

Newsletter



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



6

Giugno
2024

In questo numero parliamo di

Giugno
2024

1. CCNL AREA FUNZIONI LOCALI
IL CONSIGLIO DEI MINISTRI HA APPROVATO L'IPOTESI DI CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2019-2021
2. CONSIGLIO DI STATO
SCORRIMENTO GRADUATORIE CONCORSUALI E INDIZIONE NUOVO CONCORSO
3. EUROFOUND
TELEWORK BY REGION AND THE IMPACT OF COVID-19 PANDEMIC: AN OCCUPATIONAL ANALYSIS
4. RICERCA FORUM PA
IL 57% DEI 3,2 MILIONI DI DIPENDENTI PUBBLICI ITALIANI È ALTAMENTE "ESPOSTO" ALL'IMPATTO DELL'IA
5. CASSAZIONE
IL FONDO VA UTILIZZATO ANCHE PER LE INDENNITÀ SPETTANTI AI DIRIGENTI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
6. ANAC-SNA
ACCORDO PER AZIONI FORMATIVE COMUNI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
7. DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA
AVVIATI I PROGRAMMI 'TIROCINI INPA' E 'DOTTORATI INPA'
8. GARANTE PRIVACY
LE INDICAZIONI PER DIFENDERE I DATI PERSONALI DAL "WEB SCRAPING"
9. IFEL
ONLINE LA QUINTA EDIZIONE DEL VOLUME "PERSONALE COMUNALE E FORMAZIONE: COMPETENZE E SCENARI"

CCNL AREA FUNZIONI LOCALI

Il Consiglio dei Ministri ha approvato l'ipotesi di CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021

Il Consiglio dei ministri nella riunione di giovedì 20 giugno 2024 ha deliberato di autorizzare il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, all'espressione del parere favorevole del Governo in merito all'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritta in data 11 dicembre 2023 dall'ARAN e dalle Confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria.

Ad integrazione di quanto sopra e per opportuna informazione si allega la "Nota unitaria sull'esame ed approvazione da parte del Consiglio dei Ministri dell'ipotesi di CCNL Area Funzioni Locali 11/12/2023" del 18 giugno 2024, a firma anche del Segretario Nazionale della CISL FP Angelo Marinelli, e trasmessa al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro della Funzione Pubblica ed al Presidente dell'ARAN.

FONTE

Presidenza del Consiglio dei Ministri
e Coordinamento nazionale
dirigenza CISL FP

DOCUMENTI**Nota unitaria**

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/07/Lettera-sindacati-stato-agitazione-CCNL-Area-Funzioni-locali-1.pdf>

CONSIGLIO DI STATO

Scorrimento graduatorie concorsuali e indizione nuovo concorso

Il Consiglio di Stato, sezione VII, con la sentenza n. 3855 del 29 aprile 2024, è intervenuto a disciplinare la questione relativa a degli idonei non vincitori di un concorso per il reclutamento di 175 dirigenti di seconda fascia bandito dall'Agenda delle Entrate che chiedevano lo scorrimento della graduatoria concorsuale. Con la sentenza succitata il Consiglio di Stato stabilisce che la riconosciuta prevalenza delle procedure di scorrimento non è assoluta e incondizionata; sono tuttora individuabili casi in cui la determinazione di procedere al reclutamento del personale, mediante nuove procedure concorsuali, anziché attraverso lo scorrimento delle preesistenti graduatorie, risulta pienamente giustificabile, con il conseguente ridimensionamento dell'obbligo di motivazione.

