rispetto a quanto avvenuto fino ad oggi.

segue

DOCUMENTI

IPOTESI CCNL FL 2019-2021

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/ipotesi-siglata-area-FL.pdf>

NOTA UFFICIALE CISL FP

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/ComunicatoCislFp_11-12-2023docx.pdf

COMUNICATO UNITARIO

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/Comunicato-unitario_ipotesi-accordo-incontro-rinnovo-CCNL-Area-Funzioni-locali-2019-2021-1.pdf

VOLANTINI ILLUSTRATIVI UNITARI E TABELLE CON GLI AUMENTI

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/Rinnovo-Dirigenza-FL-Tabella-Dirigenti.pdf>

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/Rinnovo-Dirigenza-FL-Tabella-Dirigenti_PTA.pdf

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/Rinnovo-Dirigenza-FL-Tabella-Segretari.pdf>

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale

La Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione (allegata per maggiori approfondimenti), relativa alla misurazione e valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, è finalizzata ad integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

Nella Direttiva si ricorda che tutti gli Stati membri dell'Unione europea hanno adottato nell'ultimo decennio modelli di retribuzione di risultato (pay-for-performance) collegati a sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale. Medesima tendenza si è affermata in seno all'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), dove negli ultimi trent'anni il 93% dei governi ha introdotto processi di misurazione e di valutazione della performance individuale e/o di gruppo, mentre l'80% ha adottato sistemi di incentivazione retributiva legati alla performance.

La Direttiva vuole essere la "bussola" dei dirigenti verso la valorizzazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo. Come specificato nel documento, qualsiasi sistema di valutazione della performance deve essere infatti improntato innanzitutto alla massima attenzione verso i dipendenti pubblici, che sono il fulcro delle amministrazioni pubbliche. I dirigenti assumono quindi un ruolo cruciale nel processo di trasformazione che, in un momento storico come quello che stiamo vivendo, sta coinvolgendo anche le amministrazioni, centrali e territoriali.

La Direttiva puntualizza che è necessario avere dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance" (di seguito SMVP) che non tengano conto soltanto della performance individuale, ma anche di quella dell'organizzazione nel suo complesso. A questo si aggiunge la necessità di adottare sistemi che vadano oltre la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico - soprattutto per il personale dirigenziale - coinvolgendo una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione, per arrivare gradualmente a una valutazione a 360 gradi. Inoltre i SMVP, sempre secondo la Direttiva, debbono essere in grado di assicurare un'adeguata differenziazione delle valutazioni (alla quale la contrattazione collettiva deve adeguarsi) come leva essenziale per l'efficace gestione delle risorse umane; occorre inoltre definire, all'interno del SMVP, cosa l'amministrazione intenda per valutazione negativa ed introdurre forme di "rewarding" per chi ha contribuito maggiormente al miglioramento della performance dell'amministrazione.

Altre indicazioni della Direttiva del Ministro, per migliorare l'efficacia e l'utilità dei sistemi attualmente in uso per la valutazione della performance individuale dei dirigenti, riguardano il mettere al centro del processo di valutazione la leadership quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni, nonché ribadire l'importanza del rispetto dei limiti previsti in sede di contrattazione collettiva per le "eccellenze"; promuovere il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale ed in particolare, per i dirigenti occorrerà stabilire

segue

priorità formative al fine di poter guidare con successo il personale assegnato e fungere da leader del cambiamento nell'organizzazione ed infine favorire l'individuazione di nuove forme di premialità, in relazione al conseguimento di elevate performance individuali e organizzative. Circa il superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale, nella quale il superiore valuta il sottoposto, la Direttiva indica che possono essere valorizzati i seguenti elementi: la valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore; la valutazione fra pari, nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante; la valutazione collegiale (calibration), nella quale al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale, sono previste specifiche fasi – preventive e successive – di confronto tra dirigenti e la valutazione, con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni.

