

Newsletter



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



10

novembre
2023

In questo numero parliamo di

**Novembre
2023**

1. **CONTRATTI**
SOTTOSCRITTO IN VIA DEFINITIVA IL CCNL AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI 2019-2021
2. **TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI**
QUINTO INCONTRO RELATIVO ALLA DISCIPLINA CONTRATTUALE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI
3. **TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI**
SESTO INCONTRO RELATIVO ALLA DISCIPLINA COMUNE E LE SINGOLE SEZIONI CONTRATTUALI
4. **L'INTERVENTO**
"LAVORO AL CENTRO". TRA NOMADISMO DIGITALE, RIPOPOLAZIONE BORGHI E DEMOCRAZIA ECONOMICA
5. **FORMAZIONE**
SU SYLLABUS UN NUOVO PERCORSO FORMATIVO SULLE PRATICHE DIGITALI DI PARTECIPAZIONE
6. **APPALTI**
INTESA TRA MINISTRO PER LA PA E ANCE PER NUOVI PERCORSI FORMATIVI DEDICATI AI DIPENDENTI PUBBLICI
7. **CORTE DEI CONTI**
STATO DI ATTUAZIONE DEL PNRR PRIMO SEMESTRE 2023
8. **L'INTESA**
PROTOCOLLO IFEL – CASSA DEPOSITI E PRESTITI SU PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO
9. **CONTRATTI PUBBLICI**
ACCORDO TRA SNA, ITACA E IFEL PER LA FORMAZIONE CONTINUA SULLA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTRATTI PUBBLICI
10. **INPS**
OSSERVATORIO SUI LAVORATORI PUBBLICI: NEL 2022 RETRIBUZIONE MEDIA DI 34.153 EURO

CONTRATTO

Sottoscritto in via definitiva il CCNL Area delle Funzioni centrali 2019-2021

Il 16 novembre 2023 è stato stipulato in via definitiva il CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2019-2021 la cui ipotesi era stata sottoscritta il 25 maggio u.s., contratto di cui sono destinatari i dirigenti degli Enti e delle Amministrazioni delle Funzioni centrali, i Dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco, i dirigenti e professionisti Enac, i professionisti e medici degli Epne.

Facciamo presente che gli effetti del CCNL FC 2019-2021 decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, e che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione (art. 2 commi 2 e 3).

Alleghiamo il CCNL nella sua versione definitiva, come approvato dagli organi di controllo, e le schede riassuntive predisposte dalla CISL FP con le novità del Contratto.

FONTE

Coordinamento nazionale Dirigenza CISL FP

DOCUMENTI**CCNL Area Funzioni centrali 2019-2021**

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/11/CCNL-con-Frontespizio-AREA-FC-2019_2021-1.pdf

Schede CISL FP

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/11/Schede-su-Novita-CCNL-FC-2019-21.pdf>

TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI

Quinto incontro relativo alla disciplina contrattuale dei Segretari comunali e provinciali

NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI

La riunione del 6 novembre u.s. si è aperta con l'esposizione del prospetto economico entro cui si muove la trattativa per il rinnovo del CCNL Area Funzioni locali 2019/2021, avendo avuto finalmente a disposizione una suddivisione specifica per sezioni contrattuali delle risorse finanziarie da destinare sia agli incrementi tabellari, sia alle rivalutazioni dei corrispettivi fondi.

La proposta discussa con Aran prevede una rivalutazione media degli stipendi tabellari pari a 135 € mese x 13 mensilità per i dirigenti enti locali e Pta, mentre la rivalutazione media dei tabellari per i Segretari comunali e provinciali ammonta a 132 € mese x 13 mensilità (il

valore più basso tiene conto del meno elevato stipendio tabellare dei segretari di fascia C).

Si forniscono di seguito due specchietti riepilogativi del quadro economico, da cui è possibile osservare: a) le somme totali destinate a ciascuna sezione contrattuale, con evidenza degli incrementi dei fondi ipotizzati in caso di destinazione da parte degli enti di risorse fino allo 0,22% del monte salari 2018 di cui all'art. 1, co. 604, l. 234/2021 (risorse massime stanziabili dagli enti per il superamento del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. lgs 75/2017, come previsto dalla legge di bilancio 2022); b) il dettaglio di destinazione come distribuito per le singole sezioni contrattuali.

TABELLA A

SEZIONI	Incrementi medi mensili della retribuzione lorda*	0,22% M.S. 2018*	Tot. Incrementi*
Dirigenza	292,00 €	17,00 €	309,00€
Dirigenza PTA	230,00 €	13,00 €	243,00 €
Segretari comunali e provinciali	226,00 €	13,00 €	239,00 €

* da moltiplicare per 13 mensilità

TABELLA B					
SEZIONI	Arretrati dal 01/01/2019	Arretrati dal 01/01/2020	Incrementi a regime dal 01/01/2021	Rivalutazione dei Fondi	Ulteriori risorse
Dirigenza	101,00 €	156,00 €	135,00 € di stipendio tabellare medio + 60,00 € di retribuzione di posizione	97,00 €	
Dirigenza PTA	80,00 €	123,00 €	135,00 € di stipendio tabellare medio + 25,83 € di retribuzione di posizione di parte fissa	30 € al Fondo retribuzione di posizione parte variabile; 31,16 € al Fondo retribuzione di risultato;	23,62 € rivalutazione indennità di struttura complessa
Segretari comunali e provinciali	79,00 €	122,00 €	132,27 € (135 € per Segretari fascia A e B; 108 € per i Segretari di fascia C) + 60 € di retribuzione di posizione		10,79 € rivalutazione retribuzione di risultato; 22,95 € residuo da allocare

* da moltiplicare per 13 mensilità

La proposta di destinazione degli arretrati ha ricalcato una scelta già effettuata per altri contratti collettivi nazionali, ovvero quella di destinare le cifre per intero alle voci fisse del trattamento economico.

