

Newsletter



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



2

Febbraio
2024

In questo numero parliamo di

febbraio
2024

1. **NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI
INDICAZIONI CONTENUTE NELLA CIRCOLARE 1/2024
E CONSEGUENZE VERSO LA DIRIGENZA DELLA PA**
2. **ILO
INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA: UN'ANALISI GLOBALE
DEI POTENZIALI EFFETTI SU QUANTITÀ E QUALITÀ DEI POSTI DI LAVORO**
3. **DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PRIME INDICAZIONI OPERATIVE IN MATERIA MISURAZIONE
E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**
4. **ARAN
SOTTOSCRIZIONE IN VIA DEFINITIVA DEL CCNQ QUADRO
PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE (2022-2024)**
5. **ARAN
ULTIMO RAPPORTO SEMESTRALE SULLE RETRIBUZIONI DEI PUBBLICI
DIPENDENTI**
6. **AGID
PIANO TRIENNALE 2024-2026 PER L'INFORMATICA NELLA PA**
7. **SICUREZZA INFORMATICA
I DATI SULLE CAMPAGNE MALEVOLE 2023 RACCOLTI DAL CERT-AGID**
8. **SNA
SIGLATO IL DECRETO CON I REQUISITI PER SVOLGERE FORMAZIONE
SUI CONTRATTI PUBBLICI**
9. **IL PARERE/1
CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA: TUTELE E TRATTAMENTO
ECONOMICO**
10. **IL PARERE/2
IL DIRIGENTE PUÒ CEDERE LE PROPRIE FERIE A UN COLLEGA IN
PARTICOLARI CONDIZIONI DI SALUTE?**

NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI

Indicazioni contenute nella circolare 1/2024 e conseguenze verso la Dirigenza della Pa

Alleghiamo la nota inviata il 19 febbraio u.s. dal Segretario Nazionale Angelo Marinelli al Capo Dipartimento della Funzione Pubblica Cons. Marcello Fiori e al Ragioniere Generale dello Stato dott. Biagio Mazzotta relativa alla circolare 1/2024 del 3 gennaio 2024 della RGS e DFP e alle conseguenze verso la Dirigenza della Pubblica Amministrazione.

 DOCUMENTI

Nota del Segretario nazionale Angelo Marinelli

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/02/Nota-su-applicazione-direttiva-1_2024-del-3-gennaio-2024-1.pdf

ILO

Intelligenza Artificiale Generativa: un'analisi globale dei potenziali effetti su quantità e qualità dei posti di lavoro

Lo studio pubblicato dall'International Labour Organization (ILO) ed intitolato “*Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*” presenta un'analisi globale della potenziale esposizione dei posti di lavoro e delle attività a seguito dello sviluppo dell'Intelligenza Artificiale (IA) generativa come chatGPT, nonché le possibili implicazioni di tale esposizione per la quantità e qualità del lavoro. Lo studio evidenzia, con delle stime, che il lavoro d'ufficio è maggiormente esposto alla tecnologia, con il 24% delle relative mansioni considerate altamente esposte e un ulteriore 58% invece che ha una esposizione di livello medio (peraltro il lavoro d'ufficio è una importante fonte di attività per le donne e quindi gli effetti potrebbero essere significativi per questo genere). In altri gruppi professionali, tra cui manager, professionisti e tecnici, solo una minima parte delle mansioni risulta altamente esposta (oscilla tra l'1% e il 4%), mentre quelle mediamente esposte non superano il 25%. Di conseguenza, secondo lo studio, è probabile che l'impatto più importante della tecnologia sarà quello di aumentare i posti di lavoro, automatizzando alcune fasi all'interno di un'occupazione, invece dell'automazione completa delle stesse. Il rapporto documenta inoltre notevoli differenze negli effetti dell'Intelligenza Artificiale sui paesi, in quanto l'implementazione dell'IA dipende molto dal grado di sviluppo economico, sociale e tecnologico di un paese.

Infatti, il 5,5% dell'occupazione totale nei paesi ad alto reddito è potenzialmente esposto agli effetti dell'automazione derivanti dalla tecnologia, mentre nei paesi a basso reddito il rischio di automazione riguarda solo circa lo 0,4% dell'occupazione.

Dallo studio emerge inoltre come gli effetti siano fortemente legati al genere, con più del doppio

della percentuale di donne potenzialmente colpite dall'automazione. L'impatto maggiore deriva dall'incremento che potrebbe colpire il 10,4% dell'occupazione nei paesi a basso reddito e il 13,4% in quelli ad alto reddito. Infatti, quale risultato del progresso tecnologico, molte attività d'ufficio non potranno svilupparsi nei paesi in via di sviluppo, dove invece sono un tradizionale veicolo di occupazione per il genere femminile.