Nella sentenza si fa presente che *“L’ultrattività ex lege delle graduatorie concorsuali, per il Consiglio, non si traduce in un corrispondente obbligo di scorrimento delle graduatorie approvate ed ancora valide, né, di conseguenza, in un diritto soggettivo in capo ai soggetti ritenuti idonei. L’idoneo non vincitore in un concorso pubblico vanta una posizione non di diritto al posto, ma di mera aspettativa all’assunzione, atteso che l’amministrazione conserva un’ampia discrezionalità e ha una semplice facoltà, non un obbligo, di procedere allo scorrimento della graduatoria, potendo ritenere non prioritaria la copertura del posto, ovvero, del pari, ravvisare ragioni nel senso dell’espletamento di un nuovo concorso, o, ancora, della soppressione del posto”*.

Ed inoltre *“L’opzione fra scorrimento della graduatoria valida e nuova procedura concorsuale suppone la determinazione della modalità di copertura dei posti che meglio persegue gli interes-*

si pubblici presidiati dall’art. 97 Cost. (Cons. Stato Sez. VI., 22/05/2017, n. 2376). La preferenza della procedura di scorrimento delle graduatorie concorsuali rispetto alla indizione di un nuovo concorso recede, infatti, in presenza di valide e motivate ragioni di pubblico interesse che depongono in senso contrario”.

In particolare, *“l’Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato, nella sentenza 28 luglio 2011, n. 14, ha posto in rilievo che la disciplina in materia di scorrimento non assegna agli idonei un diritto soggettivo pieno all’assunzione, mediante lo scorrimento, che sorgerebbe per il solo fatto della vacanza e disponibilità di posti in organico. In tali circostanze l’Amministrazione non è incondizionatamente tenuta alla loro copertura, ma deve comunque assumere una decisione organizzativa, correlata agli eventuali limiti normativi alle assunzioni, alla disponibilità di bilancio, alle scelte programmatiche compiute dagli organi di indirizzo e a tutti gli altri elementi di fatto e di diritto rilevanti nella concreta situazione, con la quale stabilire se procedere, o meno, al reclutamento del personale.”*

Nella sentenza n. 3855 si fa inoltre presente che il Consiglio di Stato, Sez. V, n. 4873 del 16 maggio 2023 ha specificato che la stessa Adunanza Plenaria si preoccupa di precisare che *“la riconosciuta prevalenza delle procedure di scorrimento non è comunque assoluta e incondizionata. Sono tuttora individuabili casi in cui la determinazione di procedere al reclutamento del personale, mediante nuove procedure concorsuali, anziché attraverso lo scorrimento delle preesistenti graduatorie, risulta pienamente giustificabile, con il conseguente ridimensionamento dell’obbligo di motivazione”*; tra questi *“può acquistare rilievo*

l'intervenuta modifica sostanziale della disciplina applicabile alla procedura concorsuale, rispetto a quella riferita alla graduatoria ancora efficace, con particolare riguardo al contenuto delle prove di esame e ai requisiti di partecipazione"; o anche la valutazione del "contenuto dello specifico profilo professionale per la cui copertura è indetto il nuovo concorso e delle eventuali distinzioni rispetto a quanto descritto nel bando relativo alla preesistente graduatoria".

Per approfondimenti si allega la sentenza del Consiglio di Stato, sezione VII, n. 3855 del 29 aprile 2024.

FONTI

Consiglio di Stato, ARAN e Coordinamento nazionale dirigenza Cisl FP

DOCUMENTI

Sentenza Consiglio di Stato n. 3855 del 29 aprile 2024

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/06/Cons.-Stato-sez.-VIIo-29-aprile-2024-n.-3855-1.pdf>

EUROFOUND

Telework by region and the impact of COVID-19 pandemic: An occupational analysis

Il rapporto di Eurofound¹, denominato “*Telework by region and the impact of COVID-19 pandemic: An Occupational analysis*” esamina le dinamiche occupazionali regionali in Europa prima e durante la pandemia del COVID-19, concentrandosi nel periodo 2018-2022, nonché sulla successiva ripresa dalla crisi.

