

Presentata la piattaforma CSA per il CCNL 2019/21

Con l'invio della ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale Funzioni Locali, il CSA ha portato a compimento un lavoro durato oltre un anno, al quale hanno collaborato tutti i Dipartimenti e numerosi dirigenti territoriali e nazionali.

Per dare il modo a tutti, iscritti e non, di apprendere i contenuti della proposta e scaricare i relativi documenti, abbiamo predisposto una pagina ad hoc ([cliccare qui](#)), dove sono stati inseriti i tre documenti di base – ipotesi di piattaforma, relazione introduttiva, sezione autonoma Polizia Locale – più un depliant illustrativo che dovrà essere messo in distribuzione nei luoghi di lavoro e gli stralci della piattaforma relativi alle nuove Sezioni contrattuali che intendiamo far inserire: Sezione per l'istruzione e l'educazione; Sezione per i Tecnici Professionisti.

[VAI ALLA PAGINA](#)

Polizia Locale: emendamenti CSA per il Milleproroghe

La nostra Segreteria Nazionale, di concerto con il Dipartimento Polizia Locale, ha presentato alla Commissione parlamentare competente degli emendamenti al Decreto Milleproroghe per portare a soluzione alcune problematiche relative alla Polizia Locale, a modifica del DLgs 75/2017.

Smart working: nominati i componenti dell'Osservatorio nazionale

Il ministro della Pubblica Amministrazione, Fabiana Dadone, ha nominato **i componenti dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile** all'interno delle Amministrazioni nonché i membri della Commissione tecnica a supporto dell'Osservatorio stesso. I professionisti così scelti rimarranno in carica per un triennio, con una sola possibilità di futura riconferma. Competenze e funzionamento di entrambe le commissioni sono sancite nel **decreto del ministro per la PA datato 4 novembre 2020**.

L'Osservatorio

Il provvedimento ministeriale opera in attuazione dell'articolo 263, legge n. 77/2020 di conversione del decreto n. 34/2020 (cd. Decreto Rilancio). Scopo dell'Osservatorio è elaborare proposte e indirizzi metodologici in materia di lavoro agile. Svolge inoltre attività consultive, di studio e analisi, esamina i risultati del monitoraggio relativo all'attuazione dello smart working col fine di promuovere iniziative di formazione e di confronto. Il lavoro dell'Osservatorio sarà basato su un programma, redatto autonomamente, che determinerà di volta in volta i temi che necessitano di attenzione prioritaria, le fonti informative di carattere scientifico e le specifiche iniziative di rilevazione. Per i membri dell'Osservatorio non sono previsti emolumenti, compensi, indennità o rimborsi di spese.

La Commissione tecnica

In parallelo alla composizione dell'Osservatorio, il medesimo provvedimento designa anche i soggetti che parteciperanno ai lavori della Commissione Tecnica, composta da 14 esperti e incaricata di fornire suggerimenti tecnico-metodologici per lo svolgimento delle attività dell'Osservatorio stesso. Al Capo Dipartimento della Funzione pubblica, o a un suo delegato, è riconosciuto di diritto un ruolo all'interno della Commissione.

[IL DECRETO DI NOMINA](#)

[IL DECRETO 4 NOVEMBRE 2020](#)

Digitalizzazione PA: in arrivo nuove risorse per gli Enti locali

Procede a pieno regime il percorso di riforme e iniziative che condurrà le Amministrazioni pubbliche, finalmente, al traguardo ormai irrimandabile della transizione digitale. Sono davvero pochi i giorni che ci separano dallo switch-off integrale a favore delle identità digitali e dall'esclusiva fruibilità online dei servizi delle PA. Inoltre, è ormai prossimo all'attivazione il Fondo per l'Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione

L'agenda della transizione digitale

Il [decreto legge n. 76/2020](#) (cd. Decreto Semplificazioni) ha fissato due scadenze strategiche: la prima, quella fatidica, è il **28 febbraio 2021**, giorno a partire dal quale viene disposto

l'utilizzo esclusivo delle identità digitali, della carta d'identità elettronica e della Carta Nazionale dei Servizi, quali strumenti di identificazione dei cittadini che accedano ai servizi online. Contestualmente, sarà anche vietato alle amministrazioni di rilasciare o rinnovare credenziali diverse da queste per le interazioni digitali con gli Enti locali. Sempre il 28 febbraio, inoltre, diventerà obbligatorio rendere fruibili i servizi in rete tramite l'app IO, per smartphone e tablet, e sarà anche il giorno da cui decorrerà l'obbligo per i prestatori di servizi di pagamento abilitati, come ad esempio le banche e le poste, di utilizzare esclusivamente la piattaforma PagoPA per i pagamenti verso le pubbliche amministrazioni.

