

# Newsletter



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

---



5

**Maggio**  
2025

# In questo numero parliamo di

Maggio  
2025

1. CISL FP FUNZIONI CENTRALI  
**PRIMO INCONTRO DI TRATTATIVA PER IL RINNOVO CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI (DIRIGENTI, DIRIGENTI SANITARI E PROFESSIONISTI) 2022/2024**
2. CISL FP FUNZIONI CENTRALI  
**PROSECUZIONE DEL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CCNL DELL'AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI 2022-2024 (DIRIGENTI E PROFESSIONISTI)**
3. CORTE DEI CONTI  
**IMPIEGO PUBBLICO – FUNZIONI LOCALI – INCARICO PERSONALE IN QUIESCENZA**
4. ISTAT  
**CENSIMENTO PERMANENTE DELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE – EDIZIONE 2023**
5. EUROFOUND  
**UNDERSTANDING THE MANAGEMENT CHALLENGES IN HYBRID WORK: A LITERATURE REVIEW**
6. LEXIKON DIRIGENZA  
**PANTOUFLAGE: IL CONFINE TRA SERVIZIO PUBBLICO E ATTIVITÀ PRIVATA**
7. DECRETO PA  
**PUBBLICATA IN G.U. LA LEGGE N. 69/2025: LA NOTA CISL FP CON LE PRINCIPALI NOVITÀ**
8. AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA NAZIONALE  
**RELAZIONE ANNUALE AL PARLAMENTO: NEL 2024 GESTITI 1.979 EVENTI CYBER**
9. FORMAZIONE  
**INAUGURATO UN NUOVO POLO FORMATIVO TERRITORIALE SNA A GENOVA**
10. DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
**PROSEGUE IL MONITORAGGIO DELLA RIFORMA DELLA PA**

## CISL FP FUNZIONI CENTRALI

# Primo incontro di trattativa per il rinnovo CCNL Area Funzioni centrali (dirigenti, dirigenti sanitari e professionisti) 2022/2024

Roma, 08 maggio 2025

**C**are amiche e cari amici, nella giornata di oggi ha preso avvio il negoziato per il rinnovo del CCNL del personale dell'Area delle Funzioni centrali 2022-2024 (Dirigenti, Dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'AIFA e professionisti EPNE ed ENAC). Il Presidente dell'Aran, in premessa, ha dichiarato la volontà di voler proseguire celermente il negoziato anche sulla base delle indicazioni fornite nell'Atto di indirizzo di recente emanazione dal Ministro per la P.A. ed ha annunciato che già al prossimo incontro l'Aran provvederà ad esporre il quadro economico e finanziario di riferimento ed una ipotesi di distribuzione delle disponibilità economiche con riferimento alle diverse sezioni. Si è poi passato ad un giro di tavolo dove tutte le OO.SS. rappresentative hanno espresso le prime dichiarazioni programmatiche e gli obiettivi del negoziato.

Da parte nostra, abbiamo sottolineato la necessità di colmare il ritardo accumulato per distribuire in tempi rapidi le risorse disponibili per la tornata contrattuale 2022-2024. Tale necessità, tuttavia, deve essere realizzata migliorando: l'impianto contrattuale esistente, la disciplina degli istituti normativi e il sistema delle relazioni sindacali, in particolare la contrattazione e il confronto.

Abbiamo evidenziato, dunque, l'esigenza di rafforzare il sistema di partecipazione sindacale su quegli aspetti che qualificano il ciclo della per-

formance, anche per rispondere efficacemente al cd. "mito della valutazione". Il miglioramento della performance e della qualità dei servizi dipende dalla possibilità di individuare obiettivi sfidanti ma concretamente raggiungibili dai dirigenti e dai professionisti, mettendo nella loro disponibilità le procedure e gli strumenti utili per la loro realizzazioni. Riteniamo, invece, che tali obiettivi non possano essere raggiunti con imposizioni dall'alto, imponendo il principio della selettività aprioristica con la parcellizzazione a monte dei giudizi e limitando la valutazione massima ottenibile ad una platea ridotta di dirigenti e professionisti.

