

# Newsletter



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

---



6

**Giugno**  
2025

# In questo numero parliamo di

**Giugno**  
**2025**

1. CISL FP  
**PROSECUZIONE DEL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CCNL DELL'AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI 2022-2024 (DIRIGENTI E PROFESSIONISTI)**
2. CORTE DI CASSAZIONE  
**IMPIEGO PUBBLICO – FUNZIONI LOCALI – NULLITÀ CONTRATTO INTEGRATIVO**
3. OCSE  
**BRIDGING THE AI SKILLS GAP. IS TRAINING KEEPING UP?**
4. LEXIKON DIRIGENZA  
**DIRITTO ALL'INCARICO DIRIGENZIALE. MANCATO CONFERIMENTO E DANNO PROFESSIONALE**
5. ANAC  
**RELAZIONE AL PARLAMENTO SULL'ATTIVITÀ ANAC NEL 2024**
6. AGID  
**INDAGINE “L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”**
7. AGID  
**REPORT “LA SPESA ICT NELLA PA ITALIANA – PERCORSI E TREND IN ATTO 2022-2025”**
8. SEGRETARI COMUNALI  
**LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DL 14 MARZO 2025, N. 25**
9. ARAN  
**SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2025-2027)**
10. FORUM PA  
**PRESENTATA LA RICERCA FPA “UNA PA CHE RICOMINCIA A CREDERCI”**

CISL FP

# Prosecuzione del negoziato per il rinnovo del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2022-2024 (dirigenti e professionisti)

Care amiche e cari amici, è proseguito il 23 giugno 2025 il negoziato per il rinnovo del CCNL Area Dirigenza Funzioni centrali, per il triennio 2022/2024, durante il quale abbiamo analizzato una bozza di proposta elaborata da Aran contenente alcune prime novità che abbiamo accolto positivamente nell'ottica di accelerare il percorso verso la possibile sottoscrizione di un Contratto che valorizzi la posizione lavorativa dei dirigenti e dei professionisti dell'area; pertanto, vi presentiamo di seguito un elenco delle novità principali contenute nella bozza di testo: viene prevista la possibilità di estendere le giornate di lavoro agile per determinate categorie di dirigenti e professionisti fragili, in particolare per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici a sostegno della genitorialità (d.lgs. 151/2001). Si possono individuare ulteriori categorie di personale in sede di contrattazione collettiva integrativa.

· In materia di formazione, si prevede che le amministrazioni curino un aggiornamento biennale su tematiche di innovazione organizzativa, leadership e gestione del cambiamento. Ciascuna amministrazione, nell'ambito delle risorse disponibili, garantisce ad ogni dirigente e professionista un numero minimo di ore di formazione annue, nel rispetto delle direttive fornite dal DFP.

- Previsto un articolo specifico su Pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 12), che prevede la promozione e lo sviluppo di competenze specifiche per dirigenti e professionisti anche all'interno di percorsi di accreditamento,
- L'attività di affiancamento viene allargata all'ipotesi in cui al dirigente o professionista sia affidato un diverso incarico, anche a seguito di processi di riorganizzazione.
- Prevista la possibilità, laddove indispensabile, di prorogare gli incarichi scaduti fino al termine della procedura di interpello già avviata.

Apprezziamo come stanno procedendo i lavori del tavolo ma è nostro obiettivo ottenere ulteriori tutele importanti, come ad es. l'implementazione del sistema di relazioni sindacali e in particolare dell'informazione con la medesima previsione contenuta nel CCNL del comparto con un confronto approfondito tra le parti nel merito del PIAO anche alla luce dell'impatto che il documento può avere sui fabbisogni di personale e sui contingenti di professionisti associati ai livelli differenziati di professionalità; per quanto concerne l'OPI abbiamo chiesto il monitoraggio attraverso tale strumento di ogni evoluzione organizzativa legata all'implementazione nella pubblica amministrazione della transizione digitale ed ecologica e dei processi di I.A.. Ciò è utile nella misura in cui l'OPI venga effettivamente implementato all'interno degli enti e delle am-

*segue*

ministrazioni, prevedendone in caso contrario la trattazione in sede di confronto.

