

Newsletter



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



3

Marzo
2024

In questo numero parliamo di

marzo
2024

-
1. L'ARTICOLO
NUOVI LAVORI. PROFESSIONE INFLUENCER TRA TECNOLOGIA, SOCIAL E IA

 2. LA RICERCA
INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA PA? I DIPENDENTI PUBBLICI NON LA TEMONO

 3. TAR SICILIA
SULLE CONTROVERSIE IN MATERIA DI SELEZIONE PER INCARICHI A CONTRATTO SI PRONUNCIA IL GIUDICE ORDINARIO

 4. CASSAZIONE CIVILE
ORDINANZA 3990/2024 - LA MANCATA ISTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO GIUSTIFICA IL RISARCIMENTO DEL DANNO PER PERDITA DI CHANCES

 5. FORMAZIONE/1
INTESA IFEL - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA PER NUOVI PERCORSI FORMATIVI SU SYLLABUS

 6. FORMAZIONE/2
IL FASCICOLO FORMATIVO DEL DIPENDENTE ORA È SU SYLLABUS

 7. QUADERNO OPERATIVO
RECLUTAMENTO DI GIOVANI NEGLI ENTI LOCALI: DA ANCI LE "ISTRUZIONI PER L'USO"

 8. ISTAT
I COMUNI, TRA VINCOLI STRUTTURALI E OPPORTUNITÀ DEL PNRR. ECCO L'INDICATORE SINTETICO DI "FUNZIONALITÀ ORGANIZZATIVA"

 9. ANAC
INOPPORTUNO ATTRIBUIRE LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE A UN DIRIGENTE RINVIATO A GIUDIZIO PER CONCUSSIONE

L'ARTICOLO

Nuovi lavori. Professione influencer tra tecnologia, social e IA

di **Stefano Olivieri Pennesi**

Proviamo, con le riflessioni che seguiranno, ad introdurre ed accompagnare il lettore per provare a tratteggiare la conoscenza delle più recenti professionalità che si stanno proponendo e affacciando sul nuovo mercato del lavoro, così fortemente influenzato dalle attuali dinamiche ed evoluzioni tecnologiche presenti in questo inizio di millennio.

Iniziamo col dire che, in maniera che potremmo definire opprimente, si sta quotidianamente discutendo di un nuovo attore, da molti considerato “imprescindibile” nell’evoluzione dell’economia globale e per la conseguente trasformazione del mercato del lavoro ossia, l’Intelligenza artificiale – IA.

Un’intelligenza artificiale “affidabile” può certamente portare molteplici benefici, in particolare per i processi produttivi e quindi per le ovvie ricadute economiche, incoraggiando, logicamente, le imprese e i governi a svilupparle. Ma questo può causare un conseguente prosciugamento del bacino di occupazione di uomini e donne impegnati negli attuali variegati ambiti lavorativi, iniziando da quelli maggiormente creativi e concettuali?

Contribuire a trovare soluzioni a molti dei problemi della società moderna, con un impiego più massivo della IA, non significa non cagionarne di altri e diversi. Per questo bisognerebbe collettivamente premurarsi, assicurando in primis, che la tecnologia, in senso ampio, sia affidabile, garantendone sempre la “sicurezza” materiale, etica, morale, sostenendo i diritti fondamentali delle persone e delle imprese. Ma più semplicemente che i sistemi di IA, utilizzati ora e in futuro, siano protetti, trasparenti, etici, imparziali e

soprattutto sotto il “reale controllo umano”, al servizio dei diritti e valori fondamentali.

Rivolgiamo l’attenzione alla opportunità e ai rischi per il sistema produttivo italiano. L’IA deve essere mirata a garantire uno sviluppo equilibrato e responsabile della stessa, e anche a prevenire gli eventuali rischi associati all’utilizzo speculativo delle potenzialità della IA nel mondo del lavoro, dell’impresa e della società civile, più in generale. Non meno importante è definire alcune limitazioni all’utilizzo, di tali sistemi, in base al possibile alto rischio sociale collegato agli ambiti lavorativi.

Impiegare l’IA sul posto di lavoro, consapevoli di sterilizzarne l’uso per finalità quali licenziamenti collettivi o forme di disciplina e di sanzione, per i lavoratori, innescando potenziali effetti negativi e delle ripercussioni nefaste, in generale, sul mondo del lavoro.