Prima che l’impatto economico del COVID-19 iniziasse a far sentire i suoi effetti, la ripresa del mercato del lavoro stava per raggiungere l’obiettivo del 75 % di forza lavoro occupata fissato dalla strategia dell’Unione europea per la crescita e l’occupazione. Le crisi precedenti hanno dimostrato che il mantenimento dell’interesse degli occupati per il mercato del lavoro e, ove possibile, il rafforzamento delle competenze sono aspetti importanti per assicurare una rapida ripresa.

Successivamente, secondo il rapporto, quasi il 90% delle regioni dell’Unione europea aveva superato, nel 2022, i livelli occupazionali pre-pandemia. Tuttavia, permangono significative differenze regionali nei tassi di occupazione e la crescita di questa è stata maggiore nelle regioni più densamente popolate.

La crescita dell’occupazione è stata costantemente più debole nei posti di lavoro a media retribuzione, soprattutto durante le recessioni, e più forte, in misura costante, nei posti di lavoro ben retribuiti. Ciò dipende in gran parte dalla loro specializzazione economica e, in particolare, dalla concentrazione di posti di lavoro nelle

attività con una elevata intensità delle “conoscenze” che possono essere svolti anche a distanza.

Il rapporto approfondisce pertanto, l’importanza del telelavoro, fornendo nuovi elementi sull’evoluzione geografica del telelavoro, sulle differenze nella struttura occupazionale regionale e sulla connettività Internet, oltre che illustrare le iniziative esistenti per sostenere il lavoro a distanza nelle aree rurali e stimolare il dinamismo e la diversità delle loro economie.

Nelle conclusioni l’analisi evidenzia una significativa crescita dell’utilizzo del lavoro a distanza in quasi tutte le regioni dell’Unione europea, rispetto al periodo pre-pandemia. Le regioni europee che avevano storicamente un basso utilizzo di questa modalità di lavoro (essenzialmente il Sud-est europeo ed i Baltici) hanno visto crescere in modo proporzionalmente maggiore l’utilizzo del telelavoro, ma esistono comunque differenze tra Stati membri e tra tipologie territoriali (città, paesi, periferie ed aree rurali).

Tra i principali risultati del rapporto si evidenziano i seguenti:

- nel 2022 la percentuale di lavoratori che utilizzavano il telelavoro, dopo l’eliminazione delle misure per la pandemia, è stata del 22,6%. Questo dato è leggermente inferiore rispetto al picco del 24,2% avutosi nel 2021, ma molto superiore a quello pre-Covid 19 che era nel 2019 del 14,0%. Il duraturo cambiamento nelle modalità lavorative porta ad una accettazione

1 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

ed integrazione del telelavoro nella cultura del lavoro.

- Come già evidenziato, nel periodo 2018-2022 la percentuale di lavoratori utilizzando il telelavoro è stata maggiore nei paesi del Nord Europa rispetto a quelli del Sud Europa e dei Paesi dell'Est Europa. Il telelavoro è stato utilizzato maggiormente nelle città (17,3% nel 2019 in media di lavoratori che lavoravano da casa), rispetto ai paesi ed alle periferie (12,9%) ed alle aree rurali (12,7%). Tra il 2019 ed il 2022 il telelavoro è aumentato ovunque ma più rapidamente nelle città rispetto alle periferie, paesi e aree rurali. Infatti le differenze fra le città ed il resto sono cresciute ulteriormente: nel 2022 la quota di utilizzo del telelavoro nelle città è stata del 28,3%, 19,4% nei paesi e periferie e 17,5% nelle aree rurali.
- La connessione internet è la chiave di volta tecnologica per l'utilizzo del telelavoro. Una debole connessione in alcune aree rurali può ostacolare le potenzialità del lavoro a distanza. Durante il periodo della pandemia le velocità della connessione internet sono aumentate in modo significativo, in parte sia per target stabiliti dall'Unione europea sia dagli investimenti che sono aumentati durante questo periodo. Sebbene le aree urbane, mediamente, godono ancora di connessioni internet più veloci rispetto ai piccoli centri, periferie ed alle aree rurali, nel 2022 invece si è verificato che la media delle velocità di connessione delle aree rurali è stata superiore a quelle che erano disponibili nel 2019 nelle aree urbane. Le velocità di connessione internet nelle aree rurali dell'Unione europea sono oggi sufficienti per supportare il telelavoro, sebbene esistano delle differenze a livello nazionale.
- Il telelavoro è sempre stato più utilizzato dai lavoratori autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti, anche nell'ambito della stessa attività, ciò che evidenzia sia ostacoli organizzativi che contrattuali per l'utilizzo di tale istituto. La differenza fra le due modalità occupazionali si è invece ridotta durante il periodo della pandemia (da circa 24 punti percentuali del 2019 a

