

Newsletter



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



11

Dicembre
2025

In questo numero parliamo di

**DICEMBRE
2025**

1. CISL FP
COMUNICATO UNITARIO SUL TAVOLO TECNICO PER LA RIFORMA ORDINAMENTALE DEI SEGRETARI COMUNALI
2. EUROFOUND
STRENGTHENING SOCIAL DIALOGUE IN THE EUROPEAN UNION: A STRATEGIC IMPERATIVE FOR NATIONAL GOVERNMENTS - BACKGROUND PAPER
3. CORTE DEI CONTI/1
**SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER LA LIGURIA
IMPIEGO PUBBLICO – FUNZIONI LOCALI – INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE**
4. CORTE DEI CONTI/2
IMPIEGO PUBBLICO – FUNZIONI LOCALI – INCARICHI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
5. CORTE DEI CONTI/3
FUNZIONI LOCALI – INCENTIVO PER FUNZIONI TECNICHE – PERSONALE DI STAFF POLITICO
6. LEXIKON DIRIGENZA
INTELLIGENZA ARTIFICIALE, TECNOLOGIA QUANTUM E DIRIGENZA PUBBLICA
7. AGID
QUALITÀ DEI METADATI: IL PORTALE ITALIANO PRIMO PER QUALITÀ TRA QUELLI NAZIONALI
8. FORUM PA
PRESENTATA LA 14ESIMA EDIZIONE DI ICITY RANK: 16 LE CITTÀ FULL DIGITAL IN ITALIA
9. ARAN
LA DISCIPLINA DELL'UTILIZZO IN CONVENZIONE DI UN DIRIGENTE DI ALTRO ENTE AI SENSI DELL'ART. 36 DEL CCNL AREA FL 16.07.2024 HA DELLE LIMITAZIONI SOGGETTIVE CORRELATE ALLE FUNZIONI ESERCITATE O A DETERMINATE SPECIALIZZAZIONI?

Si ringraziano le colleghe ed i colleghi dirigenti iscritti della Cisl Fp che hanno seguito la newsletter nell'anno appena trascorso, con la speranza di aver fornito una lente utile per analizzare novità e vicende che interessano la dirigenza pubblica.

È stato un periodo pieno di sfide e di vittorie, come la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL Area Funzioni centrali 2022 – 2024 e la firma dell'Ipotesi per il rinnovo del CCNL Area Funzioni locali 2022 – 2024, la cui certificazione, necessaria per la sottoscrizione definitiva, auspichiamo giunga in tempi brevi.

Il percorso di valorizzazione delle categorie dirigenziali, che abbiamo tracciato in maniera chiara e indelebile attraverso la contrattazione nazionale, continuerà anche nel prossimo anno con la contrattazione decentrata e il negoziato per i rinnovi del triennio 2025-2027, e noi come sempre avremo il piacere di dividerlo con voi attraverso queste pagine.

Vi auguriamo un Natale sereno e un felice anno nuovo!

Coordinamento Nazionale Dirigenza
CISL Funzione Pubblica

CISL FP

Comunicato unitario sul tavolo tecnico per la riforma ordinamentale dei segretari comunali

Roma, 2 dicembre 2025

Si è tenuta in data 1° dicembre 2025, presso il Ministero dell'Interno, la seconda riunione del Tavolo tecnico ordinamentale, presieduto dal Sottosegretario Onorevole Wanda Ferro.

Alla riunione hanno partecipato il Capo Dipartimento degli Affari Interni e Territoriali, in persona del Prefetto Claudio Palomba, il Responsabile dell'Albo Nazionale dei Segretari comunali e Provinciali, il Prefetto Caterina Amato e il Capo Ufficio Legislativo del Ministero della Pubblica Amministrazione Francesco Radicetti.

Presenti altresì i rappresentanti di ANCI con la partecipazione del Segretario Generale Veronica Nicotra e di UPI con il Direttore Piero Antonelli.

Tutte le sigle sindacali firmatarie del presente comunicato erano presenti.

Il confronto sui temi riguardanti la categoria dei segretari comunali, e in special modo i temi relativi alla effettività dell'assegnazione agli albi regionali e all'assunzione in servizio dei vincitori di concorso in tempi rapidi, si è svolto in un clima sereno e di reciproco ascolto.