Gli spunti di questo studio, secondo il rapporto, dovrebbero incoraggiare i Governi e le parti sociali ad intervenire con politiche proattive che si concentrino sulla qualità del lavoro, garantendo transizioni eque e basate sul dialogo.

Inoltre, le probabili conseguenze sulla qualità del lavoro potrebbero essere più importanti rispetto agli impatti quantitativi, sia per quanto concerne la creazione di nuovi posti di lavoro grazie alla tecnologia, ma anche per i potenziali effetti sull'intensità del lavoro e sull'autonomia quando la tecnologia è integrata nello stesso posto di lavoro. Per questo motivo il rapporto sottolinea che per sostenere un'occupazione di qualità sono anche necessari un dialogo sociale e una adeguata regolamentazione. Il documento conclude affermando che gli impatti socio-economici dell'IA generativa dipenderanno in gran parte da come verrà gestita la sua diffusione.

FONTI

ILO, ARAN e Coordinamento nazionale dirigenti CISL FP

DOCUMENTI

Lo studio

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/02/ILO-Generative-AI-and-jobs.pdf>

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale

A seguito della direttiva del 28 novembre 2023 (illustrata nel numero di dicembre u.s. di questa Newsletter) relativa alle nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, con la nota 430 del 24 gennaio 2024 del Ministro per la pubblica amministrazione (allegata), indirizzata alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del dlgs 30 marzo 2001, n. 165, si invitano le stesse a provvedere "con tempestività ad alcuni preliminari adempimenti, che costituiscono il necessario presupposto all'attuazione della direttiva citata, ovvero che costituiscono la premessa affinché la valutazione della performance individuale sia una attività concreta e non un mero esercizio burocratico".

La nota continua indicando che "È dunque innanzitutto improcrastinabile che l'assegnazione degli obiettivi al personale venga effettuata non oltre il mese di febbraio".

Nella specie la nota fa riferimento al par. 5 della citata Direttiva (Formazione e Capitale Umano) che indica che le "Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue".

La nota conclude che "gli obiettivi devono essere: chiari, concreti, misurabili e assegnati tempestivamente, previo colloquio tra valutatore e valutato..."

FONTI

Dipartimento della Funzione Pubblica,
ARAN e Coordinamento nazionale dirigenti
CISL FP

DOCUMENTI

Nota 430 del 24 gennaio 2024

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/02/Prot.430-PrimeIndicazioniOperativeMisurazioneValutazionePerformanceIndividuale.pdf>

ARAN

Sottoscrizione in via definitiva del CCNQ quadro per la definizione dei comparti e delle aree (2022-2024)

Il 22 febbraio 2024 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2022-2024). È stato confermato l'assetto dei comparti Funzioni centrali, Istruzione e ricerca, Funzioni locali e Sanità. Confermata anche la composizione delle Aree della dirigenza (Area delle Funzioni centrali, Area delle Funzioni locali, Area dell'Istruzione e della Ricerca e Area della Sanità). Con la sottoscrizione in via definitiva del contratto si completa così il primo passo per l'avvio della tornata contrattuale 2022-2024 per il pubblico impiego.

FONTE

<https://www.aranagenzia.it/comunicati/14625-sottoscritto-in-via-definitiva-il-contratto-collettivo-nazionale-quadro-per-la-definizione-dei-comparti-e-delle-aree-2022-2024.html>

DOCUMENTI

CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree

<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14625/CCNQ%202022%20FEBBRAIO%202024.pdf>

ARAN

Ultimo Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

È stato pubblicato il “Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti n.1-2023”, che fa il punto sulla nuova tornata contrattuale del 2022-2024. Secondo quanto emerge dal Rapporto, dopo l’approvazione dell’ultima legge di bilancio l’ammontare complessivo delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali si attesta su circa 10 miliardi di euro, con un effetto di crescita delle retribuzioni che può essere stimato in una percentuale vicina al 6%. A queste risorse se ne sommano altre, stabilite per alcuni settori o comparti da specifiche disposizioni di legge, stimate in circa 700 milioni di euro. Questo porta l’incremento medio riconosciuto sul triennio al 6,2%. Il Rapporto mette in luce come circa la metà delle risorse stanziare siano state già anticipate, sia attraverso l’erogazione dell’indennità di vacanza contrattuale a partire dal 2022, sia attraverso il cosiddetto “decreto anticipi” (D.L. n. 145/2023), e come tali anticipazioni risultino di entità largamente superiore a quelle erogate, per lo più sotto forma di indennità di vacanza contrattuale, nelle precedenti tornate.