Il punto di arrivo del processo di aggiornamento dei SMVP, come anticipato, dovrà essere l'adozione di sistemi di misurazione e di valutazione a 360 gradi, che prevedano l'utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione sopra indicate.

La Direttiva stabilisce quindi che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale dirigenziale venga

necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership". Questa viene declinata nella Direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, nonché, ad esempio, sulla capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance, essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori.

Circa la formazione, invece, le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato.

FONTI

Dipartimento della Funzione Pubblica, Coordinamento nazionale dirigenti CISL FP

DOCUMENTI

DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 28 NOVEMBRE 2023 DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SU SMVP

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/12/performance-individuale-nuove-indicazioni-misurazione-e-valutazione.pdf>

L'INCONTRO

Prima riunione dell'Osservatorio nazionale sul lavoro pubblico

Si è tenuta a Palazzo Vidoni la prima riunione dell'Osservatorio nazionale sul lavoro pubblico, l'organismo formato da esperti nominati dal Ministro per la Pubblica amministrazione, dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, da ANCI, Upi e sindacati di categoria.

L'Osservatorio è composto da un comitato di indirizzo e da cinque comitati tecnico-scientifici dedicati a specifici temi: innovazione organizzativa e lavoro agile; misurazione e valutazione della performance; formazione e valorizzazione del capitale umano; valutazione dell'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione; rilevazione e comparazione internazionale. L'organismo ricomprende in un'unica realtà le attività che finora sono state svolte dall'Osser-

vatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, dalla Commissione tecnica per la performance e dal Comitato scientifico per l'impatto delle riforme in materia di capitale umano.

L'Osservatorio supporta il Ministro per la Pubblica amministrazione, in raccordo con il Dipartimento della funzione pubblica, ed ha funzioni di analisi, studio, proposta e monitoraggio. Si occupa anche di promuovere iniziative, incontri, e seminari con pubbliche amministrazioni, con istituzioni nazionali e internazionali, universitarie, scientifiche, di ricerca.

FONTI

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/12-12-2023/pa-nasce-l%E2%80%99osservatorio-nazionale-sul-lavoro-pubblico>

VIOLENZA DI GENERE

Il Ministro Zangrillo firma la direttiva in materia di riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne

È stata siglata dal Ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo la Direttiva sul “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

Non bisogna sottacere il fatto che la violenza contro le donne è, purtroppo, un fenomeno sempre più diffuso, come indicato nella Direttiva, che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso rafforzato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che devono destare, tutte, grande allarme sociale.

Nella direttiva si legge che alle amministrazioni pubbliche “spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni”.

La Direttiva ritiene fondamentale promuovere l’adesione a percorsi formativi “che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di “gestori” del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone”.

Le indicazioni, indirizzate a tutti i dipendenti pubblici e ai vertici delle amministrazioni, si ri-

volgono in particolare ai responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell’organizzazione del lavoro, ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV). Si chiede inoltre di promuovere cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 (“Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”), oltre che di proporre azioni di informazione per sviluppare la capacità di prevenire episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo. Tra le azioni previste ci sono anche l’adozione e l’attuazione di Codici etici e di condotta e il ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica.

FONTE

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/07-12-2023/violenza-donne-zangrillo-firma-direttiva>

DOCUMENTI**DIRETTIVA SUPERAMENTO VIOLENZA CONTRO LE DONNE**

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_superamento_violenza_contro_donne.pdf

MINISTERO DELL'INTERNO

Le FAQ sul contributo a copertura degli oneri sostenuti per l'assunzione di personale PNRR e segretari comunali

Sul sito del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari interni e territoriali - sono state pubblicate le FAQ elaborate dal Ministero dell'interno d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Le FAQ forniscono chiarimenti su alcuni aspetti relativi all'assegnazione del contributo a copertura degli oneri sostenuti sia per l'assunzione del personale PNRR di cui all'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n.152, e s.m.i., sia per i segretari comunali, ai sensi dell'articolo 1, comma 828, della legge 29 dicembre 2022, n.197.

