

Newsletter



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



2

Febbraio
2025

In questo numero parliamo di

**Febbraio
2025**

1. CISL FP
ARMONIZZAZIONE DELL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DEI MINISTERI, INL E AGENZIA NAZIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E ADEGUAMENTO DEI FONDI PER IL PERSONALE DIRIGENTE
2. ILO
SOCIAL DIALOGUE REPORT 2024: PEAK-LEVEL SOCIAL DIALOGUE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT AND SOCIAL PROGRESS
3. ANAC
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, NUOVI SCHEMI DI PUBBLICAZIONE SU UTILIZZO RISORSE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLI SU ATTIVITÀ
4. ANAC
REGOLAMENTO SULL'ESERCIZIO DELLA FUNZIONE DI VIGILANZA E SANZIONATORIA IN MATERIA DI VIOLAZIONE DELL'ART. 53, COMMA 16-TER, D.LGS. 165/2001
5. DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA
VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE. PRINCIPI, OBIETTIVI E STRUMENTI
6. DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA
INDICAZIONI APPLICATIVE DEL RICORSO AL TRATTENIMENTO IN SERVIZIO DEL PERSONALE, DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE, DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
7. ARAN
WELFARE INTEGRATIVO A FAVORE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI E FINANZIAMENTO DALLE RISORSE DAL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI
8. LEXIKON DIRIGENZA
DIRITTO ALL'INCARICO DIRIGENZIALE E FIDUCIA TECNICA
9. QUADERNO ANCI
CODICE APPALTI, INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE ESTESI AI DIRIGENTI
10. FPA ANNUAL REPORT
INDAGINE BAROMETRO PA: PER GLI ITALIANI LA PA È UN DATORE DI LAVORO ATTRAENTE
11. AGID
NASCE LA COMMUNITY "PIANO TRIENNALE: CONFRONTI, STRUMENTI E AGGIORNAMENTI" RIVOLTA AGLI RTD
12. AGID
PUBBLICATO L'AGGIORNAMENTO 2025 DEL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELLA PA 2024 - 2026

CISL FP

Armonizzazione dell'indennità di amministrazione del personale dei Ministeri, INL e Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro e adeguamento dei fondi per il personale dirigente

Nota del *Segretario nazionale* **Angelo Marinelli**

Care amiche, cari amici,
È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DPCM 27 Dicembre 2024 che adegua, con un ritardo di un anno e mezzo, le indennità di amministrazione del personale non dirigenziale appartenente alle aree professionali dei Ministeri, dell'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché i fondi per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale delle medesime amministrazioni, negli importi annui lordo dipendente indicati nelle tabelle pubblicate, che vi trasmettiamo per opportuna conoscenza, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75. In particolare, la tabella 1 si riferisce all'adeguamento delle indennità di amministrazione del personale interessato dei diversi Ministeri, INL e Agenzia nazionale politiche attive del lavoro dal 1/01/2023 e la tabella 2 all'adeguamento (nei valori rideterminati) dell'indennità di amministrazione per il medesimo personale dal 1/01/2024. Le restanti tabelle si riferiscono all'adeguamento dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di livello generale e non.
Le misure previste dal DPCM consentono di dare

continuità al percorso di progressiva armonizzazione dell'indennità di amministrazione del personale interessato, avviato fin dal 2019 e rafforzano l'azione di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni dei dipendenti pubblici delle funzioni centrali, iniziato con la sottoscrizione del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2016 – 2018 dopo il lungo blocco contrattuale di 8 anni, continuato con quello relativo alla tornata contrattuale 2019-2021 e completato con la sottoscrizione del CCNL 2022 – 2024.