Giudichiamo positivamente la previsione circa l'avvio della contrattazione integrativa entro il mese di aprile, anche se abbiamo proposto di eliminare la dicitura "di norma" per evitare che tale disposizione perda forza.

Sulla disciplina degli incarichi, fermo restando la necessità di dare piena applicazione alla effettività del "diritto all'incarico", l'Aran, per venire incontro alle richieste sindacali, prevede che "laddove sia indispensabile a garantire il proseguimento dell'azione amministrativa, l'amministrazione potrà valutare la proroga dell'incarico scaduto, limitatamente al tempo necessario per concludere le procedure di interpello".

Tra le ulteriori richieste, fermo restando che ci riserviamo di inviare ad Aran un documento completo con le nostre proposte, si elencano di seguito alcune delle previsioni su cui riteniamo importante intervenire:

- implementare disciplina delle ferie secondo previsioni comunitarie ed ampliare le possibilità di utilizzo delle ferie solidali;
- sviluppare un diritto/dovere alla formazione specialmente rispetto all'impatto dell'IA e rafforzare il confronto, anche in sede di OPI, per valutare l'impatto organizzativo e lavorativo dell'introduzione di sistemi IA e dei processi di digitalizzazione;
- esplicitare obiettivi e strumenti (da prevedere in sede di confronto) per la gestione di politiche di sostegno nelle diverse fasi della vita attiva dei dirigenti e dei professionisti, dall'inserimento al lavoro fino al pensionamento (age management), anche attraverso il welfare contrattuale, l'utilizzo del lavoro agile, ecc.;
- anche la dirigenza a cui non si applica l'orario di lavoro ha diritto al buono pasto, specialmente nelle giornate di lavoro agile, come previsto nel comparto. Nell'ipotesi di assenza dell'orario di lavoro, bisogna individuare modalità alternative di autocertificazione della durata della prestazione lavorativa resa in modalità agile ai fini dell'erogazione del buono pasto;
- per quanto riguarda l'indirizzo del Ministro volto

- ad assicurare che ai differenti esiti della valutazione della performance corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici riteniamo che la retribuzione di risultato debba tenere conto dello svolgimento di incarichi particolarmente onerosi per linee di attività, per risorse finanziarie gestite e/o per numero
- elevato di personale da coordinare; promozione di rilevanti innovative o strategiche riguardanti la razionalizzazione e snellimento delle procedure amministrative; massimizzazione dei risultati gestionali/professionali.
  - Continuiamo però a non comprendere l'enfasi rivolta sulla valutazione (ai fini dell'efficiamento dei servizi) che continua ad essere trattata in un'ottica punitiva dei dirigenti e dei professionisti. Se il problema è migliorare la performance occorre procedere attraverso la definizione di obiettivi sfidanti, attribuendo necessariamente ai dirigenti e professionisti risorse umane e strumentali e processi utili al loro raggiungimento;
  - attribuzione alla contrattazione integrativa della definizione dei criteri per dirimere eventuali ex aequo nell'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda i professionisti di area medica EPNE, in mancanza di un atto normativo del legislatore, abbiamo chiesto di lanciare attraverso questo Contratto un segnale di attenzione verso tale categoria dirigenziale fermo restando l'obiettivo finale di perequare gli istituti normo/economici progressivamente al livello di quelli dei dirigenti medici del SSN. Pertanto, abbiamo richiesto di perseguire tale finalità attraverso una dichiarazione congiunta che ponga le basi per un tavolo di confronto con le parti istituzionali per la creazione di un'area medica apposita che permetta l'armonizzazione giuridica ed economica di tale personale, individuando le opportune risorse.

Abbiamo ribadito la necessità di rifinanziare i fondi contrattuali di tutti i professionisti destinatari del contratto, soprattutto al fine di remunerare lo svolgimento di quelle attività di carattere emergenziale o consulenziale erogate a sogget-

*segue*

ti pubblici o privati non direttamente connesse all'incarico svolto (valorizzando il risparmio derivante dall'utilizzo dei professionisti di ruolo rispetto all'attribuzione di incarichi a soggetti esterni). Resta ferma la necessità di proseguire il percorso di riduzione della forbice esistente fra i due livelli differenziati di professionalità, che resta punto fermo della nostra azione sindacale. Infine, abbiamo voluto riportare attenzione sui professionisti ENAC, considerato quanto richiesto anche nelle precedenti tornate contrattuali, e abbiamo voluto presentare ad Aran la necessità di aggiornare l'indennità di missione, ormai desueta nell'importo. Più in generale è opportuno indicare a tutti gli enti e le amministrazioni l'aggiornamento degli importi delle indennità di missione.

