

Newsletter



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



8

Settembre
2023

In questo numero parliamo di

Settembre
2023

1. TAVOLO TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI
L'ESITO DEL SECONDO INCONTRO: LA NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE MARINELLI
2. L'INTERVENTO
WELFARE E DEMOGRAFIA: DOVE ANDARE?
3. ARAN/1
BUONO PASTO PER I SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI: A QUALI CONDIZIONI?
4. ARAN/2
L'ORARIO DI LAVORO DEI SEGRETARI COMUNALI PUÒ ESSERE RILEVATO CON SISTEMI AUTOMATIZZATI
5. FORMAZIONE
A OTTOBRE IL PRIMO CORSO SULLE "FUNZIONI EUROPEE"
6. CASSAZIONE CIVILE
SE MANCA IL POSTO IN PIANTA ORGANICA, NIENTE RETRIBUZIONE DA DIRIGENTE AL FUNZIONARIO CHE NE SVOLGE LE MANSIONI
7. MINISTERO DELLA SALUTE
PRIMO VIA LIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI ALLA RIORGANIZZAZIONE
8. TECNOLOGIE
SPESA ICT DELLA PA IN CRESCITA. AUMENTA ANCHE L'INDICE COMPLESSIVO DI DIGITALIZZAZIONE

TAVOLO TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI

L'esito del secondo incontro: la nota del Segretario nazionale Marinelli

L'11 settembre 2023 è proseguito il tavolo di confronto tra le OO.SS. e l'ARAN per il rinnovo del CCNL 2019 - 2021 dell'Area Funzioni locali, cui hanno partecipato come delegazione trattante della CISL FP: il Segretario Nazionale Angelo Marinelli, il Coordinatore nazionale Area dirigenti Funzioni locali Antonello Mori e i colleghi Bruno Arnone Caruso e Alessio Paolucci. In premessa l'ARAN ha fornito alcuni dati che delineano il contesto economico di riferimento per la contrattazione, sulla base di quanto previsto dal legislatore.

Sono 13.640 le unità di personale dirigente destinatario del CCNL Area FF.LL. in base al conto annuale 2018, distinti in tre figure dirigenziali: 5.842 dirigenti delle funzioni locali; 4.813 dirigenti della PTA e 2.885 Segretari comunali e provinciali.

L'incremento contrattuale a regime è pari al 3,78 % dal 1.1.2021. Nel dettaglio, per il triennio 2019 - 2021, l'incremento è pari a:

- 1,30% dal 1/1/2019
- 2,01% dal 1/1/2020
- 3,78 % dal 1/1/2021

Le risorse complessive stanziare per il rinnovo contrattuale sono pari a euro 62,76 MILIONI DI EURO, con la seguente distribuzione per settore specifico di contrattazione:

Dirigenti FF.LL.	30,65 Mil. euro
Dirigenti PTA	20,37 Mil. euro
Segretari Comunali e Provinciali	11,74 Mil. euro

A queste risorse si aggiungono quelle previste dalla legge di bilancio per il 2022 che consentono di rifinanziare i fondi per la contrattazione integrativa, anche in deroga al limite per il trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.LGS 75/2017 (fino allo 0,22% del Monte salari 2018). Queste risorse ammontano complessivamente a 3.25 MILIONI di Euro, così distribuiti:

Fondi dirigenti FF.LL	1,78 Mil. euro
Fondi dirigenti PTA	1,19 Mil. euro
Segretari Comunali e Provinciali	0,68 Mil. euro

Queste risorse, in relazione alle unità di personale, consentono di attribuire un aumento contrattuale pari, in media, a € 256,00 x 13 mensilità, a cui si aggiunge l'ulteriore incremento di €15 (per effetto dell'incremento delle risorse dei fondi x 13 mensilità, entro lo 0,22% del M.S. 2018) = tot. € 271,00 x 13 mensilità.

Considerando che la percentuale di incremento contrattuale va applicata alle tre diverse platee dirigenziali, l'aumento contrattuale sarà pari, per ciascuna sezione contrattuale, a:

AUMENTI CONTRATTUALI EURO MESE PER 13 MENSILITÀ DAL 01/01/2021

SETTORI CCNL FF.LL.	3,78%	0,22% M.S. 2018 euro ad incremento del fondo	Incremento euro mese da moltiplicare per 13 mensilità
FF.LL.	292,00	17,00	309,00
PTA	230,00	13,00	243,00
Segretari Comunali	226,00	13,00	239,00

A fronte, dunque, di un incremento medio mensile contrattuale pari a 256 euro mese per 13 mensilità, l'incremento tabellare medio mensile sarà pari a 135 euro mese (da multi-

plicare per 13 mensilità) mentre 122 euro medi mensili verranno destinati ad incremento dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.

SEZIONI CCNL	Risorse che residuano dopo l'incremento tabellare da destinare al finanziamento dei fondi per l'incremento della retribuzione di posizione e il finanziamento della retribuzione di risultato e/o a copertura di altri oneri per il miglioramento di istituti normativi del CCNL
Dirigenti FF.LL.	157,00
Dirigenti PTA	95,00
Segretari Comunali e Provinciali	94,00

La discussione si è incentrata principalmente sulla bozza di testo presentata da ARAN alle parti sindacali, contenente proposte di modifica e integrazioni relative alla parte comune del CCNL, di cui vi segnaliamo concisamente: l'aggiornamento delle relazioni sindacali anche in linea con i progressi ottenuti per la dirigenza delle Funzioni centrali e per il comparto delle Funzioni locali, l'introduzione di una disciplina contrattuale del lavoro agile, la revisione di taluni istituti relativa a assenze e congedi, la formulazione di un articolato più dettagliato sia in materia di welfare sia in materia di formazione.