Bisogna partire dalla consapevolezza che, da un certo punto di vista, questi sistemi già sono, e diventeranno sempre di più, parte integrante e fondante di quelle che sono le nostre attività quotidiane, non soltanto, quindi, nel mondo del lavoro, ma anche di tutte quelle che sono le relazioni sociali.

È possibile dimostrare che queste tecnologie sono estremamente fragili e manipolabili, per quanto si senta spesso parlare di IA come di una innovazione epocale?

Certamente il problema immanente è che, a parte i ragionamenti declinati ad effetti limitati e immediati, si possa sviluppare un “rischio esistenziale”, cioè che l’IA, a un certo punto, possa prendere il sopravvento e cancellare o anche inibire le espressioni naturali del genere umano.

Questo, partendo dall'assunto che l'IA è l'abilità di una macchina di mostrare capacità umane quali il ragionamento, l'apprendimento o la creatività, che le permettono di capire il proprio ambiente, adattare il proprio comportamento agli effetti delle informazioni conferite e delle azioni precedenti e quindi, di lavorare in relativa autonomia.

A mero esempio citiamo i modelli di generazione del testo, realizzati da ChatGPT, ossia un software programmato per sostenere una conversazione scritta e rispondere a qualsiasi tipo di domanda. Più semplicemente attivare la capacità che l'IA ha di completare/assecondare rapidamente un "prompt" ossia una sollecitazione, nel fornire celermente una risposta a una determinata domanda, ma può anche sembrare uno sviluppo, un miglioramento rispetto a quello che c'è scritto nel prompt che viene sottoposto al sistema. Ciò vuol dire che io parto da un testo e lo miglio-ro mantenendo lo scopo finale della comunicazione che è quello di rivolgermi ad esempio ad altri esseri umani.

Vorrei a questo punto fare qualche considerazione di scenario. La prima è rispetto alla questione essenziale delle attività produttive ed economiche, a livello Paese, andando incontro a quello che è stato definito un "inverno demografico".

Sappiamo da alcuni studi economico-attuariali che da qui al 2040, andremo a perdere circa 3,7 milioni di lavoratori, causa pensionamento e che, molto probabilmente, non saranno rimpiazzati da altrettanti giovani da assorbire nel mondo del lavoro. Quindi, evidentemente, un pensiero che dobbiamo fare sulla IA è che se, come promette, efficiente i processi industriali allora è certamente una tecnologia che dobbiamo sviluppare e mantenere in casa, per poter compensare effettivamente questa carenza di manodopera.

Al contempo, però, subiremo un declino di forza lavoro umana e conseguente sostituzione nelle mansioni. È quindi necessario evitare rischi di manipolazione abusiva della tecnologia a fini utilitaristici e speculativi, di mero profitto.

Si deve, pertanto, valutare se alla fine il saldo

nelle proiezioni del mercato del lavoro futuro vedrà una maggiore occupazione, data da un PIL accresciuto per effetto dell'IA, oppure se l'IA sostituirà, inevitabilmente, certe professioni e mestieri.

Non è un caso che a far parte di pool di esperti di IA vi sia anche lo studioso di bioetica ma al contempo sacerdote cattolico, don Paolo Benanti. Lo stesso è stato nominato nuovo presidente della commissione sull'intelligenza artificiale per l'informazione, un organo istituito un paio di mesi fa dal dipartimento per l'informazione e l'editoria del Governo italiano, per discutere ed esaminare le implicazioni della cosiddetta IA sul giornalismo e sull'editoria in generale. Già nel 2017 era stato incluso in un comitato sulla IA dell'Agenzia per l'Italia digitale,

Don Benanti si occupa di bioetica, neuroetica oltre che di IA ed etica delle tecnologie, da molti anni, faceva già parte della commissione e da ottobre è anche uno dei 39 membri del "New Artificial Intelligence Advisory Board", un comitato che si occupa di IA istituito dall'ONU.

In Italia esiste anche una ulteriore commissione presso la Presidenza del Consiglio dei ministri costituita per orientare sulla gestione delle nuove tecnologie legate all'IA. Lo presiede Gianluigi Greco, direttore del dipartimento di Matematica e Informatica all'Università della Calabria, e peraltro ne fa parte lo stesso Benanti.

Stiamo anche assistendo ad iniziative messe in campo per studiare le ripercussioni dell'uso di "sistemi intelligenti" che simulano e riproducono capacità e comportamenti tipici del pensiero e dell'azione umana, per governare al meglio la transizione digitale e tecnologica in atto.

