

La Cassazione conferma che lo stress rientra tra le malattie professionali

La Corte di Cassazione, con Ordinanza 31514/22 ha riconosciuto che *“La malattia professionale è indennizzabile ai sensi dell’articolo 13 del Dlgs 38/00 anche quando non sia contratta in seguito a specifiche lavorazioni, ma derivi dall’organizzazione del lavoro e dalle sue modalità di esplicazione. Così, ad esempio, è stato riconosciuto l’indennizzo al lavoratore che aveva contratto malattia professionale dovuta allo stress subito per le eccessive ore di lavoro straordinario chieste dal datore di lavoro (Cassazione 5066/18). Ancora, è stato riconosciuto l’indennizzo dell’articolo 13 del Dlgs 38/00 al lavoratore affetto da patologia psichica dovuta alle vessazioni subite dal proprio datore di lavoro (Cassazione 8948/20). Ciò che importa è che la malattia derivi dal fatto oggettivo dell’esecuzione della prestazione in un determinato ambiente di lavoro, seppur non sia specifica conseguenza della prestazione lavorativa. Rientra nel rischio assicurato dall’articolo 1 richiamato poi dall’articolo 3 del Dpr 1124/65, non solo il rischio specifico proprio della lavorazione, ma anche il rischio collegato con la prestazione lavorativa».*

Pertanto, la copertura INAIL è operativa non solo per le patologie contratte in conseguenza al rapporto di lavoro, ma anche nel caso in cui esse dipendano da modalità organizzative del rapporto di lavoro.

Elezioni RSU: tutti gli articoli che parlano dei successi del CSA

AGGIORNAMENTO

AD AVELLINO IL CSA AUMENTA IL NUMERO DEI SEGGI

<https://www.tv7avellino.it/2022/04/08/avellino-grande-successo-per-la-lista-csa-del-comune-e-amministrazione-provinciale/?fbclid=IwAR3ZLs7fCMHUL--Ro5Aj9aql0Ns0Aw2k0KJgkFARuMNRV5GJztq4MXcNxDCk>

ECCELLENTI RISULTATI PER IL CSA IN MOLTI COMUNI DELLA PROVINCIA DI CASERTA

<https://www.casertanews.it/attualita/elezioni-rsu-csa-regioni-autonomi-locali-caserta.html>

CSA PRIMO SINDACATO A BUSTO ARSIZIO

<https://www.varesenews.it/2022/04/elezioni-delle-rsu-comune-busto-arsizio-csa-sindacato-piu-rappresentativo/1449672/>

<https://www.informazioneonline.it/2022/04/08/leggi-notizia/argomenti/busto-1/articolo/rsu-comunali-di-busto-e-il-csa-il-sindacato-piu-votato.html>

CSA ALLA GRANDE NELLA PROVINCIA DI SALERNO

<https://www.stiletv.it/news/81989/elezioni-rsu-2022-in-provincia-di-salerno-csa-cresce-nostra-presenza-negli-enti>

<https://www.salernonotizie.it/2022/04/10/elezioni-rsu-in-provincia-di-salerno-cresce-la-presenza-della-csa-salernitana/>

IL CSA VINCE A CASTELVETRANO (TP)

<https://castelvetranonews.it/notizie/?r=s7M>

MARCIA TRIONFALE PER IL CSA IN PROVINCIA DI FROSINONE

<https://www.linchiestaquotidiano.it/news/2022/04/08/elezioni-rsu-comuni-e-provincia-di-frosinone-affermazione-d/46820>

<https://www.leggocassino.it/2022/04/08/il-csa-ral-e-il-sindacato-piu-votato-negli-enti-locali-della-ciociaria/>

INCREDIBILE A MESSINA: +400% DI VOTI PER IL CSA, CONFEDERALI ALLE CORDE

<https://www.vocedipopolo.it/2022/04/risultati-rsu-comune-di-messina-travolgente-il-risultato-conquistato-dal-sindacato-csa-nellultima-tornata-elettorale-per-il-rinnovo-rsu/>

CASTELLAMARE DI STABIA: UN SEGGIO CHE VALE ORO!

<https://www.stabiachannel.it/PoliticaLavoro/castellammare-nuova-rsu-al-comune-bonifaciocsa-ci-siamo-anche-noi/97265>

<https://www.ilcorrierino.com/castellammare-nel-comune-entra-per-la-prima-volta-il-csa/27470.html>

REGIONE CALABRIA: IL PIU' VOTATO E' UN CANDIDATO CSA

<https://www.lanuovacalabria.it/elezioni-rsu-regione-gianluca-tedesco-csa-il-piu-votato>

<https://www.corrieredellacalabria.it/2022/04/09/elezioni-rsu-tedesco-della-cisal-il-candidato-piu-votato/>

ANDRIA: IL CSA SI RIAFFERMA ALLA GRANDE

<https://www.andrialive.it/news/attualita/1102003/grande-affermazione-del>

https://www.virgilio.it/italia/andria/notizielocali/grande_affermazione_del_csa_alle_elezioni_per_il_rinnovo_delle_rsu_negli_enti_locali-68651632.html

IL CSA MANTIENE IL PRIMO POSTO NEL COMUNE DI PALERMO

<https://www.mondopalermo.it/news/csa-cisal-primo-sindacato-all-e-rsu-al-comune-di-palermo-successo-straordinario/>

<https://www.blogsicilia.it/palermo/csa-cisal-primo-sindacato-alle-rsu-al-comune-di-palermo-successo-straordinario/711506/>

<https://sicilia.opinione.it/elezioni-rsu-csa-cisal-primo-sindacato-al-comune-di-palermo-successo-straordinario/>

<https://www.palermotoday.it/economia/rsu-csa-cisal-primo-ai-comuni-di-palermo-partinico-e-cefalu.html>

INVIATECI I VOSTRI ARTICOLI!

Brunetta: il vademecum per risollevare i Comuni

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

Il ministro per la Pubblica Amministrazione, **Renato Brunetta**, è intervenuto i alla **XXXVIII Assemblea annuale dell'ANCI**, evidenziando il ruolo fondamentale dei Comuni come avamposto delle istituzioni, essendo i primi soggetti deputati a erogare servizi a cittadini e imprese. Alla luce di ciò, Brunetta ha definito **inaccettabile il depauperamento che tali Amministrazioni hanno subito nel corso degli ultimi anni**, tra diminuzione del personale, perdita di competenze e confusione organizzativa.