Ciò che più pesa sulla definizione del ciclo della performance e sulle politiche di incentivazione della produttività nel pubblico impiego rimane, a nostro avviso, tanto la marcata sfiducia nei confronti della dirigenza pubblica e dei professionisti, quanto la ritrosia ad adottare reali modelli partecipativi nella gestione dei rapporti di lavoro, con le rappresentanze della dirigenza e dei professionisti e i medesimi rappresentati estromessi dal confronto in materia di organizzazione del lavoro e dei servizi.

Sulle singole sezioni dei dirigenti e dei professionisti vanno, inoltre, risolti i problemi storici aperti, garantendo reali opportunità e condizioni di valorizzazione economica e professionale, pur nella limitatezza delle risorse disponibili.

Ulteriori aspetti su cui il contratto può utilmente

*segue*

soffermarsi sono rappresentate dal rafforzamento dell'utilizzo del lavoro agile e dallo sviluppo delle politiche e degli strumenti di intervento del welfare contrattuale che possono contribuire a migliorare le condizioni di conciliazione fra tempi di vita professionale e personale, offrendo anche un contributo positivo alla gestione delle politiche di "age management" interne agli enti e alle amministrazioni (benefici a sostegno della genitorialità, gestione delle conseguenze dell'allungamento della vita attiva, inserimento al lavoro dei nuovi dirigenti, incentivi alla mobilità degli stessi).

A seguito dell'applicazione del Regolamento (UE) 2024/1689 relativo all'intelligenza artificiale e all'impatto sul rapporto di lavoro pubblico che i dirigenti e i professionisti si trovano e si troveranno a gestire, è necessario implementare una adeguata cornice contrattuale e rafforzare il confronto sindacale sulle scelte organizzative delle amministrazioni e degli enti relativamente agli aspetti che impattano sul rapporto di lavoro.

La prossima riunione è stata programmata per giovedì 29 maggio p.v. Vi terremo puntualmente informati della prosecuzione del negoziato.

Cari saluti,

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

## DOCUMENTO

### NOTA DEL SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO ANGELO MARINELLI

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Nota\\_Funzioni-Centrali\\_Primo-incontro-rinnovo-CCNL-dirigenza-Funzioni-centrali-2022-2024.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Nota_Funzioni-Centrali_Primo-incontro-rinnovo-CCNL-dirigenza-Funzioni-centrali-2022-2024.pdf)

## CISL FP FUNZIONI CENTRALI

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

Roma, 29 maggio 2025

Care colleghe e cari colleghi, nel pomeriggio di ieri è proseguito il negoziato per il rinnovo del CCNL Area Funzioni centrali 2022/2024, durante il quale l'Aran ha illustrato il quadro economico complessivo da prendere in considerazione per rivalutare i trattamenti stipendiali delle 6.160 unità dirigenziali stimate, di cui 3.586 unità di personale per cui il rinnovo contrattuale grava sul bilancio dello Stato e 2574 unità per cui il rinnovo non grava sul bilancio dello Stato, ma grava sui bilanci dei singoli enti.

In apertura dei lavori, l'Aran ha ricordato che gli incrementi retributivi saranno pari **al 5,78% che porterebbe in media ad un incremento di euro 558 x13 mensilità** (considerata la platea di 6.160 unità e una media stimata delle retribuzioni pari a euro 126.224), in aggiunta alla rinnovata possibilità per amministrazioni ed enti di incrementare i fondi per la contrattazione integrativa **fino allo 0,22%** del Monte salari 2021, in deroga al D.Lgs 75/2017, che **corrisponde a 21 € in media x13 mensilità**, con decorrenza dal 01.01.2025, e porterebbe l'incremento percentuale complessivo al **6%**.

Tali incrementi riguarderanno l'insieme delle retribuzioni medie dell'Area, composte dalle parti fisse e quelle variabili, e **saranno erogati a decorrere dal 1/01/2024** in quanto quelli relativi agli anni 2022 (0,14%) e 2023 (1,14%) corrispondono alle risorse già erogate a titolo di indennità

di vacanza contrattuale e dell'una tantum pari all'1,5% dello stipendio tabellare.