circa il 18 punti del 2022), ciò che può significare il crescente riconoscimento dei benefici del telelavoro sia da parte dei dipendenti che dei datori di lavoro.

Per un esame più approfondito del rapporto si allega lo studio *"Telework by region and the impact of COVID-19 pandemic: An occupational analysis"*.

FORNITORE

Eurofound, Aran e Coordinamento nazionale dirigenti CISL FP

DOCUMENTI

Lo studio

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/06/Telework-by-region-Eurofound.pdf>

RICERCA FORUM PA

Il 57% dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani è altamente “esposto” all’impatto dell’IA

In occasione dell’ultima edizione di FORUM PA, che si è tenuta a Roma dal 21 al 23 maggio, è stata presentata la ricerca “*L’impatto dell’intelligenza artificiale sul pubblico impiego*”.

Dalla ricerca emerge come il 57% dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani sia altamente “esposto” all’impatto dell’IA, mentre per il 28% l’impatto sia moderato e per il 15% vi sia un’influenza minima o nulla. Tra coloro che sono altamente esposti, l’80% potrebbe integrare l’intelligenza artificiale nella propria attività lavorativa, traendone benefici: si tratta di circa 1,5 milioni di lavoratori con ruoli di leadership e gestione (ad es. dirigenti scolastici, responsabili strategici e leader di progetti innovativi, esperti tecnici e professionisti, prefetti, magistrati e direttori generali). Con un’adeguata formazione e un’organizzazione abilitante questi lavoratori possono operare in modo complementare con le nuove tecnologie. C’è invece un 12% che viene ritenuto a rischio concreto di sostituzione, ovvero

218mila dipendenti pubblici appartenenti alle professioni meno specializzate, che svolgono compiti che potrebbero essere facilmente svolti dall’intelligenza artificiale. L’8% (circa 154mila dipendenti, tra cui molte professioni del settore sanitario e diplomatico) è da collocare invece in una zona “ambigua” tra possibili sinergie e rischi di sostituzione.

FONTE

<https://www.forumpa.it/pa-digitale/ricerca-fpa-impatto-dellintelligenza-artificiale-sul-pubblico-impiego-il-57-dei-dipendenti-pubblici-e-altamente-esposto/>

DOCUMENTI

Link a cui è possibile scaricare la ricerca
<https://www.forumpa.it/whitepapers/fpa-data-insight-limpatto-dellintelligenza-artificiale-sul-pubblico-impiego/#hubspot-form>

CASSAZIONE

Il fondo va utilizzato anche per le indennità spettanti ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato

Nell'ordinanza 14781/2024 della Sezione Lavoro della Cassazione viene confermato l'orientamento della Corte secondo cui l'art. 26 del C.C.N.L. Area della Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie locali del 23 dicembre 1999 va interpretato nel senso che, nella determinazione del fondo in esso previsto, si deve tener conto delle posizioni dirigenziali effettivamente coperte all'interno dell'organico dell'ente e che lo stesso fondo deve essere utilizzato anche per le indennità spettanti ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato. In questo modo l'ordinanza dà continuità ad un orientamento, inaugurato da Cass. n. 9645/2012 e poi confermato da Cass. n. 13929/2022.