La ricetta per la ripartenza

Proprio per sopperire a tali carenze e sferzare la ripresa, anche tecnologica, il Ministero ha individuato **le prime azioni**

irrinunciabili porre in atto, molte delle quali, peraltro, già realizzate: avvio dei **rinnovi contrattuali**, sblocco e digitalizzazione dei concorsi pubblici; stesura del Pnrr, inclusi i progetti di cambiamento organizzativo e di formazione di tutti i dipendenti pubblici; introduzione di procedure straordinarie di reclutamento per il Pnrr. In tale contesto si inserisce la realizzazione del portale inPA per agevolare le amministrazioni nella selezione del personale necessario per i progetti; **il reclutamento di 1.000 esperti** per la gestione delle procedure complesse sui territori, al riguardo, sono a breve previste apposite selezioni: l'aumento dell'indennità di funzione dei sindaci e degli amministratori locali: nuove risorse per il salario accessorio; fondo per il nuovo ordinamento professionale, carriere e professionalità; **un apposito fondo destinato alla formazione dei dipendenti pubblici da 50 milioni di euro nel 2022**, così da concretizzare le intese già stipulate con il ministero dell'Università e con La Sapienza per favorire l'iscrizione dei dipendenti pubblici a corsi di laurea e master; il rafforzamento di Formez PA a supporto dei piccoli Comuni (decreto Pnrr), con servizio Linea Amica per il sostegno e l'assistenza agli Enti locali; infine, la semplificazione della programmazione organizzativa, sostanziata nel Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), **da adottare entro il 31 gennaio 2022.**

Un nuovo modello assunzionale

Brunetta, nel corso del suo intervento, si è concentrato in special modo sulla **semplificazione dell'attuale modello assunzionale**. Al riguardo, l'intenzione del Governo sarebbe eliminare qualsiasi vincolo che impedisca la piena operatività del turnover. Un esempio concreto in tal senso è rappresentato dal decreto Reclutamento ([d.l. n. 80/2021](#)), il quale ha introdotto una disposizione che consente agli Enti locali non rispettosi dei termini vigenti per l'approvazione dei bilanci di **poter comunque procedere alle assunzioni a tempo**

determinato, in un'ottica di attuazione del Pnrr, mentre i Comuni potranno comunque organizzare e gestire in forma aggregata selezioni uniche per la formazione di elenchi di soggetti idonei all'assunzione. Brunetta ha concluso il suo intervento chiosando sull'assistenza alla progettazione, snodo fondamentale del meccanismo attuativo del Recovery Plan: "Sarà garantita grazie all'impegno, da parte del Mef, di **attivare un'azione coordinata di *capacity building*** che coinvolge diverse realtà istituzionali tra cui Cdp, Mediocredito Centrale e Invitalia".

Pubblico impiego, caos premi in busta: 5.444 euro in INPS e INAIL, solo 1.585 nei Comuni

Fonte: **Sole 24 Ore**

di GIANNI TROVATI (dal *Sole 24 Ore*)

Ma che bravi i dipendenti dell'INPS e dell'INAIL, che ogni anno si meritano in media un premio da 5.444 euro all'anno; una cifra che vale il 13,4% dello stipendio lordo annuo. Non come quegli accidiosi lavoratori dei Comuni, che infatti si devono accontentare di 1.585 euro medi (5,4% della retribuzione lorda), cioè meno di un terzo di quel che arriva ai loro colleghi degli enti pubblici non economici. Per non parlare dei 54mila tecnici di università ed enti di ricerca: la loro inscalfibile pigrizia riduce a 600 euro all'anno il premio medio: il 2% della busta paga, e via andare.

Le cifre appena citate fotografano la distribuzione dei 2,2 miliardi di premi annui (6,1% della retribuzione media) agli 1,2 milioni di dipendenti contrattualizzati nei principali comparti della PA, scuola esclusa, sono vere, calcolate dalla Ragioneria generale dello Stato in un nuovo dossier collegato al Conto annuale del personale. Le considerazioni che le accompagnano sarebbero invece vere in un mondo razionale: quindi non nella nostra Pa. Perché le distanze che separano i premi in busta fra i diversi enti, spiegano i tecnici del ministero dell'Economia nel dossier, sono dovute ad «accadimenti accidentali, talvolta non coordinati, avvenuti anche in anni remoti». E non hanno rapporti con «compiti, obiettivi e caratteristiche strutturali degli enti». Per questa ragione servirebbe «un ridisegno più organico della remunerazione accessoria del dipendente pubblico, maggiormente legata alle sfide che le diverse amministrazioni si trovano ad affrontare oltre che alla salute finanziaria dei bilanci degli enti». Tradotto: nonostante i dibattiti ultradecennali su performance e valutazioni dei dipendenti pubblici, bel problema, mentre le riforme collegate al Pnrr puntano tutto sulla ricostruzione di competenze e carriere e il rinnovo contrattuale ha l'ambizione di far crescere gli stipendi anche in base alla «professionalità» maturata sul campo dai dipendenti.

I numeri messi in fila dalla Ragioneria generale mostrano la difficoltà della sfida. Un primo criterio per cercare di decifrare il quadro caotico offerto oggi dai bonus ai dipendenti pubblici può portare a una considerazione banale: le amministrazioni più ricche, dove gli stipendi medi sono più alti, sono anche le più generose nei premi: non solo in valore assoluto, però, ma anche in termini percentuali sulla retribuzione. Un criterio del genere avrebbe qualche senso nel mondo privato, dove al netto delle tante variabili in gioco il conto economico dell'azienda è anche un indicatore del valore del suo personale. Non così nel pubblico, però, dove le dimensioni del fondo per il salario accessorio, quello che

finanzia anche i premi, si sono stratificate negli anni per una serie di misure che poco c'entrano con l'evoluzione operativa degli enti: gli «accadimenti accidentali» di cui parla la Ragioneria generale. Ma c'è di più.

Perché nel mondo complicato del pubblico impiego va usata una certa cautela anche nel collegare l'entità dei premi alla "fortuna" di chi li riceve. Il fondo accessorio in ogni amministrazione finanzia anche componenti «a carattere fisso e continuativo» della busta paga, come le promozioni che aumentano lo stipendio ma non la posizione gerarchica del dipendente: sono le attuali «progressioni orizzontali», che con il nuovo contratto dovrebbero trasformarsi in «differenziali stipendiali» legati alla professionalità. Siccome la torna è a dimensioni date, e la distribuzione fra voci fisse e variabili è decisa dalla politica sul personale del singolo ente, ci sono casi in cui i premi sono bassi perché sono più pesanti le voci fisse, per esempio perché ci sono state più promozioni.

Il collegamento fra la salute finanziaria degli enti e la ricchezza dei premi in busta è però confermato dal caso dei Comuni. Che offrono bonus più consistenti nelle Regioni dove i bilanci sono più in ordine, e li riducono nei territori in cui disavanzi e dissesti sono di casa. Con l'eccezione del Lazio, spinto in cima alla classifica dal peso statistico di Roma (1.754 euro all'anno il premio medio, 5,8% della retribuzione), la geografia dei bonus punta decisamente a Nord, dove spicca il terzetto composto da Veneto, Lombardia e Liguria, e penalizza il Sud con Basilicata, Sicilia e Calabria che chiudono la graduatoria nazionale. Il dipendente-tipo di un Comune calabrese può contare su premio medio da 649 euro all'anno, poco meno del 40% di quello che arriva al suo collega veneto. Anche se i Comuni sulla Sila hanno le stesse funzioni istituzionali di quelli della fu Serenissima Repubblica

La progressione verticale verso la dirigenza sarà una lunga sanatoria dei dirigenti a contratto

L. Oliveri (La Gazzetta degli Enti Locali 7/7/2021)

L'[articolo 3, comma 3, del d.l. 80/2021](#), nel rispetto delle indicazioni programmatiche enunciate nel marzo 2021 dal Ministro della funzione pubblica, apre nettamente percorsi di carriera per i dipendenti pubblici, rendendo possibile la progressione verticale dalla qualifica di funzionario a quella dirigenziale.