Prendendo come riferimento una base retributiva media per i comparti statali di circa 36 mila euro lordi, viene calcolato attorno ai 160 euro mese il beneficio a regime che sarà possibile riconoscere (dei quali poco più di 70 già anticipati sotto forma di IVC complessiva).

Le precedenti tornate contrattuali portarono incrementi del 3,5% nel 2016-2018 e del 4% nel 2019-2021, con miglioramenti retributivi rispettivamente di circa 90 euro mese e di poco meno di 110 euro mese.

FONTE

<https://www.aranagenzia.it/comunicati/14624-pubblicato-lultimo-grapporto-semestrale-aran-sulle-retribuzioni-dei-pubblici-dipendenti-n1-2023q.html>

DOCUMENTI

Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti n.1-2023

https://www.aranagenzia.it/attachments/article/5105/Rapporto%20semestrale%20Aran%201_2023.pdf

AGID

Piano triennale 2024-2026 per l'informatica nella Pa

L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026. La nuova edizione del Piano si contraddistingue per alcuni aspetti, tra cui una maggiore focalizzazione sugli aspetti di governance e un approccio particolarmente orientato ai servizi digitali, che devono essere interoperabili, sempre più facili da usare per cittadini e imprese e più accessibili. All'interno del nuovo Piano, in particolare, viene ampliata e aggiornata la strategia, attraverso un aggiornamento dei principi guida. I contenuti vengono allineati agli obiettivi del PNRR e viene attribuita una maggiore attenzione al monitoraggio, con una revisione degli indicatori. Una rilevante novità consiste nel fatto che, per la prima volta, il Piano affronta il tema dell'Intelligenza Artificiale: vengono indicati i principi generali che le amministrazioni dovranno adottare e declinare in fase di applicazione, in un quadro in costante evoluzione. Nella nuova edizione del Piano, inoltre, è presente una sezione che include una serie di strumenti operativi: modelli di supporto, esempi di buone pratiche o check-list che le amministrazioni possono utilizzare come riferimento per pianificare i propri interventi.

FONTE

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2024/02/12/pubblicato-il-piano-triennale-linformatica-nella-pa-2024-2026>

DOCUMENTI

Piano triennale per l'informatica nella Pa 2024-2026

https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/piano_triennale_per_linformatica_nella_pa_2024-2026.pdf

SICUREZZA INFORMATICA

I dati sulle campagne malevole 2023 raccolti dal CERT-AGID

L'Agenzia per l'Italia Digitale, che svolge anche un ruolo significativo di prevenzione e diffusione della cultura della sicurezza informatica nella Pa, ha pubblicato una serie di dati sulle principali campagne malevole che hanno interessato l'Italia nel 2023. Le informazioni sono state raccolte dal CERT-AGID, che svolge un ruolo di supporto nella prevenzione e nel contrasto delle attività malevole legate alla sicurezza informatica.

Nel corso dell'anno sono state rilevate e contrastate 1.713 campagne malevole. Il CERT-AGID ha individuato nel complesso 54 famiglie di malware, di cui il 78% appartenenti alla categoria Infostealer e il 22% a quella RAT (Remote Access Trojan). AgentTesla è stato il malware più diffuso in Italia, seguito da Formbook e Ursnif. Tra i primi dieci, si trova anche SpyNote, uno spyware progettato per dispositivi Android.

Non sono cambiati, rispetto agli anni precedenti, i temi sfruttati per veicolare i malware, con il tema dei pagamenti al primo posto. Si è registrata una crescita del tema "Agenzia Entrate", che è stato impiegato prevalentemente nelle campagne Ursnif.

Mentre diminuiscono in maniera rilevante le campagne veicolate attraverso account PEC, è invece aumentato lo smishing, ovvero l'invio massivo di SMS con comunicazioni ingannevoli.

FONTE

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2024/01/09/sicurezza-informatica-pubblicati-i-dati-2023-sulle-principali-campagne-malevole>

DOCUMENTI

[Report CERT-AGID campagne malevole 2023](https://cert-agid.gov.it/news/report-riepilogativo-sullandamento-delle-campagne-malevole-che-hanno-interessato-litalia-nel-2023/)

<https://cert-agid.gov.it/news/report-riepilogativo-sullandamento-delle-campagne-malevole-che-hanno-interessato-litalia-nel-2023/>

SNA

Siglato il decreto con i requisiti per svolgere formazione sui contratti pubblici

È stato firmato dalla Presidente della Scuola Nazionale dell'Amministrazione Paola Severino il decreto che contiene i requisiti per l'accREDITAMENTO delle istituzioni che possono svolgere attività di formazione in materia di contratti pubblici.