In particolare nell'ordinanza 14781/2024 la Cassazione evidenzia che tale orientamento si armonizza con altro principio, egualmente consolidato, secondo cui non si ravvisano ragioni per non estendere la disciplina normativa e contrattuale compatibile con la natura a termine dell'incarico, e ciò in quanto al rapporto di lavoro dei dirigenti assunti dagli enti locali con contratto a tempo determinato non possono non applicarsi - in forza del richiamo di cui all'art. 110 del testo unico degli enti locali e tenuto conto del divieto di trattamento differenziato del lavoratore a termine che non sia giustificato da obbiettive ragioni, di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato con la direttiva 28 giugno 1999/70/CE - le garanzie previste, in favore dei dirigenti a tempo indetermi-

nato, dalla contrattazione collettiva e dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Cass. Sez. Lavoro Sentenza n. 5516 del 19/03/2015).

FONTE

Wolters Kluwer – One legale, Aran

<https://www.aranagenzia.it/documenti-di-interesse/sezione-giuridica/corte-di-cassazione/14903-sezione-lavoro-ordinanza-147812024-impiego-pubblico--funzioni-locali--dirigenza--art-26-ccnl-area-dirigenza-ccnl-funzioni-locali-.html>

DOCUMENTI

Ordinanza 14781/2024 Sezione Lavoro - Cassazione

<https://www.aranagenzia.it/attachments/article/14903/cass-civ-sez-lavoro-ord-14781-data-ud-17-04-2024-27-05-2.pdf>

ANAC-SNA

Accordo per azioni formative comuni in materia di prevenzione della corruzione

Il 6 giugno scorso è stato siglato un accordo quadro di collaborazione tra Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e Scuola nazionale dell'Amministrazione (Sna) per lo svolgimento di attività di formazione specialistica nelle materie di prevenzione della corruzione, trasparenza e contratti pubblici, finalizzata a garantire l'aggiornamento e l'ampliamento delle competenze attraverso la realizzazione di percorsi e programmi didattici, l'organizzazione di seminari, tavole rotonde, corsi e attività di ricerca. Nell'accordo viene ribadito che la formazione del personale pubblico costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa, per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese e per l'affermazione della cultura della legalità.

FONTE

[https://www.anticorruzione.it/-/news.06.06.24.
accordo.anac.sna](https://www.anticorruzione.it/-/news.06.06.24.accordo.anac.sna)

DOCUMENTI**L'Accordo quadro**

[https://www.anticorruzione.it/-/accordo-qua-
dro-anac-sna-6-maggio-2024](https://www.anticorruzione.it/-/accordo-quadro-anac-sna-6-maggio-2024)

DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

Avviati i programmi *'Tirocini InPA'* e *'Dottorati InPA'*

Il Dipartimento della funzione pubblica ha dato il via a due programmi: *'Tirocini InPA'* e *'Dottorati InPA'*. Nella prima fase questi due programmi saranno attivati da dieci amministrazioni pilota che, in collaborazione con una o più università, predisporranno progetti di formazione e di lavoro: si tratta di Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministero dell'economia e delle finanze, ISTAT, Agenzia delle entrate, INAIL, Regione Emilia-Romagna, Regione Liguria, Regione Marche, Regione Puglia e Regione Toscana.

'Tirocini InPA' si rivolge a studenti universitari iscritti alle lauree magistrali, oppure ad anni successivi al terzo delle lauree magistrali a ciclo unico, di età inferiore ai 28 anni e con determinati requisiti di media voto e crediti formativi. L'obiettivo del programma è quello di avviare 300 tirocini curriculari. I tirocini, da svolgersi presso le pubbliche amministrazioni e connessi con la stesura della tesi di laurea magistrale, avranno una durata di 6 mesi e per il loro svolgimento tirocinio sarà riconosciuta una indennità di 600 euro mensili. La conclusione positiva del percorso formativo porterà all'attribuzione di crediti formativi e potrà essere oggetto di valutazione

nei concorsi indetti dall'amministrazione presso cui il tirocinio è stato effettuato.