In conclusione, dei lavori, il Presidente dell'Aran ha annunciato che convocherà la prossima riunione il 10 luglio p.v. ore 11.00.

Cari saluti,

*Il Segretario Generale Aggiunto*  
**Angelo Marinelli**

## DOCUMENTO

### NOTA DEL SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO ANGELO MARINELLI

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/06/Nota\\_Funzioni-centrali\\_Prosecuzione-del-negoziato-250623\\_172732.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/06/Nota_Funzioni-centrali_Prosecuzione-del-negoziato-250623_172732.pdf)

**CORTE DI CASSAZIONE**

# Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Nullità contratto integrativo

La Corte di Cassazione con l'Ordinanza 10468 del 22 aprile 2025 della Sezione Lavoro, ribadisce in primis che secondo "il consolidato principio secondo cui, ai sensi del combinato disposto degli artt. 40, comma 3, 40-bis, comma 3, e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001, nella formulazione anteriore alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 150 del 2009, sono nulle le clausole dei contratti collettivi integrativi riconosciute incompatibili con i vincoli di bilancio in base al controllo annualmente demandato al collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno ai sensi del D.Lgs. n.286 del 1999 (Cass. Sez. L, 07/11/2018, n. 28452; in senso conforme, Cass. Sez. L, 21/02/2022, n. 5679)". Sancita la nullità dei contratti integrativi, anche nel regime anteriore alla riforma del 2009, la Corte conferma il principio per cui il datore di lavoro pubblico, pur non potendo esercita-

re poteri autoritativi, è tenuto ad assicurare il rispetto della legge e, conseguentemente, non può dare esecuzione ad atti nulli, né assumere in via conciliativa obbligazioni che contrastino con la disciplina del rapporto prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva (Cass. Sez. L, 23/10/2017, n. 25018).

Si allega l'Ordinanza 10468 per maggiori chiarimenti.

**FONTI**

**CORTE DI CASSAZIONE, WOLTERS KLUWER  
ONE LEGALE ED ARAN**

**DOCUMENTO****ORDINANZA 10468**

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/06/cass-civ-sez-lavoro-ord-10468-data-ud-20-03-2025-22-04-2.pdf>

## OCSE

## Bridging the AI skills gap. Is training keeping up?

L'intelligenza artificiale (IA) sta acquisendo sempre più importanza nel mondo del lavoro, stimolando la domanda sia di professionisti specializzati in IA sia di lavoratori con una conoscenza più generale dell'IA. Le iniziative di aggiornamento e riqualificazione sono essenziali per garantire che la forza lavoro esistente sia ben preparata ai cambiamenti indotti dall'adozione di tale tecnologia. Tuttavia, è importante cominciare a lavorare ad un'offerta formativa adeguata a soddisfare il fabbisogno sia attuale che futuro di competenze specifiche in materia di intelligenza artificiale. Infatti, l'analisi condotta dall'OCSE rivela che solo una piccola percentuale dei corsi di formazione attualmente in atto fornisce contenuti di intelligenza artificiale e quindi diventa sempre più rilevante ampliare l'offerta in tale ambito. Il report esamina, inoltre, come i governi stiano promuovendo sia le competenze avanzate in IA che la cultura generale dell'IA. Da tale analisi emerge che l'attuale offerta formativa potrebbe non essere sufficiente a soddisfare la crescente domanda di competenze generali in IA. Il documento evidenzia, in aggiunta, i vari approcci che i governi possono adottare per ampliare gli incentivi alla formazione in IA e migliorarne l'accessibilità e l'inclusività. I decisori politici dovrebbero, a tal proposito, valutare l'opportunità di ampliare e indirizzare meglio le iniziative volte a sviluppare sia una cultura generale sia competenze avanzate in materia di intelligenza artificiale. Questo risultato lo si può ottenere sia ricorrendo a incentivi finanziari e non finanziari, sia rafforzando la collaborazione con il mondo industriale, nonchè sviluppando percorsi di apprendimento più inclusivi. Promuovere la collaborazione tra governi, istituti scolastici