Entro il **31 dicembre 2021** gli Enti locali dovranno spostare almeno il 70% dei servizi di incasso su PagoPA, dal pagamento della TARI a quello della refezione scolastica. In altre parole, saranno tenuti ad attivare almeno 10 servizi digitali sull'app IO, come le operazioni di anagrafe o quelle degli sportelli edilizia, e infine completare il passaggio allo SPID come strumento unico per l'accesso alle funzioni online dei Comuni.

Risorse strutturali per la transizione digitale

Proprio per garantire le risorse strutturali necessarie a ultimare il processo di trasformazione, sono in dirittura di arrivo le risorse del **Fondo per l'Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione**; misura questa specificatamente creata per supportare le PA locali nell'implementazione delle buone pratiche inerenti alla transizione digitale: previsti 50 milioni l'anno. A tale scopo il Governo ha reso permanente la misura in aiuto ai Comuni: ciascuna Amministrazione potrà partecipare all'assegnazione, seguendo i dettami dell'avviso pubblico annuale, degli stanziamenti che tengono conto della densità abitativa di ciascun Ente.

Pubblico impiego: impronte digitali in soffitta

Fonte: **Italia Oggi**

La rilevazione biometrica delle presenze dei dipendenti pubblici è arrivata al capolinea, senza essere mai partita. L'articolo 1, commi 957 e 958, della Legge di Bilancio 2021 (legge 178/2020) cancella senza troppa gloria le previsioni contenute nella cosiddetta legge «Concretezza», spinta dall'allora ministro della Funzione Pubblica Giulia Bongiorno. Si tratta delle previsioni dell'[articolo 2](#), commi da 1 a 4, della [legge 56/2019](#), quelle che avrebbero, appunto, dovuto introdurre sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica in uso, sulla base di un dpcm, però mai adottato. Infatti, le rilevazioni biometriche avrebbero dovuto ottenere il preventivo via libera da parte del Garante per la protezione dei dati personali, che, invece, reiteratamente ha espresso pareri molto motivati e contrari all'adozione del sistema, oggettivamente ed in modo plateale inconciliabili con le regole della privacy. Per un anno e mezzo, quindi, le previsioni che intendevano ulteriormente stringere le maglie già a suo tempo ben avvitate dalla riforma Brunetta, sono rimaste a far parlare inizialmente di sé, per poi sparire quasi dai radar. In effetti, norme tese ad imporre la rilevazione delle presenze, viste con lo sguardo di oggi, fortemente influenzato dalla pandemia e dalla conseguente diffusione del lavoro agile, appaiono qualcosa di arcaico e inconciliabile con una concezione corretta e utile dell'organizzazione.

Il lavoro agile, a causa del Covid-19, è diffusamente entrato a far parte degli ordinari strumenti di regolazione del rapporto di lavoro e, come noto, presuppone che la prestazione lavorativa non si svolga né in un luogo, né in un orario predeterminati; al contrario, lo *smart working* richiede, più ancora dell'attività tradizionale in presenza in sede, una chiara assegnazione di compiti da svolgere, misurabili ex post e disciplinati da chiare indicazioni operative e di ingaggio, fondate su un costruttivo rapporto organizzativo e di fiducia tra datore pubblico e dipendente. Proprio quel rapporto di fiducia che, invece, la legge «Concretezza» decretava sostanzialmente inesistente, tanto da pretendere oltre al tornello le impronte delle retine o digitali. È evidente che la pubblica amministrazione deve lottare strenuamente contro dipendenti infedeli e truffatori, rei di macchiarsi dell'inganno di lasciar credere di essere in servizio, attraverso timbrature false grazie anche a colleghi compiacenti. Altrettanto chiaro è che questa battaglia non si vince con i tornelli o le iridi: non basta essere certissimi che il lavoratore «è in un ufficio», **perché è soprattutto necessario sapere quel che un dipendente fa tra una timbratura e l'altra.** Se sono avvenuti casi clamorosi di decine o centinaia di assenze fraudolente dal servizio per mesi o anni, è perché nessuno evidentemente né sapeva quel che i dipendenti facevano, né aveva modo o interesse per controllarlo. L'assenteismo si combatte e l'efficienza si ottiene, invece, assegnando ai dipendenti azioni, compiti, funzioni e responsabilità chiare, rendicontabili e misurabili. Il lavoro agile ha aiutato a capire questo: conta soprattutto evidenziare quali specifici risultati ottenere, non la formalità della presenza in sede; e questo vale sia per il personale in *smart working*, sia per il personale in sede. La pandemia ha, quindi, **mandato in definitiva obsolescenza l'idea delle timbrature con rilevazione biometrica.** Con le norme inserite nella legge 178/2020 la ministra della p.a., Fabiana Dadone, non fa altro che prenderne atto, cancellando la norma e destinando il finanziamento di 35 milioni (per altro

largamente insufficiente) a suo tempo destinato all'acquisizione degli strumenti, alla realizzazione dei concorsi unici o ad attività di formazione ed organizzazione flessibile del lavoro pubblico.