La riunione è stata indetta a seguito della presentazione di un documento unitario, sottoscritto da tutte le sigle sindacali rappresentative della categoria dei segretari comunali e provinciali, nell'ambito del Tavolo Tecnico istituito dal Sottosegretario On. Wanda Ferro per esaminare le criticità del sistema ordinamentale dei segretari comunali e provinciali; il documento unitario reca alcune proposte tese a rafforzare la presenza dei segretari nella fascia

iniziale della carriera, a superare la carenza di segretari soprattutto in alcune zone del nord, a ridisegnare i margini della fascia professionale di accesso, ad affrontare il tema della spesa dei segretari nei piccoli enti.

Dopo l'apertura dei lavori da parte dell'Onorevole Ferro, il Prefetto Palomba ha convenuto sui contenuti delle proposte presentate dalle parti sindacali, significando come i dati esposti dallo stesso Ministero impongano una riflessione urgente sul tema della carenza dei segretari comunali in alcune zone, soprattutto del nord, e, ciò nonostante, gli sforzi compiuti in questi anni per immettere in servizio circa un migliaio di nuovi segretari. È evidente che sussistono alcune anomalie di funzionamento del sistema nella fase di primo ingresso dei segretari, anomalie che vanno corrette.

Il Prefetto Amato ha dato notizia dei dati positivi relativi alla formazione organizzata dall'Albo nei confronti dei segretari, esponendo i numeri del corrente anno. Ha poi comunicato che il corso SPES ha avuto avvio nella giornata del 1° dicembre e che a breve partirà anche il corso SEFA.

Il Dott. Radicetti ha confermato il grande interesse del Ministero della Pubblica Amministrazione sul tema dei segretari comunali, e più in dettaglio delle questioni sottoposte all'attenzione del Tavolo, perché è di primario interesse del Ministero garantire il buon funzionamento dell'amministrazione, anche attraverso la risoluzione delle problematiche che riguardano la categoria dei segretari comunali, quale figura chiave per gli enti locali.

segue

Il Segretario Generale dell'ANCI Veronica Nicotra ha evidenziato l'urgenza di adottare misure correttive in grado di garantire ai sindaci, soprattutto dei piccoli comuni, la presenza dei segretari comunali, ricordando come l'Associazione abbia posto all'attenzione del governo, ormai da lungo tempo, quanto sia importante garantire il buon funzionamento degli enti locali.

Il Direttore dell'UPI Piero Antonelli ha confermato la volontà di continuare a lavorare per rafforzare le modalità di funzionamento del sistema di accesso e di carriera dei segretari comunali, evidenziando l'importanza della formazione per la categoria.

È stata molto apprezzata l'unitarietà delle proposte presentate dai rappresentanti sindacali, che hanno avuto nel corso della riunione la possibilità di chiarire alcuni punti del documento.

Il Sottosegretario Onorevole Ferro ha comunicato, in conclusione dell'incontro, l'intenzione del Ministero dell'Interno di procedere in tempi brevi nella direzione di apportare correttivi alle attuali norme, in modo da garantire l'obiettivo di dotare gli enti locali, soprattutto quelli della prima fascia di accesso, della presenza dei segretari comunali.

Tutte le sigle sindacali hanno ringraziato il Sottosegretario e i rappresentanti istituzionali presenti per il positivo clima in cui si è svolto il confronto, auspicando che si prosegua nella direzione e nei tempi certi indicati. Le organizzazioni sindacali hanno infine garantito massima collaborazione nella fase successiva in cui si procederà alla redazione di una proposta normativa.