Da notare infine che, quanto indicato nella sesta colonna della Tabella B di cui sopra, rinominata "ulteriori risorse", elenca proposte di utilizzo delle risorse per i Segretari comunali e provinciali ancora da discutere fra Aran e OO.SS., in virtù del nuovo assetto della contrattazione e delle proposte di modifica della struttura retributiva relative ai Segretari, anche in considerazione

del lavoro svolto nella Commissione paritetica sulla struttura retributiva dei Segretari comunali e provinciali prevista dal CCNL 2016-2018.

A seguire, il tavolo si è addentrato nell'analisi della bozza proposta da Aran, contenente stavolta anche una prima impostazione dell'articolo relativo alla disciplina contrattuale dei Segretari comunali e provinciali, nonché modifiche non sempre significative delle sezioni già affrontate in precedenza.

Noi della Cisl FP siamo intervenuti nel merito delle questioni, apprezzando i passi in avanti fatti nel nuovo testo presentato da Aran, anche

se questo non coglie tutte le richieste avanzate anche unitariamente. In particolare, abbiamo reiterato la necessità di un rafforzamento del sistema partecipativo negli enti con un numero esiguo di unità dirigenziali, ritenendo necessario, laddove l'Organismo paritetico non sia istituibile, che le relative materie possano costituire oggetto di confronto. Nonostante il rafforzamento complessivo del sistema delle relazioni sindacali, in special modo delle materie oggetto di informazione e confronto, restano precluse alla disciplina contrattuale le materie relative all'organizzazione del lavoro e degli uffici, specificatamente previste dagli artt. 5 e 6 del D. lgs 165/01, nonché quelle riguardanti il sistema di valutazione ed il conferimento degli incarichi. Sulle ultime due materie (sistema di valutazione della performance e criteri per il conferimento degli incarichi) occorre, dunque, continuare ad agire in sede di confronto ed attraverso le forme di accesso garantite nei modi e termini di legge (pubblicità, trasparenza ed accesso agli atti).

Sulla disciplina del patrocinio legale abbiamo reiterato la richiesta di integrare, fra le cause che danno diritto al rimborso delle spese legali a beneficio del dirigente nell'ambito del procedimento giudiziario, anche la prescrizione.

Abbiamo chiesto di integrare tra le materie oggetto di contrattazione integrativa la definizione dell'importo da corrispondere al personale utilizzato in convenzione, secondo la nuova disciplina, previsto fino ad un massimo del 30% a titolo di retribuzione di posizione e fino ad un massimo del 10% a titolo di retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda la dirigenza della P.T.A. abbiamo evidenziato preoccupazione per il rischio che la costituzione del fondo unico possa comportare un travaso di risorse utili oggi destinabili alla retribuzione di posizione verso il risultato e anche a tale scopo abbiamo chiesto una maggiore destinazione di risorse degli aumenti contrattuali per la retribuzione di posizione di parte variabile al fondo, rispetto a quelle destinate alla retribuzione di risultato.

Sempre per i dirigenti della Pta abbiamo

chiesto che tutte le risorse finalizzate a retribuzione di posizione vengano riallocate per tale scopo e che, comunque, nell'anno in cui non vengano interamente utilizzate per la retribuzione di posizione stessa, vadano ad incrementare, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

Quanto ai Segretari comunali e provinciali, abbiamo apprezzato il tentativo dell'Aran di integrare direttamente all'interno del CCNL la disciplina delle maggiorazioni della retribuzione di posizione, della retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria e delle indennità di reggenza o supplenza, al fine di semplificare le relazioni sindacali, anche in considerazione della peculiarità dei Segretari comunali e provinciali per i quali il soggetto datore di lavoro (Ministero dell'Interno), attualmente titolare della contrattazione integrativa, non coincide con il soggetto gestore del rapporto di lavoro (gli enti locali). Per questo, attendiamo di conoscere le proposte dell'Aran sui valori della retribuzione di posizione minima e massima, al fine di poter pervenire ad un testo volto a integrare nel CCNL gli aspetti di disciplina retributiva oggi affidati al contratto integrativo e a rafforzare le materie oggetto di confronto con il Ministero dell'Interno. Riteniamo utile gestire a livello di contrattazione integrativa di ente e di confronto di ente, oggi volta per i dirigenti, rispettivamente, anche i criteri in materia di salute e sicurezza e quelli sulla disciplina del lavoro agile dei Segretari comunali e provinciali, sia nelle realtà dove sono presenti i dirigenti, sia nelle realtà sprovviste di personale dirigente, dove è presente il Segretario comunale.

Per questi motivi abbiamo chiesto di integrare nella sede di confronto nazionale, svolta con il Ministero dell'Interno e la partecipazione di Anci ed Upi, tutte le materie dell'Organismo paritetico per l'innovazione previsto per il personale dirigente disciplinato nelle diverse sezioni contrattuali. Fra le materie oggetto di confronto nazionale devono, a nostro avviso, rientrare anche le indicazioni da fornire agli enti sui criteri di valutazione previsti per l'erogazione della re-

tribuzione di risultato ai segretari; gli effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario e la definizione delle modalità di versamento dei contributi sindacali. Abbiamo, inoltre, chiesto di rafforzare l'individuazione delle fattispecie da considerare per la graduazione della retribuzione di posizione, entro i valori minimi e massimi per ciascuna tipologia di enti e per ciascuna fascia (A, B e C), considerando anche quelle funzioni che derivano dalla legge (anticorruzione, trasparenza, ecc.). Occorrerebbe, inoltre, chiarire che la maggiorazione prevista per i Segretari che operano nelle Unioni dei comuni sia diversa e ulteriore rispetto a quella relativa agli incarichi nei comuni.