L'azione di perequazione dell'indennità di amministrazione per il personale non dirigente, l'adeguamento dei fondi per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente, e le misure di graduale superamento dei limiti ai trattamenti economici accessori, imposti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, rappresentano una risposta legislativa necessaria ed importante, che si aggiunge a quella messa in campo dai CCNL per l'adeguamento degli stipendi e dei trattamenti economici accessori. Un altro passo positivo che consente di tutelare concretamente il potere di acquisto delle retribuzioni dei dipendenti pubblici.
Ora vogliamo rinnovare in tempi brevi il CCNL

segue

del personale delle aree delle funzioni centrali (dirigenti e professionisti) 2022 – 2024 ed avviare il prima possibile i negoziati per il rinnovo del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2025-2027: per questo chiediamo al Ministro per la Pubblica amministrazione di adottare gli atti di indirizzo necessari.

Cari saluti

**Il Segretario Nazionale
Angelo Marinelli**

DOCUMENTI

NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Funzioni-centrali-armonizzazione-indennita-di-amministrazione-personale-dei-Ministeri-e-adequamento-Fondi-dirigenza.pdf>

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 DICEMBRE 2024

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/DPCM27-01-2024.pdf>

TABELLA 1

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Tabella1.pdf>

TABELLA 2

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/tabella2.pdf>

TABELLA 3

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Tabella3.pdf>

TABELLA 4

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Tabella4.pdf>

TABELLA 5

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Tabella5.pdf>

TABELLA 6

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Tabella-6.pdf>

ILO

Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress

Il mondo è segnato da instabilità geopolitica, pressioni inflazionistiche, polarizzazione politica e rapida accelerazione dei progressi tecnologici, degrado ambientale, cambiamenti climatici e demografici. Queste questioni globali pongono sfide significative, non solo al mondo del lavoro, ma anche al tessuto stesso della società. Se non vengono affrontate, rischiano di compromettere gli sforzi collettivi della comunità per realizzare l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile ed i relativi obiettivi (SDG).

In questo contesto, la governance delle istituzioni del lavoro si confronta con il compito urgente e complesso di elaborare soluzioni che soddisfino i bisogni delle generazioni presenti e future e che proteggano il pianeta.

L'International Labor Organization (ILO) fa presente di aver costantemente sottolineato l'imperativo di attuare politiche che promuovano la sostenibilità economica ed ambientale nonché il progresso sociale attraverso il dialogo sociale. La voce di coloro che sono direttamente interessati da tali politiche – in particolare i datori di lavoro, i lavoratori e le loro organizzazioni rappresentative – dovrebbe essere al centro del processo decisionale. Promuovere un dialogo e una collaborazione efficaci tra loro a tutti i livelli – nazionale, settoriale, regionale e globale – è indispensabile, non solo per costruire società resilienti, ma anche per sfruttare le opportunità di trasformazione offerte dalle transizioni in corso nel mondo del lavoro.

Questa seconda edizione del "Social Dialogue Report 2024" (allegato) pubblicato dall'ILO si

concentra quindi sul dialogo sociale di alto livello (PLSD) quale strumento fondamentale per promuovere il lavoro dignitoso e le imprese sostenibili, affrontare le sfide delle transizioni digitali e verdi e garantire un'equa distribuzione del reddito da lavoro, essenziale per affrontare le crescenti disuguaglianze. Il dialogo sociale svolto ad alti livelli comporta processi che riuniscono i rappresentanti governativi, le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e imprese, ed i sindacati sia a livello nazionale che settoriale.

Questi processi sono stabiliti per facilitare il negoziato, la consultazione e lo scambio di informazioni su questioni relative alle politiche del lavoro, all'economia e all'inclusione sociale. Il dialogo sociale di livello più alto include, da un lato, processi bipartiti che coinvolgono le sole parti sociali, in particolare per negoziare i contratti collettivi, dall'altro, processi tripartiti che coinvolgono anche rappresentanti governativi. Attraverso esempi nazionali e buone pratiche a livello mondiale, il rapporto illustra come il dialogo sociale possa costituire un potente catalizzatore per identificare soluzioni equilibrate e sostenibili, affrontare l'ingiustizia sociale ed economica e promuovere la democrazia nel mondo del lavoro e nella società in generale.