U.N.S.C.P.

f.to Amedeo Scarsella

FP Cgil

f.to Tatiana Cazzaniga

Cisl FP

**f.to Angelo Marinelli
Bruno Armone Caruso**

UIL FPL

f.to Rita Longobardi

Dipartimento Segretari FEDIR

f.to Maria Concetta Giardina

Dipartimento Segretari DIRETS-DIREL

f.to Giampiero Vangi

DOCUMENTO COMUNICATO UNITARIO

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/12/Comunicato-unitario-tavolo-tecnico-1-dicembre-2025.pdf>

EUROFOUND

Strengthening social dialogue in the European Union: A strategic imperative for national governments - Background paper

Il rapporto di Eurofound¹, “*Strengthening social dialogue in the European Union: A strategic imperative for national governments - Background paper*” (allegato), evidenzia come la **Contrattazione collettiva nazionale** rappresenti uno degli strumenti chiave per rafforzare il dialogo sociale all’interno dell’Unione Europea. In un momento di rapidi cambiamenti economici e sociali la contrattazione collettiva assume un ruolo strategico nel garantire la protezione dei diritti dei lavoratori, migliorare le condizioni di lavoro e promuovere una maggiore equità nel mercato del lavoro.

Viene sottolineato che i governi nazionali devono sostenere e valorizzare i sistemi di contrattazione collettiva, riconoscendo il loro potenziale nel favorire il consenso tra le parti sociali e nell’accompagnare politiche di riforma più efficaci e condivise. Un dialogo sociale forte, basato su accordi collettivi solidi, contribuisce a mitigare i conflitti e a creare condizioni favorevoli per la crescita sostenibile e inclusiva.

Il rapporto indica, inoltre, la necessità di adattare i meccanismi di contrattazione collettiva alle nuove realtà del lavoro, come la digitalizzazione e la flessibilità crescente. Solo attraverso un sistema di contrattazione collettiva moderno è possibile rispondere efficacemente alle sfide contemporanee, preservando la stabilità economica e promuovendo la giustizia sociale. Il rapporto di Eurofound suggerisce che per raf-

forzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, i governi nazionali dovrebbero:

- Promuovere riforme legislative che favoriscano la contrattazione collettiva e il dialogo sociale;
- Assicurare un ruolo di supporto da parte dello Stato, rispettando l’autonomia delle parti sociali;
- Sostenere lo sviluppo delle capacità delle parti sociali, fornendo risorse umane e finanziarie adeguate;
- Promuovere l’inclusione delle parti sociali nei processi decisionali a livello nazionale e europeo.

In sintesi, il documento invita i governi nazionali a investire nel rafforzamento della contrattazione collettiva come strumento indispensabile per una governance efficace e per la costruzione di un mercato del lavoro europeo dinamico in grado di affrontare le trasformazioni economiche e sociali attualmente in atto. In particolare, la contrattazione collettiva è vista come uno strumento chiave per promuovere una crescita inclusiva e per implementare riforme efficaci.

FONTI:

EUROFOUND E ARAN

 **DOCUMENTO**

RAPPORTO EUROFOUND

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/12/ef25066en_updated.pdf

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

CORTE DEI CONTI/1

Sezione regionale di controllo per la Liguria Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incentivo funzioni tecniche

La Sezione regionale di controllo della Corte dei conti per la Liguria, con Deliberazione n. 77/2025/PAR del 27 ottobre 2025, in riscontro all'istanza di parere presentata da un Comune ligure, ritiene che il riconoscimento dell'incentivo previsto dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 per le attività rientranti fra quelle elencate dall'Allegato I.10 deve necessariamente essere preceduto da una puntuale e rigorosa verifica in ordine all'effettiva riconducibilità delle attività o funzioni specifiche concretamente svolte a quelle elencate nel citato allegato, nonché al collegamento diretto con la singola procedura sulla quale i relativi oneri gravano, e che il regime incentivante, di carattere eccezionale, non è consentito per le mere attività di natura finanziaria, ancorché complesse e indirettamente concorrenti al buon esito delle procedure di affidamento ed esecuzione, in quanto non comprese in alcuna delle attività elencate nell'Allegato I.10 del D.lgs. n. 36/2023.

Si allega la Deliberazione n. 77/2025/PAR.

FONTI

CORTE DEI CONTI E ARAN

DOCUMENTO

DELIBERAZIONE N. 77/2025/PAR

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/12/ECLI_IT_CONT_2025_77SRCLIG-PAR.pdf

CORTE DEI CONTI/2

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarichi per specifiche responsabilità

La Corte dei Conti, Sezione prima giurisdizionale centrale di appello, con sentenza n.171/2025 del 5 novembre 2025, dopo aver ricostruito l'articolato quadro disegnato in materia dalla contrattazione collettiva nazionale ha stabilito che l'erogazione di compensi accessori ai dipendenti non determina automaticamente un danno erariale se rispettati i contratti collettivi e se si verificano le condizioni previste.