È bene ricordare che fin qui tale progressione non era possibile: l'accesso alla dirigenza era assicurato esclusivamente da procedure di concorso pubblico, che, oggettivamente, costituivano ed un tempo un criterio selettivo molto accentuato, ma anche ostacolo alle prospettive di carriera, per l'asimmetria organizzativa.

La carriera, infatti, nelle pubbliche amministrazioni non è lineare: l'accesso alla dirigenza non è comunque disponibile in tutti gli enti, perché non tutti prevedono qualifiche dirigenziali. Pertanto, molto spesso l'accesso alla dirigenza implica anche scelte "logistiche" ed il passaggio ad amministrazioni diverse, e non necessariamente quindi un salto di carriera nell'ente di appartenenza.

Tuttavia, nei fatti gli enti hanno utilizzato in via di prassi (ed in modo certamente più che criticabile) strumenti per aggirare gli ostacoli al percorso di carriera ed introdurre comunque una vera e propria progressione verticale, sia pure non in grado di assicurare con continuità l'accesso alla

dirigenza.

Si tratta dell'uso distorto delle previsioni contenute nell'[articolo 110 del d.lgs. 267/2000](#) e dell'[articolo 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001](#) e, cioè, degli incarichi dirigenziali a contratto.

La combinazione tra le due norme, per alto obbligatoria e necessaria, come da sempre indica la giurisprudenza e come dal 2009 impone il comma 6-ter, dell'articolo 19 del d.lgs. 165/2001, impone di attribuire gli incarichi a contratto in presenza di alcune condizioni oggettive e di requisiti soggettivi molto specifici.

Sul piano soggettivo, gli enti debbono dimostrare che l'incarico è finalizzato a coprire fabbisogni di particolare, dunque non comune, qualificazione professionale, a condizione che tali qualificazioni non siano rinvenibili negli organici, fornendo a proposito adeguata dimostrazione e motivazione.

Sul piano soggettivo, alla particolare qualificazione del fabbisogno, corrisponde la elevata e non ordinaria qualificazione professionale dei destinatari, reclutabili con le forme semplificate e parzialmente derogatorie al concorso pubblico specificati dalle norme, tra persone di particolare e comprovata qualificazione che:

1. abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali,
2. o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza,
3. o che provengano dai settori della ricerca, della

docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

La prima e la terza categoria di soggetti non pone problemi interpretativi. In particolare la terza è chiarissima: si possono reclutare tra i dirigenti persone la cui attività lavorativa è già stata preceduta da concorsi selettivi di altissimo profilo ed è caratterizzata da attività e funzioni in qualche misura già simmetriche a quelle dirigenziali (anche se per i docenti universitari questo non è da dare per scontato). La prima categoria è riferita nella sostanza a chi abbia in passato già rivestito incarichi dirigenziali, anche in soggetti privati, per almeno 5 anni.

Oggetto delle distorsioni interpretative e, soprattutto, applicative è sempre stata la seconda categoria. Le amministrazioni sono sempre state portate a leggere solo la parte finale della norma, nella quale si consente di assegnare l'incarico dirigenziale a personale interno in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza con 5 anni di servizio, limitando a questo solo requisito il presupposto per l'attribuzione. A meglio leggere, invece, la norma chiede di più: non basta la semplice anzianità di servizio, ma occorre insieme all'esperienza lavorativa quinquennale la "particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche".

Sta di fatto che le PA ed in particolare gli Enti locali hanno largheggiato nell'attribuire incarichi a contratto a funzionari interni, del tutto privi dei requisiti di particolare professionalità richiesti dalla norma, utilizzando appunto l'articolo 110 del d.lgs. 267/2000 e l'articolo 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001 come strumento per assicurare una "progressione verticale a tempo determinato", che però non di rado si è dimostrata stabile nel tempo, per effetto delle molte reiterazioni di detti incarichi.

L'articolo 3 del d.l. 80/2021, come detto, introduce una vera e propria progressione verticale verso la dirigenza,

potenzialmente capace di assicurare molti benefici:

1. attivare percorsi di carriera fin qui accidentati;
2. creare uno strumento lineare e regolato dalla norma per l'accesso dei funzionari già dipendenti dalle amministrazioni che intendono coprire fabbisogni di qualifiche dirigenziali;
3. superare, di conseguenza, attuazioni delle norme oltre i limiti della legittimità;
4. porre in essere i presupposti per una formazione interna di soggetti competenti ed in grado di assumere progressive funzioni responsabilizzanti.

Guardando, quindi, la parte mezza piena del bicchiere della riforma, i vantaggi potenziali sono molti ed importanti.

Non può sfuggire un dettaglio: la nuova progressione verticale verso la dirigenza dovrebbe porre un freno appunto ad incarichi dirigenziali a contratto a funzionari interni non di rado forzati e, soprattutto, caratterizzati dall'assenza dei requisiti soggettivi. Ma, anche oggettivi: nessuno è mai riuscito efficacemente a spiegare come sia possibile attribuire incarichi motivati dall'assenza di professionalità nella dotazione organica a dipendenti che facciano parte della medesima dotazione organica!

La progressione verticale non obbliga a spiegare l'attribuzione della qualifica dirigenziale ai funzionari sulla base della necessità di acquisire professionalità peculiari, ma sarà una modalità ordinaria di selezione e di carriera, senza le forche caudine di motivazioni e rilevazioni complicate, barocche e spesso, a ben vedere, solo formali.

Non si può negare, tuttavia, che la parte mezza vuota della riforma sia parecchio preoccupante, per una serie di ragioni.

In primo luogo, in assenza di controlli preventivi esterni di legittimità, nessuno potrà assicurare che le progressioni verticali non saranno disegnate "ad personam" (in violazione, per altro, delle indicazioni anche del Piano Nazionale Anticorruzione del 2013) e senza la specifica attenzione alla

qualificazione professionale richiesta.

In secondo luogo, il combinato disposto tra progressione verticale verso la dirigenza e la liberalizzazione della mobilità potrà amplificare a dismisura i casi come quelli del Lazio, ove un comune di piccolissime dimensioni, Allumiere, ha fatto nella sostanza da “centrale” di concorsi, per consentire la creazione di una lunga lista di idonei (molti dei quali casualmente funzionari di partito di spicco o parenti di funzionari di partito di spicco) alla quale hanno attinto tante amministrazioni, dalla regione ad altri comuni. Un simile sistema potrebbe non casualmente essere costruito per assicurare concorsi localizzati, non facilmente individuabili dai “radar”, semplici e mirati, perché qualcuno possa essere assunto come funzionario e dopo poco essere poi trasferito per accedere alla dirigenza. Troppo complicato? Quando le amministrazioni locali intendono slalomeggiare tra le norme, si assiste ad applicazioni forzate ben più arzigogolate.

Ma, il punto che si intende approfondire qui è un altro. La tabella di raffronto che proponiamo di seguito evidenzia una certa sovrapposibilità tra l’articolo 19, comma 6, del d.lgs 165/2001 e le nuove disposizioni introdotte dall’articolo 3, comma 3, del d.l. 80/2021 nel corpo dell’articolo 28 del d.lgs 165/2001, in relazione alla possibilità che funzionari accedano alla dirigenza:

Art. 19, comma, 6, stralcio	Art. 28, comma 1-ter, del d.lgs 165/2001, come introdotto dall’articolo 3, comma 3, del d.l. 80/2021
-----------------------------	--

<p>Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza</p>	<p>Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate è riservata, da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, della tipologia e del numero degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. A tal fine, i bandi definiscono le aree di competenza osservate e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione delle suddette dimensioni di competenza, senza maggiori oneri</p>
---	--

Tratti comune delle due norme sono:

1. l'esperienza pregressa almeno quinquennale;
2. il possesso di titoli di studio o di specializzazione ulteriori a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale.