Rispetto alle proposte che abbiamo presentato ad ARAN attraverso la nostra piattaforma contrattuale, segnaliamo che sono state accolte le precisazioni in merito all'informazione, ovvero che deve essere data preventivamente e in forma scritta, e segnaliamo altresì, riguardo al confronto, che è stata accolta l'estensione da 15 a 30 giorni del periodo massimo di durata degli incontri.

Quanto all'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI), è stata proposta una disciplina più rigorosa, che ne prevede l'attivazione e/o l'aggiornamento in ogni ente entro 30 giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL; qualora l'OPI non dovesse essere costituito entro il termine indicato, le relative materie diventano oggetto di confronto, come da noi richiesto.

Tuttavia abbiamo richiesto il potenziamento del confronto in sede di OPI sugli aspetti delle riorganizzazioni che impattano sulla attività dei dirigenti, ed un ampliamento delle materie di informazione agli aspetti relativi alle transizioni ecologiche e digitali e in materia di procedure concorsuali.

Anche se le materie dell'organizzazione del lavoro e dei servizi sono sottratte, per esplicita previsione normativa (artt.5 e 6 D.Lgs 165/2001) alla contrattazione, l'informazione ed il confronto dovranno a nostro avviso essere rafforzati in relazione alle tre distinte sezioni contrattuali (dirigenti funzioni locali, dirigenti P.T.A., segretari

comunali e provinciali), al fine di migliorare la partecipazione sugli atti organizzativi, quali il conferimento degli incarichi (nel rispetto dell'Art.19 del D.Lgs 165/2001) ed il sistema di valutazione, che maggiormente impattano sul ruolo dei dirigenti, anche per contrastare l'esercizio spesso improprio e poco trasparente della discrezionalità da parte degli enti stessi. La nuova disciplina del lavoro agile, contenuta nelle disposizioni comuni e di conseguenza applicabile a tutte le categorie dirigenziali rappresentate dal CCNL, ricalca quanto possibile il medesimo articolato già approvato per i contratti del comparto e in via di approvazione per la dirigenza delle Funzioni centrali ovvero prevedendo la stipula di un accordo individuale contenente le linee di indirizzo per l'esecuzione della prestazione lavorativa, le fasce di contattabilità, le modalità di esercizio del potere direttivo e le prescrizioni su salute e sicurezza.

Come anticipato, la bozza di testo proposta da Aran prevede anche diverse integrazioni in materia di assenze e congedi, ad es., si introduce la possibilità di fruire dei 15 giorni di congedo in occasione del matrimonio anche in diverso periodo nel caso di eventi imprevisti; si introduce una formale comunicazione da parte dell'amministrazione al fine di fornire la dovuta conoscenza sul comportamento maturato dal dirigente, da effettuarsi almeno 60 giorni prima della scadenza del medesimo periodo di comportamento; si arricchisce l'articolato in materia di congedi per donne vittime di violenza; si prevede l'esclusione dal computo del periodo di comportamento dei giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali di terapie salvavita; si aggiorna la materia sui congedi dei genitori alle più recenti previsioni normative.

Inoltre, viene proposto un articolato sulla formazione, che delinea i principi generali e le finalità della formazione dirigenziale come fondamentale nel quadro dei processi di riforma della pubblica amministrazione.

Infine, la bozza presentata da Aran propone in materia di welfare integrativo un elenco esemplificativo di misure da disciplinare in sede di contrattazione integrativa, nonché apre alla possibilità per le amministrazioni di associarsi in convenzioni per la stipula di polizze o la miglior gestione degli interventi di welfare.

Su questa materia abbiamo ricordato la necessità di prevedere la possibilità degli Enti e delle Aziende di destinare risorse aggiuntive ai fondi per il finanziamento degli interventi di Welfare, i quali non costituendo trattamento accessorio non rientrano nel tetto di cui all'art. 23, comma 2 del D.LGS 75/2017.

Apprezzando il recepimento di alcune importanti indicazioni da noi fornite abbiamo richiesto di rendere certe, nell'articolato relativo alle procedure della contrattazione integrativa, le tempistiche per l'avvio della negoziazione integrativa, entro il primo quadrimestre dell'anno, anche al fine di poter concludere gli accordi, in via definitiva, entro il 31 dicembre del periodo di riferimento.

Ulteriori necessità di rafforzamento degli istituti della partecipazione dovranno essere contenuti all'interno delle specifiche sezioni, che verranno discusse nelle prossime riunioni.

In conclusione, il Presidente dell'Aran ha aggiornato la prosecuzione del negoziato al 3 ottobre p.v. alle ore 10,30.

DOCUMENTI

Nota del Segretario nazionale Marinelli

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/09/Nota-comunicato-trattativa-dirigenza-Funzioni-locali-10_09_2023.pdf

Comunicato congiunto UILFPL - FPCGIL - CISLFP

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/09/UILFPL-FPCGIL-CISLFP_prosecuzione-negoziato-CCNL-F_230911_160645.pdf

L'INTERVENTO

Welfare e demografia: dove andare?

di Stefano Olivieri Pennesi

Accingiamoci ad affrontare un argomento “esistenziale” che riguarda, trasversalmente, generazioni, generi, classi sociali, istituzioni, policy di welfare. Vorremmo avviare, quindi, una riflessione su cosa rappresenterebbe una possibile “transizione sociale” che sia, al contempo, elemento di crescita inclusiva, intergenerazionale, ma soprattutto “solidale”. Partendo dalla critica al concetto filosofico Nietzsche del cosiddetto individualismo estremo del “superuomo” e dell’io assoluto e autosufficiente, contrapposto al primato dell’etica e della giustizia; una affermazione dovrebbe sorreggerci quale architrave ovvero che prima dell’agire c’è l’essere. Insieme ordinato di relazioni che nelle nostre moderne società rappresentano l’evoluzione della società e che oggi conosciamo e praticiamo e non soltanto nell’occidente europeo evoluto. Sfuggire dall’individualismo ossessivo, avversare chi si contrappone ai legami sociali e solidaristici, contrastare le disuguaglianze estreme. In sintesi, promuovere la nascita di un welfare sussidiario per arginare la crescita di ineguaglianze. Una politica, quindi, che persegue incessantemente il bene della persona umana, i suoi diritti inviolabili e la dignità di ogni vita in qualsivoglia status sociale di appartenenza, quale motore attivo di democrazia.