Il nostro Parlamento, ricordiamo, ha attivato una indagine conoscitiva su opportunità e rischi per il sistema produttivo italiano, promuovendo progetti di legge da esaminare alla Camera e al Senato per mezzo di una commissione denominata "algoritmi", incaricata proprio di studiare le ripercussioni dell'uso di sistemi intelligenti che simulano e riproducono capacità e comportamenti tipici per pensiero e dell'azione umana. Non solo in Italia, ma anche su scala mondiale

si tenta di regolamentare l'IA alla luce dei rischi e delle opportunità per l'umanità.

Ecco una nuova professione: l'Influencer evoluzione dell'opinion leader

Una professionalità completamente nuova sta prendendo forma e si sta sviluppando anche grazie all'aumento della diffusione e dell'importanza delle piattaforme social (network come: X, Facebook, TikTok, YouTube, Instagram, LinkedIn, WeChat, Telegram, Pinterest) nella vita di tutti i giorni, anche per la capacità di condizionare i consumi e bisogni degli utenti. Parliamo dell'Influencer.

È anche un fatto che con l'affermarsi dell'uso massivo di Internet e del Web, il termine influencer ha cominciato ad essere impiegato con una diversa accezione, per indicare colui che, avendo un ampio seguito di pubblico, è in grado di raggiungere un numero potenzialmente molto elevato di persone, con cui interfacciarsi continuamente.

E grazie al ruolo determinante che gli influencer svolgono all'interno dei fenomeni comunicativi, che essi vengono sempre più spesso contattati dalle Aziende, Enti, Amministrazioni pubbliche, per pubblicizzare prodotti o brand o magari, appunto, promuovere campagne informative e sociali.

Gli Influencers sono anche blogger, videomaker, fotografi, content creators, YouTubers, Instagrammers, che postano, con regolarità, diversi contenuti (non necessariamente di qualità) sui loro canali di riferimento.

Il web influencer può essere considerato un lavoro? chi lavora nel digital marketing, a ragione, si identifica in tale ruolo professionale. Per me la risposta è certamente sì. Conseguentemente il blog è divenuto, di fatto, un ambiente di lavoro seppur dematerializzato o più rigorosamente virtuale.

Con l'esperienza nel mondo del web marketing, il "web influencer", in concreto, trasforma/

manipola, per così dire, in inchiostro digitale ed immagine, lo strumento tecnologico, favorendo l'incremento dei ricavi e conseguenti benefici economici, per le aziende che a lui si rivolgono, riuscendo, pertanto, a raggiungere numeri consistenti di potenziali consumatori.

La professionalità di un lavoro nuovo. Con le pubblicazioni di post, immagini, filmati, si innescano reazioni nelle vaste platee dei social. Tutto si basa evidentemente sulla fiducia. Ma ci sono tante campagne di influencer marketing che dimostrano un aspetto importante: il pubblico si fida delle persone che trasmettono messaggi anche di tipo commerciale. Il web influencer, quindi, diventa lavoro nel momento in cui fattura per erogare servizi.

Lavoratori delle piattaforme

Non solo rider, sulle piattaforme ci sono sempre più professionisti. Lavorano nell'oscurità, resi spesso invisibili dal "grande fratello" incarnato dalle piattaforme. Così almeno si sentono e vengono percepiti, dal mondo esterno, tali lavoratori del nuovo millennio.

Un universo eterogeneo che lavora tramite il web: a volte senza uscire mai dal virtuale, a volte interfacciandosi con i clienti. La "tutela" di questi lavoratori è un tema scottante: nel nostro Paese si è ancora all'anno zero, alcuni Paesi hanno legiferato, mentre la Ue si prepara a varare una sua direttiva. "La tutela dei lavoratori di piattaforma" è stato inserito nel panel della giornata conclusiva del terzo forum sul Futuro della democrazia, organizzato da Fondazione Feltrinelli lo scorso mese di dicembre 2023

Il punto di partenza è che la digitalizzazione dell'economia sta trasformando il mondo del lavoro, con relazioni contrattuali "precarie e non tutelate". C'è una grande eterogeneità sia nell'autopercezione, sia nei bisogni che nelle rivendicazioni.