Il rapporto evidenzia, inoltre, l'importanza del coinvolgimento sia delle parti sociali nella definizione del salario minimo, sia della contrattazione collettiva settoriale nell'affrontare la crisi del costo della vita e nel contrastare i divari retributivi di genere. È fondamentale che i paesi rafforzino il dialogo sociale per ripristinare l'equità

segue

di reddito dei lavoratori attraverso la contrattazione collettiva. I dati sull'adesione alle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro ed imprese e alle organizzazioni dei lavoratori, nonché i tassi di copertura della contrattazione collettiva¹, sono indicatori molto utili a valutare questo prerequisito.

Lo studio esamina quindi i dati di 36 paesi ed indicano che la densità delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro ed imprese varia dal 4% al 98%. La densità sindacale varia dal 25,8% nei paesi ad alto reddito, al 16,2% nei paesi a reddito medio-basso, con una media globale non ponderata del 20% (dati disponibili per 139 paesi, territori ed aree). I paesi con sistemi di contrattazione collettiva multi-datoriale hanno un tasso di copertura medio più elevato, pari al 71,7%, rispetto a quelli con sistemi di contrattazione misto o mono-datoriale, rispettivamente al 32,1% e al 15,8% (dati riferiti a 93 paesi).

Secondo il rapporto, infine, esistono molti esempi di interazione fruttuosa tra dialogo sociale e istituzioni democratiche. I patti sociali, ad esempio, firmati generalmente dai governi e dalle parti sociali a livello nazionale, sono fondamentali per rafforzare la fiducia nelle istituzioni e nella democrazia, in particolare durante le crisi economiche e le transizioni politiche. Tra il 2019 e il 2024, sono stati firmati circa 80 patti sociali tripartiti, molti dei quali mirati a facilitare il consenso sulle riforme in materia di mercato del lavoro, fisco e sistema pensionistico, e più recentemente riferiti all'impatto del costo della vita.

Per ulteriori approfondimenti si allega il rapporto dell'ILO.

FONTI

ILO, ARAN, COORDINAMENTO NAZIONALE
DIRIGENZA CISL FP

DOCUMENTI

ILO SOCIAL DIALOGUE REPORT 2024

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/
ILO-Social-Dialogue-Report-2024.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/ILO-Social-Dialogue-Report-2024.pdf)

¹ Tassi di copertura della contrattazione collettiva: la percentuale di lavoratori che sono coperti da un accordo di contrattazione collettiva in un paese o settore.

ANAC

Amministrazione trasparente, nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività

Con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024 approvata dal Consiglio l'Autorità mette a disposizione schemi di pubblicazione così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

Tre sono i nuovi schemi approvati dall'Autorità relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche; organizzazione delle pubbliche amministrazioni; controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

Contestualmente, Anac ha deciso di rendere disponibili sul sito dell'Autorità ulteriori dieci schemi, non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione dei diversi settori e tipologie di dati previsti. Gli schemi in questione fanno riferimento agli obblighi di pubblicazione su: atti di carattere normativo e amministrativo generale; dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale; provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi; sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici; bilancio, preventivo e consuntivo, piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, e dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi; servizi erogati; procedimenti amministrativi e controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione

d'ufficio dei dati; informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici; attività di pianificazione e governo del territorio; interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente.

Per approfondimenti si allega la delibera n. 495 del 25 settembre 2024.

FONTI

ANAC E ARAN

DOCUMENTO

DELIBERA N. 495 DEL 25 SETTEMBRE 2024

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Delibera-n.-495-del-25-settembre-2024.pdf>

ANAC

Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001

Con delibera n. 493 bis, approvata dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il 25 settembre 2024, vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage, termine francese indicante il fenomeno del passaggio di dipendenti pubblici dal settore pubblico al settore privato, per sfruttare la loro posizione precedente presso il nuovo datore di lavoro.

Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Si ricorda che l'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., stabilisce che *«I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti»*.

Il Legislatore ha attribuito ad Anac diverse competenze in materia di pantouflage: emanazione

di pareri e l'esercizio di un potere regolatorio - Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflage - ricavabile da una interpretazione sistematica delle norme di cui alla legge 190/2012 e che consiste nella formulazione di indirizzi in materia anche mediante apposite Linee guida.