e industria per progettare congiuntamente programmi di studio e corsi di formazione strettamente allineati alle attuali e future esigenze del mondo del lavoro è, infatti, la strategia più efficiente e lungimirante. Infine, l'OCSE sottolinea la necessità di ridurre o eliminare gli elevati requisiti di accesso ai corsi di intelligenza artificiale e incoraggiare lo sviluppo di IA di livello base che riducano le barriere alla formazione, consentendo a persone con qualifiche minime di acquisire competenze essenziali di alfabetizzazione in materia di intelligenza artificiale. Anche negli ambienti di lavoro è necessario integrare la formazione relativa all'intelligenza artificiale attraverso l'aggiornamento della forza lavoro e incoraggiare una mentalità di apprendimento continuo tra i datori di lavoro, al fine di aiutare i lavoratori ad acquisire competenze specifiche e mirate in materia di intelligenza artificiale. Si allega il rapporto dell'OCSE per maggiori informazioni.

### FONTI

OCSE E ARAN

### DOCUMENTO

RAPPORTO OCSE

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/06/OECD-Bridging-the-AI-skills-gap.pdf>

## LEXIKON DIRIGENZA

# Diritto all'incarico dirigenziale. Mancato conferimento e danno professionale

Eugenio Minici *Coordinamento nazionale dirigenza CISL FP*

Come scrivevamo nella newsletter di febbraio 2025 (*Diritto all'incarico dirigenziale e fiducia tecnica*), ogni dirigente ha diritto ad un incarico dirigenziale, ex 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 10, del vigente CCNL 2019-2021 Area Funzioni Centrali firmato il 16/11/2023.

## Come si può definire e configurare tale diritto?

Il citato diritto all'incarico dirigenziale è una posizione giuridica soggettiva del dirigente pubblico attiva e di vantaggio corrispondente ad una fattispecie a formazione progressiva, cioè che, per potersi perfezionare, deve necessariamente completarsi con il processo decisionale e amministrativo di nomina (procedure di interpello, di scelta tecnica dell'amministrazione, di predisposizione e sottoscrizione del decreto di conferimento di incarico e connesso contratto, ecc.).

Ciò discende dal fatto che la disciplina sulla dirigenza pubblica, definita in particolare dal d.lgs. n. 165 del 2001, ha distinto la qualifica dirigenziale (che si acquisisce prevalentemente tramite concorso pubblico e rimane stabile nel tempo) dall'incarico dirigenziale (che riguarda la specifica posizione all'interno della struttura amministrativa ed è conferito, nell'osservanza dei criteri di conferimento dell'incarico assunti da ciascuna amministra-

zione, a tempo determinato e può essere rinnovato o modificato).

La posizione professionale del dirigente pubblico sembrerebbe articolarsi, quindi, nel seguente modo:

- **diritto alla qualifica** - Il dirigente ha diritto a mantenere la sua qualifica dirigenziale, ottenuta tramite concorso, e alla sua retribuzione;
- **diritto all'incarico dirigenziale** - Diritto che trova soddisfazione con l'emissione del decreto di incarico e la stipula del contratto individuale;
- **diritto all'equo trattamento** - Il dirigente ha diritto ad un trattamento economico e normativo equo, in linea con la sua qualifica e le mansioni svolte che, di norma, è stabilito dai CCNL nazionale e di amministrazione;
- **interesse legittimo al corretto conferimento degli incarichi** - Il dirigente ha diritto che gli incarichi dirigenziali siano conferiti nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento della pubblica amministrazione e nel rispetto dei criteri di conferimento dell'incarico recati dal d.lgs. n. 165/2001 e dai decreti attuativi di ciascuna amministrazione pubblica;
- **diritto al risarcimento danni** - In caso di illegittimità o ritardo nel conferimento degli incarichi, il dirigente può ricorrere alla tutela giurisdizionale per far valere il suo diritto all'incarico e il suo interesse legittimo alla corretta gestione della procedura.