Sulla ipotesi di retribuzione di risultato fino ad un massimo del 10% del monte salari erogato a ciascun segretario abbiamo evidenziato come in presenza di capacità finanziaria ed entro il tetto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. lgs 75/2017, si possa andare oltre questo riferimento, muovendosi all'interno di un range variabile fra il 5% ed il 15%. Sulla indennità di reggenza o supplenza abbiamo proposto un compenso pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento in tutti i casi, prevedendo anche i casi in cui il rimborso delle spese di viaggio è dovuto. Infine, nel caso di retribuzione aggiuntiva per le convenzioni di segreteria, abbiamo chiesto che la retribuzione aggiuntiva pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento possa essere maggiorata di un ulteriore 5% per quelle convenzioni in cui il n° degli enti superi il massimo di cinque ed autorizzate dal Ministero dell'Interno ai sensi del d.m. 28 aprile 2021.

Pure, occorre prevedere che in caso di convenzioni di segreteria superiori a tre comuni, si possa consentire, in caso di "galleggiamento", l'erogazione della retribuzione aggiuntiva per convenzioni di segreteria senza assorbimenti rispetto al valore di "galleggiamento" rispettivamente previsto per i segretari di fascia a e b (3.008,00 euro) e c (1.964,00 euro).

La delegazione della Cisl Fp era composta, oltre che dal Segretario nazionale Angelo Mari-

neli, dal Dott. Antonello Mori, del Coordinamento nazionale Cisl Fp Dirigenza, dal Dott. Bruno Arnone Caruso, coordinatore dei Segretari comunali e provinciali iscritti alla Cisl Fp e dal Dott. Alessio Paolucci.

DOCUMENTI

Comunicato CISL FP a firma di Angelo Marinelli

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/11/Nota_Comunicato-Cisl-Fp-trattativa-dirigenza-Funzioni-locali-06_11_2023.pdf

Comunicato congiunto CGIL, CISL e UIL

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/11/Comunicatounitario_61123.pdf

TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI

Sesto incontro relativo alla disciplina comune e le singole sezioni contrattuali

NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI

Nel corso della riunione del 21 novembre u.s. abbiamo discusso con l'Aran una nuova bozza di articolato contenente alcune novità sulla disciplina comune e sulle singole sezioni contrattuali, in particolare importanti integrazioni relative alla sezione specifica dei Segretari comunali e provinciali, che accolgono alcune proposte avanzate precedentemente dalle OO.SS. al fine di valorizzare tutte le categorie dirigenziali rappresentate dal CCNL. Nel nostro intervento, oltre ad avere ricordato le proposte unitariamente avanzate, abbiamo formulato alcune ulteriori proposte di modifica del testo, con l'intento di addivenire in tempi brevi alla stipula del contratto.

Di seguito si segnalano anche le novità che riguardano le parti comuni del CCNL, la sezione Dirigenti degli Enti locali e delle Regioni e la sezione Dirigenti PTA, come ad esempio:

- diventa oggetto di contrattazione integrativa, sia per i Dirigenti degli enti locali, sia per i dirigenti PTA, l'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, come quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD), di data protection officer (DPO). L'incarico di RPCT, inoltre, è una delle voci che determina la graduazione della retribuzione di posizione dei Segretari comunali e provinciali.
- Riguardo al patrocinio legale, la disciplina viene integrata con la precisazione che le amministrazioni possono concedere anticipazioni del

rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità. Abbiamo reiterato la richiesta di rimborso delle spese legali anche nel caso di prescrizione del procedimento.

- Fissato al 30% l'importo della retribuzione di posizione riconosciuta al personale utilizzato in convenzione dall'ente utilizzatore.
- Per quanto riguarda la copertura assicurativa abbiamo chiesto che le amministrazioni, con oneri a proprio carico, garantiscano una adeguata copertura, oltre che per la responsabilità civile, anche per quella contabile per tutti i destinatari del contratto.
- Per la dirigenza PTA l'Aran ha accolto la richiesta del tavolo di ripristinare l'attuale disciplina dei fondi distinti per la retribuzione di posizione e risultato la cui unificazione avrebbe comportato il rischio di uno spostamento di risorse dalla retribuzione di posizione verso la retribuzione di risultato.
- Per la dirigenza PTA è necessario disciplinare puntualmente il multiaccesso agli incarichi, per evitare che i dirigenti PTA vengano penalizzati nell'assegnazione degli incarichi rispetto ai dirigenti i cui criteri di accesso sono disciplinati da altri contratti (CCNL dei Medici e dei dirigenti sanitari).
- La dirigenza PTA, come preannunciato nell'ultimo comunicato di trattativa, aveva dei margini contrattuali di spesa che in tal caso si è ipotizzato di utilizzare per incrementare l'indennità di struttura complessa. Dunque, a decorrere al 1°

gennaio 2021 il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di struttura complessa è rideterminato in € 10.525,00.

Si elencano di seguito alcune delle novità più dirimenti riguardanti i Segretari comunali e provinciali:

- l'estensione dell'operatività dell'Organismo paritetico per l'innovazione anche alle questioni compatibili con il ruolo e con le funzioni dei Segretari comunali e provinciali.
- Per quanto riguarda i congedi per le donne vittime di violenza, viene aggiunta una tutela retributiva per le Segretarie comunali e provinciali costrette a ricorrere ai percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Si ricorda che già durante la precedente riunione avevamo ottenuto l'inserimento di una normativa contrattuale specifica per questa categoria, con cui è stata riconosciuta la possibilità di presentare domanda di collocamento in disponibilità presso il Ministero dell'Interno, al fine di provvedere al riassetto presso gli uffici centrali o periferici dell'Albo nazionale, oppure presso altri uffici dello stesso Ministero. Nell'ultima bozza di articolato siamo riusciti a precisare che nello svolgimento delle nuove funzioni le Segretarie mantengono le voci retributive del trattamento economico in godimento per un periodo di un anno dalla data di assegnazione al nuovo ufficio. Valuteremo con attenzione quali siano tali voci, non ancora indicate.
- Inserita come voce retributiva anche l'indennità di reggenza o supplenza che però a nostro avviso dovrebbe essere maggiorata nel caso di supplenza in sedi convenzionate.
- La retribuzione di posizione del Segretario di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, diventa quella della fascia demografica derivante dalla somma degli enti dell'Unione. Gli oneri sono ripartiti tra gli enti aderenti sulla base di quanto stabilito nella convenzione. La formulazione ci appare poco chiara, specialmente nei casi in cui non vi sia una convenzione tra gli enti, perciò chiederemo che venga riformulata, prevedendo che quando l'u-

tilizzo presso l'Unione non determini il cambio di classe il Segretario abbia diritto ad una maggiorazione pari al differenziale fra la sua classe e quella relativa alla fascia demografica superiore.