Per maggiori chiarimenti si allega la delibera n. 493 bis.

FONTI

ANAC E ARAN

DOCUMENTO

DELIBERA N. 493 BIS

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/ANAC-Del.493bis.25.11.2024.pdf>

DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

Principi, obiettivi e strumenti

La nuova direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *“Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”.*

La direttiva mira a:

- guidare le Amministrazioni Pubbliche verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie al conseguimento dei suoi target;
- introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, sulla creazione di valore pubblico;
- rafforzare le politiche di gestione delle risorse umane recuperando la motivazione alla partecipazione attiva dei lavoratori e delle lavoratrici a tutte le opportunità formative e non solo a quelle rese obbligatorie dalle norme.

Obiettivi della formazione sono, quindi, la crescita delle conoscenze, lo sviluppo delle competenze e della coscienza del ruolo e delle responsabilità ricoperte all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro nel quale il dipendente opera.

Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico.

La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del dlgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale.

Per maggiori dettagli si allega la direttiva del 14.1.2025.

FONTI

DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, ARAN, COORDINAMENTO NAZIONALE DIRIGENZA CISL FP

DOCUMENTO

DIRETTIVA DEL 14.1.2025

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/Direttiva_MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf

DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche

Con la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 21 gennaio 2025 sono state definite le indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche *“di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili”*. Il documento prevede che il ricorso all’istituto possa essere applicato “non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente”. La disposizione, la cui attuazione è ad esclusiva valutazione dell’amministrazione, esclude il personale delle magistrature (ordinaria, amministrativa, contabile e tributaria) e quello delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il testo introduce alcune novità rispetto alle precedenti ipotesi di trattenimento in servizio, che restano disciplinate dal rispettivo quadro regolatorio e che non sono da intendersi cumulabili con quella introdotta dalla disposizione in oggetto. In particolare, la misura: 1) non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso; 2) attribuisce esclusivamente alla parte “datoriale” il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio; 3) stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato; 4) condiziona la possibilità di

trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento); 5) condiziona il trattenimento al consenso dell’interessato.

Tra le azioni previste, è opportuno precisare che le amministrazioni non dovranno compiere alcuna procedura di interpello. Dovranno invece valutare, nell’esercizio della propria discrezionalità amministrativa, attraverso gli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO): la sussistenza e la “dimensione” delle proprie esigenze funzionali, ma sempre nel limite di cui sopra; la durata di tale esigenza. Solo all’esito di tale valutazione il Vertice amministrativo potrà individuare il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio. In ordine al profilo della durata, la disposizione non prevede un periodo di tempo minimo, che dovrà quindi essere commisurato caso per caso. Si evidenzia, infine, che è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che abbia comunque cessato il servizio. Per maggiori dettagli si allega la direttiva del 21.1.2025.

FONTE**DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, ARAN****DOCUMENTO****DIRETTIVA DEL 21.1.2025**

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/02/21-gennaio-2025-Direttiva-trattenimento-in-serviz_250122_090309.pdf

ARAN

Welfare integrativo a favore dei segretari comunali e provinciali e finanziamento dalle risorse dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

Con l'orientamento applicativo AFL 93 l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) esamina se è corretto affermare, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali del CCNL Area FL del 16.07.2024 che il welfare integrativo a favore dei segretari comunali e provinciali possa essere finanziato attingendo dalle risorse dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti?

Come si evince dal combinato disposto degli artt. 1 (Campo di applicazione), 26 (Welfare integrativo) e 35, comma 1, lettera d) (Contrattazione Integrativa: materie) del nuovo CCNL dell'Area FL del 16.0.2024, i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 sono applicabili anche ai Segretari e le risorse sono necessariamente allocate nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

Pertanto, si ritiene che sia corretto affermare, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali il welfare integrativo a favore dei segretari comunali e provinciali possa essere finanziato attingendo dalle risorse dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

FONTE

ARAN

LEXIKON DIRIGENZA

Diritto all'incarico dirigenziale e fiducia tecnica

Eugenio Minici *Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp*

Il diritto all'incarico dirigenziale. Ogni dirigente ha diritto ad un incarico dirigenziale. Il diritto all'incarico dirigenziale è previsto dall'art. 45, comma 1, del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2016-2018, sottoscritto il 9-3-2020, tuttora applicabile in virtù dell'art. 1, comma 12, del vigente CCNL 2019-2021 Area Funzioni Centrali firmato il 16/11/2023.