segue

## Ma se l'Amministrazione ritarda nel conferire l'incarico, cosa succede?

Innanzitutto, va escluso che sussista un'assoluta discrezionalità della P.A. nell'affidare o non affidare incarichi dirigenziali (in sede di primo incarico o a seguito della scadenza dello stesso). In tal senso, infatti, *"i principi di trasparenza e di buona amministrazione, affermati dall'art. 97 Cost., **perimetrano, fortemente limitandola, l'ampiezza e la discrezionalità dell'azione negoziale della P.A. datrice di lavoro, la quale non può, pertanto, lasciare, immotivatamente ed ingiustificatamente, il dirigente pubblico senza incarico e senza compiti di natura dirigenziale perché, in tal caso, la sua azione sarebbe in contrasto con l'interesse di tutti i cittadini a non sopportare spese prive di ragione e ad avere, invece, un'azione amministrativa improntata a canoni di efficienza, di trasparenza e di imparzialità, anche nella scelta delle persone chiamate a svolgere le funzioni dirigenziali, strategiche per un'azione amministrativa professionale, efficiente, trasparente ed imparziale"*** (Così, Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 20.06.2016, n. 12678).

Conseguentemente, la citata sentenza n. 12678/2016 enuncia, sul punto, la seguente massima: *"Nella nuova disciplina della dirigenza pubblica, pur non essendo configurabile un diritto soggettivo a conservare, ovvero ad ottenere, un determinato incarico di funzione dirigenziale, nondimeno l'Amministrazione non può, a suo insindacabile arbitrio, affidare o non affidare incarichi dirigenziali (in prima battuta ovvero una volta che siano venuti a scadenza) e lasciare immotivatamente ed ingiustificatamente, il dirigente pubblico senza incarico e senza compiti di natura dirigenziale"*.

In conclusione, con questa pronuncia, la Corte di Cassazione torna a esaminare il tema del **danno alla professionalità** nel contesto del pubblico impiego, riaffermando il principio secondo cui il dirigente pubblico ha diritto a essere adibito a mansioni coerenti con il proprio ruolo. L'ingiustificata mancata assegnazione di incarichi dirigenziali da parte dell'amministrazione configura pertanto una lesione della professionalità e riconoscendo il diritto al risarcimento del danno alla professionalità in

caso di ingiustificata mancata attribuzione dell'incarico dirigenziale da parte dell'Amministrazione. In definitiva, quindi, al mancato conferimento di un nuovo incarico dirigenziale può essere fatto valere solo un interesse legittimo che non legittima il dirigente a richiedere l'attribuzione dell'incarico non conferito ma può essere posto solo a fondamento della domanda di ristoro dei pregiudizi subiti.

È chiaro che l'imperfezione della giuridicità complessiva dello statuto dirigenziale non garantisce completamente il diritto all'incarico dirigenziale statuito dai CCNL vigenti, non avendo il giudice competente il potere di sostituzione dell'amministrazione inerte ma solo quello del risarcimento del danno professionale.

Tale incongruenza è rimbalzata anche sul tavolo negoziale Aran in corso per il rinnovo del CCNL dell'Area della dirigenza delle Funzioni centrali che potrebbe farsi carico dei descritti casi di patologia del rapporto come disciplinato nel caso della Clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 del CCNL 2016-2018 della Dirigenza dell'Area Funzioni centrali, sottoscritto il 9.3.2020, che prevede misure di deterrenza economico-retributiva (nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione).

Il problema non è di semplice soluzione perché sussiste una linea di confine invalicabile tra la disciplina del rapporto di lavoro del dirigente di competenza contrattuale e la potestà di organizzazione dell'Amministrazione. In tal senso, per dirigenti privi di incarico, si potrebbe valutare la compatibilità di un trattamento economico che salvaguardi parzialmente la posizione economica, commisurato al livello di responsabilità precedentemente svolto; soprattutto in caso di mancanza di una specifica motivazione del mancato conferimento di incarico.

ANAC

# Relazione al Parlamento sull'attività ANAC nel 2024

Lo scorso 20 maggio è stata presentata alla Camera dei deputati la Relazione annuale al Parlamento sull'attività svolta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel 2024.