Successivamente, l'Aran ha illustrato l'impatto degli incrementi percentuali sulle retribuzioni medie delle diverse categorie di dirigenti e professionisti oggetto del CCNL, di cui si propone di seguito una tabella contenente il dettaglio numerico.

Nel nostro intervento, focalizzato sulle scarse novità presenti nella prima bozza inviata ieri, abbiamo evidenziato la necessità di rafforzare le relazioni sindacali in senso partecipativo e di prevedere meccanismi più cogenti per garantire l'avvio della contrattazione integrativa nei primi 4 mesi dell'anno.

Inoltre, abbiamo chiesto di inserire elementi che rafforzino ulteriormente le relazioni sindacali e la parte normativa del comparto in materia di transizione digitale, ambientale e demografica, al fine di guidare l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale nelle amministrazioni e negli enti, di introdurre interventi immediati per contrastare il fenomeno dell'invecchiamento degli organici come ad esempio le nuove politiche di *age management* già previste nel CCNL del comparto, oppure attraverso ulteriori formule di partecipazione delle OO.SS. al cambiamento, sia pure nel rispetto dei limiti dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Come pure bisogna proseguire la discussione per trovare soluzioni utili sia per superare i contingenti relativi ai livelli differenziati dei profes-

*segue*

sionisti EPNE sia per offrire reali opportunità di valorizzazione professionale corrispondenti alle responsabilità effettivamente esercitate, e bisogna ancora continuare l'opera di perequazione fra i dirigenti sanitari del Ministero della salute e di Aifa rispetto ai corrispondenti dirigenti del S.S.N. Abbiamo proposto che siano remunerate con risorse aggiuntive destinate al fondo degli enti o delle amministrazioni stesse tutte quelle attività di carattere emergenziale e/o straordinario rispetto a quelle normalmente svolte. Infine, abbiamo affrontato il problema del ritardo nell'attribuzione agli incarichi, evidenziando la necessità di risolvere le situazioni patologiche, sia apponendo termini perentori che consentano l'esigibilità del diritto all'incarico, anche attraverso la previsione di strumenti che consentano, fino al nuovo incarico, la continuità del

precedente incarico e quindi la continuità economica.

In conclusione dei lavori, il Presidente dell'Aran ha annunciato che convocherà la prossima riunione lunedì 23 giugno p.v. al mattino.

Cari saluti,

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

## DOCUMENTO

### NOTA DEL SEGRETARIO GENERALE AGGIUNTO ANGELO MARINELLI

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Nota\\_Funzioni-Centrali\\_Prosecuzione-del-negoziato-per-il-rinnovo-del-CCNL-dellArea-delle-Funzioni-centrali-2022\\_2024-dirigenti-e-professionisti.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Nota_Funzioni-Centrali_Prosecuzione-del-negoziato-per-il-rinnovo-del-CCNL-dellArea-delle-Funzioni-centrali-2022_2024-dirigenti-e-professionisti.pdf)

AREE	INCREMENTO EURO MESE X13 MENSILITÀ	RETRIBUZIONI DI BASE PER CATEGORIA
<b>Ministeri</b>		
Dirigenti I fascia	+ 960 €	217.000 €
Dirigenti II fascia	+ 486 €	110.000 €
Medici e dirigenza sanitaria di Ministero della salute e Aifa	+ 349 €	79.200 €
<b>Agenzie Fiscali</b>		
Dirigenti I fascia	+ 1.057 €	238.000 €
Dirigenti II fascia	+ 564 €	127.600 €
<b>Enti pubblici non economici</b>		
Dirigenti I fascia	+ 1.035 €	234.000 €
Dirigenti II fascia	+ 733 €	165.000 €
Dirigenti medici	+ 521 €	117.800 €
Professionisti	+ 628 €	142.000 €
<b>CNEL</b>		
Dirigenti II fascia	+ 484 €	109.600 €
<b>ENAC</b>		
Dirigenza	+ 551 €	124.700 €
Professionisti con laurea	+ 341 €	77.400 €
<b>AGID</b>		
Dirigenti I fascia	+ 744 €	168.000 €
Dirigenti II fascia	+ 530 €	120.000 €

**CORTE DEI CONTI**

# Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarico personale in quiescenza