A definire le linee guida approvate è stato un Gruppo di Lavoro (Decreto Presidente SNA n. 115/2023) formato da rappresentanti della SNA, del Dipartimento Funzione Pubblica, di ANAC e del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Il nuovo Codice dei Contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36) prevede tra i requisiti per la qualificazione delle stazioni appaltanti (articoli 62 e 63 e l'allegato II.4) anche quello della formazione.

La formazione, in questo, ha un ruolo fondamentale perché rientra nella strategia europea volta a professionalizzare maggiormente il personale coinvolto nel ciclo degli appalti.

Le attività formative possono riguardare, con riferimento agli appalti e ai contratti pubblici, vari ambiti tematici: programmazione, progettazione, affidamento, esecuzione; project management e/o project financing; prevenzione della corruzione; digitalizzazione; sostenibilità e ciclo di vita dell'appalto. Possono essere articolate in varie tipologie: formazione di base, specialistica, avanzata, a cui si aggiunge la formazione di aggiornamento.

Potranno svolgere corsi di formazione sugli appalti pubblici una serie di istituzioni pubbliche o private, senza finalità di lucro, che soddisfano i requisiti indicati nel decreto.

FONTE

<https://sna.gov.it/nc/tutte-le-news/detta-glio-news/article/approvati-i-requisiti-per-laccredito-per-la-formazione-sui-contratti-pubblici/>

DOCUMENTI

Requisiti per l'accREDITAMENTO

https://sna.gov.it/fileadmin/files/Allegati/News/2024/Requisiti_per_accREDITAMENTO_formazione.pdf

IL PARERE/1

Congedi per donne vittime di violenza: tutele e trattamento economico

Quale tutela riconosce l'art. 14 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 in materia di congedi per donne vittime di violenza? Quale trattamento economico spetta? Attraverso il parere AFL 73 l'Aran fornisce alcuni chiarimenti su questi aspetti, ricordando che il CCNL del 17.12.2020 ha introdotto anche per il personale dell'Area delle Funzioni Locali un congedo indennizzato riconoscibile alle donne per le quali è stato certificato un percorso di protezione ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015. Il periodo massimo di congedo è pari a 90 giorni lavorativi e può essere fruito nell'arco di tre anni, su base giornaliera. Sono ammesse delle regole di cumulabilità con altre tipologie di assenza: il comma 6 ammette la cumulabilità con l'aspettativa per motivi personali e familiari, e se non ostano specifiche esigenze di servizio – evidenzia il parere dell'Agenzia - le amministrazioni possano agevolare la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Per quanto riguarda invece il trattamento economico, il parere chiarisce che per le giornate di assenza imputabile a congedo ai sensi del citato art. 14, le interessate hanno diritto a percepire il trattamento economico spettante in caso di congedo di maternità e che i periodi di assenza sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, non riducono le ferie e sono utili ai fini della tredicesima mensilità.

FONTI

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14496-afl73.html>

DOCUMENTI**Parere Aran AFL 73**

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14496-afl73.pdf>

IL PARERE/2

Il dirigente può cedere le proprie ferie a un collega in particolari condizioni di salute?

Attraverso il parere AFL 69 l'Aran si esprime sul tema delle ferie e riposi solidali e dunque sulla corretta applicazione dell'art. 17, comma 1 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020.

L'Agenzia mette in luce che, in coerenza con la norma di cui all'art.24 del D.Lgs.n.151 del 2015, che espressamente prevede che vi si possa dare attuazione “... *nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro*”, l'ambito applicativo di tale istituto debba essere circoscritto esclusivamente a favore di quei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere figli minori che abbiano bisogno di cure costanti per particolari condizioni di salute.

Ricordando inoltre che il comma 10 specifica il carattere sperimentale dell'istituto, l'Agenzia conclude che non vi possano essere interpretazioni estensive rispetto a quanto espressamente indicato nella disciplina contrattuale.

FONTI

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14489-afl69.html>

DOCUMENTI

Parere Aran AFL 69

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirigenziali/area-funzioni-locali/7741-area-funzioni-locali-istituti-normativi-comuni/14489-afl69.pdf>



wow

E' ARRIVATA
LA NUOVA APP
CISL
FUNZIONE PUBBLICA



Ci trovi su



Entra
a far parte
della nostra community!
News, servizi esclusivi, convenzioni
e le polizze disponibili per i nostri iscritti