La sentenza chiarisce i requisiti di legittimità dei compensi e stabilisce che non vi è danno erariale se vengono rispettate le procedure contrattuali e le verifiche previste dalla legge.

La pronuncia ribadisce che non si configura danno erariale se il compenso accessorio è legittimamente corrisposto in base ai contratti collettivi e ai requisiti specifici.

La sentenza sottolinea l'importanza di rispettare le verifiche previste dalla legge per escludere profili di danno erariale. Vengono specificate le condizioni che rendono legittima l'erogazione dei compensi, in riferimento alle disposizioni previste dai contratti collettivi.

FONTI**CORTE DEI CONTI E ARAN**

CORTE DEI CONTI/3

Funzioni Locali – Incentivo per funzioni tecniche – Personale di staff politico

La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Campania, con Deliberazione n. 216/2025 del 30 settembre 2025 è intervenuta, su richiesta del Sindaco di un Comune della Campania, per un parere in ordine all'interpretazione dell'art. 45 del D.lgs. 36/2023, e successive modifiche, in materia di incentivi tecnici al personale dipendente. In particolare, ha chiesto un parere in merito alla possibilità di inserire personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D.lgs n. 267/2000 (TUEL) all'interno dei gruppi di lavoro previsti ai fini dell'attribuzione degli incentivi tecnici, tenendo conto anche delle previsioni dell'Allegato I.10 al Codice dei contratti pubblici. Premesso quanto sopra, l'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 disciplina la destinazione di risorse economiche a titolo di incentivo per le funzioni tecniche connesse alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Il comma 2 stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti "destinano risorse finanziarie (...) per le funzioni tecniche svolte dal proprio personale", precisando che tali risorse devono essere a carico degli stanziamenti previsti per ciascuna procedura. Le attività incentivate sono puntualmente elencate nell'Allegato I.10, che individua – in modo tassativo – le fasi e i ruoli ammissibili: programmazione della spesa, progettazione, direzione dei lavori, coordinamento della sicurezza, verifica e collaudo, direzione dell'esecuzione, fino alla gestione dei flussi informativi. Si tratta, come rilevato dalla Corte, di attività gestionali e tecniche, strettamente collegate alla funzione amministrativa di esecuzione del contratto.

Le successive modifiche legislative hanno ampliato la platea dei beneficiari: 1) il d.lgs. n. 209/2024 ha sostituito il termine "dipendenti" con "personale", estendendo in astratto la possibilità di accesso anche a figure dirigenziali, superando il principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 24 del d.lgs. 165/2001; 2) il D.L. 73/2025 (cd. Decreto Infrastrutture 2025), convertito in legge n. 105/2025, ha confermato tale deroga, imponendo tuttavia la trasmissione agli organi di controllo dei compensi erogati ai dirigenti.

La Corte pur riconoscendo tale ampliamento, precisa che l'estensione non riguarda categorie che non svolgono funzioni tecniche gestionali, come nel caso del personale di staff politico. Si allega la Deliberazione n. 216/2025.

FONTI**CORTE DEI CONTI ED ARAN****DOCUMENTO****DELIBERAZIONE N. 216/2025**

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2025/12/ECLI_IT_CONT_2025_216SRCCAM-PAR.pdf

LEXIKON DIRIGENZA

Intelligenza artificiale, tecnologia quantum e dirigenza pubblica

Eugenio Minici

Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp

Il rapporto tra **intelligenza artificiale, tecnologie quantistiche e dirigenza pubblica** rappresenta una delle sfide strategiche più rilevanti per le amministrazioni pubbliche contemporanee. L'intelligenza artificiale sta già trasformando i processi decisionali, l'erogazione dei servizi pubblici e la gestione dei dati, mentre il *quantum computing*, pur ancora in fase di sviluppo, promette di rivoluzionare capacità di calcolo, sicurezza informatica e simulazione di sistemi complessi.