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Molise, con Deliberazione 34/2025/PAR esamina la richiesta di parere di un Comune, circa la “perimetrazione del divieto di conferimento di incarichi a soggetti titolari di trattamento pensionistico”, e conclude che gli incarichi riferibili alle attività di “formazione operativa, affiancamento, supporto e assistenza” non possono essere ritenuti assimilabili agli incarichi vietati dalla norma (“incarichi di studio e consulenza”, “incarichi dirigenziali o direttivi” e “cariche in organi di governo”) se effettivamente caratterizzati della mera condivisione, in favore di personale neoassunto e per un periodo di tempo circoscritto, dell’esperienza maturata dal soggetto in quiescenza nell’esercizio delle mansioni in precedenza affidategli. Per completezza, la Sezione rileva come il conferimento di un incarico debba in ogni caso rispettare anche i limiti posti dall’art. 7, co. 6, d.lgs. n. 165/2001. Si allega la Deliberazione per completezza di informazione.

**FONTI**

CORTE DEI CONTI E ARAN

**DOCUMENTO**

DELIBERAZIONE 34/2025/PAR

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/CORTE-DEI\\_CONT\\_2025\\_34SRCMOL-PAR.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/CORTE-DEI_CONT_2025_34SRCMOL-PAR.pdf)

ISTAT

# Censimento permanente delle istituzioni pubbliche – edizione 2023

Il Censimento permanente delle Istituzioni pubbliche (edizione 2023) ha rilevato 12.776 istituzioni pubbliche attive, con quasi 104.000 sedi di lavoro dislocate sul territorio nazionale e all'estero, nelle quali prestano servizio 3.656.268 unità di personale, comprese le forze armate e di sicurezza e i dipendenti pubblici in servizio all'estero (presso ambasciate, consolati, istituti di cultura, etc.). In relazione al tipo di contratto, il personale in servizio si articola in 3.441.200 dipendenti (pari al 94,1%), di cui 2.970.251 dipendenti a tempo indeterminato e 470.949 dipendenti a tempo determinato e in 215.068 non dipendenti (5,9%).

Con la presente raccolta di tavole statistiche, oltre ai dati di struttura e di evoluzione strutturale di unità istituzionali e unità locali, sono diffusi i

risultati definitivi degli approfondimenti tematici relativi a: formazione delle risorse umane, organi istituzionali di vertice, gestione ecosostenibile e innovazione sociale delle istituzioni, e raccolta differenziata delle unità locali. Sono inoltre diffuse le informazioni di dettaglio su personale, distribuzione sul territorio nazionale e formazione delle forze armate, forze di polizia e capitanerie di porto.

Per maggiori approfondimenti:

<https://www.istat.it/tavole-di-dati/censimento-permanente-delle-istituzioni-pubbliche-2/>

## FONTI

ISTAT E ARAN

EUROFOUND<sup>1</sup>

# Understanding the management challenges in hybrid work: A literature review

Il termine “lavoro ibrido” è diventato popolare con l’impennata del telelavoro durante la pandemia di COVID-19, quando aziende e dipendenti hanno iniziato a discutere modalità diverse di organizzazione del lavoro. Il termine è stato sempre più utilizzato per riferirsi a situazioni in cui il lavoro, quando telelavorabile, viene svolto da due sedi: presso il luogo di lavoro abituale (normalmente i locali del datore di lavoro) e da casa.

Tuttavia, il concetto di lavoro ibrido è ancora poco chiaro e gli vengono attribuiti vari significati diversi tra loro. Il rapporto di Eurofound “Understanding the management challenges in hybrid work: A literature review” mira a fare chiarezza su questo concetto e riassume, allo stesso tempo, i principali dibattiti sul lavoro ibrido negli Stati membri e mostra come il lavoro ibrido sia stato implementato in tutta l’Europa.

Vengono, inoltre, discussi i principali ostacoli, sfide, vantaggi e opportunità di tali modalità di lavoro. Visto che si prevede che **il lavoro ibrido continuerà a crescere negli anni avvenire**, sarà fondamentale per i decisori politici e i partner sociali raggiungere un accordo sulle condizioni in cui idealmente dovrebbe essere svolto il lavoro ibrido, compresi gli aspetti relativi a salute e sicurezza, equilibrio tra lavoro e vita privata, orario di lavoro, fornitura di attrezzature di lavoro, pendolarismo e le capacità di leadership e gestione richieste per metterlo in pratica.