La citata norma prevede testualmente che *"1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale"*. Tale disposizione era già presente nell'art. 13, comma 1, del CCNL 1998-2001 della Dirigenza dell'Area 1, sottoscritto il 5.4.2001.

Tale diritto è stato altresì richiamato nei provvedimenti delle Amministrazioni pubbliche centrali recanti i criteri e modalità di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali. Si citano due esempi:

- decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 30 aprile 2021, n. 107, che, all'art. 1, comma 2, sancisce che: *"Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo del Ministero a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale"*;
- Regolamento di Ansfisa 3 ottobre 2023, n. 58226, che, all'art. 2, comma 2; recita: *"Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale, come previsto all'art. 45 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-18"*.

L'enunciazione del diritto all'incarico dirigen-

ziale è presente nei contratti della Dirigenza delle amministrazioni centrali (Ministeri, enti pubblici non economici, agenzia, ecc.). Tuttavia, si può ritenere che il diritto ad un incarico dirigenziale sia confermato per tutto il settore pubblico, indirettamente, sia dall'art. 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che l'art. 6, comma 1, del D.P.R. 23 aprile 2004, n. 108, che entrambi prevedono che *"i dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono per l'amministrazione nella quale sono inquadrati in ruolo, incarichi aventi ad oggetto l'esercizio di funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici di livello dirigenziale previsti dall'ordinamento, compresi quelli da svolgere presso organi collegiali di enti pubblici in rappresentanza dell'amministrazione"*.

Si potrebbe argomentare, quindi, che per le Amministrazioni centrali sussista un diritto pieno all'incarico dirigenziale, proprio perché espressamente richiamato nel CCNL che nei regolamenti interni di amministrazione, mentre per le altre Aree dirigenziali pubbliche sussista comunque una tutela forte in tali fattispecie.

In tal senso, la recente ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 23.9.2024, n. 25442, riguardante la vertenza intercorsa tra un dirigente e la Regione, ha ribadito i seguenti principi:

- le norme contenute nell'art. 19, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 obbligano l'Amministrazione datrice di lavoro al ri-

segue

spetto dei criteri di massima in esse indicati, anche per il tramite delle clausole generali di correttezza e buona fede (art. 1175 e 1375 cod. civ.), applicabili alla stregua dei principi di imparzialità e di buon andamento di cui all'art. 97 Cost.;

- l'Amministrazione che non abbia fornito nessun elemento circa i criteri e le motivazioni seguiti nella selezione dei dirigenti ritenuti maggiormente idonei agli incarichi da conferire, è configurabile inadempimento contrattuale, suscettibile di produrre danno risarcibile» (Cass. 12.10.2010 n. 21088);
- il dirigente non può pretendere dal giudice un intervento sostitutivo e chiedere l'attribuzione dell'incarico, ma può agire per il risarcimento del danno, ove il pregiudizio si correla all'inadempimento degli obblighi gravanti sull'amministrazione (Cass. 23.9.2013 n.21700; Cass. 14.4.2015 n. 7495; Cass. 24.9.2015 n. 18972).

Sul punto, va richiamato il ricorso di alcuni medici che hanno chiamato in giudizio l'azienda sanitaria pubblica in cui prestano servizio per vedersi *“accertato e dichiarato il diritto di tutti gli esponenti al conferimento formale di incarico dirigenziale in forza delle citate disposizioni di legge e della contrattazione collettiva”*. Su tale domanda giudiziale si è pronunciato il Tribunale di Roma, 1° sezione lavoro, con la sentenza 31.3.2021, n. 3141, che ha affermato quanto segue: *“la consolidata giurisprudenza di merito si è pronunciata più volte riconoscendo tale diritto in relazione all'art. 15 ter, comma 4, del DLgs n. 502 del 1992 e all'art. 19 del DLgs n. 165 del 2001”* pertanto *“il ricorso va accolto per quanto di ragione sulla base delle precedenti argomentazioni e vanno riconosciuti a favore dei ricorrenti gli importi per danno patrimoniale e non patrimoniale”*.