Negli ultimi anni, oltre ad avere le figure canoniche di lavoratori delle piattaforme, come: rider, driver, trader online, influencer, si osserva uno

spostamento di professionisti che lavorano solo o anche on-line: sono psicologi, insegnanti di lingue, come pure avvocati che forniscono prestazioni e consulenze, commercialisti, architetti, trainers, ecc.

Si stima che siano circa 12 milioni in Europa le persone che hanno un introito economico dalle piattaforme, e quasi 2 milioni solo in Italia, con un guadagno medio di circa 300€.

Ci sono poi i “tasker” dei veri e propri lavoratori autonomi ovvero lavoratori da tastiera (ma non solo) che svolgono minute attività on-line, ma anche propriamente manuali. Amazon come Ikea hanno creato dei rami aziendali dove si offrono e cercano queste attività basiche, per le quali non servono specifiche competenze.

Il lavoro su piattaforma, di fatto, è un lavoro di fascia inferiore. Quando un lavoratore, ad esempio un insegnante o un interprete, si colloca sul web, perde le tutele che aveva con i rapporti di lavoro subordinato, aggiungendo l'onere delle commissioni dovute alle piattaforme nella misura di circa il 10%

Tra gli aspetti critici l'uso di algoritmi, che assegnano un punteggio a ciascun lavoratore, e l'influenza indiretta, che riguarda in particolare il settore della logistica dei colossi di e-commerce, con tutti i lavoratori dell'indotto.

L'intelligenza artificiale e le regole del lavoro per i giovani

Le prime avvisaglie dell'interferenza dell'intelligenza artificiale, sull'occupazione, si stanno facendo strada. Apprendiamo che ad esempio come Google e Amazon stanno avviandosi nella scelta di un calo degli occupati motivandolo con una ristrutturazione del business che richiederebbe una contrazione della forza lavoro.

Il tumultuoso approccio dell'IA rischia di escludere, dall'offerta di lavoro, proprio le fasce dei giovani under 30 che, negli intenti, avrebbero dovuto rappresentare il naturale ricambio generazionale. Ritenere, però, che l'IA sia gene-

ricamente da pensarsi nemica dell'occupazione, potrebbe rappresentare un errore grave.

Il problema è tuttavia quello di limitarne l'introduzione in ogni campo e settore, perché in alcuni settori, quali per esempio la ricerca scientifica, piuttosto che nelle attività amministrativo-contabili, gli effetti positivi saranno rilevanti per la salute e il sapere scientifico, come per la qualità della vita e il tempo di lavoro.

Essenziale che il sistema imprenditoriale sia coinvolto nella regolamentazione dell'utilizzo IA, così da dare attuazione a indirizzi che riguardano la vita e il futuro delle imprese e quindi, della stessa sorte del nostro sistema economico complessivo.

DOCUMENTI

Articolo completo

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/03/articolo.pdf>

LA RICERCA

Intelligenza artificiale nella PA? I dipendenti pubblici non la temono

Quasi 9 lavoratori della PA su 10 hanno usato almeno uno strumento basato sull'AI e la gran parte l'ha trovata utile. È quanto emerge dalla ricerca "Intelligenza artificiale e PA: l'opinione dei dipendenti pubblici", realizzata da FPA in collaborazione con Microsoft Italia e presentata al primo FORUM ITAL(IA), evento dedicato all'adozione dell'IA nel settore pubblico.

La ricerca rileva che l'85% dei dipendenti pubblici italiani ha già utilizzato un qualche strumento basato sull'intelligenza artificiale: oltre la metà lo ha fatto sia per uso personale che professionale, il 13% solo per lavoro. L'intelligenza artificiale è da ritenersi utile per la maggioranza dei lavoratori della PA (molto o abbastanza per il 77%, poco o per nulla solo per il 6%). Se i giudizi sull'AI sono complessivamente positivi, quelli dei dirigenti o di chi ricopre ruoli direttivi si rivelano leggermente migliori rispetto a quelli dei non dirigenti o con ruoli non direttivi.