Transizione sociale – le certezze esistenziali

Transizioni tecnologiche, ambientali e sociali devono rappresentare un unicum di sviluppo delle nostre società. Partiamo dall’assunto che le disuguaglianze erodono la coesione sociale. Solamente un welfare sussidiario può arginare le crescenti disuguaglianze a cui assistiamo gettando le basi per una crescita che sia al contempo inclusiva. Metropoli fagocitate da derive sociali

e lasciate all’abbandono e all’abbruttimento di periferie in continua crescita. Ma anche territori interni e rurali sempre più abbandonati a sé stessi nel crescente declino, che marcia di pari passo con una deriva demografica. In ambedue le realtà crescono, esponenzialmente, le persone vulnerabili dei luoghi e dei territori dimenticati. Certamente il ruolo del cosiddetto Terzo settore, anche rispetto alla riforma intervenuta nel 2017 (nuovo codice del terzo settore e istituzione Runts) nell’ambito della transizione sociale, assume una valenza determinante considerata nel quadro più generale del necessario Welfare. Bisogna disporre di maggior tempo libero per le cure familiari, per il proprio accrescimento umano e culturale, per la necessità di esprimere maggiori relazioni e socialità, maggior tempo disponibile per l’assistenza genitoriale e l’assistenza ai nostri anziani e la costruzione e/o ricostruzione dei legami filiali e familiari, tutti beni essenziali per le nostre esistenze nonché argine alle “crescenti solitudini”.

In una parola nella “contrattazione collettiva” si dovrebbero aprire e incrementare degli spazi per ridisegnare le politiche economiche e del lavoro, come pure quelle sociali e aggiungo sanitarie. Si deve partire anche dalla consapevolezza dell’esistenza di una “economia sociale” che va di pari passo con “l’economia monetaria” nell’ottica di una libera economia di mercato. Generare “valore economico” non può distaccarsi dal creare “valore sociale”.

Esiste un valore sociale e reputazionale nel fare impresa, la cosiddetta responsabilità sociale ed etica. A questo è opportuno abbinare il bisogno, non comprimibile, di come agire per ricostruire i legami comunitari in società dove risulta incrementarsi la radicalità dell’individualismo, e dove è altrettanto evidente la crescente patologia so-

ziale legata al fattore “solitudine” di diversa entità e rapportata alle varie generazioni.

Transizione demografica

Il tema della transizione demografica unitamente a quella digitale ed ecologica o ambientale è sicuramente al centro degli interessi e strategie del programma europeo finanziato con il PNRR e altrettanto con il Next Generation EU, in particolare modo per l'impatto sulle giovani generazioni anche rispetto al versante lavorativo-occupazionale. Pensiamo di poter dire che la demografia rappresenta, con ogni evidenza, una delle maggiori forze di intercessione sul cambiamento del nostro tempo, influenzando sugli equilibri economici globali. Il funzionamento della società come dell'economia grava maggiormente su una forte consistenza delle classi giovanili.

L'Istat ci dice che al 31.12.2022 in Italia la popolazione tra i 15 e i 64 anni (quindi quella in età lavorativa) rappresenta poco più del 63%, gli anziani oltre i 65 anni sono circa il 21% e i più piccoli fino ai 14 anni sono il 12,5%. I demografi prevedono che al 2050 gli anziani saranno ben oltre 1/3 della popolazione del nostro Paese. Conseguentemente, nei due prossimi decenni la denatalità produrrà una contrazione netta dei giovani e conseguentemente della popolazione in attività lavorativa. Questo andamento negativo sulle nascite impatterà inevitabilmente sulle potenzialità di crescita dell'intero sistema economico. A questo dobbiamo aggiungere che dall'Italia espatriano sempre più giovani, in particolare laureati, alla ricerca di migliori, più remunerative e stabili occasioni di lavoro, disperdendo capitale umano con dirette conseguenze anche sugli equilibri economici, sociali e demografici della nostra nazione.

È necessario quindi, come governanti e classe dirigente, affrontare con decisione e concretamente la situazione, agendo sulla leva del contrasto/disincentivo alla “precarietà” e “frammentarietà” del lavoro stesso in ogni sua forma.

In particolare, con il PNRR si stanno finanziando investimenti e relative “missioni” anche per migliorare la qualità e quantità di lavoro per le

nostre giovani leve, puntando alla diminuzione della dispersione scolastica (molto accentuata e grave, in Italia) come anche al miglioramento ed ammodernamento delle competenze didattico-formative. Parallelamente, ci si è approcciati ad un fattivo piano di sviluppo degli asili nido e scuole dell'infanzia, con relativi servizi di educazione e cura, misure queste tese, evidentemente, ad affrontare al meglio, con maggiori risposte, il tema più generale della conciliazione lavoro-famiglia che tanto influenza la ricerca occupazionale come pure in conseguenza diretta i tassi di natalità, innescando quindi una relazione positiva tra occupazione femminile e maternità. Esempio virtuoso in tal senso lo offre la Svezia (paese nordico con forte tradizione di welfare diffuso) dove il 75% del genere femminile risulta occupato e dove parimenti le donne in media hanno 1,66 figli per unità con un evidente gap positivo rispetto il nostro Paese dove le donne hanno un tasso di filiazione pari a 1,24 figli e dove la percentuale di occupazione delle donne madri lavoratrici è di circa il 58%.