La c.d. fiducia tecnica. Connesso con il diritto all'incarico v'è il concetto di fiducia che in passato si collegava a tutta la dirigenza

pubblica mentre oggi sembra assodato che riguarda l'alta dirigenza interessata dal c.d. *spoil system*, con cui si intende il meccanismo di nomina della dirigenza apicale della pubblica amministrazione caratterizzato dalla fiduciarità e dalla temporaneità dell'incarico dirigenziale medesimo che decade automaticamente con il rinnovo dei titolari degli organi politici (articolo 19, commi 3 e 8, del decreto legislativo n. 165/2001).

In vero, la configurazione del rapporto fra autorità di governo e dirigenza (apicale) sulla base della mera fiducia si pone in contraddizione con i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento nonché ai principi stabiliti dal d. Leg. n. 165/2001, in quanto crea oggettivamente una subordinazione del dirigente a chi lo ha nominato.

La soluzione che la stessa giurisprudenza ha individuato, invece, è quella di un **legame di fiducia tecnica** che si gioca sia al momento del conferimento degli incarichi dirigenziali sia a consuntivo, con la valutazione del raggiungimento dei risultati e della qualità della prestazione dirigenziale: si tratta di istituti diretti entrambi a misurare l'idoneità tecnica del dirigente a raggiungere gli obiettivi posti dal vertice politico. Lo ha sottolineato anche la Corte costituzionale la quale, con la sentenza n. 313 del 1996, ha incentrato il predetto rapporto nella valutazione dell'idoneità professionale del dirigente, secondo criteri e procedure di carattere oggettivo¹.

L'indirizzo sopra rappresentato appare omogeneo con l'orientamento assunto da tempo dalla giurisprudenza amministrativa: il Consiglio di Stato, già con la pronuncia n. 330 del 1983, ha fondato la nomina e la responsabilità dirigenziale sul rapporto di fiducia professionale che intercorre tra autorità di governo e dirigente².

Analogamente, i Tribunali amministrativi regionali secondo cui *“il conferimento di funzioni dirigenziali, essendo strettamente legato ai principi costituzionali di imparzialità e buon andamen-*

to, presuppone - salvo che per gli organi costituzionali dello Stato - la valutazione dell' idoneità tecnica dei dirigenti interessati a perseguire gli obiettivi posti dal potere esecutivo”³.

Invero, però, lo stesso organo giudiziale ha confermato tale assunto anche nei confron-

ti dei capi dipartimento⁴. Su tali conclusioni si è posta anche parte della dottrina, confermando che “l'istituto si basa essenzialmente sul rapporto di fiducia professionale che intercorre tra ministro e dirigente, e trascende i limiti del comportamento personale”⁵.

¹ Corte cost., sentenza 18-25 luglio 1996, n. 313, cit., che espressamente recita “l'applicabilità al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti delle disposizioni previste dal codice civile comporta non già che la pubblica amministrazione possa liberamente recedere dal rapporto stesso, ma semplicemente che **la valutazione dell' idoneità professionale del dirigente** è affidata a criteri e a procedure di carattere oggettivo - assistite da un' ampia pubblicità e dalla garanzia del contraddittorio -, a conclusione delle quali soltanto può essere esercitato il recesso”.

² Consiglio di Stato, 24 maggio 1983, n. 330, in Cons. Stato, 1983.

³ Tar Lazio, Sezione I1 ter, 19.2.2003, nn. 3277 e 3278; Tar Lazio, Sezione II ter, 8.4.2003, nn. 3273, 3274, 3275 e 3276; Tar Lazio, Sezione I, 4.6.2003, n. 6715 (edite nel sito ufficiale del Consiglio di Stato: www.giustiziaamministrativa.it); Tar Piemonte 19.9.1991, n. 282, in Trib. amm. reg., 1991, 1, p. 3841.