Per la dirigenza pubblica, queste tecnologie non sono solo strumenti tecnici, ma **leve di governo** che incidono su efficienza amministrativa, trasparenza, equità e tutela dei diritti fondamentali. Ciò richiede nuove competenze di indirizzo, valutazione del rischio e supervisione etica, oltre alla capacità di integrare innovazione tecnologica e responsabilità istituzionale.

In questo scenario, il ruolo dei dirigenti pubblici diventa centrale: dovranno orientare l'adozione consapevole delle tecnologie emergenti, garantire la conformità normativa e assicurare che il progresso digitale sia messo al servizio dell'interesse pubblico e del bene comune.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

La definizione legale di intelligenza artificiale è recata dal combinato disposto degli art. 2,

comma 1, della legge 23 settembre 2025, n. 132 (recante *“Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”*), e art. 3, comma 1, del regolamento (UE) 13 giugno 2024, n. 1689, del Parlamento europeo e del Consiglio che definisce l'intelligenza artificiale (IA) come *“un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali”*.

Nel campo degli studiosi della materia l'IA è definita come un sottoinsieme dell'informatica che può percepire l'ambiente, comprendere le informazioni raccolte, apprendere e agire in base all'informazione interpretata e agli obiettivi implementati¹.

La norma ISO/IEC 42001:2023², in vigore dal 18 dicembre 2023 e disponibile nel sito store.iso.org (ente italiano di normazione Iso), specifica i requisiti e fornisce indicazioni su come istituire, implementare, mantenere e migliorare nel tempo un sistema di gestione dell'IA e definisce l'IA come *“La capacità di un sistema di mostrare capacità umane quali il ragionamento, l'apprendimento, la pianificazione e la creatività”*³.

segue

¹ Christopher Collins, *Artificial intelligence in information systems research: A systematic literature review and research agenda*, in *International Journal of Information Management*, Volume 60, Ottobre 2021, 102383.

² ISO/IEC 42001: **ISO** – International Organization for Standardization; **IEC** – International Electrotechnical Commission; **42001** – numero identificativo dello standard; **2023** – anno di edizione.

³Cfr. <https://alfredoborn.com/2025/06/19/verizzo/>

È stato anche precisato che “L’introduzione dell’AI in processi finora basati sul pensiero umano, porta con sé una serie di dubbi etici e di rischi legati al conferimento di poteri decisionali a strumenti automatici. Questi strumenti modificano infatti il loro comportamento nel tempo e potrebbero essere influenzati da fattori non trasparenti ed estranei alla volontà dei proprietari dei processi”⁴. Da qui, fra l’altro, l’importanza del ruolo della dirigenza pubblica nella gestione di tali processi altamente innovativi.

TECNOLOGIA QUANTUM

La tecnologia quantum (TQ) è, si può sostenere alla luce delle evidenze attuali, l’insieme delle tecnologie che utilizzano in modo controllato e ingegnerizzato i principi della meccanica quantistica, al fine di sviluppare sistemi di calcolo, comunicazione, misurazione e simulazione con prestazioni, livelli di sicurezza o capacità operative non conseguibili mediante tecnologie digitali o elettroniche tradizionali.

La Commissione europea ha adottato una strategia quantistica per posizionare l’Europa come leader mondiale nel settore quantistico entro il 2030. Nonostante i notevoli progressi compiuti nella tecnologia quantistica, l’UE è attualmente in ritardo nel tradurre le sue capacità di innovazione e il suo potenziale futuro in reali opportunità di mercato, pur lottando con la frammentazione delle strategie e delle tabelle di marcia tra gli Stati membri⁵.

La strategia dell’UE si concentra su cinque settori interconnessi:

- Ricerca e innovazione,
- Infrastrutture quantistiche,
- Rafforzare l’ecosistema quantistico,
- Spazio e tecnologie quantistiche a duplice uso (sicurezza e difesa),
- Abilità quantistiche.

Il Ministero dell’università e della ricerca (MUR) ed altre istituzioni pubbliche, hanno elaborato la **Strategia italiana per le tecnologie quantistiche**, approvata al Comitato Interministeriale per la transizione digitale il 9.7.2025 e portata a conoscenza del Consiglio dei Ministri il 30.7.2025. L’obiettivo è definire una roadmap strategica capace di rafforzare il posizionamento del Paese nel campo delle tecnologie quantistiche, assicurando uno sviluppo tecnologico sicuro e competitivo. Ciò implica ridurre il divario rispetto alle realtà più avanzate, consolidare l’autonomia nazionale nei settori strategici e favorire la nascita di nuove filiere industriali, con ricadute positive in termini di innovazione e occupazione qualificata.