Il Rapporto Istat di quest'anno 2023 ci consegna un alert rispetto alla condizione di evidente declino del Paese. Questo anche rispetto alla necessità di una svolta sull'andamento demografico e il suo potente impatto sull'economia reale. Tra i possibili correttivi annoveriamo, con convinzione, la necessità di mettere in condizione di lavorare i circa 1,7 milioni di Neet (giovani che non studiano e non lavorano) che rappresentano da anni uno dei nostri record negativi in ambito Europeo insieme al nostro tasso di occupazione, che rimane altresì fanalino di coda in Europa. Quindi, altrettanto necessario risulta essere il bisogno di vedere maggiormente collocate al lavoro proprio le donne, messe in condizione di lavorare, come più diffusamente avviene nei Paesi del centro, nord Europa.

Il lavoro, e lo sviluppo, possono essere l'unica via per tornare ad una crescita economica sostenibile considerando che per invertire il trend della natalità ci vorranno anni e lustri. Dato avverso corroborato dalle 27 mila nascite in meno del 2022 che ci hanno fatto toccare il record storico negativo.

La vera sfida, quindi, è aiutare concretamente, con scelte di welfare sostanziale, le giovani coppie quali potenziali genitori, a mettere al mondo più figli. Una scelta sicuramente personale, certo, ma al contempo legata a condizioni oggettive, a cominciare da un lavoro stabile connesso ad un salario adeguato e maggiori servizi all'infanzia. Esiste inoltre in Italia un problema dei bassi salari, e di stabilità, anche questo incide sulla possibilità di avere una famiglia e mettere al mondo dei figli. Secondo il Rapporto Istat negli ultimi dieci anni in Italia "la crescita nominale dei costi medi del personale è stata inferiore a quella nominale della produttività". Mentre in Francia, Spagna e, principalmente in Germania, i salari nominali hanno registrato una crescita superiore a quella della produttività, allargando la forbice tra noi e questi Paesi, rispetto agli incrementi stipendiali ottenuti.

I lavoratori italiani guadagnano circa 3.700 euro l'anno in meno della media dei colleghi europei e oltre 8.000 euro in meno della media di quelli tedeschi. La retribuzione media annua lorda per dipendente è pari a quasi 27 mila euro, inferiore del 12% a quella media Ue e del 23% a quella tedesca.

Il caso francese - Europa 2050

Da un recente studio condotto sull'andamento demografico comparato tra alcuni Paesi Europei con proiezioni al 2050, dal prof. G. Terranova della LUISS di Roma e dal Ricercatore dr. A. Giordano della UniKore di Enna emergerebbe un dato di assoluto interesse legato all'incremento consistente della popolazione francese arrivando a sfiorare il primato europeo (detenuto ora dalla Germania) per popolazione residente, a fronte di un decremento delle popolazioni di altri Paesi come Germania, Italia, Spagna, Polonia, Gran Bretagna.

In Europa si è andata ad affermare la regola della teoria della Transizione Demografica che prevede per le società moderne e fondate sul benessere il transito verso tassi di mortalità e natalità molto bassi. Fa appunto eccezione, secondo questo studio, il caso francese dove la fertilità

femminile risulta in controtendenza rispetto al resto dei Paesi del continente europeo con gli attuali 2,1 figli per ogni donna, rispetto ad una media europea di 1,2-1,4 e i paesi scandinavi e la Gran Bretagna a circa 1,7. Con questi dati di dinamica demografica comparata è necessario fare ulteriori passaggi rispetto alle motivazioni che sono alla base di tali andamenti sociali.

La Francia, per bilanciare l'invecchiamento della popolazione ha fatto da una parte ricorso al fattore immigrazione (storicizzato e particolarmente rilevante nel Paese) ma soprattutto ha sviluppato costantemente negli anni - perfezionandola nel secondo dopoguerra - una importante politica di concreti aiuti alle famiglie. Sempre in Francia è presente il diffuso fenomeno delle gravidanze in età avanzata, che si sono triplicate negli ultimi 25 anni, ma, nonostante ciò, le donne francesi, pur avendo il primo figlio in età avanzata, riescono, comunque, ad avere due o tre figli. Soltanto una donna su 10, in Francia, non sarà mai madre nel corso della sua vita (in Germania una su quattro) e tre donne su 10 hanno una famiglia cosiddetta numerosa (con tre o più figli).

Già all'inizio del Novecento le autorità francesi portarono avanti il contrasto alla mortalità infantile, in particolare contro la tubercolosi. E, già nel 1917 le donne francesi avevano diritto a un congedo dal lavoro per gravidanza retribuito. Le stesse imprese, come Michelin, offrivano possibilità di alloggio gratuito per gli operai con più di quattro figli. Nel 1920 erano quindi presenti aiuti finanziari pubblici a favore delle famiglie con quattro o più figli.

Negli anni Settanta si diede la possibilità, alle giovani donne, non solo di agevolarne l'entrata nel mondo del lavoro, ma di potere contemporaneamente soddisfare il proprio desiderio di maternità, grazie ad importanti sostegni statali, economici, ma soprattutto sotto forma di infrastrutture. Si pensi alla diffusione degli asili nido sui luoghi di lavoro.

Durante gli anni Novanta, ancora una volta la Francia ha dimostrato come le proprie leggi anticipino i fenomeni sociali, accompagnando una realtà che cambia, attraverso ad esempio il rico-

noscimento della famiglia monoparentale e l'istituzione dei PACS, il Patto Civile di Solidarietà. Si pensi, a titolo dimostrativo, che i bambini nati fuori dal matrimonio tradizionale erano già il 39% sul finire dello scorso secolo, ed oggi rappresentano più del 50% dei neonati.