- Si prevede che nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane, la soglia massima della retribuzione di posizione possa essere autonomamente rideterminata per tenere conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto del tetto del trattamento accessorio richiamato dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017. Nel rispetto delle leggi vigenti chiediamo, dunque, che laddove sussistano le condizioni gli enti possano superare l'importo della retribuzione di posizione massima.
- Anticipata dal nono al sesto mese dalla firma del CCNL l'entrata in vigore della nuova disciplina della retribuzione di posizione dei Segretari.
- I criteri dei sistemi di valutazione della performance diventano oggetto di confronto, con un richiamo esplicito al confronto dei Dirigenti. In tal caso, chiederemo una disciplina per i Segretari che operano in Enti senza dirigenza.
- L'incremento dello 0,22% del monte salari 2018 (art. 1, comma 604, l. 234/2021), secondo la nuova bozza, viene destinato alla retribuzione di risultato, ma chiederemo che venga lasciata libertà agli enti di sceglierne la destinazione, se alla retribuzione di posizione o alla retribuzione di risultato.
- Viene unificata a livello nazionale la percentuale del 25% della retribuzione complessiva, relativa al compenso per i Segretari cui viene conferito un incarico di reggenza o supplenza, evitando così possibili reformatio in peius. Sarebbe da prevedere la possibilità di un compenso maggiorato in caso di scavalco su sede convenzionata.
- Nel caso di retribuzione mensile aggiuntiva, in caso di convenzioni di Segreteria, pari al 25% della retribuzione complessiva, abbiamo chiesto di prevedere una maggiorazione per compensare il Segretario che ricopre sedi convenzionate nel caso si superino i 4 Comuni.

- Infine, viene prevista una dichiarazione congiunta con cui le parti concordano sull'opportunità di implementare un sistema di gestione centralizzata e in forma digitale, a livello di Ministero dell'Interno, dei fascicoli personali dei Segretari comunali e provinciali.

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 Armone Caruso e dal Dott. Alessio Paolucci.

DOCUMENTI

Comunicato CISL FP a firma di Angelo Marinelli

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/11/2023_11_21_comunicato-trattativa-dirigenza-Funzioni-locali.pdf

Comunicato congiunto CGIL, CISL e UIL

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/11/Comunicato-unitario_sesto-incontro-trattativa-rinn_231122_095053.pdf

L'INTERVENTO

“LAVORO AL CENTRO”.

Tra nomadismo digitale, ripopolazione borghi e democrazia economica

Di Stefano Olivieri Pennesi

Introduzione

Partendo da alcune sollecitazioni, principi e insegnamenti, che vengono offerti dalla Chiesa Cattolica per mezzo della *“Dottrina sociale della Chiesa”*, ed in particolare dai seguenti incipit, è possibile osservare: il necessario predominio di elementi essenziali e basilari per la convivenza umana, come il primato della persona, il carattere di sacralità della vita, la subordinazione dell’azione politica ed economica alle esigenze della morale naturale dell’essere umano. Se vogliamo essere ancora più espliciti la rilevanza del “carattere umanistico” quale faro per le società cosiddette “occidentali” ad economia e quindi democrazia compiuta.

Si può conseguentemente prendere spunto per affermare quanto fondamentale risulta essere l’effettiva “centralità dell’uomo”, anche rispetto al valore della “democrazia sostanziale” nelle singole nazioni, lievito per un vero rinnovamento delle culture democratiche e del lavoro, poste a fondamento della salvaguardia e implementazione dei diritti insopprimibili di libertà della persona umana, così ben presidiati nella nostra Carta Costituzionale.

In questo gioca, altresì, un ruolo fondamentale la legislazione europea sulla responsabilità sociale dell’impresa, non completamente metabolizzata, però, nel nostro sistema economico. Quindi la basilare importanza del progetto europeo, che ha come priorità la lotta contro la povertà e la riduzione delle disuguaglianze, collocando al primo posto la dignità dell’uomo e la moralità

delle scelte politiche, dialogando e convergendo attorno al bene primario della persona umana. Ricerca di un’etica della persona, che vada oltre la semplice egoistica logica del profitto economico, perché nessuno resti indietro, evitando la “mercificazione del lavoro”. Consapevoli di uno scenario generale, prospettato, di deficit democratico, di insidia per la pace continentale (come gli ultimi conflitti bellici testimoniano), delle regole etiche necessarie al rispetto ambientale, all’attuale panorama tecnologico e non di meno dello sviluppo, consentibile, dell’intelligenza artificiale, quale intervenuto attore: etico, economico, sociale, lavoristico.

Molteplici aspetti, quindi, vanno applicati alla cosiddetta cultura del lavoro, affinché si possa riequilibrare il rapporto tra capitale-finanza e lavoro che ha implicato, evidentemente, la massimizzazione del profitto a discapito proprio della persona umana.

Bisogna credere e attuare politiche in grado di valorizzare il lavoro. Confidare e implementare “piani ambientali” che riescano a far convivere modernità, economia e natura. Evitare che le classi più povere paghino maggiormente le conseguenze dei cambiamenti climatici. Credere nel valore della solidarietà e nelle istituzioni come “volani di democrazia reale e solidale”.