Per quanto riguarda in particolare il mercato degli appalti pubblici, emerge che nel 2024 il valore complessivo degli appalti di lavori, servizi e forniture di importo pari o superiore a 40.000 euro, per entrambi i settori (ordinari e speciali) è stato pari 271.849.043.161 miliardi di euro ed ha fatto registrare una flessione del -4,1% sul 2023 e del -7,3% sul 2022, ed un aumento di circa il 46,4% sul 2020.

I settori ordinari (gas, elettricità, acqua, trasporti, porti e aeroporti, servizi postali, estrazione di gas e prospezione o estrazione di combustibili solidi), rispetto a quelli speciali, sono il 91,9% del totale delle procedure e il 78,2% dell'importo complessivo.

Il valore economico dei lavori è di 60,8 miliardi di euro, con una significativa contrazione del -38,9% sull'anno precedente (il settore, che aveva visto un notevole incremento negli ultimi anni, torna ora sui livelli del 2020 e 2021). Viceversa, continuano a crescere i settori delle forniture (116,1 miliardi di euro) e dei servizi (94,9 miliardi di euro), che fanno segnare rispettivamente aumenti del +18,9% e del +10,1%, i valori più elevati mai raggiunti nella serie storica 2020-2024.

Tra gli appalti generali l'unica categoria che vede un aumento sia di numero che di importo sul 2023 è quella per le opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica, mentre tra gli appalti speciali spiccano quelli per impianti termici e di condizionamento. Le tipologie di forniture più acquistate nel 2024 sono i prodotti farmaceutici. Se si guarda ai servizi quelli per l'assi-

stenza sociale rappresentano la spesa maggiore, ma quelli relativi a riparazione, manutenzione e servizi affini connessi a trasporti aerei, ferroviari, strade e servizi marittimi fanno registrare la crescita maggiore.

Il Presidente dell'Anac ha poi stigmatizzato i troppi casi di conflitto d'interessi in Italia, i vuoti di tutela lasciati dall'abrogazione del reato di abuso d'ufficio, le recenti riduzioni di tutele a garanzia dell'inconferibilità mettendo in discussione la separazione fra politica e gestione, la grave carenza di una organica disciplina delle lobby, l'indebolimento delle garanzie amministrative poste a presidio dell'indipendenza e correttezza dell'agire pubblico.

Infine, "troppi continuano ad essere gli affidamenti diretti - ha affermato il Presidente -, la cui incidenza numerica, sul totale delle acquisizioni di servizi e forniture del 2024, è risultata essere di circa il 98%.

Preoccupa, soprattutto, il crescente addensamento degli affidamenti non concorrenziali tra i 135.000 e i 140.000 euro, a ridosso della soglia: più che triplicato rispetto al 2021, quando il valore-limite era di 75.000 euro..."

## FONTE

<https://www.anticorruzione.it/-/cs.20.05.25>

## AGID

# Indagine “L’intelligenza artificiale nella Pubblica Amministrazione”

L’Agenzia per l’Italia Digitale (AgID) ha svolto un’indagine volta a censire i progetti di Intelligenza Artificiale nelle Pubbliche Amministrazioni centrali e nei gestori di servizi pubblici nazionali. Dalla ricognizione (partecipazione di 108 organizzazioni) emerge che il 42% dei progetti di IA nelle PA punta a migliorare l’efficienza operativa, il 24% a potenziare la gestione dei dati e il 18% a ottimizzare l’accesso ai servizi. Circa il 75% dei progetti si caratterizza per un’estensione nazionale, ma ci sono anche iniziative sovranazionali. Tra le tecnologie più usate, ci sono il Machine Learning tradizionale e l’IA generativa per testi e linguaggio naturale (in crescita). Più del 60% dei progetti comprende chatbot e assistenti virtuali. L’indagine rileva inoltre che i dati per l’addestramento arrivano soprattutto da banche dati interne e che vi è una scarsa attenzione alla qualità dei dati, con possibili ripercussioni negative sul piano dell’affidabilità. Per quanto riguarda le modalità di procurement, prevalgono Accordi Quadro e strumenti Consip. Le com-

petenze interne risultano limitate, con un forte ricorso a consulenti esterni. A partire dall’analisi vengono formulate alcune raccomandazioni, tra cui: migliorare la qualità e la gestione dei dati, semplificare nel procurement pubblico l’accesso alle soluzioni IA e promuovere gare dedicate precedute da progetti pilota, sviluppare competenze specifiche, mappare le risorse interne e creare figure professionali dedicate, come l’AI Officer e il Data Steward.