La norma del 2021 ha, tuttavia, **il pregio di specificare con maggior chiarezza** quei tratti, lasciati invece troppo indeterminati e preda di applicazioni arbitrarie da parte dell'articolo 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001.

Si guardi all'esperienza: non basta una semplice "anzianità" nella qualifica, ma fanno titolo, ai fini della procedura comparativa il numero degli incarichi rivestiti, attinenti alla posizione dirigenziale da ricoprire, e la valutazione ottenuta, che dà un'idea di come quegli incarichi siano stati svolti.

Si guardi ai titoli di studio o di specializzazione. L'articolo 19, comma 6, pretende, a ben vedere, che l'incaricato a contratto disponga sia di titoli postuniversitari e pubblicazioni scientifiche; l'articolo 28, comma 3-ter, novellato, ai fini della progressione verticale richiede che il candidato dimostri titoli e specializzazioni ulteriori alla laurea, necessaria per accedere alla qualifica. Insomma, la progressione verticale è resa possibile, ma la condizione per accedervi è un investimento importante del dipendente nella propria carriera, accedendo ad incarichi di responsabilità, e nella propria formazione, acquisendo titoli di specializzazione (master, dottorati).

Si vorrebbe assicurare la progressione verticale non come sbocco automatico per anzianità al funzionario, ma a chi mostri capacità osservate nel passato e l'acquisizione di titoli e competenze, tali da consentire l'acquisizione di una qualifica dirigenziale che abbia prospettive di successo gestionale, sebbene non ottenuta a seguito del superamento del tradizionale concorso.

Se questi sono i pregi dell'impianto, **non possono sfuggirne i**

gravi difetti. Un primo, che sarà da dimostrare, è il rischio di utilizzare la progressione verticale proprio come sbocco automatico, per nulla meritocratico. Vero è che le prove comparative dovrebbero dare merito al titolo di studio superiore, all'esperienza connessa ad incarichi concretamente gestiti ed alla valutazione positiva: ma, in assenza di criteri omogenei di pesatura di questi elementi, il rischio è che se ciascun ente farà da sé, potrà anche annullare nei fatti la significatività di questi criteri, se il predestinato non abbia in ogni caso né esperienza, né titoli rilevanti (non bisogna dimenticare che in Italia si sono verificati casi di direttori generali di comuni con la sola terza media e di dirigenti a contratto nemmeno laureati).

Ma, il secondo elemento critico appare il più delicato. Gli effetti positivi (che speriamo prevalgano su quelli nefasti, pur temendo la prevalenza di questi secondi) della riforma difficilmente si vedranno per un iniziale ma lungo tratto di tempo.

La progressione verticale, così come congegnata e grazie alla chiara parziale sovrapposibilità con l'articolo 19, comma 6, si presta ad essere utilizzata come mega sanatoria per gli incarichi a contratto conferiti in questi anni a funzionari. È l'occasione per trasformare quella "progressione verticale a tempo determinato" in via di fatto realizzata così tanto spesso e in violazione delle norme, in una progressione definitiva, mirata esattamente a chi ha beneficiato o sta beneficiando degli incarichi dirigenziale a contratto, da "interni".

Non ci si lasci ingannare dalla circostanza che la progressione verticale verso la dirigenza sia riservata solo ai dipendenti a tempo indeterminato. Solo in apparenza gli incaricati a contratto sono dipendenti a tempo determinato; lo sono nella qualifica dirigenziale, ma se si tratta di incaricati "interni", sono dipendenti a tempo indeterminato con la qualifica di funzionari e collocati in aspettativa. Dunque, possono certamente concorrere alla verticalizzazione.

Non solo. I funzionari incaricati a contratto in questi anni, pur magari non possedendo né i titoli di studio postuniversitari né le pubblicazioni scientifiche che, pure, la norma imponeva, hanno certamente accumulato incarichi perfettamente in linea con la qualifica dirigenziale da coprire.

La rendita di posizione acquisita da costoro appare evidentissima e tale che bandi ben calibrati, volti a dare maggiore spazio valutativo appunto agli incarichi, specie se "dirigenziali" e molto meno ai titoli, non potranno che avere un esito scontato: la "stabilizzazione" degli incaricati a contratto, a sanatoria degli incarichi dirigenziali un po' fantasiosi loro appannaggio negli anni.

Facile immaginare che per un tratto di tempo medio lungo le progressioni verticali verso la dirigenza saranno finalizzate alla trasformazione degli incarichi a contratto in assunzioni stabili nella qualifica dirigenziale.

Per lo stesso non breve tratto di tempo, dunque, si renderà concreta l'immissione di rilevanti quantità di dipendenti pubblici nella qualifica dirigenziale, selezionati a suo tempo nonostante l'assenza di rilevanti e peculiari competenze e per ragioni di chiara appartenenza politica o, comunque, fiduciarie.

Non un grande esito per una riforma che, per quanto caratterizzata da potenzialità positive, nell'immediato presta il fianco ad essere totalmente soffocata da intenti ben diversi dall'apertura delle carriere alla formazione e all'approdo verso la dirigenza. E, come rilevato prima, anche dopo, una volta realizzata la mega sanatoria che per anni vanificherà i benefici, è comunque esposta ad applicazioni distorte, in assenza di controlli, chi assicurerà davvero il possesso in capo ai funzionari scelti il possesso dei requisiti, visto che nel corso di questi anni sono stati assegnati incarichi a contratto appunto a persone che i requisiti imposti dall'articolo 19, comma 6, non li vedevano nemmeno col binocolo.

Riflessioni sulla “nuova” mobilità

Fonte – Italia Oggi

La nuova mobilità senza nulla osta richiede 3 anni di permanenza presso l'ente dal quale il dipendente pubblico intende trasferirsi. L'articolo 3, comma 7, del d.l. 80/2021, nel sopprimere (con l'eccezione dei comparti sanità ed istruzione, pari a circa la metà del complesso dei dipendenti pubblici) il «previo assenso» alla mobilità (noto anche come nulla osta), prevede tre possibili (e non molto chiaramente definite) eccezioni. Tra esse, la circostanza che si tratti di «personale assunto da meno di tre anni». Detta previsione pone almeno due ordini di problemi: il coordinamento con le disposizioni circa l'obbligo di permanenza in servizio a seguito della prima assunzione e se per personale «assunto» possa intendersi quello che sia provenuto per mobilità. Obblighi di permanenza L'articolo 35, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dispone che «i vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».