FONTE

<https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/notizie/comunicato-del-27-novembre-2023>

DOCUMENTI

<https://dait.interno.gov.it/documenti/comunicato-fl-27-11-2023-faq.pdf>

TRASFORMAZIONE DIGITALE

Disponibili le slide del webinar sull'architettura informativa dei siti web del modello Comuni

Lo scorso 13 dicembre si è tenuto un webinar, dal titolo “L'architettura informativa del modello Comuni. Organizzare i contenuti per realizzare un sito facile da consultare”, organizzato dall'Anci in collaborazione con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale, nell'ambito del progetto “Il sistema ANCI a supporto della digitalizzazione dei Comuni”.

Il webinar, che fa parte del ciclo “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici: dalla Misura alla pratica” dedicato ai Comuni che stanno implementando la Misura 1.4.1 del PNRR e ai loro fornitori, si è incentrato sull'architettura informativa del modello Comuni ed ha approfondito l'organizzazione dei contenuti, la definizione della struttura e le modalità di consultazione della documentazione nell'intento di realizzare un sito accessibile, comprensibile e facilmente consultabile.

FONTE

<https://www.anci.it/la-registrazione-del-webinar-sullarchitettura-informativa-dei-siti-web/>

DOCUMENTI

**SLIDE DI DANIELE NOLÈ, DIPARTIMENTO
PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE
DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
DEI MINISTRI**

https://www.anci.it/wp-content/uploads/ANCI-DTD_Webinar_13dic_Slide_Nole.pdf

REGISTRAZIONE WEBINAR

<https://www.youtube.com/watch?v=Pc2-Ju2r-PUc&t=215s>

ANCI

Webinar SEND: ecco le slide

Si è concluso il webinar Anci sul servizio notifiche digitali SEND, dal titolo “SEND: come gestire le prime notifiche e la comunicazione verso i cittadini”. Nel corso del webinar dedicato al Servizio Notifiche Digitali, finanziato con l’Avviso PNRR 1.4.5, si è parlato degli aspetti operativi legati all’invio delle prime notifiche e sono stati presi in esame alcuni casi d’uso pratici e l’esperienza degli utenti. È stato inoltre illustrato il kit di comunicazione che punta a dotare i Comuni degli strumenti utili a informare opportunamente i propri cittadini dell’avvio del nuovo Servizio.

FONTE

<https://www.anci.it/il-14-dicembre-webinar-anci-sul-servizio-notifiche-digitali-send/>

DOCUMENTI

SLIDE

https://www.anci.it/wp-content/uploads/ANCI-DTD_Webinar_14dic_Slide_Relatori.pdf

REGISTRAZIONE WEBINAR

https://www.youtube.com/watch?v=iJb4pQV_Gcc

PNRR

Altri 50 milioni per migrare in cloud dati e servizi dei Comuni

È stato pubblicato su PA digitale 2026 un nuovo Avviso nell'ambito della Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali" del PNRR, che mette a disposizione delle amministrazioni comunali ulteriori risorse pari a 50 milioni di euro. L'Avviso consentirà di ottenere un contributo economico per migrare un numero minimo di servizi verso infrastrutture cloud qualificate. Ogni Comune potrà scegliere tra 95 servizi. Il valore del voucher, che include anche il primo anno di canone per i servizi cloud, dipenderà dal numero di servizi, della modalità di migrazione scelta e dalla dimensione dell'ente. Per aderire all'Avviso c'è tempo fino al 29 marzo 2024.

FONTE

<https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/dal-pnrr-altri-50-milioni-per-migrare-in-cloud-dati-e-servizi-dei-comuni/>

TESTO DELL'AVVISO E ALLEGATI

https://areariservata.padigitale2026.gov.it/Pa-digitale2026_dettagli_avviso?id=a017Q00001M-QwNZQA1