Dal rapporto emerge che vi sono molteplici modelli di lavoro ibrido che si possono utilizzare

all’interno di un ambiente di lavoro, basta scegliere quello più adatto alle diverse esigenze. La fattibilità e il successo di diverse disposizioni dipendono dalla legislazione, dagli obiettivi organizzativi e di team, dalle descrizioni delle attività e dalle esigenze e preferenze individuali.

Infine, il lavoro ibrido produce conseguenze diverse in base al ruolo e tipologia di lavoro che si svolge e la situazione cambia, quindi, se ci si riferisce ai dipendenti o ai manager di alto livello. Mentre gli effetti sulla forza lavoro sono ampiamente studiati, le conseguenze per la dirigenza sembrano sottovalutate e poco esaminate. Tuttavia, gli studi esistenti evidenziano sfide significative per i **dirigenti di alto e medio livello**, inclusi i responsabili delle risorse umane, che devono attrezzare e supervisionare dipendenti e team che operano in diverse sedi e ambienti di lavoro. Le sfide generali della dirigenza identificate in questa analisi riguardano soprattutto la garanzia dell’accesso a strumenti di lavoro sicuri e di elevata qualità e il mantenimento di una cultura organizzativa basata sulla fiducia.

## FONTI

EUROFOUND E ARAN

## DOCUMENTO

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Eurofound-Understanding-the-management-challenges-in-hybrid-work.pdf>

<sup>1</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

## LEXIKON DIRIGENZA

# Pantouflage: il confine tra servizio pubblico e attività privata

Eugenio Minici, *Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp*

Il termine **pantouflage** è un neologismo francese che letteralmente significa “porta girevole”, derivato da *pantoufle*, cioè “pantofola” è usato in modo ironico o critico per descrivere il passaggio di un funzionario pubblico — spesso di alto livello — verso il settore privato, in particolare in posizioni ben retribuite e talvolta in aziende che egli stesso regolava o controllava durante il suo incarico pubblico e sfruttando, presumibilmente, le competenze, le reti di contatto e l’influenza maturate come funzionario pubblico.

L’istituto è paragonabile al fenomeno anglosassone noto come “revolving door” (anch’esso si traduce con l’espressione “porta girevole”).

Un esempio scolastico del fenomeno del pantouflage, che riguarda la disciplina dell’anticorruzione e del conflitto di interessi, potrebbe essere il caso di funzionario o dirigente di Ministero finanziario o di regolazione che, dopo aver lasciato il servizio pubblico, è nominato componente del consiglio di amministrazione da una banca o da un’impresa che controllava. Il caso può però riguardare anche i vari livelli di funzionari pubblici che possono essere assunti da aziende del settore in cui operavano.

Il fenomeno è presente in vari stati UE, in particolare della situazione francese è stato detto che la pratica del *pantouflage* rimane limitata e riguarda principalmente gli ex allievi dell’ENA, amministratori civili del Ministero dell’Economia, “che avevano da guadagnare professionalmente di più dalla svolta neoliberale, in termini di nuovi sbocchi nel settore privato o privatizzato. Un’altra parte della popolazione resta fedele al servizio dello Stato”<sup>1</sup>.

La disciplina del *pantouflage* è contenuta agli art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001<sup>2</sup> e art. 21 del d.lgs. n. 39/2013<sup>3</sup>.

La materia riguarda, in sede di regolazione e vigilanza, in particolare l’ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) che ha prodotto, fra l’altro e da ultimo, i seguenti atti:

- regolamento sull’esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell’art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 (delibera n. 493 bis del 25 settembre 2024);
- linee guida n° 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 (adottate dall’Autorità con delibera n. 493 del 25 settembre 2024).

<sup>1</sup> Frédéric Sawicki - Pierre Mathiot, *Les membres des cabinets ministériels socialistes en France : recrutement et reconversion. 2) Passage en cabinet et trajectoires professionnelles*, in *Revue française de science politique*, 1999, 49-2, pp. 231-264.