Dall'analisi emerge anche che coloro che non hanno mai utilizzato strumenti di AI non lo hanno fatto prevalentemente perché sono mancate occasioni per farlo (78%), mentre risultano marginali i casi di chi esprime pregiudizi negativi: il 14% teme rischi per la privacy e la sicurezza, il 12% preferisce le soluzioni tradizionali. Le applicazioni di AI che vengono considerate più utili per la Pubblica Amministrazione sono quelle relative all'automatizzazione di procedure e compiti ripetitivi (74%), ma anche quelle che permettono di personalizzare e efficientare i servizi agli utenti (47%) e quelle di assistenza virtuale per fornire informazioni ai cittadini (42%). Secondo i lavoratori della PA italiana l'AI può accrescere la produttività individuale (è molto o abbastanza d'accordo il 60% degli intervistati), migliorare la qualità del lavoro (59%), sviluppare la creatività

(50%), accrescere le competenze (50%). Anche le preoccupazioni sulle conseguenze dell'AI sembrano essere limitate: solo l'8% teme di perdere il posto di lavoro. Il 18% si dichiara abbastanza/molto preoccupato di perdere relazionalità e empatia, il 15% teme di non avere le competenze adeguate a gestire il nuovo compito, mentre il 10% ritiene che l'AI possa svilire la propria mansione lavorativa.

FONTE

<https://www.forumpa.it/pa-digitale/intelligenza-artificiale-entra-nella-pa-e-utile-per-il-77-dei-dipendenti-pubblici-solo-l8-te-me-di-perdere-il-lavoro/>

TAR SICILIA

Sulle controversie in materia di selezione per incarichi a contratto si pronuncia il giudice ordinario

Attorno alla sentenza n. 981 del 13 marzo 2024 il Tar Sicilia, sezione IV, si è pronunciato sulle controversie in materia di selezioni per incarichi a contratto, confermando che queste ultime – non avendo i requisiti dei concorsi pubblici – non afferiscono alla giurisdizione amministrativa, ma a quella del giudice ordinario.

“La giurisprudenza è consolidata, in linea di principio, nell’affermare che la controversia in materia di selezione per il conferimento di incarichi di natura direttiva a tempo determinato ai sensi dell’art. 110 del t.u.e.l. è devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario, difettando tale procedura dei requisiti del concorso e connotandosi, per contro, per il carattere fiduciario della scelta, seppure motivata, da parte del Sindaco, nell’ambito di un elenco di soggetti ritenuti idonei sulla base dei requisiti di professionalità indicati nell’avviso – ricorda la sentenza del Tar Sicilia -. Tale modalità selettiva si distingue dal concorso pubblico per le assunzioni ai pubblici impieghi, le cui controversie sono invece riservate, ai sensi dell’art. 63 del d.lgs. n. 165 del 2001, alla cognizione del giudice amministrativo”.

In particolare, è stato osservato che rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario le controversie per il conferimento di incarichi di natura direttiva *“avendo l’art. 63 del D.Lgs. n. 165 del 2011, espressamente attribuito alla giurisdizione del giudice ordinario anche le controversie in tema di conferimento e revoca di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni”*, dovendosi considerare tali atti *“come mere determinazioni negoziali e non più atti di alta amministrazione, venendo in tal caso in*

considerazione come atti di gestione del rapporto di lavoro rispetto ai quali l’amministrazione stessa opera con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro”.

Inoltre, il Tar Sicilia ha osservato che la distinzione tra concorso pubblico e selezione pubblica è stata ampiamente chiarita anche recentemente dal Consiglio di Stato: è stato ribadito che la procedura selettiva prevista dall’art.110 del D.Lgs. n. 165 del 2001 *“non consiste in una selezione comparativa di candidati svolta sulla base dei titoli o prove finalizzate a saggiarne il grado di preparazione e capacità, da valutare (gli uni e le altre) attraverso criteri predeterminati, attraverso una valutazione poi espressa in una graduatoria finale recante i giudizi attribuiti a tutti i concorrenti ammessi, essendo piuttosto finalizzata ad accertare tra coloro che hanno presentato domanda quale sia il profilo professionale maggiormente rispondente alle esigenze di copertura dall’esterno dell’incarico dirigenziale”.* Il Tar Sicilia ha affermato quindi che queste conclusioni possono essere adattate anche al caso in questione, dato che il procedimento selettivo contestato è stato indetto ai sensi dell’art. 110, primo comma del TUEL.

DOCUMENTI

Tar Sicilia - Sentenza 981/2024

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/03/Tar-Sicilia-Palermo-sezione-IV-nella-sentenza-del-13-marzo-2024-n.-981-2.pdf>

CASSAZIONE CIVILE

Ordinanza 3990/2024 - La mancata istituzione del fondo per la retribuzione di risultato giustifica il risarcimento del danno per perdita di chances

La contrattazione collettiva pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di istituire ed utilizzare il relativo fondo per l'erogazione della retribuzione di risultato disponendo nelle tempistiche previste tutti gli adempimenti necessari per consentire ai lavoratori dirigenti di percepire la retribuzione in parola.