Ruolo importante sarà rivestito quindi dalla formazione, al fine di introdurre la TQ nella formazione di base, creando percorsi accademici interdisciplinari basati su un approccio trasversale.

Va evidenziato che, sebbene la fisica quantistica sia una disciplina più che secolare, solo negli ultimi anni si è verificato il passaggio dalla ricerca scientifica alla tecnologia quantistica. Oggi è possibile controllare stati quantistici complessi, aprendo la strada a sensori avanzati, comunicazioni crittografiche e sistemi di calcolo innovativi. La piena applicazione di tali tecnologie richiede tuttavia standard condivisi e trasparenti, indispensabili per garantire un’innovazione sicura e coordinata.

RUOLO DELLA DIRIGENZA PUBBLICA NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE TECNOLOGICA – IL C.D. MANAGEMENT ALGORITMICO

La dirigenza pubblica è centrale nel governare l’introduzione e lo sviluppo di tecnologie complesse come l’IA e le tecnologie quantistiche, con ruoli chiave nella definizione degli obiettivi strategici e delle priorità dell’innovazione.

segue

⁴ RINA, Home/Services/Certification/ISO/IEC 42001-Artificial Intelligence, consultazione del 13.12.2025.

⁵ EU, *Strategia per l’Europa quantistica*, in Sito ufficiale Unione europea, Policy and Legislation, pubblicazione 2.7.2025.

È stato autorevolmente detto: *“La sfida per i dirigenti pubblici è diventare veri leader nell’era dell’IA, non solo burocrati che seguono regole. L’IA è già qui e sta cambiando tutto, ma serve una leadership consapevole per evitare che diventi fonte di disuguaglianze. È tempo di abbracciare il cambiamento e valorizzare l’umanità”*⁶.

La problematica accennata è stata oggetto di recenti specifici studi. In particolare, sono stati individuati cinque ambiti principali di applicazione del **c.d. management algoritmico** all’interno delle pubbliche amministrazioni: attribuzione dei compiti; ottimizzazione dei processi; gestione del personale; pianificazione dell’attività produttiva; monitoraggio delle prestazioni lavorative mediante sistemi basati sulla IA⁷.

In definitiva, la dirigenza pubblica nei processi di innovazione tecnologica in Italia ha e dovrà svolgere sempre di più un ruolo efficace, critico e multifunzionale in particolare, riteniamo, nei seguenti aspetti:

- guida strategica;
 - governance di tecnologie complesse;
 - sviluppo delle competenze;
 - equilibrio tra automazione e responsabilità umana;
 - coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni.
- L’intelligenza artificiale e le tecnologie quantitative rappresentano, infatti, **una discontinuità storica** nel modo in cui le decisioni verranno assunte, le politiche progettate, i servizi erogati e i diritti esercitati. In questo scenario, la dirigenza pubblica non può limitarsi a un mero ruolo di gestione efficiente delle innovazioni, essa è chiamata a diventare custode del senso pubblico dell’innovazione, responsabile non solo dell’efficacia, ma della legittimità democratica dei processi tecnologici.

La trasformazione tecnologica in arrivo potrebbe mettere in discussione l’identità stessa del di-

rigente pubblico: se l’algoritmo calcola, predice, ottimizza, promette neutralità; chi decide davvero e chi garantisce il “servizio esclusivo della Nazione” (art. 98 cost.)?

Appare sempre più urgente che la formazione dedicata alla dirigenza pubblica comprenda prioritariamente percorsi di riscoperta dell’**ideale della categoria e dell’ideale personale** del singolo dirigente impegnato nelle prossime sfide tecnologiche.

Il dirigente pubblico deve quindi riaffermare con forza la propria identità: come **soggetto responsabile** di funzioni non mai delegabili all’automazione; quale **mediatore tra tecnica e valori**, tra potenza computazionale e finalità costituzionali; come **presidio umano del potere pubblico**, laddove la tecnologia tende a opacizzarlo.