<sup>2</sup> Art. 53, comma 16-ter: *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 (agg.to al 27.5.2025).*

<sup>3</sup> Art. 21: *Ai soli fini dell’applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell’articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell’incarico (agg.to al 27.5.2025).*

L'Anac inquadra il fenomeno come “un’ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di inconfiribilità, ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di incompatibilità, ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal decreto legislativo. 8 aprile 2013, n. 39.

Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa”.

L'istituto del divieto di *pantouflage* è stato oggetto di esame anche da parte della giurisprudenza. Il Consiglio di Stato, ad esempio, con la sentenza n. 7462 del 2020<sup>4</sup>, ha sancito che la previsione normativa in esame va interpretata nel senso che gli ex dipendenti pubblici non possono, nei tre anni successivi dalla cessazione, assumere rapporti di lavoro privati o incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività del soggetto pubblico al tempo datore di lavoro di tali ex dipendenti (il d. lgs. 39 del 2013 ha esteso tale divieto anche agli ex dipendenti di soggetti privati sotto controllo pubblico) ma l'organo giurisprudenziale specifica però che **il divieto ha valore per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni**.

Sul concetto di potere autoritativo è intervenuto il parere dell'Anac<sup>5</sup> evidenziando che, con riferimento ai poteri autoritativi e negoziali, questa Autorità ha più volte chiarito (cfr. PNA 2019 e 2022; delibera ANAC n. 88/2017) che rientrano in tale definizione «sia i provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per

la PA, sia i provvedimenti adottati unilateralmente dalla stessa, quale estrinsecazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche dei destinatari». Da ciò consegue che «con tale espressione il legislatore abbia voluto ricomprendere tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto, esercitando il potere autoritativo/negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura. Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali citati nella disposizione de qua, possa ricomprendersi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Sempre il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 9684 del 2022<sup>6</sup> ha rigettato la presunta illegittimità costituzionale della normativa sul divieto del *pantouflage* considerato che, nel bilanciamento dei contrapposti interessi di rango costituzionale in una logica schiettamente comparativa, la norma sospettata di incostituzionalità mira a salvaguardare il buon andamento e l'imparzialità della P.A. declinato dall'art. 97 Cost, nonché ad assicurare il rispetto del principio che impone ai pubblici impiegati di essere “*al servizio esclusivo della Nazione*” (art. 98 Cost.) e di adempiere alle funzioni pubbliche con disciplina ed onore (art. 54 Cost.).

In dottrina, sono stati esaminati, anche in chiave critica, i presupposti, le condizioni e i limiti di applicabilità del c.d. divieto di *pantouflage*<sup>7</sup>.

Interessante è l'individuazione effettuata da parte della dottrina<sup>8</sup>, che nel ribadire che il divieto di *pantouflage* mira a prevenire la contaminazione tra interessi politici e gestionali, elenca una casistica d'interesse.

<sup>4</sup> Consiglio di Stato, Sez. V, 27.11.2020, n. 7462 (n.07462/2020 reg. prov. coll. n. 09786/2019 reg. ric.).

<sup>5</sup> Parere del Presidente del 15.3. 2023, fasc.969.2023, prot. n. 23443 -

<sup>6</sup> Consiglio di Stato, Sez. V, 4.11.2022, n. 9684 (n.09684/2022 reg. prov. coll. n. 07825/2019 reg. ric.).

**DECRETO PA**

# Publicata in G.U. la legge n. 69/2025: la nota Cisl Fp con le principali novità

Con la pubblicazione in G.U. della legge n. 69/2025 si conclude l'iter di conversione del cd. DL. PA ovvero la norma che, come saprete, ha introdotto importanti modifiche in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. Il provvedimento interviene sulla materia della mobilità, incrementa le possibilità di stabilizzare il personale precario e istituisce la nuova figura professionale del social media-manager anche all'interno delle amministrazioni che vorranno ricorrervi. Per un'analisi più approfondita e dettagliata vi invitiamo a leggere la nota realizzata dall'ufficio tecnico della Cisl FP, che trovate in allegato.