La pronuncia in oggetto, ribadita in Corte d'Appello e in Cassazione civile, ripercorre la vicenda legale intercorsa tra ASP Cosenza e i suoi dirigenti sanitari medici e non medici, i quali avevano convenuto in giudizio l'azienda provinciale chiedendone la condanna generica al risarcimento dei danni cagionati da inadempimento contrattuale, consistito nell'omessa istituzione e attivazione del fondo da destinare alla retribuzione di risultato. Sebbene l'ordinanza riguardi i dirigenti dell'area della Sanità, fornisce spunti importanti per tutte le aree e i comparti del pubblico impiego, essendo i principi di gestione dei fondi per la remunerazione del trattamento accessorio norme di principio comune sia al personale dirigente che al personale non dirigente.

Viene, infatti, sancito che la mancata attivazione delle procedure prodromiche al riconoscimento della retribuzione di risultato giustifica l'azione di risarcimento del danno da perdita di chances, con prescrizione decennale. Diversamente, qualora dette procedure siano state attivate ed il fondo sia stato costituito, la non corretta quantificazione incide sulla pretesa retributiva, e come tale deve essere fatta valere. Nel primo caso la

prescrizione del credito è decennale, nel secondo caso il credito si prescrive dopo cinque anni. La sentenza viene pertanto cassata e rinviata presso la Corte territoriale d'Appello in diversa composizione al fine di riformularla. Al di là dell'esito della vicenda, è importante ricordare dunque che il dirigente lavoratore non può subire un danno economico a causa dell'imperizia del datore di lavoro, essendovi un obbligo contrattuale evidente per la costituzione del fondo per l'erogazione della retribuzione di risultato, con specifiche risorse da allocare a ciascuna voce economica. Pertanto, i diritti del dirigente derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale non possono essere derogati.

DOCUMENTI

Cassazione civile Sezione lavoro Ordinanza 3990/2024

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2024/03/cass-civ-sez-lavoro-ord-3990_da-ta-ud-11-01-2024-13-02-2.pdf

FORMAZIONE/1

Intesa IFEL - Dipartimento della Funzione Pubblica per nuovi percorsi formativi su Syllabus

L'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno siglato un'intesa che punta a migliorare le competenze del personale pubblico. L'accordo mira a promuovere la formazione e lo sviluppo del capitale umano mediante l'elaborazione di nuovi prodotti formativi per ampliare il catalogo dell'offerta formativa presente sulla piattaforma Syllabus. L'intesa, firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Presidente dell'IFEL, prevede inoltre la sperimentazione di nuove forme di condivisione e il rafforzamento delle conoscenze e competenze del personale comunale, anche attraverso la mobilità dei dipendenti. L'obiettivo è anche quello di progettare e implementare soluzioni innovative per sviluppare professionalità a supporto della realizzazione di progetti particolarmente complessi (finanziati dal PNRR e da altre fonti) anche nell'ottica di fronteggiare le carenze di personale e di competenze degli enti locali.

FONTI

<https://www.fondazioneifel.it/ifelinforma-news/item/11634-formazione-ifel-sigla-protocollo-di-intesa-con-il-dipartimento-della-funzione-pubblica-sulla-piattaforma-syllabus>

DOCUMENTI

**Protocollo intesa IFEL
Dipartimento della Funzione Pubblica**

https://www.fondazioneifel.it/ifelinforma-news/item/download/6000_9bfdc778a664ceda-157ce9943fdf4e34

FORMAZIONE/2

Il Fascicolo formativo del dipendente ora è su Syllabus

Sulla piattaforma Syllabus è ora presente il Fascicolo formativo del dipendente, una sezione che contiene i dati relativi alla formazione svolta sulla piattaforma, riportando in tempo reale i risultati di apprendimento conseguiti e le competenze sviluppate.

La sezione fornisce un riepilogo degli avanzamenti in termini di crescita delle competenze acquisite nelle diverse aree tematiche previste dal catalogo formativo. Viene anche fornita una visione aggregata sui test di verifica delle competenze svolti in piattaforma.