Nomadismo digitale: tra realizzazione individuale e svolta ambientale-economico-sociale, per una società sempre più liquida

Il concetto di nomade digitale viene introdotto

nel 1997 dagli autori di un testo visionario realizzato, a quattro mani, da uno scienziato informatico Tsugio Makimoto e uno scrittore David Manners, dal titolo “Digital Nomad”. Si prospettava un futuro immaginario per il XXI secolo, quale epoca, dove la tecnologia e la comunicazione si fondevano in nuovi orizzonti economico, sociali, produttivi.

Per la nostra legislazione, in particolare la recente previsione normativa, riferibile all’ingresso di lavoratori stranieri nel nostro territorio, vale a dire la legge n. 25 del 28 marzo 2022, si definisce la figura di “nomade digitale” intercettando, appunto, quei lavoratori extra Ue autonomi o subordinati “altamente qualificati” ossia: *“cittadini di un Paese terzo che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l’utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, in via autonoma ovvero per un’impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano sfruttando la tecnologia”*. Tali particolari lavoratori stranieri potranno avere accesso ad un permesso di soggiorno, rilasciato per un lasso di tempo della durata massima di un anno, con la condizione che il beneficiario sia in possesso di una assicurazione sanitaria e che rispetti le disposizioni fiscali e contributive dell’ordinamento nazionale.

Dopo questa doverosa introduzione concettual-terminologica, partiamo dal considerare e confrontarci sui cambiamenti che stanno avvenendo nel modo di vivere e di lavorare, delle persone, nell’era del digitale. Il punto di inizio potrebbe essere rappresentato da fattori oggettivi che uniscono sempre più il lavoro da remoto, il nomadismo digitale e la soddisfazione/gratificazione per quello che si è, e si fa, in un costante e necessario, giusto, equilibrio tra vita e lavoro.

La popolazione che compone le “coorti” dei cosiddetti “nomadi digitali” o anche “lavoratori da remoto”, quantificati oggi in oltre 35 milioni nel mondo, in questi ultimi tempi si sta particolarmente estendendo ed arricchendo di nuove componenti, e non mi riferisco soltanto ai cosiddetti millennial e generazione Z, che svolgono sempre più professioni/lavori in modalità “ibride”.

Mi riferisco a dipendenti di pubbliche amministrazioni, enti, aziende private, di ogni età, di qualsiasi livello: come dirigenti, funzionari, esecutivi, ma anche professionisti, imprenditori, creativi, freelancer che, grazie al lavoro da remoto e alla diffusione delle tecnologie digitali, sono riusciti a ritagliarsi ruoli e spazi per poter vivere e lavorare ovunque, ognuno seguendo e assecondando le proprie aspirazioni, come pure le esigenze personali di vita vissuta, oltre il lavoro. Parliamo di un fenomeno in pieno sviluppo anche se, purtroppo, non sempre ben compreso ed anzi travisato. Non bisogna infatti confonderlo con stereotipi vagamente epicizzati o addirittura naïf, che lo vedrebbero associato con la figura di giovani viaggiatori orientati all’avventura ovvero chi decide di mollare tutto pur dovendo sostenersi economicamente, magari usando le tecnologie e la rete, per poter viaggiare e vivere da cittadino del mondo.

Parliamo invece, principalmente, di “knowledge worker” ossia, di lavoratori della conoscenza.

Da qui si deve partire per offrire una visione più concreta e strutturata del nomadismo digitale. Necessita, quindi, dare una maggiore consapevolezza e tangibilità rispetto a questa rivoluzione, “remota”, che sta ridefinendo parametri e stili di vita, posizionati su sistemi e impieghi di lavoro aventi un nuovo impatto sociale.

Con una certa enfasi è semplice affermare che l’ambiente che ci circonda influisce e modifica il nostro modo di vivere, rapportandoci con gli altri e con la natura, ma anche vedendo le cose in maniera policroma, in un intreccio continuo, il tutto però mantenendo l’uomo sempre al centro; facendo sì che si attui, al contempo, una “decentralizzazione” del modo di lavorare e del modo di vivere.

D’altronde oggi il tema della “felicità” sta tornando prepotentemente alla ribalta, anche nello studio delle scienze dell’organizzazione. Laddove il lavoro occupa gran parte della nostra vita o almeno in una parte di essa. Non di meno l’uomo, per natura, è alla costante ricerca della felicità, serenità, appagamento, seguendo la nostra

quotidianità, sia personale che professionale, e ciò risulta più che legittimo, oltre che necessario. È indubbio che molte persone, che lavorano da remoto, hanno maturato la scelta di vivere e lavorare in luoghi che li rendono più felici, distanti dai centri urbani metropolitani, affollati e spersonalizzanti, dove è possibile riscoprire il fascino e la tranquillità dei Borghi Italiani, ma anche il valore del tempo vissuto più lentamente, respirando le bellezze naturali che li circondano, riscoprendo luoghi dove è incantevole vivere e lavorare, dove il naturale collante è certamente la ricchezza di cultura e tradizioni, in un rapporto più intimo con la natura che ci circonda.

Diverse ricerche accademiche, su stili di leadership e organizzazione, testimoniano come il miglioramento della serenità/felicità sul “posto” di lavoro garantisca incrementi di produttività e quindi di profitto, ma anche l’innovazione ne beneficia, oltre che garantire notevoli risparmi dei costi. Volendo semplificare, porre in giusto risalto un innovato “ecosistema organizzativo” adottando modelli organizzativi più aderenti ai bisogni e alle aspirazioni delle persone.

Essere appagati e felici ci rende più creativi, più empatici, più aperti alle innovazioni, lavoriamo meglio con gli altri e per gli altri, risolviamo più agevolmente i problemi, siamo anche più motivati e in salute, impariamo più velocemente.

Il nomade digitale, in questo contesto, diviene la nuova figura professionale che ottiene il massimo rendimento dalle moderne tecnologie dell’informazione e della comunicazione, lavorando a distanza, avendo, al contempo, la possibilità di disporre del proprio tempo più liberamente.