⁴ Così Tar Lazio, Sezione II ter, Sentenza 8 aprile 2003, n. 3276, che afferma, riguardo alla nomina o conferma dei segretari generali e dei capi dipartimento, che “**È bene sottolineare che non si tratta di fiducia politica ovvero, peggio ancora, di fedeltà politica.** Il Governo deve essere in grado di fare affidamento sui valori oggettivi della persona sulla base della valutazione delle sue possibilità di produrre il risultato migliore nel rispetto degli obiettivi politici programmati. La fiducia tecnica, presupposto soggettivo della scelta, si basa su una conoscenza personale del funzionario e delle sue qualità, come il carattere, l'esperienza, la preparazione professionale, la cultura, l'equilibrio, le sue capacità di relazione e di collaborazione, dalle quali è dato pervenire a una ragionevole previsione che la sua azione sarà coerente con gli obiettivi politici perseguiti dal Governo e sarà espletata da una posizione di imparzialità e finalizzata alla corretta esecuzione della volontà politica. Il governo ha sei mesi per saggiare la fedeltà tecnica del soggetto che era stato nominato dal Governo precedente ai limiti del suo mandato”.

⁵ G. GARDINI, L'imparzialità amministrativa tra indirizzo e gestione, Milano, Giuffrè, 2003, p. 253.

QUADERNO ANCI

Codice appalti, incentivi alle funzioni tecniche estesi ai dirigenti

L'ANCI ha pubblicato il Quaderno n° 54 “Regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche dopo il correttivo appalti”. Il Quaderno vuol essere uno strumento di assistenza tecnica e supporto a Comuni e Città Metropolitane rispetto all'applicazione delle nuove disposizioni sugli incentivi delle funzioni tecniche, a seguito del decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 che ha apportato correzioni e integrazioni al Codice degli appalti.

Una significativa novità viene introdotta in merito alle figure dirigenziali. *“La prima e più significativa novità del decreto correttivo – evidenza il Quaderno - è quella di aver sostituito, all’art. 45 del Codice, la parola “dipendenti” con la parola “personale” (ed anche “propri dipendenti” con “proprio personale”) e cancellato l’ultimo periodo del sesto comma, che così recitava: «Le disposizioni del comma 3 e del presente comma non si applicano al personale con qualifica dirigenziale». La ratio legis e il conseguente effetto giuridico di tali modifiche è quello di comprendere nell’ambito dei destinatari degli incentivi anche le figure dirigenziali - che sono certamente “personale proprio” dell’Ente - vista l’abrogazione della disposizione che ne disponeva esplicitamente l’esclusione da detto ambito”.*

Secondo il Quaderno *“viene introdotta una deroga implicita e speciale al predetto principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti che consente di estendere agli stessi la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche svolte”.*

Per quanto riguarda l'erogazione dell'incentivo viene evidenziato che: *“Occorre infine considerare che l’incentivo, alla luce del comma 4 dell’art. 45 de quo, è erogato previo accertamento ed atte-*

stazione delle specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario da parte del «responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP», per cui, per evitare conflitto di interessi, la sua eventuale erogazione a figura dirigenziale interessata dalle attività incentivate presuppone che l’attestazione sia rilasciata da un diverso dirigente, appositamente individuato dall’Ente, individuazione che, nelle amministrazioni di minori dimensioni della struttura amministrativa, potrebbe comportare talune difficoltà organizzative”.

FONTE

<https://www.anci.it/il-quaderno-anci-regolamento-per-gli-incentivi-alle-funzioni-tecniche-dopo-il-correttivo-appalti/>

DOCUMENTO

QUADERNO ANCI N° 54

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/2025/02/DEF-quaderno-incentivi-tecnici-2025.pdf>

FPA ANNUAL REPORT

Indagine Barometro PA: per gli italiani la Pa è un datore di lavoro attraente

Per il 44% degli italiani il settore pubblico è attrattivo come possibile datore di lavoro per sé o per un familiare grazie alla sicurezza e stabilità occupazionale, per il 28% per l'importante esperienza professionale (al 23% non interessa invece un'occupazione nel settore pubblico).