Infine, la sezione offre anche la possibilità di verificare il tempo impiegato nelle attività di formazione, anche ai fini del raggiungimento dell'obiettivo formativo indicato nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 (almeno tre giorni di formazione/anno).

FONTI

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/23-02-2024/su-syllabus-il-fascicolo-formativo-del-dipendente>

QUADERNO OPERATIVO

Reclutamento di giovani negli enti locali: da ANCI le “istruzioni per l’uso”

L’Associazione nazionale dei Comuni italiani ha pubblicato il Quaderno operativo numero 48, che approfondisce le misure per favorire il reclutamento di giovani negli enti locali. Il Quaderno vuol essere una guida per gli operatori degli enti locali intenzionati ad intraprendere un percorso di reclutamento di giovani nei Comuni, nelle Unioni di Comuni e nelle Città Metropolitane, a seguito della norma del DL 44/2023 (convertito in legge n.74/2023) e del decreto attuativo del 21 dicembre 2023, che hanno delineato un nuovo sistema di reclutamento di giovani nella Pa, attraverso convenzionamenti con le Università del territorio.

Come si legge nel Quaderno ANCI “L’art.3-ter del D.L.44/23 inserisce una nuova possibilità di reclutamento del personale: i candidati possono non essere valutati esclusivamente su di un lungo elenco di materie (specifiche e trasversali) inserite di solito nei bandi di concorso, ma viceversa è possibile selezionare i candidati per le conoscenze specifiche possedute ed acquisite nel percorso universitario e di cui l’Amministrazione ha necessità, prevedendo un periodo di formazione per l’acquisizione di capacità e di competenze trasversali normative ed operative mediante una formazione on the job. Pertanto al fine di accelerare, innovare e semplificare l’attività amministrativa anche per l’attuazione dei progetti PNRR, le amministrazioni di cui all’art.1, c.2 del D.Lgs.165/2001 potranno, fino al 31 dicembre 2026, assumere a tempo determinato, nell’Area dei Funzionari, per la durata di massimo 36 mesi e su base territoriale:

- giovani laureati con contratto di apprendistato;
- studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratti di Formazione e Lavoro sele-

zionati mediante apposite convenzioni con le Università legalmente riconosciute.

I contratti di cui ai punti a) e b) sono trasformabili a tempo indeterminato dopo 36 mesi previa valutazione positiva del percorso formativo effettuato e, per gli studenti, previo conseguimento della Laurea”. Viene inoltre ricordato che “Le amministrazioni possono procedere alle assunzioni di giovani con contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro di cui all’art.3-ter del D.L. 44/2023, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili per la generalità delle Amministrazioni pubbliche, mentre per i Comuni, le loro Unioni, le Province e le Città Metropolitane, la percentuale di cui sopra è incrementata al 20% delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità (art. 28, c. 1, lett. b), n. 2-bis), del D.L.75/2023)”.

Le assunzioni di giovani a tempo determinato di cui all’art.3-ter del D.L. 44/2023 devono rientrare, proprio perché trasformabili in tempo indeterminato, nell’ambito delle assunzioni comprese nella programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Il Quaderno propone anche uno schema tipo per definire il modello di competenza del profilo da selezionare e una bozza di convenzione con l’Università.

FONTE

<https://www.anci.it/online-due-quaderni-operativi-su-contrattazione-integrativa-territoriale-e-reclutamento-di-giovani/>

DOCUMENTI

Quaderno ANCI n. 48

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/Quaderno-n.-48.pdf>

ISTAT

I Comuni, tra vincoli strutturali e opportunità del Pnrr. Ecco l'Indicatore sintetico di "Funzionalità Organizzativa"

Istat ha pubblicato un Focus sulla capacità dei Comuni italiani di dare realizzazione ai nuovi progetti del PNRR, nel contesto dei vincoli strutturali sia di tipo finanziario che di risorse umane.

Dal Focus Istat emerge che le Amministrazioni comunali presentano forti vincoli di risorse dovuti alle politiche di contenimento della spesa che si sono susseguite negli ultimi anni. Dal 2011 al 2021, viene stimata una perdita di circa 80mila unità di personale (-20%), maggiore nel Mezzogiorno (-24,3%) rispetto al Centro-nord (-17,8%). Le restrizioni sul turn-over e sull'accesso alla pensione hanno prodotto inoltre un notevole invecchiamento del personale. Nel 2021, solo l'1,9% ha meno di 30 anni (5,1% nelle altre Istituzioni Pubbliche) mentre oltre un quinto (21,4%) ne ha più di 60 (15,8% nelle altre IP).