Con l’adozione del “remote working”, quale possibile modalità maggioritaria per lo svolgimento del lavoro, aumenterà, nel pubblico come nel privato, l’attrattività verso le migliori figure professionali, indipendentemente dal luogo o dal Paese in cui essi si trovino.

Altro obiettivo sfidante, per la moderna economia, potrebbe essere quello di creare/modellare Amministrazioni e imprese sempre più “liquide”, più orizzontali e meno piramidali, fortemente

strutturate e orientate sullo smart working e su valori condivisi. Questo diverso modello può diventare una soluzione per creare nuove opportunità in territori interni del nostro Paese che da sempre hanno visto una migrazione di massa, alla ricerca di migliori occasioni di lavoro verso le grandi aree industrializzate del nord, come anche verso l’estero. La desertificazione umana può, quindi, essere contrastata al pari della gravissima crisi demografica e di natalità che stiamo vivendo in questi ultimi decenni.

Lavoro digitale e nomadismo... quale futuro ci riserva?

L’avvento massivo e multidisciplinare dello smart working non ha soltanto generato un diverso “archetipo”, ridisegnando nuovi equilibri tra: lavoro, vita, economia, e socialità, ma anche “disarticolato/destrutturato” la nostra cosiddetta quotidianità di vita vissuta. Questo, ha inevitabilmente inciso rispetto al ripensamento totale delle nostre vite, di tutti, ma principalmente da parte delle nuove generazioni, alla ricerca di una “smart living”.

Oggi assistiamo ad una sorta di “normalizzazione” dello smart working, dopo gli eventi tragici legati alla pandemia, successivamente al marzo 2020, e ad un uso “emergenziale” delle prestazioni lavorative di tipo agile.

Secondo studi recentemente svolti dall’Inapp - Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche, vi è stato un incremento di circa 10 milioni di lavoratori smart. Dagli studi dell’Inapp, appunto, emerge anche la disponibilità di circa 1/3 della popolazione italiana che vorrebbe o accetterebbe di spostarsi per vivere e lavorare in un piccolo Borgo, con una fetta non trascurabile, di questo terzo, disposta a stabilirsi in “luoghi isolati”. Con questa tendenza si potrebbe arginare, se non arrestare, comunque invertire, il fenomeno dello spopolamento dei piccoli borghi, soprattutto nelle aree interne e/o montane, comunque non facilmente raggiungibili.

Come è stato altresì rilevato vi è, al contempo, un incremento sostanziale di acquisti di secon-

de case, rilevamento proprio dalla Federazione Italiana Agenti Immobiliari Italiani, a fine 2021 risultano acquistate circa 180.000 unità abitative, con un incremento pari al 44% in più rispetto al 2020.

Al riguardo evidenziamo che risulta incardinato, presso la Commissione Permanente Affari Costituzionali, un disegno di legge per la promozione del lavoro agile nei piccoli borghi. Il ripopolamento dei nostri territori interni, non solo porterebbe benefici infrastrutturali con un aumento dei servizi per gli abitanti, ma seguendo un circolo virtuoso, verrebbero ad incrementarsi anche i posti di lavoro, con effetti positivi perfino per chi già vive nella variegata provincia minore italiana. Queste iniziative legislative avrebbero la loro efficacia anche in ottica di valorizzazione e conservazione dell'immenso patrimonio materiale e immateriale dei nostri territori e di rigenerazione culturale ed economica delle aree a rischio abbandono, attivando conseguentemente, e accelerando, processi di cambiamento e innovazione sociale.

È un fatto innegabile che in Italia, oltre alle meravigliose città d'arte, siano presenti rilevanti fette di territorio suddivise in: borghi, piccoli comuni, villaggi, territori marginali e aree interne. In queste realtà minori, purtroppo, si concentrano i grandi disagi e le maggiori diseguaglianze, non soltanto sociali ed economiche.

Ecco, quindi, che diviene fondamentale un reale investimento, non solo destinato ai maggiori centri urbani, definibili poi "smart city", ma rivolto anche ai piccoli borghi, per divenire, essi stessi, "smart village", al fine, perlopiù, di migliorare lo "sviluppo rurale" del Paese, con luoghi di vita "intelligenti", ovunque essi siano.

Questi luoghi immersi nella bellezza, rappresentano l'essenza delle nostre tradizioni, ma anche linfa vitale del nostro patrimonio culturale. Parliamo di territori ricchi di storia, cultura e tradizioni, dove esiste un rapporto più intimo con la natura, dove la qualità dell'aria è migliore, i costi di vita accettabili, con ritmi meno frenetici rispetto alle metropoli o ai maggiori centri urbani. La redistribuzione di lavoratori e lavoratrici qua-

lificati, in aree spopolate, che necessitano di strumenti tecnologici per svolgere i propri mestieri ed attività, aumenterebbe anche l'offerta di servizi infrastrutturali materiali e immateriali come, per esempio, connessioni internet più efficienti (es. il 5G), garantendo anche un maggiore e migliore accesso alla cultura e informazione, per tutti. Come pure risulta determinante il necessario "recupero" del notevole "patrimonio abitativo" esistente ma abbandonato, l'implementazione delle infrastrutture viarie e ferroviarie, l'intervento conservativo geologico, dei bacini d'acqua, dei corsi fluviali, dei boschi, delle montagne, ecc. garantire, al contempo, l'instimabile patrimonio culturale locale, materiale e immateriale come gli usi, le tradizioni e la memoria, la valorizzazione del territorio con le sue attività locali minori, autoctone.

Non bisognerebbe poi dimenticare un crescente nostro desiderio di "ritorno alla natura" a sfondo di tutto, nel diverso modo di vivere. Ripartire da qui per ripensare una vita più sostenibile.

Menzioniamo ora il II° Rapporto sul Nomadismo Digitale realizzato nel 2022 dall'Associazione Italiana Nomadi Digitali, che si basa sui dati raccolti a livello internazionale, a cui hanno risposto oltre 2200 remote worker e nomadi digitali, sia italiani che stranieri.