Proroghe brevi per smart working e lavoratori fragili

Fonte: **Sole 24 Ore**

Il [decreto legge Milleproroghe \(183/2020\)](#) ha esteso fino alla cessazione dello stato di emergenza (attualmente fissata al 31 gennaio), e comunque non oltre il 31 marzo, l'obbligo di sorveglianza sanitaria eccezionale da parte dei datori di lavoro nei confronti dei dipendenti maggiormente esposti a rischio di contagio in base a fattori quali età, immunodepressione, comorbilità, terapie salvavita, precedenti patologie oncologiche. Tale obbligo, in precedenza in vigore fino al 31 dicembre 2020, si applica anche ai datori di lavoro che, in linea generale, non sono tenuti alla nomina del medico competente, ma che possono provvedervi in questa fase di emergenza oppure chiedere l'intervento di uno di essi tramite l'INAIL.

Prorogata fino alla fine dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 31 marzo, **la possibilità per i datori di lavoro privati di attivare il lavoro agile ai dipendenti senza accordo individuale** e con modalità di comunicazione semplificate nei confronti del ministero del Lavoro, opzione già consentita «fino al 31 gennaio e comunque fino al termine dello stato di emergenza» prima del Milleproroghe dal DL

125/2020.

In modo analogo viene estesa la deroga all'accordo individuale per il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, ora prevista fino al 31 dicembre. Il Parlamento, tramite il decreto legge n. 183/2020, ha prorogato i termini dettati dall'articolo 263 del decreto n. 34/2020 (cd. decreto Rilancio), fino al termine dell'emergenza sanitaria e non oltre il 31 marzo. Ricordiamo che la norma in questione, in deroga all'articolo 87 del decreto legge n. 18/2020, **aveva limitato al solo 50% la percentuale di dipendenti abilitati a svolgere la mansione lavorativa in modalità agile**, tuttavia mantenendo ferma la possibilità di prescindere dagli accordi individuali o da obblighi informativi di sorta.

Considerato dunque l'elevato numero di dipendenti pubblici legittimato a operare in *smart working*, assume notevole importanza la redazione, da parte delle varie Amministrazioni, del POLA. Quest'ultimo è stato individuato come lo strumento principale per regolare l'esercizio del lavoro agile in una contingenza futura e non emergenziale. Secondo quanto stabilito dall'articolo 14 della legge 124/2015, gli Enti che adottano il POLA assicurano al 60% dei dipendenti il lavoro agile. In caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile si applica almeno al 30% dei dipendenti, qualora lo richiedano. Infatti nulla impedisce agli Enti di **riconoscere l'accesso al lavoro agile ad una percentuale di lavoratori superiore al 30%**, se rientra nelle possibilità organizzative dell'ufficio.

È a questo punto necessario sottolineare che il termine di adozione del Pola, 31 gennaio (per gli enti locali è il termine di adozione del Peg, cioè entro i 20 giorni successivi all'adozione del bilancio di previsione), **è superato temporalmente dalla validità del contenuto delle disposizioni dell'articolo 263 del decreto Rilancio**, che potenzialmente esplica i suoi effetti, quelli della percentuale del 50%, fino a fine marzo.

Sul fronte previdenziale, Inps avrà un anno in più a disposizione per il recupero delle prestazioni indebite relative alle campagne di verifica reddituale del periodo di imposta 2018. La decisione è stata presa a fronte delle nuove modalità di recupero degli indebiti (somme nette e non lorde) introdotta dall'articolo 150 del decreto legge 34/2020 che comporta tempi lunghi di adeguamento delle procedure Inps e quindi non è potuta avvenire entro la scadenza naturale del 31 dicembre 2020.

Introdotta, inoltre, una sospensione dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale del primo semestre 2021, che riprenderanno a decorrere da luglio di quest'anno. La decisione, si legge nella relazione illustrativa del Milleproroghe, è dovuta perché **l'attività di accertamento ha richiesto più tempo e anche la consegna delle notifiche ha registrato un rallentamento**, con il rischio che ora possano essere recapitati insieme più avvisi, relativi a periodi differenti, soprattutto ad artigiani, commercianti e iscritti alla gestione separata, già toccati duramente dalla crisi.