Lo Stato francese garantisce, così, la libertà di scelta alla coppia, in quanto, indipendentemente dal tipo di unione che la lega, ha sempre la garanzia di ricevere i diversi aiuti statali per la famiglia. In tal modo la Francia laica fa più figli dell'Italia Cattolica o della Germania Protestante.

I provvedimenti di sostegno alle famiglie, di cui si parla, concernono la vita quotidiana: scuola, sanità, sgravi fiscali, infrastrutture, alloggi, etc. Misure di ogni genere che nel corso degli anni si incrementano, restando in vita con qualsiasi alternanza politica, e si adattano ai cambiamenti socio-culturali che avvengono nel corso degli anni. Il manifestarsi di queste azioni istituzionali spiega, in parte, l'attuale vantaggio demografico francese e la sua vivacità nei confronti degli altri principali paesi europei.

Eclatante è il caso della ricca Germania: un terzo degli abitanti nel 2050 avrà più di 65 anni. E diventerà assieme all'Italia il paese più vecchio d'Europa. A livello mondiale, il paese in testa alla classifica dell'invecchiamento sappiamo che è il Giappone. Certamente la consistenza demografica rappresenta per un paese un fattore importante nella competizione internazionale in termini di forza produttiva, importanza economica, rappresentanza politica e sociale. Più rilevante, quindi, sarà l'aspetto economico. Il vantaggio demografico, grazie soprattutto alle fasce più giovanili, dovrebbe tradursi in un maggior dinamismo e prospettiva economica.

Denatalità valore, disvalore o cosa...?

In un recente intervento dell'economista prof. Stefano Zamagni profondo conoscitore delle politiche di welfare e del terzo settore, nonché componente della Pontificia Accademia delle Scienze sociali, partecipando ad un seminario di studio dell'Università Cattolica lo stesso ha fatto il punto su quali politiche possono attuarsi per aiutare

materialmente le famiglie al fine di rilanciare la natalità nel nostro Paese, ponendo un nesso diretto tra "Politiche economiche e natalità".

Tra le affermazioni di Zamagni particolare evidenza va data alla seguente: "bisogna finirla di considerare in Italia le politiche familiari come politiche di contrasto alla povertà, mentre vanno tenute distinte. Se una famiglia è anche povera, oltre alle misure previste dalle politiche familiari di cui usufruisce, bisogna darle anche le misure di contrasto alla povertà".

Sempre Zamagni ci rammenta che nella metodologia della contabilità pubblica nazionale, le imprese profit sono da considerare quali operatori dell'ambito economico produttivo. Diversamente dalle famiglie qualificate come entità puramente di consumi. Ciò evidentemente non è compiutamente vero.

Le famiglie non possono essere viste solamente come centri di consumo, ma viceversa assumono costantemente ruoli assimilabili agli altri produttori di ricchezza, difatti la famiglia può considerarsi un soggetto produttore per eccellenza, con elemento cardine rappresentato appunto dai figli che sono un bene comune e non soltanto una componente affettiva.

In famiglia vengono prodotti, è giusto dirlo, beni relazionali e beni di fiducia. Bisogna caratterizzare la "natalità" come "bene comune", al pari di quanto si afferma con la salvaguardia dell'ambiente.

In ambito culturale e sociale bisognerebbe considerare la genitorialità e quindi la procreazione come componente che riguarda l'intera comunità civile, non esclusivamente la sola coppia.

Ancora citando Zamagni: "Non dobbiamo più parlare di politiche per la famiglia, che identifica un approccio assistenziale, ma di politiche della famiglia, che la vede protagonista attiva. Questo vuol dire mettere in campo il principio di sussidiarietà. E serve la sussidiarietà circolare".

È sicuramente necessaria un'armonizzazione tra essere genitori e dedicarsi legittimamente ad una propria carriera senza distinzione di genere. Insomma, il giusto bilanciamento tra famiglia e lavoro.

Famiglia e impresa devono essere un contesto armo-

nioso, è inesatto attribuire genericamente il termine “conciliazione” che ci fa immaginare un pensiero conflittuale tra luogo di lavoro e luogo della famiglia. Più idoneo appare quindi il termine armonia.

L’organizzazione odierna del lavoro di Amministrazioni, aziende, imprese, uffici, è ancora “intriso” del modello taylorista, che ha avuto un successo quale modello di lavoro vocato esclusivamente alla produzione e al profitto. Ma non si considera sufficientemente che questo modello ha in un certo senso degradato, avvilito ed alienando, il lavoro umano, risultando al contempo poco attento alle esigenze della componente lavorativa femminile.

Risulta fin troppo chiaro che, perdurando il modello di lavoro fordista-taylorista, le problematiche di incremento dei livelli di natalità, anche se aumentassimo i posti negli asili nido e gli altri servizi, rimarrebbero immutate.

Frequentemente e in maniera crescente le donne, messe di fronte alla scelta esistenziale tra lavoro e figli, scelgono non di rado la carriera. Per garantirsi un reddito e quindi una relativa autonomia economica le donne non devono però avere figli o al massimo procrearne uno soltanto. Le imprese nei fatti disincentivano la maternità. Una donna oggi è sì adeguatamente tutelata nell’evento maternità, nel senso che non viene espulsa dal mondo del lavoro (almeno dal punto di vista formale) ma quando rientra al lavoro non di rado è costretta ad adattarsi magari a nuove collocazioni lavorative, subendo il frammentario personale percorso di crescita e carriera.