L'obiettivo di questo studio era quello di indagare e comprendere quali siano le esigenze, le aspettative, le criticità, i servizi richiesti dai remote worker. Al contempo vengono approfonditi gli aspetti determinanti e strategici per fare dell'Italia una destinazione attraente per lavoratori da remoto e nomadi digitali.

Tra gli intervistati emerge che il 52% risulta essere dipendente ovvero collaboratore di società ed amministrazioni. Il 42% possiede un titolo di studio universitario e oltre il 30% anche un master o un dottorato. La maggior parte degli intervistati lavora in settori ad alto valore aggiunto, con competenze che spaziano dal mondo della comunicazione, all'insegnamento e all'information technology.

Oltre il 90% degli intervistati si dichiara disponibile a vivere l'esperienza di remote working sog-

giornando in piccoli comuni o borghi del nostro Paese ed in maggioranza collocati nel sud Italia ed Isole. Aspetti rilevanti evidenziati che influenzano tale scelta, sono: la qualità della infrastruttura di rete per connettersi a Internet, i costi di vita contenuti e sostenibili, le attrattività culturali, ambientali, architettoniche, e infine la possibilità di apprendere e vivere le tradizioni locali.

I lavoratori da remoto e nomadi digitali che vorrebbero sperimentare un'esperienza di vita e di lavoro, da remoto in Italia, non viaggerebbero da soli, ma al contrario, il 44% lo farebbe con il proprio partner, con la famiglia, con amici o colleghi.

Già nel 2000 il Prof. Zygmunt Bauman aveva introdotto il nomadismo digitale all'interno della sua primaria teorizzazione della cosiddetta "società liquida", concetto cardine per molteplici suoi scritti, in cui gli individui sono costantemente "in movimento", e dove anche confini e riferimenti temporali e sociali si dissolvono.

Favorire l'aumento del lavoro da remoto, potrebbe essere lo scopo necessario, prossimo futuro,

per gli studiosi di organizzazione e i responsabili delle HR.

Si dovrebbe partire dal "suddividere", diligentemente, i cosiddetti nomadi digitali in sottogruppi, non più solamente rappresentati da figure eteree di viaggiatori impenitenti, connessi da remote isole tropicali, da Madeira, dalle Canarie, da Bali, dall'Australia, dal Madagascar, dalle Filippine, dalla Patagonia o dalla Thailandia, solo per fare degli esempi "romantici", ma principalmente formati da gruppi di: professionisti, creativi, funzionari pubblici, "stanziali", connessi magari da una baita di montagna, dal tinello di casa, dal proprio salotto, dal garage, dal portico o giardino, da una casa ubicata in Borghi montani remoti, o comunque piccole frazioni, della vasta provincia italiana.

Digitali, comunque, nomadi a "diversa intensità", ma tutti affrancati dal binomio casa-ufficio, così da equilibrare meglio lavoro, professione, famiglia e vita privata.

Ottobre 2023

FORMAZIONE

Su Syllabus un nuovo percorso formativo sulle pratiche digitali di partecipazione

È disponibile sulla piattaforma Syllabus un nuovo percorso formativo dal titolo *“Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto”*, che approfondisce il tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione e gli strumenti digitali a disposizione.

Il programma è stato realizzato da Formez PA nell’ambito del progetto “Opengov: metodi e strumenti per l’amministrazione aperta” - Linea A2 Sostenere la cultura dell’amministrazione aperta PON 2014-2020.

A partire dal tema dell’Open Government, vengono affrontati il concetto di partecipazione civica e le attività da svolgere quando si progetta un’iniziativa di partecipazione pubblica online.

Il percorso prevede due livelli, base e intermedio. Il livello base approfondirà i concetti di trasparenza, integrità, partecipazione e collaborazione

ed aiuterà a comprendere quali sono le forme e gli strumenti della partecipazione civica, conoscere le principali normative. Il livello intermedio verterà sulle fasi di un processo partecipativo e la loro impostazione, oltre che sulle modalità di utilizzo della piattaforma digitale di partecipazione “Decidim”. Alla fine di ciascun livello formativo è previsto un test finale di valutazione.

FONTE

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/di-partimento/15-11-2023/formazione-pa-nuovo-corso-su-partecipazione-e-strumenti-digitali>

<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-pratiche-digitali-ga>

APPALTI

Intesa tra Ministro per la Pa e Ance per nuovi percorsi formativi dedicati ai dipendenti pubblici

Un protocollo di intesa per l'inserimento di nuovi percorsi formativi dedicati ai dipendenti pubblici. Lo hanno siglato il ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, e la presidente dell'Associazione nazionale costruttori edili (Ance), Federica Braccaccio.

L'accordo consentirà di ampliare l'offerta formativa della piattaforma Syllabus. Saranno inseriti contenuti e approfondimenti sugli appalti, con particolare riferimento al settore dell'edilizia. L'intento dell'intesa è quello di promuovere una

cultura condivisa in tema di appalti pubblici del settore edile.

Alla fine dello scorso agosto erano oltre mezzo milione (511.970) i dipendenti abilitati alla formazione, 220 mila quelli registrati a Syllabus e 110mila le attività formative avviate.

FONTE

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/09-11-2023/formazione-siglato-protocollo-dintesa-con-ance>

CORTE DEI CONTI

Stato di attuazione del Pnrr primo semestre 2023

Le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti hanno approvato la Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nel primo semestre 2023. Tutti e 28 gli obiettivi europei del primo semestre risultano conseguiti. Per quanto riguarda le 54 scadenze con rilievo unicamente nazionale, risulta concluso il 74% di quelle in scadenza a giugno scorso. Rispetto ai 69 obiettivi europei del secondo semestre 2023 (la maggioranza dei quali interessati da proposta di modifica nel documento di revisione del Piano), a metà ottobre ne erano stati conseguiti 10, oltre a 6 su 15 di quelli nazionali del terzo trimestre 2023.