Per gli Enti locali, la norma è replicata dall'articolo 3, comma 5-septies del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014: «i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi». E' evidente che la previsione del d.l. 80/2021, che ritiene da applicare il nulla osta al personale

assunto da meno di tre anni non sia perfettamente coordinata con le norme viste prima, ai sensi delle quali vi è un obbligo di permanenza nella sede di cinque anni. Si potrebbe sostenere che le norme non siano in contrasto tra loro. Infatti quelle sull'obbligo di permanenza sono riferite espressamente ai «vincitori dei concorsi»; sicchè si potrebbe concludere che i vincitori dei concorsi proprio non possono chiedere la mobilità prima dei cinque anni. Tutti gli altri dipendenti, invece, dovrebbero dimostrare di aver lavorato per almeno tre anni presso l'ente dal quale intendono trasferirsi. Tuttavia, pare possibile leggere la previsione del d.l. 80/2021 in termini più ampi e, cioè, come norma oggettivamente incompatibile con quelle precedenti e, come tale, essendo intervenuta su una medesima materia, capace di abrogare implicitamente tali norme precedenti.

Esigenze di di sistematicità e coerenza interpretativa lasciano preferire la seconda tesi e propendere, quindi, per l'abrogazione tacita del vincolo di permanenza nella prima sede successiva ai concorsi per cinque anni e per l'introduzione di un termine minimo di tre anni generalizzato, ai fini della mobilità. Cosa si intende per personale assunto

Come si è visto, la normativa precedente riferisce l'obbligo di permanenza per cinque anni ai «vincitori di concorsi». Si è, quindi, sempre inteso che laddove un dipendente fosse stato assunto da un ente a seguito di mobilità in entrata, non fosse tenuto al vincolo di permanenza quinquennale. Il d.l. 80/2021, tuttavia, rimette il triennio minimo di lavoro presso un ente come requisito soggettivo perché non sia richiesto il nulla osta alla pura e semplice «assunzione»: locuzione che sintetizza la sottoscrizione tra un datore ed un lavoratore di un contratto di lavoro subordinato. Da questo punto di vista ogni attivazione di un rapporto di lavoro, qualunque sia lo strumento di reclutamento, concorso, corso-concorso, stabilizzazione o la stessa mobilità in entrata, è un'assunzione. Né deve trarre in inganno la circostanza che la mobilità tra enti soggetti a limitazioni al turnover sia

neutrale sul piano finanziario e quindi non sia considerata «assunzione» sul piano giuscontabile: si tratta di una finzione giuridica, che non cancella il fenomeno dell'assunzione. Dunque, i tre anni minimi necessari a scongiurare il nulla osta valgono per tutti i dipendenti «assunti», a prescindere dal modo col quale siano stati assunti. Il triennio di permanenza minima è coerente con la durata triennale della programmazione dei fabbisogni lavorativi e fornisce alle amministrazioni un orizzonte minimo di durata della prestazione lavorativa e della programmazione operativa dei propri dipendenti.

ISTAT: la digitalizzazione della PA procede, ma i Comuni sono in forte ritardo (e più sono piccoli, peggio è)

L'ISTAT conferma quanto ormai sappiamo da tempo. Dalla sua periodica rilevazione sull'utilizzo dell'ICT nelle PA locali è emersa un'alta percentuale di personale in servizio con accesso a internet e una ampia presenza di strumenti tecnologici. Tra i Comuni, tuttavia, non c'è grande disponibilità di strumenti tecnologici moderni. Solo il 60% infatti possiede una rete Intranet per il coordinamento comunicativo e informativo.

La diffusione delle competenze nelle PA

Nell'area organizzativa e strategica, sono davvero pochi i Comuni che investono nello sviluppo di competenze interne e nella formazione del personale in materia di tecnologie ICT:

nel 2018 solo il 7,3% del personale ha partecipato ad attività formative in materia. Molto più diffuso il ricorso a società esterne. Sussiste però un buon livello nella gestione delle principali funzioni amministrative, nonostante ancora il 40% dei Comuni utilizzi ancora procedure analogiche. Si registra un generale miglioramento della disponibilità di strumenti online: oltre nove Comuni su dieci permettono di acquisire online modulistica e quasi tutti (98,3%) forniscono online informazioni. Purtroppo, specie nei Comuni più piccoli, la diffusione dei servizi interamente online è ancora limitata. Le regioni nelle quali è più diffusa l'offerta dei servizi online sono Umbria, Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto; tra quelle meno performanti, figurano la Valle d'Aosta, il Molise, la Provincia Autonoma di Bolzano e la Calabria.

I servizi online offerti

La maggior parte dei servizi online adibiti dalle PA sono destinati alle imprese, sia tra i Comuni grandi che in quelli fino a 5mila abitanti. Ad ogni modo, l'offerta interattiva dei Comuni più piccoli si concentra su livelli di informatizzazione molto bassi. Nel 2018 è stato misurato per la prima volta un indicatore di risultato in termini di pratiche evase online sul totale: per i quattro servizi alle imprese analizzati, la gran parte dei Comuni che hanno dichiarato un'offerta online più matura e hanno indicato anche quote elevate di moduli ricevuti o di pratiche evase interamente online, con un'incidenza compresa tra il 71% e il 100% del totale dei moduli ricevuti e delle pratiche evase. Per quanto riguarda le modalità di accesso ai servizi, il 20,5% dei Comuni dichiara che, nel 2018, l'utenza può accedere ai servizi online attraverso l'identità digitale (Spid); per i Comuni più grandi (oltre i 60mila abitanti), tale quota sale al 58,2%, mentre è pari ad appena il 15,8% per quelli fino a 5mila abitanti. Il Censimento permanente delle istituzioni pubbliche è una rilevazione diretta, rivolta a tutte le istituzioni pubbliche e alle unità locali ad esse afferenti. Nella seconda edizione del Censimento, svolta nel 2018 sono

state rilevate 12.848 istituzioni pubbliche, articolate sul territorio in 63.414 unità locali. Le informazioni raccolte permettono di cogliere il livello di digitalizzazione sotto questi profili, allargando il quadro all'insieme delle amministrazioni e delle istituzioni della PA. Tra i canali disponibili per acquisire informazioni, lo sportello fisico resta quello più utilizzato dalle unità locali di tutte le tipologie istituzionali. Fanno eccezione le Città metropolitane e l'Università pubblica, per le quali il canale più utilizzato è il sito istituzionale. Le unità locali delle Università pubbliche si confermano più digitalizzate delle altre tipologie istituzionali, consentendo di svolgere tutte le operazioni previste attraverso canali online.

Nasce il Comitato consultivo per la transizione amministrativa

Su iniziativa del ministro per la Pubblica Amministrazione **Renato Brunetta** è stato istituito il **Comitato consultivo per la transizione amministrativa**, che garantirà un ruolo di **supporto** nell'ambito del processo di trasformazione dell'apparato pubblico. Tra i ventuno membri figurano rappresentanti di PA centrali e locali, autorità indipendenti, aziende e associazioni.

Secondo il ministro Brunetta la riforma non può prescindere da un organo che accerti **lo stato di attuazione delle iniziative e dei progetti**: "Il contributo del Comitato sarà prezioso per segnalarci tempestivamente gli eventuali correttivi e interventi aggiuntivi che si renderanno necessari. Per questo

ho voluto esponenti del mondo dell'impresa e delle banche accanto a grandi e piccole amministrazioni. Si cambia soltanto insieme". Detta attività di monitoraggio coinvolgerà l'implementazione e la reingegnerizzazione dei processi legati alla digitalizzazione delle PA; saranno inoltre individuate di volta in volta le best practices e si cercherà di favorire collaborazioni tra pubblico e privato, sempre nel rispetto delle specificità e particolarità dei territori.