## FONTI

<https://www.agid.gov.it/it/notizie/ia-nella-pubblica-amministrazione-pubblicata-la-prima-indagine-di-agid-svolta-presso-le>

## DOCUMENTO

### RAPPORTO

[https://www.agid.gov.it/sites/agid/files/2025-06/AGID\\_Ricognizione\\_Progetti\\_AI\\_Rapporto\\_2025\\_V\\_2\\_2\\_10giu25.pdf](https://www.agid.gov.it/sites/agid/files/2025-06/AGID_Ricognizione_Progetti_AI_Rapporto_2025_V_2_2_10giu25.pdf)

## AGID

## Report “La spesa ICT nella PA italiana – Percorsi e trend in atto 2022-2025”

È disponibile online il nuovo Report AgID “La spesa ICT nella PA italiana – Percorsi e trend in atto 2022-2025”. L’analisi rileva per il panel coinvolto (77 Enti) una crescita degli investimenti del settore pubblico nell’Information and Communication Technology, che passano da 3,8 miliardi di euro del 2022 a 4,6 del 2023, verosimilmente trainati dal Pnrr. Per il 2024 e il 2025 la spesa prevista si attesta oltre i 5 miliardi. Nello specifico, dalla rilevazione emerge che la spesa per innovazione raggiunge una media del 44% della spesa totale, facendo segnare una crescita rispetto al 26% registrato nella precedente rilevazione, con una particolare attenzione al cloud e cybersecurity. Se le amministrazioni centrali incidono per il 73% della spesa si evidenziano però progressi significativi realizzati da parte delle Città

Metropolitane. L’85% della spesa ICT prevista transita tramite strumenti di acquisto centralizzati quali Consip e Centrali di committenza. Gli investimenti per i servizi e le infrastrutture costituiscono gli ambiti più rilevanti in termini di spesa, seguiti da quelli per la realizzazione di piattaforme.

### FONTE

<https://www.agid.gov.it/it/notizie/spesa-ict-nella-pa-pubblicato-il-nuovo-report-di-agid>

### DOCUMENTO

#### REPORT

[https://www.agid.gov.it/sites/agid/files/2025-05/Rapporto\\_La\\_spesa\\_ICT\\_nella\\_PA\\_2024.pdf](https://www.agid.gov.it/sites/agid/files/2025-05/Rapporto_La_spesa_ICT_nella_PA_2024.pdf)

**SEGRETARI COMUNALI**

# Le novità introdotte dalla conversione in legge del dl 14 marzo 2025, n. 25

Sulla Gazzetta Ufficiale – Supplemento Ordinario n. 16/L del 13 maggio 2025 è stata pubblicata la conversione in legge, con modificazioni, del dl 14 marzo 2025, n. 25, recante “disposizioni urgenti in materia di reclutamento, organizzazione e di funzionamento delle pubbliche amministrazioni”, che introduce novità anche per quanto riguarda i segretari comunali. Le nuove disposizioni sono riepilogate in un comunicato dell’Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali.

In particolare, l’art. 9 prevede che il segretario comunale, iscritto nella fascia iniziale di accesso in carriera, fino a quando non consegue la prima nomina, è tenuto, pena la cancellazione dall’Albo, a partecipare annualmente ad almeno 6 procedure di pubblicazione delle sedi di segreteria della Sezione Regionale dell’Albo di iscrizione per le quali è in possesso dei requisiti per la nomina o in assenza, presso altre Sezioni Regionali, dandone comunicazione all’Albo di competenza. Qualora non consegua la prima nomina entro il termine massimo di 5 anni dall’iscrizione, è comunque cancellato dall’Albo.

**FONTE**

<https://albosegretari.interno.gov.it/news/comunicato-decreto-pa-diposizioni-segretari-comunali>

**DOCUMENTO****COMUNICATO ALBO NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

<https://albosegretari.interno.gov.it/sites/default/files/documents/anno-2025/comunicato-decreto-pa-diposizioni-segretari-comunali.pdf>

ARAN

# Sottoscritta l'Ipotesi del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2025-2027)

Il 17 giugno scorso è stata siglata l'ipotesi del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2025-2027). Il testo fissa la composizione dei comparti di contrattazione collettiva per il triennio 2025-2027 e riproduce, nella sostanza, l'assetto già in essere. L'ipotesi diverrà operativa dopo la sottoscrizione definitiva del CCNQ, a conclusione della fase di controllo come previsto dal D.Lgs. n. 165/2001.