Secondo quanto rilevato dalla Corte dei conti, l'esame sul sistema di gestione e controllo sulle attività del PNRR, affidato all'Organismo indipendente di audit, ha evidenziato controlli coerenti con il quadro normativo e svolti in modo efficace e adeguato al contesto.

Le verifiche sulla rendicontazione della spesa delle Amministrazioni titolari, pur con alcune

difficoltà, risultano in linea con quanto richiesto dall'assetto regolamentare e sono eseguite con tempistiche contenute. La magistratura contabile sottolinea inoltre che la realizzazione del Piano può incontrare qualche difficoltà per via della limitata dotazione della PA italiana di personale specializzato in ambito digitale, evidenziando che, per allineare il peso delle figure professionali scientifiche e ingegneristiche agli standard europei, occorrerebbe aumentarne il numero di ben 65.000 occupati.

FONTE

<https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/ComunicatiStampa/DettaglioComunicati?Id=e-1029ebe-4875-4eb8-8009-dde34474f36b>

DOCUMENTO

<https://www.corteconti.it/HOME/Documenti/DettaglioDocumenti?Id=d8c7a-e1b-6c28-441f-9cb5-0c5591fd3e35>

L'INTESA

Protocollo IFEL – Cassa Depositi e prestiti su Partenariato Pubblico Privato

IFEL e Cassa Depositi e Prestiti (CDP) hanno siglato un protocollo d'intesa volto a promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e del personale di Pubblica Amministrazione ed enti locali, con un focus specifico sulle attività e gli investimenti di partenariato pubblico-privato (PPP). IFEL potrà così sfruttare le opportunità offerte dal Programma InvestEU, avvalendosi del sostegno di CDP in forza del suo ruolo di Advisory Partner della Commissione Europea nell'ambito del Polo di Consulenza promosso dall'Unione Europea.

IFEL si propone di promuovere studi, seminari e iniziative formative e culturali per trasferire competenze finalizzate alla gestione delle fasi di analisi e realizzazione di investimenti, inclusi anche quelli previsti dal PNRR, in base agli schemi del partenariato pubblico-privato. Saranno sviluppate linee di intervento in materia di transizione digitale, ecologica e di valorizzazione del patri-

monio attraverso iniziative di riqualificazione e rigenerazione urbana, con particolare attenzione alle città di media e piccola dimensione. Sono previsti tre cicli di iniziative formative e sarà attivato uno sportello operativo con 40 focus informativi sul PPP per i comuni. L'attività di consulenza di CDP a favore della Fondazione sarà relativa alla redazione di manuali operativi e documenti divulgativi, alla realizzazione di analisi e approfondimenti su tematiche riguardanti le operazioni di partenariato pubblico-privato e alla definizione di iniziative di assistenza formativa e tecnica anche in materia di finanza di progetto.

FONTI

<https://www.fondazioneifel.it/ifelinforma-news/item/11531-partenariato-pubblico-privato-sigolato-accordo-tra-ifel-e-cdp-per-rafforzare-il-supporto-ai-comuni>

CONTRATTI PUBBLICI

Accordo tra SNA, ITACA e IFEL per la formazione continua sulla nuova disciplina dei contratti pubblici

SNA, ITACA e IFEL hanno siglato un accordo, di durata quinquennale, per la formazione continua sulla nuova disciplina dei contratti pubblici. L'intesa prevede una collaborazione a sostegno del rafforzamento della capacità delle stazioni appaltanti nella gestione del ciclo dei contratti pubblici.

La collaborazione avrà per oggetto il rafforzamento, a livello centrale e territoriale, del sistema della formazione e aggiornamento attraverso l'utilizzo di competenze di stazioni appaltanti e centrali di committenza regionali, la promozione di un approccio metodologico e un modello operativo univoco e condiviso alle tematiche inerenti la materia dei contratti pubblici, con lo scambio di buone prassi, il miglioramento delle competenze e delle abilità in ragione delle nuove norme e la realizzazione di un'economia di scala nell'ambito della spesa sostenuta dalle stazioni appaltanti per le attività di formazione del personale.

Fonte

<https://www.fondazioneifel.it/ifelinforma-news/item/11541-sna-itaca-e-ifel-siglato-accordo-per-la-formazione-continua-sulla-nuova-disciplina-dei-contratti-pubblici>

INPS

Osservatorio sui lavoratori pubblici: nel 2022 retribuzione media di 34.153 euro

Nel 2022 il numero di lavoratori pubblici con almeno una giornata retribuita nell'anno è stato di 3.705.329, con una retribuzione media di 34.153 euro e una media di 278 giornate retribuite.

È quanto emerge dall'Osservatorio sui lavoratori pubblici dell'INPS.

I lavoratori pubblici con contratto a tempo indeterminato sono stati 3.065.709 (82,7% del totale), con una retribuzione media annua di 38.083 euro e 299 giornate medie retribuite. Il 77,9% dei lavoratori pubblici ha un'età uguale o maggiore di 40 anni.

Le lavoratrici fanno registrare un'incidenza di oltre il 60% in tutte le classi di età, tranne in quelle fino a 19 anni e 20-24 anni: in queste fasce di età la distribuzione per genere risulta quasi paritaria (rispettivamente, 58% e 53% i maschi, 42% e

47% le femmine).

La retribuzione media annua risulta molto differenziata sia per età sia per genere: aumenta al crescere dell'età fino a stabilizzarsi dai 55 anni in poi ed è costantemente più alta per il genere maschile (40.157 euro vs 30.262 euro per le donne nel totale).

Il 23,9% dei dipendenti pubblici lavora nelle regioni nel Centro, seguite da quelle del Nord-ovest (22,8%), Sud (21,8%), Nord-est (20%) e Isole (11,4%).

FONTE

https://www.inps.it/content/dam/inps-site/it/scorporati/comunicati-stampa/2023/11/Allegati/3392_CS_Lavoratori-Pubblici.pdf