L'Indicatore sintetico di "Funzionalità Organizzativa" dei Comuni (IFO-Comuni), diffuso per la prima volta dall'Istituto nazionale di statistica in questo Focus, mette in luce una riduzione dei livelli qualitativi (da un valore medio di 100 del 2011 si passa a 98,7 del 2021). Si registrano inoltre significative differenze tra le aree del Paese (Nord 106; Centro 98,5; Mezzogiorno 72,9). Viene evidenziata anche una bassa propensione all'innovazione organizzativa, in particolare sulla digitalizzazione (77% ha carenza di personale qualificato) e riguardo alla limitata diffusione del Bilancio sociale-ambientale (8,2%; mentre è del 27% nelle altre IP).

Al Sud, circa la metà dei Comuni si caratterizza per una "bassa funzionalità" organizzativa (49,4%; 18,9% nel Centro; 11,4% nel Nord). Un altro elemento rilevante messo in luce dall'Istat è che nei Comuni che presentano valori elevati di IFO si assiste a un miglioramento della soddisfazione e della fiducia dei cittadini.

FONTI

<https://www.istat.it/it/archivio/295131>

DOCUMENTI

Focus Istat

<https://www.istat.it/it/files//2024/03/Focus-Amministrazioni-comunali.pdf>

ANAC

Inopportuno attribuire la gestione delle risorse finanziarie a un dirigente rinviato a giudizio per concussione

Secondo l'Anac (Atto del Presidente del 28 febbraio 2024) è inopportuno attribuire la gestione delle risorse finanziarie di un Comune a un dirigente rinviato a giudizio per concussione per fatti commessi in un'altra amministrazione.

L'articolo 3 della legge n. 97/2001, scrive l'Anac *“non contempla l'ipotesi in cui il fatto penalmente rilevante sia stato commesso in un'amministrazione differente da quella presso la quale l'imputato risulta in servizio al momento dell'avvio del procedimento”*. Di conseguenza l'Autorità nazionale anticorruzione ritiene che esso non possa essere applicato nel caso in esame e che si debba invece procedere alla verifica dei presupposti per l'operatività della rotazione straordinaria. Quest'ultima – viene spiegato – è finalizzata ad evitare un pregiudizio all'immagine dell'ente che potrebbe derivare dalla permanenza nell'ufficio del dipendente indagato o imputato in un procedimento penale e si distingue dalla rotazione ordinaria, che rientra nel quadro degli strumenti organizzativi dell'Amministrazione ed è volta a garantire *“l'alternanza del personale nelle aree più esposte al rischio di fenomeni correttivi con l'obiettivo di neutralizzare il consolidamento nel tempo delle relazioni connesse alla posizione rivestita”*.

Nel caso in questione il dipendente è stato rinviato a giudizio per il reato di cui all'art. 317 c.p., commesso nelle funzioni di dirigente dell'Area finanziaria di altra amministrazione comunale. *“Poiché la fattispecie penale è espressamente richiamata dall'articolo 7 della legge n. 69/2015 – sostiene l'Autorità – si ritiene che il Comune di*

... omissis... sia obbligato ad adottare un provvedimento nell'ambito del quale debba valutare la condotta ascritta all'imputato, con particolare riguardo all'impatto che avrebbe l'incarico attualmente ricoperto (o da assegnare) al dirigente sull'immagine di imparzialità dell'ente”.

“Alla luce delle informazioni fornite – prosegue l'Autorità – è possibile ritenere inopportuna l'attribuzione della responsabilità di processi attinenti alla gestione delle risorse finanziarie. Spetta, in ogni caso, al Comune valutare se il conferimento di altri incarichi dirigenziali possa arrecare pregiudizio all'amministrazione nei termini innanzi descritti”.

L'ANAC ricorda infine che *“qualora non sia possibile destinare il dirigente ad altro ruolo in ragione della qualifica rivestita o per obiettivi motivi organizzativi, in analogia con quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 97/2001, lo stesso è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento”*.

FONTE

<https://www.anticorruzione.it/-/news.18.03.24.atto.28.02.24>

DOCUMENTI

Atto del Presidente Anac del 28 febbraio 2024

<https://www.anticorruzione.it/-/atto-del-presidente-del-28-febbraio-2024-fasc.8122024>



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