Questi a seguire sono i numeri di particolare interesse degni di citazione sul tema (tratti dall’ultimo Rapporto INAPP 2023).

In Italia quasi una donna su cinque tra i 18 e i 49 anni non lavora più dopo la nascita di un figlio e più del 50% lascia la carriera perché non riesce a conciliare lavoro e cura dei figli. Evidentemente serve una riflessione in merito a quanto sia fondamentale che le imprese collaborino con le Istituzioni per favorire politiche di inclusione e di parità di genere. Non si tratta solo di dimostrare reale sensibilità nei confronti delle lavoratrici, ma anche di affrontare, tangibilmente, il problema della scarsa

natalità iniziando dalla tutela della maternità. Soprattutto in un Paese come il nostro che sta vivendo un vero e proprio “declino demografico” e che negli ultimi 15 anni – come recentemente fotografato dall’ISTAT – ha registrato una denatalità che ha superato nel periodo osservato il 30%. Sappiamo dell’esistenza di un recente “Codice di Autodisciplina” sulle politiche di gestione della maternità, da poter adottare nelle aziende. Lo stesso è promosso dal Ministero per la Famiglia, la Natalità e per le Pari Opportunità. Certamente nel prossimo futuro ci potrà essere un confronto dialettico tra e con le aziende, al fine di poter gestire al meglio, per la propria forza lavoro, una giusta “armonizzazione” tra lavoro, famiglia, vita privata. In tale contesto si inquadra l’esperienza virtuosa realizzata nella importante realtà di impresa informatica multinazionale, Engeneering SpA, avente un organico femminile che supera il 32% e dove si promuovono programmi di networking e mentoring dedicati, appunto, ad accrescere ed accelerare lo sviluppo professionale femminile, attraverso una interna “Pink Academy”, dove si realizzano corsi di upskilling e reskilling rivolti appositamente alle donne, da tempo assenti dal mondo del lavoro o dalla azienda, per motivi legati anche alla maternità o altre esigenze familiari.

La denatalità, è un fatto, è in grado di produrre effetti diretti sulle politiche di welfare. Ciò in quanto il calo demografico rappresenta ormai un problema strutturale aggredibile, efficacemente, soltanto con strumenti concreti di welfare. Ad esempio, figli in cambio di sconti fiscali, potrebbe essere un percorso virtuoso. Servono politiche di fiscalità, ma anche servizi e sostegno al reddito per le giovani coppie.

Il primo fattore che influisce profondamente sulla bassa natalità è sicuramente l’incertezza per il futuro che pesa sul lavoro dei giovani. Questi, infatti, faticano a fare ingresso nel mondo del lavoro allontanando sempre di più il momento dell’indipendenza e della costruzione di una famiglia. La ricerca di una certa stabilità lavorativa ed economica diventa un punto fermo irrinunciabile. Il ritardo nella costruzione della famiglia fa sì che le donne spostino sempre più in là il

momento della maternità, ben oltre i 30 anni. Un figlio è un bene per tutta la comunità, perché permetterà di sostenere il sistema contributivo del Paese, lavorando e andando a pagare con le proprie tasse le pensioni e i servizi essenziali delle persone anagraficamente più grandi. Le famiglie richiedono una implementazione di adeguati servizi. L'Italia presenta tra i Paesi europei una delle peggiori combinazioni tra bassa fecondità e bassa occupazione femminile.

Comunque, la decisione di non diventare genitori è legata, prevalentemente, alla sfera economica (rilevanza dei costi), a quella lavorativa (timori di perdere o cambiare il lavoro in peggio), assenza di housing (politiche abitative giovanili) e organizzativa (carenza di servizi per le famiglie). Anche il ricorso al lavoro part-time, solitamente imposto e quindi involontario, generalmente indotto e agganciato, quasi esclusivamente, alla popolazione femminile, rappresenta una criticità. (dati INAPP del rapporto 2023 “Una ripresa a tempo parziale”).

Centralità della persona...

La Responsabilità sociale dell'Impresa deve essere elemento cardine nel creare lavoro, gestire lavoro, organizzare lavoro, fare lavoro. Esiste anche un altrettanto elemento portante, quello del diritto alla formazione lungo l'intero arco della vita lavorativa per giovani, donne, immigrati, lavoratori senior. Senza dimenticare, ovviamente, la vera lotta contro le povertà e le insopportabili disuguaglianze sociali che ledono la dignità degli uomini. Ecco tutto questo viene a condensarsi nella cosiddetta responsabilità sociale di fare impresa. Parlare con chiarezza quindi della “etica della persona” che vada ben oltre la logica miope del mero “profitto economico” per contrastare concretamente la mercificazione del lavoro.

Il nostro anelito deve tendere ad una cultura del lavoro che meglio bilanci e riequilibri il rapporto esistente tra capitale e lavoro che ha condotto, troppo spesso, alla massimizzazione dei profitti a scapito/danno delle persone e della loro dignità. Esiste, come sappiamo, un sistema di organizzazione lavorativa assolutamente innovativo denomina-

to “Oclocratico” che si pone in antitesi rispetto appunto al sistema Tayloristico. Con esso si propone, nei fatti, una conseguente maggiore armonizzazione tra lavoro e famiglia gestendo la maggiore libertà d'azione nei diversi assetti aziendali.

Nel 2010 è stata creata la “Holocracy Constitution”, con cui furono stabiliti i principi e le prassi da seguire che costituiscono la base dell'Oclocrazia. La stessa rappresenta una sorta di guida e riferimento per tutte quelle imprese che vogliono disegnare il proprio organigramma seguendo questa idea innovativa per le scienze dell'organizzazione.