**DOCUMENTI****NOTA CISL FP**

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Nota\\_-legge-di-conversione-DL-PA-2025.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/05/Nota_-legge-di-conversione-DL-PA-2025.pdf)

**LEGGE 9 MAGGIO 2025, N. 69**

[https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2025-05-13&atto.codiceRedazionale=25G00076&elenco30giorni=false](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2025-05-13&atto.codiceRedazionale=25G00076&elenco30giorni=false)

**AGENZIA PER LA CYBERSICUREZZA NAZIONALE**

# Relazione annuale al Parlamento: nel 2024 gestiti 1.979 eventi cyber

Secondo la Relazione annuale al Parlamento 2024 dell’Agenzia per la cybersicurezza nazionale, trasmessa ai Presidenti di Camera e Senato, nel 2024 il CSIRT Italia ha gestito 1.979 eventi cyber (in media 165 al mese). Tra questi, si segnalano 573 incidenti con impatto confermato. I dati fanno registrare, rispetto al 2023, un aumento degli eventi del 40% e degli incidenti quasi del 90%.

Sul fronte della prevenzione, dalla Relazione emerge inoltre che nel corso dell’anno l’Agenzia ha inviato oltre 53.000 alert per segnalare ai soggetti monitorati potenziali compromissioni o fattori di rischio. Ha inoltre pubblicato diversi documenti per aumentare la conoscenza della minaccia cyber.

Nel corso del 2024 l’Agenzia ha svolto un ruolo di accompagnamento nell’adozione di importanti normative di settore, fra cui la legge n. 90/2024 e il recepimento nazionale della Direttiva europea NIS2, che sono mirate a potenziare la sicurezza e resilienza sistemica di Pubbliche Amministrazioni e imprese.

**FONTE**

<https://www.acn.gov.it/portale/w/la-relazione-annuale-al-parlamento-2024-di-acn>

**DOCUMENTO****RELAZIONE ACN**

<https://www.acn.gov.it/portale/documents/d/guest/acn-relazione-annuale-al-parlamento-2024>

**FORMAZIONE**

# Inaugurato un nuovo polo formativo territoriale Sna a Genova

Il 12 maggio è stato inaugurato a Genova un nuovo Polo formativo territoriale della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Offrirà percorsi formativi sia in presenza che da remoto alle Pubbliche Amministrazioni, sia centrali che locali, e alle organizzazioni del territorio. Il Polo ligure sarà dedicato nello specifico alla gestione dei fondi strutturali, con particolare attenzione alla valutazione di impatto sul territorio. L'intento è quello di favorire lo sviluppo di competenze trasversali e tecnico-specialistiche con focus specifici su temi come la coesione territoriale, la gestione dei fondi europei e la valutazione delle politiche pubbliche.

**FONTI**

<https://www.funzionepubblica.gov.it/it/ministro/comunicazione/notizie/inaugurato-un-nuovo-polo-formativo-a-genova/>

<https://sna.gov.it/home/2025/05/12/poli-territoriali-sna-inaugurazione-sede-della-liguria/>

**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

# Prosegue il monitoraggio della Riforma della PA

Il Dipartimento della Funzione pubblica sta portando avanti il monitoraggio dello stato di attuazione della Riforma della PA, con il contributo degli enti e delle amministrazioni che hanno aderito alle iniziative avviate nell'ambito della Sub-riforma 2.3.1 "Riforma del mercato del lavoro della PA" e del Sub-investimento 2.3.2 "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro" del PNRR.

Il sistema di monitoraggio vede Formez PA ed Invitalia come soggetti attuatori e interesserà oltre 300 amministrazioni dei vari comparti del settore pubblico.

I dati raccolti contribuiranno alla redazione del terzo Report KPI, la cui pubblicazione è prevista dai monitoring steps dalla milestone M1C1-59 bis entro il 30 giugno.

I primi due report semestrali erano stati redatti a giugno e dicembre 2024.

**FONTI**

<https://www.funzionepubblica.gov.it/it/il-dipartimento/notizie-del-dipartimento/monitoraggio-della-riforma-della-pa/>