Questi i componenti del Comitato: **Piero Antonelli**, Direttore generale dell'UPI; **Laura Aria**, Commissario dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AgCom); **Paolo Calcagnini**, Vice Direttore generale di Cassa depositi e prestiti; **Vincenzo Caridi**, Direttore Direzione centrale Tecnologia, informatica e innovazione dell'Inps; **Ernesto Ciorra**, Direttore Funzione Innovazione e Sostenibilità di Enel; **Giordano Colarullo**, Direttore generale di Utilitalia; **Silvia Giacomelli**, Capo Divisione Economia e diritto della Banca D'Italia; **Alessia Grillo**, Segretario generale della Conferenza delle Regioni; **Vanni Le Donne**, Capo Divisione Sviluppo organizzativo della Banca D'Italia; **Riccardo Maltoni**, Direttore Organizzazione di Poste Italiane; **Maria Vittoria Marongiu**, Direttore generale dell'Aran; **Marcello Minenna**, Direttore generale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli; **Federico Monaco**, Direttore generale Servizi fiscali dell'Agenzia delle Entrate; **Veronica Nicotra**, Segretario generale dell'Anci; **Daria Perrotta**, Presidenza del Consiglio dei ministri; **Filippo Romano**, Dirigente Ufficio Vigilanza e vigilanze speciali dell'ANAC; **Raffaella Saporito**, SDA Bocconi; **Stefano Stinchi**, Direttore Divisione Pubblica amministrazione di Microsoft Italia; **Stefano Tomasini**, Direttore Sistemi informativi dell'Inail; **Gianfranco Torriero**, Vice Direttore generale di Abi; **Giuseppe Tripoli**, Segretario generale di Unioncamere.

A Regioni ed Enti locali il 39,5% dei fondi Recovery con l'incognita attuazione

Fonte: **Il Sole 24 Ore**

di GIANNI TROVATI

Si avvicina l'emanazione del decreto legge destinato a definire la **governance del Piano di ripresa e resilienza**. Attualmente, il Piano si articola in una serie di missioni e progetti che dovranno ricevere attuazione concreta, soprattutto alla luce del meccanismo di erogazione dei fondi in questione: **lo Stato riceverà le risorse in base ai pagamenti effettivi e alla realizzazione dei progetti**. Dunque, predisporre una macchina amministrativa e regolamentare incapace di portare a termine le iniziative vorrà dire, immancabilmente, **condannare l'efficacia del Recovery Plan**, soprattutto per quanto concerne gli investimenti a favore degli Enti locali.

Un numero lo spiega meglio di tutti. Gli enti territoriali avranno il ruolo di soggetti attuatori di investimenti **per quasi 90 miliardi**. Per la precisione, in base alla tabella presentata dal governo nel corso della Conferenza Unificata che ha sancito l'intesa sul Pnrr, si tratta di 87,4 miliardi. Cioè il 39,5% delle risorse mobilitate dal Piano.

La quota di interesse diretto degli enti territoriali illustra meglio di ogni dibattito una verità semplice. O si trovano meccanismi in grado di garantire con ragionevole certezza tempi di spesa umani e non biblici per i fondi collegati alle varie missioni, oppure il destino reale del Recovery Plan è

segnato. E con lui le prospettive del Paese di superare i traumi prodotti dalla recessione ventennale prima e dal crollo economico da pandemia poi.

Il presidente dell'ANCI Antonio Decaro l'ha spiegato in tutte le salse nei giorni passati. **«Se le regole restano quelle attuali, il 2026 non sarà l'anno in cui termineremo gli impegni di spesa»**. La conseguenza, ovvia, è che non arriveranno tutti i fondi del Recovery, che sono appunto subordinati alla rendicontazione sul rispetto dei cronoprogrammi concordati con la commissione Ue e con il Consiglio europeo.

Sul punto, a far tremare le amministrazioni locali è soprattutto una parola: «bandi». Non per un'allergia alla "concorrenza" fra progetti e fra amministrazioni. Il fatto è che «bandi» significa «decreti», spesso interministeriali. **E decreti interministeriali significano mesi per la costruzione dei parametri, la definizione dei documenti necessari, il tira e molla per l'intesa nelle conferenze, Stato-Regioni e Unificata**. E spesso contenziosi su questo o quel criterio che determina le assegnazioni.

L'alternativa, indicata dall'esperienza recente che ha superato con successo le perplessità iniziali è quella delle assegnazioni dirette, sulla falsariga del «modello spagnolo» che ha permesso alla spesa reale in conto capitale dei Comuni di crescere anche nel 2020 colpito dal Covid (+3,6%) rispetto a un 2019 nel quale già si era registrata un'impennata (+14,6%) sull'anno prima.

Nel documento presentato dalle Regioni si è sottolineata l'esigenza di **«condividere al più presto i singoli progetti sottostanti a ciascuna missione e definire i soggetti attuatori»**. Il resto dovrebbe arrivare dal decreto Recovery in programma per metà maggio, che nelle intenzioni del ministro per la Pa Renato Brunetta dovrebbe cancellare i vecchi tetti al reclutamento e permettere la selezione rapida dei tecnici e degli esperti necessari a gestire gli investimenti. Per conoscere il destino del Pnrr non serviranno anni. Basteranno

poche settimane.

Il governo nel Def: nuovi contratti dei dipendenti pubblici nel 2022, dei dirigenti nel 2023

I rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici saranno firmati nel 2022. E quelli dei dirigenti nel 2023. La previsione è del governo, scritta a pagina 28 dell'[allegato al Def che illustra le «analisi e tendenze della finanza pubblica»](#). E delinea un calendario più realistico rispetto a quelli che prospettano una firma quest'anno. Perché sul piano politico l'accelerazione impressa dal Patto di Palazzo Chigi fra governo e sindacati è stata netta. Ma su quello pratico la strada non è breve.

Per portare gli aumenti nelle buste paga di gennaio 2022, come ipotizzato per esempio in ambienti sindacali almeno per i comparti delle Funzioni centrali (ministeri, agenzie ed enti pubblici nazionali) e sanità, il contratto va firmato al massimo entro il 20 dicembre. Ma questa è solo l'ultima tappa di una procedura complessa. La prima stazione è rappresentata dall'atto di indirizzo, che fissa i principi guida per i negoziati. Nel caso di Regioni e sanità, l'atto di indirizzo vanno all'esame del governo, che ha 20 giorni per verificarne la compatibilità con gli indirizzi di politica economica. Poi partono le trattative, che sfociano nell'«ipotesi di accordo». L'accordo è un'«ipotesi» perché prima di trasformarsi in un contratto deve superare una fitta griglia di verifiche, da

parte dei comitati di settore e della Ragioneria generale, e deve essere certificata dalla Corte dei conti. Sul testo che ha ricevuto il bollo della magistratura contabile viene messa la firma definitiva. L'esperienza insegna che calcoli e timbri richiedono almeno due mesi, per cui l'accordo sull'ipotesi andrebbe firmato entro la metà di ottobre. E quattro mesi dall'avvio della macchina all'accordo stabilirebbero un record assoluto.

Per il momento siamo ai preliminari. Giovedì scorso è stato firmato l'accordo quadro sui comparti, che contempla un rinvio di tre mesi per le aree dirigenziali inceppate sul problema della collocazione dei dirigenti tecnici della sanità.