'Dottorati InPA' consiste invece nell'attivazione di 20 contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, della durata di 3 anni, mirati al conseguimento del dottorato di ricerca in materie di competenza delle amministrazioni pubbliche. In questo caso il programma si rivolge a studenti con età non superiore a 29 anni, che abbiano conseguito una laurea magistrale o titolo equipollente con votazione non inferiore a 105/110 ed abbiano superato le prove di ammissione al corso di dottorato. È prevista una retribuzione di 30.000 euro lordi annui. La conclusione con esito positivo può costituire anche in questo caso oggetto di valutazione nell'ambito dei concorsi indetti dall'amministrazione presso la quale il dottorato è stato svolto.

FONTI

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/13-06-2024/formazione-e-lavoro-giovani-nella-pa>

GARANTE PRIVACY

Le indicazioni per difendere i dati personali dal “web scraping”

Il Garante privacy ha pubblicato con il Provvedimento del 20 maggio 2024 (Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 132 del 7 giugno 2024) le indicazioni per difendere i dati personali - pubblicati online da soggetti pubblici e privati in qualità di titolari del trattamento - dal “web scraping”, ovvero la raccolta indiscriminata di dati personali su internet, effettuata da terzi al fine di addestrare i modelli di Intelligenza artificiale generativa (IAG). In sostanza, attraverso questo documento, il Garante fornisce a quanti pubblicano online dati personali in qualità di titolari del trattamento alcune prime indicazioni rispetto all’esigenza di effettuare valutazioni relativamente alla necessità di adottare accorgimenti finalizzati a impedire o ostacolare il web scraping. Ad esempio, tra le possibili misure da adottare suggerite dal Garante (non obbligatorie ma che i titolari del trattamento dovranno valutare se attuare) vengono indicate la creazione di aree riservate, l’inserimento di clausole anti-scraping nei termini di servizio dei siti ed il monitoraggio del traffico verso le pagine web per individuare eventuali flussi anomali di dati.

FONTE

<https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10019984>

DOCUMENTI

Provvedimento del 20 maggio 2024
pubblicato in GU Serie Generale n. 132
del 7 giugno 2024

<https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10020316>

IFEL

Online la quinta edizione del volume “Personale comunale e formazione: competenze e scenari”

È online il volume IFEL *“Personale comunale e formazione: competenze e scenari. Quinta edizione 2024”*. La prima parte del Rapporto è dedicata alle caratteristiche del personale comunale in servizio, a partire dai dati del Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato-I-GOP. In particolare, ci sono focus sulle aree operative di appartenenza e sulle spese sostenute dai comuni per la formazione dei dipendenti. La seconda parte del Rapporto, dedicata alle nuove prospettive di sviluppo per la formazione nelle amministrazioni comunali, comprende invece tre focus dedicati alla cura delle persone all'interno delle amministrazioni. Nel primo si parla dell'impatto della Programmazione Integrata (D. Lgs 80/2021) sulle Amministrazioni territoriali. Nel secondo saggio, vengono illustrate le principali misure dirette, negli ultimi anni, a rafforzare le dotazioni organiche delle Amministrazioni Comunali e ad accrescerne la capacità, con particolare attenzione ai fondi della coesione e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Infine il terzo focus approfondisce le nuove modalità di reclutamento per favorire l'inserimento dei giovani nella Pa, avviate nel corso del 2023.

FONTE

<https://www.fondazioneifel.it/ifelinforma-news/item/11686-personale-comunale-e-formazione-competenze-e-scenari-online-la-quinta-edizione-del-rapporto>

DOCUMENTI

Il volume

<https://www.fondazioneifel.it/documenti-e-pubblicazioni/item/download/60204d029fe4b81557526bb758cfc6599594>