Il termine Oclocrazia deriva dalla parola olarchia, da cui discende l'idea di un'organizzazione composta da “oloni”. quali unità di base di sistemi biologici e sociali complessi, fu coniata nel 1968 dallo studioso ungherese Arthur Koestler, nella sua pubblicazione “Il fantasma dentro la macchina” Parliamo di unità autosufficienti che dipendono dal proprio gruppo. Una oclocrazia, in sostanza, è un insieme di unità auto-regolabili, che riescono a funzionare in maniera indipendente.

L'oclocrazia nasce, in sostanza, come un sistema con al centro un'organizzazione teoricamente più ugualitaria ed efficiente alla cui base vi è l'eliminazione di una struttura in cui ogni unità lavorativa può svolgere molteplici funzioni all'interno dell'azienda e i suoi compiti possono essere aggiornati di continuo per adattarsi ai bisogni di ogni gruppo. L'impresa può quindi utilizzare le migliori capacità di ogni lavoratore, dando loro anche una maggior libertà di prendere decisioni.

Conclusioni

Per concludere, proiettiamo i nostri pensieri verso un futuro sempre più basato su scelte consapevoli di vita, lavoro, socialità, aspirazioni, amplificate da sistemi sociali interconnessi e virtuosi, dove l'individualismo deve conciliarsi con solidarietà, moralità, inclusione intragenerazionale, con una economia, un capitale, un profitto che siano a vantaggio dell'uomo, nel suo sogno di vita equilibrata e consapevole che offra opportunità e desiderio di procreazione in un ambiente naturale e sociale tutelato e rispettato.

(Agosto 2023)

ARAN/1

Buono pasto per i segretari comunali e provinciali: a quali condizioni?

Quali sono le condizioni di maturazione del buon pasto per i segretari comunali e provinciali? Il parere AFL 66 dell'ARAN ricorda che l'ultimo CCNL 2016/2018 dell'Area Funzioni Locali siglato il 17/12/2020, rivolto anche ai Segretari comunali e provinciali, non dispone nulla in merito, lasciando dunque in vigore le disposizioni contrattuali presenti negli artt. 34 del CCNL del 23/12/1999 e 51 del CCNL del 16/05/2001, secondo cui l'attribuzione del buono pasto è subordinata alla condizione che, in base alle regolamentazioni adottate dai singoli enti, per ogni giornata lavorativa si presti servizio anche nelle ore pomeridiane.

Nello specifico, ricorda il parere ARAN, l'art. 51 del CCNL 16/05/2001 prevede che "Il segretario ha titolo, secondo le direttive adottate dai singoli enti per il restante personale, ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane", di conseguenza si ritiene che al Segretario spetti il buono pasto secondo la disciplina disposta dall'Ente per il restante personale.

FONTE

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7740-area-funzioni-locali-rapporto-di-lavoro-segretari-comunali-e-provinciali/14164-afl66.html>

DOCUMENTI

Parere ARAN AFL 66

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7740-area-funzioni-locali-rapporto-di-lavoro-segretari-comunali-e-provinciali/14164-afl66.pdf>

ARAN/2

L'orario di lavoro dei segretari comunali può essere rilevato con sistemi automatizzati

Il fatto che per i Segretari comunali e provinciali non sia previsto, all'interno della disciplina contrattuale nazionale, un orario minimo giornaliero, non esclude che la loro presenza venga rilevata "con sistemi automatizzati", come accade per il restante personale. È quanto emerge dal Parere ARAN AFL 67. Il parere ricorda che la norma contrattuale introdotta dall'art. 13 del CCNL 2016/2018 dell'area Funzioni Locali del 17/12/2020, rivolto anche ai Segretari comunali e provinciali, ha previsto espressamente che tutti i dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali ed i segretari comunali e provinciali siano tenuti ad assicurare la propria presenza giornaliera in servizio così da adeguare la prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto.

La clausola ha precisato inoltre alcune disposizioni contrattuali previgenti (art. 16 del CCNL 16/04/1996 per i dirigenti, art. 19 del CCNL del 16/05/2001 per i segretari), basate sul principio di auto responsabilizzazione in merito all'autonomia di dirigenti e segretari nel fissare il proprio orario di lavoro (sulla base di obiettivi e compiti affidati).

Secondo il parere ARAN, la circostanza che non sia previsto un orario minimo giornaliero, non esclude che per il personale in questione la presenza sia rilevata "con sistemi automatizzati", come per il restante personale, principio tra l'altro introdotto già nel 1994 con la Legge n. 724.

FONTI

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7740-area-funzioni-locali-rapporto-di-lavoro-segretari-comunali-e-provinciali/14166-afl67.html>

DOCUMENTI

Parere ARAN AFL 67

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7740-area-funzioni-locali-rapporto-di-lavoro-segretari-comunali-e-provinciali/14166-afl67.pdf>

FORMAZIONE

A ottobre il primo corso sulle “funzioni europee”

Dal 23 al 27 ottobre prossimi a Bari, presso la Regione Puglia, si svolgerà il primo corso di formazione specialistica, rivolto a dirigenti e funzionari delle Regioni e delle Province Autonome, mirato al rafforzamento della capacità delle amministrazioni regionali di svolgere le proprie “funzioni europee”. Il corso punta a migliorare la conoscenza del funzionamento teorico e pratico dei processi di formazione e di attuazione della normativa e delle politiche dell’Unione europea, che nell’ordinamento italiano sono disciplinati dalla legge 234/2012. L’appuntamento formativo costituisce la prima tappa di un percorso che dà attuazione all’Accordo di collaborazione interistituzionale sottoscritto da Dipartimento per la Funzione pubblica, Conferenza delle Regioni e SNA lo scorso 19 maggio.