Nulla ovviamente vieta di accelerare al massimo. E al ministero della Pa i motori viaggiano a pieni giri. La direttiva «madre» è pronta (l'ha anticipata Il Sole 24 Ore del 26 marzo), l'atto di indirizzo per le Funzioni centrali è in attesa del via libera da parte del ministero dell'Economia, e il ministro Brunetta è stato netto nel chiedere di accelerare anche agli altri comparti, sanità in testa.

Il Def però è esplicito nella previsione delle firme l'anno prossimo per i dipendenti (e per sicurezza e difesa), e quello successivo per i dirigenti. E da questa previsione fa discendere i numeri della spesa per gli stipendi pubblici. Che quest'anno arriverà a 176,5 miliardi (+1,8% rispetto al 2020) mentre crescerà in modo più vivace nel 2022 (+5.4% a 186 miliardi) anche perché con le firme dei contratti arriveranno gli arretrati.

Pubblico impiego: verso l'accordo quadro per l'avvio della stagione contrattuale 2019-2021

da La Gazzetta degli Enti Locali

Si è svolto in ARAN l'incontro con le Confederazioni per la definizione dell'accordo quadro, atto preliminare per l'avvio della stagione contrattuale 2019-2021. La fase operativa per il rinnovo dei contratti nella Pubblica Amministrazione è pertanto stata inaugurata ieri. Ma con un rinvio. L'ipotesi, al momento, è quello di dividere in due il lavoro: prima il personale, e solo dopo i dirigenti.

Segnaliamo la dichiarazione del presidente dell'ARAN, Antonio Naddeo in ordine all'incontro con le confederazioni sindacali per la definizione dell'accordo quadro tenutosi ieri: "Oggi abbiamo avuto in ARAN la riunione per l'accordo quadro sui comparti e aree di contrattazione. L'accordo è l'atto propedeutico per l'avvio della tornata contrattuale 2019-2021. **L'esito della riunione non è stato positivo perché ci sono posizioni diverse dei sindacati soprattutto per la definizione delle aree dirigenziali. L'ARAN ha proposto, al fine di consentire comunque l'avvio dei contratti, di definire intanto un accordo per i 4 comparti di contrattazione e di rimandare ad un successivo accordo la definizione delle 4 aree di contrattazione, da chiudersi comunque entro 60 giorni. Tale proposta sarà esaminata nella prossima riunione appena dopo Pasqua**".

Insieme alla direttiva "madre", l'atto ufficiale che accende la macchina della contrattazione è l'accordo quadro sui comparti del personale e sulle aree dirigenziali. Serve a disegnare la mappa del pubblico impiego, indicando a chi si

applicano i diversi contratti nazionali.

Come si legge nel comunicato pubblicato sul portale della FEDIR (Federazione dirigenti e direttivi enti territoriali e sanità) “la trattativa ha risentito della persistenza del comma 687 della Legge di Bilancio 2019 che con un colpo di mano nottetempo ha prescritto il rientro della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa nel contratto della Dirigenza sanitaria. Tale norma, già differita in occasione della scorsa stagione contrattuale, è oggetto di numerose richieste di abrogazione da parte di tutte le parti politiche e rappresenta come ribadito da COSMED”.

Segnaliamo, infine, la dichiarazione del presidente dell'ARAN, Antonio Naddeo, con riferimento all'articolo apparso sul Messaggero di ieri dal titolo “Statali, lavoro agile solo al 30% e maggiori controlli sui furbetti” in cui si parla di una **proposta per ridurre al 30% i dipendenti pubblici in smart working** che sarebbe “sul tavolo della trattativa per il rinnovo del contratto”: **il presidente Naddeo precisa che la notizia è destituita di ogni fondamento. Anche perché al momento non c'è nessun tavolo di trattativa per il rinnovo dei contratti: l'ARAN sta attendendo l'atto di indirizzo per aprire le trattative dei vari comparti.** In ogni caso il tema della percentuale minima di lavoratori da adibire allo smart working non riguarderebbe la contrattazione, ma eventualmente la legge. Il contratto dovrà garantire condizioni di lavoro trasparenti, autonomia e responsabilità sui risultati, disciplinando gli istituti normativi ed economici del lavoro agile.

Analisi del fondo per le posizioni organizzative

A. Bianco (La Gazzetta degli Enti Locali 19/2/2021)

Le amministrazioni locali e regionali possono dare corso ad un incremento del fondo per le posizioni organizzative solamente nelle ipotesi che sono previste dalla normativa. Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018, che ha riscritto le regole da applicare, consente tale aumento esclusivamente attraverso la contrattazione decentrata, con lo spostamento di somme del fondo per le risorse decentrate, non prevedendo quindi – a differenza di quanto previsto per il personale e per la dirigenza – delle possibilità di incremento autonomo. Questi incrementi ovviamente devono essere contenuti nel tetto complessivo del salario accessorio, di cui all'[articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017](#), cioè quanto previsto nell'anno 2016. Le disposizioni di legge e le letture che ne sono state fornite dall'ARAN e dalla RGS consentono di operare questi incrementi, anche senza la preventiva contrattazione e non effettuando alcun taglio del fondo per il personale. Le amministrazioni decidono sulla utilizzazione dei risparmi che si sono determinati nella utilizzazione delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio delle posizioni organizzative.

La costituzione

La costituzione del fondo per le posizioni organizzative deve essere effettuata dalle amministrazioni, come per la individuazione di tutte le risorse destinate al salario accessorio. Le regole sono definite nel contratto nazionale in modo molto netto ed univoco: le risorse che l'ente ha destinato al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato nell'anno 2017. Negli enti con la dirigenza, ciò

determina una corrispondente riduzione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate.

L'importo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative può essere un tantum ridotto dalle amministrazioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali, ma a condizione che i risparmi vengano destinati al finanziamento del fondo per la contrattazione decentrata. Nel **parere ARAN CFL 38** leggiamo testualmente: "non sembrano sussistere impedimenti contrattuali a che un ente riduca per un periodo definito, ad esempio per un anno, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, ampliando in tal modo le possibilità di incrementare, per quell'anno, le risorse del Fondo del personale (previo confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. g), del CCNL del 21 maggio 2018 e utilizzando gli strumenti dell'art. 67 del medesimo CCNL del 21 maggio 2018). L'anno, successivo, invece, l'ente potrà ripristinare lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'art.7, comma 3, lett. u), del CCNL del 21 maggio 2018".

La destinazione dei risparmi

Spetta alle amministrazioni decidere la utilizzazione dei risparmi che si sono determinati. Il **parere ARAN CFL 123** ci dice che "non sembrano sussistere impedimenti a che la percentuale minima del 15% prevista dal CCNL possa essere implementata, con riferimento ad un anno, con le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quel medesimo anno le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate. Pertanto, in sede di contrattazione integrativa, potrebbero essere stabiliti anche i criteri per incrementare, in presenza di tali ulteriori risorse, il valore già determinato in via ordinaria per la

retribuzione dei risultato dei titolari di posizione organizzativa (fermo restando, comunque, la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, cui sia stato affidato l'incarico *ad interim* di altra posizione organizzativa). In tal modo le risorse non utilizzate sarebbero impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il risparmio, senza neppure problemi di trasporto nell'anno successivo. Ove tale percorso non sia ritenuto conforme agli interessi dell'ente, questo potrebbe anche decidere di non ricorrervi, considerando le risorse comunque non utilizzate in sede di erogazione della retribuzione di risultato di un determinato anno come mere economie di spesa".