È quanto emerge da Barometro PA, indagine che misura l'opinione sui processi di innovazione all'interno della PA, resa nota in occasione della presentazione del 10° Annual Report di FPA. L'indagine rileva una percezione del settore pubblico come più moderno, digitale e innovativo. Riguardo ai servizi erogati dagli enti pubblici, un terzo degli italiani (31%) giudica la PA "molto più digitale e innovativa" rispetto a un anno fa mentre per il 12% è ancora analogica e poco innovativa. In merito all'intelligenza artificiale, per il 34% dei cittadini l'IA può contribuire a rafforzare la pubblica amministrazione. Non mancano comunque i dubbiosi (per il 24% è una tecnologia come le altre) e gli scettici (per il 20% la PA non è pronta a gestire questa rivoluzione). Si ritiene che l'intelligenza artificiale possa incidere soprattutto nella qualità dei servizi offerti (53%) e nella semplificazione del linguaggio tecnico e normativo (42%, idea diffusa soprattutto tra i giovani). Per quanto riguarda invece il PNRR si registra una divisione nei rispondenti: per il 34% si rivelerà "un'occasione persa", mentre per il 31% sarà "un'opportunità per le amministrazioni".

FONTI

<https://www.forumpa.it/riforma-pa/fpa-annual-report-2024-cambia-la-percezione-sulla-pa-7-italiani-su-10-la-considerano-un-datore-di-lavoro-attraente/>

AGID

Nasce la community “Piano Triennale: confronti, strumenti e aggiornamenti” rivolta agli RTD

L'agenzia per l'Italia Digitale ha dato il via alla community “Piano Triennale: confronti, strumenti e aggiornamenti” all'interno della piattaforma Rete Digitale (<https://www.retedigitale.gov.it/>). Si tratta di uno spazio virtuale rivolto ai Responsabili della Transizione al Digitale (RTD) e al personale degli Uffici Transizione Digitale che mira a favorire il confronto, lo scambio di buone pratiche e l'elaborazione di soluzioni condivise per migliorare l'implementazione del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione.

Coloro che sono già utenti della piattaforma Rete Digitale possono iscriversi direttamente alla Community, mentre coloro che sono interessati ma ancora non iscritti a Rete Digitale possono inviare una richiesta cliccando su “Iscriviti” alla pagina ReTeDigitale - Login, indicando codice IPA dell'ente di appartenenza e indirizzo di posta elettronica istituzionale.

Le richieste provenienti da persone diverse da RTD saranno trasmesse al Responsabile per la Transizione Digitale dell'ente di appartenenza per essere approvate.

FONTI

<https://www.agid.gov.it/it/notizie/al-la-community-piano-triennale-di-agid-dedicata-agli-rtd>

AGID

Publicato l'Aggiornamento 2025 del Piano triennale per l'Informatica nella Pa 2024 - 2026

È stato pubblicato l'aggiornamento 2025 del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024 - 2026. Una delle principali novità dell'aggiornamento 2025 è quello relativo alla Sezione III - Strumenti in cui sono stati inseriti undici nuovi strumenti. La sezione comprende ora 16 strumenti operativi destinati alle Pubbliche amministrazioni, una sorta di "cassetta degli attrezzi", con le relative schede descrittive, che possono essere presi a riferimento come modelli di supporto, esempi di buone pratiche e check-list per i propri interventi. Il Piano prevede che l'aggiornamento degli strumenti sia un processo continuo.

FONTE

<https://www.agid.gov.it/it/notizie/piano-triennale-linformatica-nella-pa-online-laggiornamento-2025>

DOCUMENTO

AGGIORNAMENTO 2025 - PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 2024 - 2026

https://www.agid.gov.it/sites/agid/files/2025-01/Piano_Triennale_per_l_informatica_nella_PA_2024-2026_Aggiornamento_2025.pdf