FONTI

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/08-08-2023/al-il-primo-corso-di-formazione-sulle-%E2%80%9Cfunzioni-europee%E2%80%9D>

CASSAZIONE CIVILE

Se manca il posto in pianta organica, niente retribuzione da dirigente al funzionario che ne svolge le mansioni

A traverso la sentenza n. 22579 del 26 luglio 2023 la Corte di Cassazione ha stabilito che l'espletamento di fatto di mansioni dirigenziali da parte di un funzionario, ai fini del riconoscimento del corrispondente trattamento economico, presuppone l'esistenza della corrispondente posizione nella pianta organica dell'ufficio.

Nel caso in cui l'ufficio dirigenziale non sia istituito - emerge dalla pronuncia della Sezione Lavoro della Cassazione civile - il giudice non può sostituirsi all'amministrazione e valutare la sostanza delle attribuzioni per qualificare di natura dirigenziale l'attività svolta dal soggetto preposto alla direzione dell'Ufficio.

FONTI

<https://www.aranagenzia.it/documenti-di-interesse/sezione-giuridica/corte-di-cassazione/14148-sentenza-n-22579-del-26-07-2023-impiego-pubblico-demansionamento-rigetto-ricorso.html>

DOCUMENTI**Sentenza n. 22579 Cassazione civile**

<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14148/cass-civ-sez-lavoro-ord-data-ud-22-06-2023-26-07-2.pdf>

MINISTERO DELLA SALUTE

Primo via libera del Consiglio dei ministri alla riorganizzazione

da [quotidianosanita.it](https://www.quotidianosanita.it)

Il Consiglio dei ministri ha dato il via libera in esame preliminare al testo del nuovo regolamento relativo alla riorganizzazione del Ministero della Salute. Il Ministero della Salute si articolerà in 4 Dipartimenti ognuno dei quali sovrintenderà e controllerà l'operato di 3 Direzioni generali. Tra le principali novità si segnalano la nascita della DG delle Emergenze Sanitarie e la Direzione sui corretti stili di vita, mentre vengono soppresse la DG per le relazioni europee e internazionali, che diventa Ufficio di II fascia del Dipartimento della salute umana, della salute animale e dell'ecosistema e dei rapporti internazionali, e la Direzione dei sistemi informativi, le cui funzioni sono affidate al Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio e, in particolare, all'Unità di missione di livello dirigenziale generale per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza.

Il Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio comprenderà la Direzione generale delle risorse umane e del bilancio, la Direzione generale della comunicazione, la Direzione generale della vigilanza sugli Enti e degli organi collegiali. Del Dipartimento della prevenzione, della ricerca e delle emergenze sanitarie faranno parte la Direzione generale della Prevenzione, la Direzione generale della ricerca e dell'innovazione in sanità, la Direzione generale delle Emergenze sanitarie. Al Dipartimento della Programmazione, dei dispositivi medici, del farmaco e delle politiche in favore del Ssn afferiranno la Direzione generale della Programmazione e dell'edilizia sanitaria, la Direzione generale delle professioni sanitarie e delle

politiche in favore del Ssn, la Direzione generale dei Dispositivi medici e del farmaco. Infine, il Dipartimento della salute umana, della salute animale e dell'ecosistema (One Health) e dei rapporti internazionali comprenderà la Direzione generale dei corretti stili di vita e dei rapporti con l'ecosistema, la Direzione generale dell'igiene e della sicurezza alimentare e la Direzione generale della salute animale.

FONTE

https://www.quotidianosanita.it/governo-e-parlamento/articolo.php?articolo_id=116448

DOCUMENTI

<https://www.quotidianosanita.it/allegati/allegato1693928281.pdf>

TECNOLOGIE

Spesa ICT della PA in crescita. Aumenta anche l'indice complessivo di digitalizzazione

Nel 2022 la Pubblica Amministrazione italiana ha speso più di 7 miliardi di euro in ICT (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione), facendo segnare un aumento del 5,8% sul 2021. Questi i principali macro-ambiti in termini di spesa: piattaforme (49%) e infrastrutture (20%). Seguono servizi (14%), dati (8%), sicurezza informatica (4%), governance (3%) e interoperabilità (2%).

Ricorre all'uso del cloud il 100% delle PA locali, il 95% delle Regioni e Province autonome e l'89% delle PA centrali. Per accedere ai servizi delle PA, inoltre, i cittadini utilizzano sempre meno nome utente e password, a favore di Spid, CIE e CNS. Le istituzioni stanno avanzando lungo il percorso di trasformazione digitale: aumenta anche l'indice di digitalizzazione complessivo delle PA. con una crescita della percentuale di Amministrazioni appartenenti ai cluster dei Digital leader (12%) e degli Advanced (66%), mentre calano le PA Digital starter (21%) e Growing (1%).

È quanto rilevano due Report recentemente pubblicati dall'Agenzia per l'Italia Digitale: "La spesa ICT nella PA italiana 2022" e "La spesa ICT nella sanità territoriale 2022", e nel periodo 2021-2024 emerge un trend in crescita della spesa ICT della PA (+5,2%), motivato in misura decrescente dalla risposta alla pandemia e in misura crescente, soprattutto nei valori previsionali, dall'utilizzo dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tra gli ambiti principali di investimento che sosterranno la crescita futura si distinguono: la cybersecurity, da rafforzare in tutti i comparti della PA; la migrazione verso il cloud che riguarderà

gli enti della Pubblica Amministrazione che dovranno attuare la Strategia Cloud Nazionale; le piattaforme dati; l'evoluzione dei servizi online a cittadini e imprese e dei sistemi di autenticazione e dei pagamenti online; l'identità digitale nazionale unica, propedeutica all'evoluzione verso il portafoglio elettronico (EUDI Wallet).

FONTE

<https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/cresce-la-spesa-ict-della-pa-5-8-migliora-ancora-l-indice-complessivo-di-digitali/>