Si deve aggiungere che, a parere di chi scrive, si devono inoltre applicare anche a queste risorse le indicazioni dell'ARAN sui risparmi nella utilizzazione del fondo della dirigenza che derivano nella retribuzione di risultato a seguito di valutazioni non positive o non interamente positive. Tali risorse vanno in economia al bilancio dell'ente.

L'incremento

Il fondo per le posizioni organizzative può essere incrementato nelle 3 ipotesi previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, ma può essere anche aumentato se diminuiscono gli altri fondi per il salario accessorio a condizione che si rimanga nel tetto dell'anno 2016.

La prima ipotesi di aumento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è disciplinata dall'[articolo 11 bis, comma 2, del d.l. n. 135/2018](#) e riguarda esclusivamente i comuni senza dirigenza. Ci viene detto che il tetto al salario accessorio delle posizioni organizzative può essere superato "limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore

del CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'[articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL](#), attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario". Queste risorse si devono considerare in deroga al tetto del fondo per il salario accessorio di cui all'articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017, cioè il tetto delle somme destinate a questo titolo nell'anno 2016. La norma si deve considerare pienamente in vigore anche alla luce delle modifiche alle capacità assunzionali introdotta dall'[articolo 33 del d.l. n. 34/2019](#). Siamo quindi in presenza di una disposizione che è diretta solamente ai comuni senza dirigenti; essa consente l'aumento delle risorse per il salario accessorio delle posizioni organizzative esistenti e non l'incremento del loro numero. La seconda ipotesi è prevista dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e si realizza nel caso in cui vi sia un aumento del personale in servizio rispetto al 31.12.2018. In questo caso, occorre mantenere inalterata la incidenza media pro capite del trattamento economico accessorio del personale e delle posizioni organizzative. Di conseguenza, si procede all'aumento di tali due fondi in modo da mantenere invariato il salario medio pro capite in godimento nell'anno 2018. Spetta agli enti decidere in quale parte questo incremento deve essere destinato al fondo per il personale dipendente e per quale quota invece viene destinato al fondo per il salario accessorio delle posizioni organizzative. Si deve evidenziare che, non essendo previsto un incremento diretto di tali fondi, ma esclusivamente la possibilità di superare il tetto, la realizzazione concreta di questo aumento si deve realizzare attraverso gli istituti previsti dal contratto nazionale. In primo luogo si deve immaginare, per il personale, il ricorso all'articolo 67, comma 5, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018, cioè "l'incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del

personale". Inoltre, si può fare riferimento anche alla lettera b) della prima citata disposizione, cioè il "conseguimento degli obiettivi dell'ente". Inoltre, la RIA dei dipendenti cessati, che va inserita nel fondo, può a questo punto essere inserita nell'ambito dell'aumento che va in deroga al tetto del salario accessorio. Quindi, una previsione che consente questo incremento, ma solamente nel caso di aumento del numero dei dipendenti in servizio, peraltro solamente a tempo indeterminato per la lettura data dalla RGS. La terza ipotesi è prevista dall'articolo 8, comma 2, lettera u) dello stesso CCNL 21 maggio 2028, in base al quale la contrattazione collettiva decentrata integrativa può disporre l'aumento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con risorse tratte dal fondo per le risorse decentrate del personale.

Si deve inoltre evidenziare che, come ricordato dall'ARAN, il taglio del fondo dei dirigenti e/o di quello del personale può liberare risorse da destinare all'incremento del fondo per le posizioni organizzative, quindi senza un passaggio diretto, ma creando le condizioni attraverso cui si possa realizzare questa osmosi attraverso una deliberazione dell'ente. Il parere dell'ARAN fa riferimento alle indicazioni dettate dalla [circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020](#), che contiene le istruzioni per la compilazione del conto annuale del personale. In tale circolare viene evidenziato che il tetto al trattamento economico accessorio è complessivo e non le singole voci. Leggiamo inoltre testualmente che la introduzione del tetto complessivo al salario accessorio "consente di incrementare fino alla concorrenza del limite generale della retribuzione accessoria dell'intera amministrazione le risorse di una categoria di personale in presenza di una corrispondente diminuzione di quelle disposte per una diversa categoria. Ciò può avvenire per espressa previsione del CCNL, come è il caso del trasferimento dal fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente delle Funzioni locali alle disponibilità destinate a bilancio in favore delle posizioni

organizzative. Ciò può altresì avvenire quando, in applicazione di ordinarie facoltà disposte dal CCNL, si disponga la riduzione delle risorse aggiuntive che la parte datoriale aveva in precedenza appostato ai fondi per la contrattazione integrativa, anche di parte fissa, di una categoria di personale. Tale rimodulazione verso il basso consente, ancora in applicazione di ordinarie facoltà disposte dal CCNL, di incrementare fino alla concorrenza del limite generale, le risorse di una diversa categoria di personale". Di conseguenza, siamo in presenza di una lettura che sembra superare la inesistenza di una norma contrattuale che consente di incrementare il tetto del fondo per le posizioni organizzative.

Riforma PA: le novità sul piano sull'arretrato e prossimi concorsi

Fonte: **Sole 24 Ore**

Anche nella riforma della Pubblica Amministrazione il presidente del Consiglio Mario Draghi ha voluto indicare due obiettivi, uno congiunturale e uno strutturale. Il primo è destinato a rappresentare la mossa più immediata anche sul piano della percezione, e consiste in un «piano di smaltimento dell'arretrato» prodotto dalla pandemia, da «comunicare ai cittadini». Senza contare che anche il blocco delle scadenze di permessi, concessioni e documenti è destinato a creare un'onda aggiuntiva di pratiche alla ripresa. Ma è sul secondo obiettivo che il governo si gioca una fetta importante del

proprio successo.

Il silenzio sulla riforma della PA ha rappresentato infatti uno degli inciampi più importanti nelle bozze di Recovery Plan del Conte-2, su cui il ruolo di supplenza esercitato nei mesi scorsi dal ministero dell'Economia in tanti altri campi non ha avuto il tempo di manifestarsi. Draghi ha messo al centro il dossier, che si svilupperà in una triangolazione fra la Funzione pubblica affidata a Renato Brunetta e il nuovo ministero della Transizione digitale guidato da Vittorio Colao. L'intervento sulla PA serve prima di tutto a far viaggiare la macchina del Recovery Plan, con una spinta alla capacità di attuazione degli investimenti che per il governo deve basarsi su un recupero della «preparazione tecnica, legale ed economica dei funzionari» e uno sforzo extra per «irrobustire le amministrazioni meridionali» particolarmente svuotate dai limiti al turn over.

Ma il Recovery Plan è anche l'occasione per provare a cambiare la PA, con una nuova geografia del capitale umano che dovrà modificare anche il sistema dei concorsi per «selezionare nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido»: un passo indispensabile se si vuole realizzare l'altra gamba della riforma, che poggia l'e-government sulla «realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini». Sono dichiarazioni programmatiche, che andranno in fretta riempite di contenuti. Con un presupposto: il presidente del consiglio non ha manifestato sfiducia in una Pa a cui ha voluto riconoscere «un impegno diffuso nel lavoro a distanza e un uso intelligente delle tecnologie». Non era scontato.

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.