## FONTE

[https://www.aranagenzia.it/novita/sottoscritta-  
lipotesi-del-contratto-collettivo-nazionale-  
quadro-per-la-definizione-dei-comparti-e-delle-  
aree-di-contrattazione-collettiva-nazionale-  
2025-2027-del-17-giugno-2025/](https://www.aranagenzia.it/novita/sottoscritta-<br/>lipotesi-del-contratto-collettivo-nazionale-<br/>quadro-per-la-definizione-dei-comparti-e-delle-<br/>aree-di-contrattazione-collettiva-nazionale-<br/>2025-2027-del-17-giugno-2025/)

## DOCUMENTO

### IPOTESI 17 GIUGNO 2025

[https://www.aranagenzia.it/wp-content/  
uploads/2025/06/lipotesi-17-giugno-2025-sito.pdf](https://www.aranagenzia.it/wp-content/<br/>uploads/2025/06/lipotesi-17-giugno-2025-sito.pdf)

## FORUM PA

# Presentata la ricerca FPA “Una Pa che ricomincia a crederci”

In apertura dell'ultima edizione di FORUM PA è stata presentata la ricerca FPA “Una Pa che ricomincia a crederci”. Dall'indagine si rileva che il 76% dei dipendenti pubblici consiglierebbe a un amico o parente di lavorare nella Pubblica Amministrazione: chi per le opportunità di crescita professionale (38%), chi per la stabilità e sicurezza (38%). Circa 7 intervistati su 10 ritengono che il proprio ruolo nella PA fornisca un contributo per la società: in particolare il 47% pensa che il proprio ruolo sia “importante nella comunità”. Quasi 7 su 10 si dicono soddisfatti del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione: il 34% afferma di essere soddisfatto perché il proprio ruolo contribuisce in modo significativo alla missione dell'ente; il 32% lo è ma pensa che il proprio ruolo possa essere valorizzato meglio.

Dalla ricerca emerge che la rinascita delle motivazioni dei dipendenti pubblici è sostenuta da una serie di trasformazioni strutturali che hanno iniziato a produrre effetti. La digitalizzazione è considerata il principale fattore di miglioramento per il 38% del campione. L'altro fattore di miglioramento è la comunicazione pubblica verso i cittadini anche se, a fronte di un 14,3% che rileva progressi, un 9,1% che continua a vederla come un punto debole.

Il maggior punto di debolezza è la semplificazione normativa, che resta critica per il 34% dei dipendenti pubblici: le regole, spes-

so stratificate e incoerenti, continuano a ingessare l'azione amministrativa. Criticità anche per quanto riguarda la valorizzazione del merito: con oltre il 30% di giudizi negativi, le risposte evidenziano ancora un ampio scollamento tra performance e riconoscimento. Emerge inoltre un problema di fiducia interna: il clima organizzativo resta debole, soprattutto nelle relazioni tra ruoli apicali e operativi. Occorre lavorare sulla leadership, sulla chiarezza degli obiettivi, sulla costruzione di ambienti psicologicamente sicuri, in cui sia possibile esprimersi senza timori.

Se la motivazione dei dipendenti pubblici cresce, è anche perché stanno cambiando molti aspetti organizzativi. Nella PA il lavoro di gruppo è ormai ampiamente diffuso: il 68% dei dipendenti pubblici opera in una combinazione tra lavoro di team e individuale, il 13% prevalentemente in team, anche se c'è una porzione minoritaria – il 19% – che lavora prevalentemente da sola, soprattutto tra funzioni più tecniche.

Infine, il tema dell'impatto dell'intelligenza artificiale: per il 79% dipendenti pubblici italiani l'AI incrementa la produttività individuale.

**FONTE**

<https://www.forumpa.it/riforma-pa/ricerca-fpa-una-pa-che-ricomincia-a-crederci/>