L’innovazione, senza una dirigenza consapevole della propria missione, rischia di trasformarsi in etero-direzione algoritmica dell’amministrazione, a fronte della quale la dirigenza pubblica dovrebbe intraprendere un percorso di maturazione di **ideali non negoziabili** nell’era di un’innovazione così radicale, quali: la centralità della persona; la responsabilità non delegabile (che resta umana, personale, istituzionale); trasparenza e comprensibilità (anche in presenza di sistemi complessi); equità e giustizia sostanziale (il dirigente pubblico è garante dell’eguaglianza sostanziale); prudenza (che è una virtù del potere pubblico non un freno all’innovazione); fedeltà ai valori costituzionali.

⁶ Antonio Naddeo, *Leader o Burocrati? La PA alla Prova dell’Intelligenza Artificiale*, in *antonionaddeo.blog*, 11.3.2025.

⁷ Costanza Ziani, *Intelligenza artificiale e pubblico impiego: spazi di manovra per l’implementazione dell’IA nella gestione del rapporto di lavoro pubblico*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 497/2025. Si segnala in particolare il paragrafo 2 “Dirigenza pubblica e governance algoritmica: l’IA inserita nella macro e micro-organizzazione”, anche per i riferimenti bibliografici annotati.

AGID

Qualità dei metadati: il portale italiano primo per qualità tra quelli nazionali

Sul portale data.europa.eu viene effettuato un monitoraggio quotidiano rispetto alla qualità dei metadati, ovvero le informazioni descrittive dei dati aperti resi disponibili. Da questo monitoraggio risulta che il catalogo italiano dati.gov.it, su cui le amministrazioni italiane pubblicano gli open data, si colloca al primo posto per qualità tra quelli nazionali degli Stati Membri, e comunque tra i grandi portali con un numero rilevante di dataset, con una classificazione complessiva “eccellente”. Su un totale di 57.437 dataset resi disponibili nel portale europeo da parte di dati.gov.it, circa il 60% (34.416) risultano essere di qualità “eccellente”, circa il 40% (22.966) di qualità “buona” mentre solo 55

(meno dello 0,1%) sono segnalati con una qualità “sufficiente”. È da segnalare che oltre il 65% di tutti i dati pubblicati nel portale europeo e classificati con una qualità “eccellente” (52.286) provengono dal portale italiano. La qualità dei metadati (MQA – Metadata Quality Assessment) sul portale europeo viene valutata alla luce di alcuni indicatori raggruppati in cinque dimensioni che derivano dai principi FAIR (reperibilità, accessibilità, interoperabilità, riutilizzabilità, contestualità)..

FONTE

<https://www.agid.gov.it/it/notizie/open-data-italia-guida-leuropa-con-il-portale-datigovit>

FORUM PA

Presentata la 14esima edizione di ICity Rank: 16 le città full digital in Italia

Il 4 dicembre, in occasione di FORUM PA Città 2025, è stata presentata la quattordicesima edizione di ICity Rank, la ricerca annuale sulla trasformazione digitale dei 108 Comuni capoluogo realizzata da FPA. Dalla ricerca emerge che sono 16 le città capoluogo con il più alto livello di digitalizzazione nel nostro Paese: Bergamo, Bologna, Brescia, Cagliari, Firenze, Genova, Milano, Modena, Parma, Prato, Rimini, Roma Capitale, Siena, Torino, Trento e Venezia. Appena sotto, troviamo altri 30 comuni altamente digitalizzati e a seguire 46 di livello intermedio. 16 città si pongono invece ai livelli più bassi di digitalizzazione.

I Comuni sono stati valutati secondo 3 indici basati su 34 indicatori, costruiti su circa 200 variabili. L'indice "Amministrazioni digitali" è relativo alla digitalizzazione dell'attività amministrativa, tra siti web, fruizione dei servizi online e adozione delle piattaforme nazionali. L'indice "Comuni aperti" si riferisce al livello di utilizzo dei social media, alla diffusione di dati aperti e alla disponibilità di app. Infine, l'indice "Città connesse" riguarda la trasformazione digitale dei servizi urbani, tra sviluppo di reti di connessione, sistemi di sensori e device collegabili, strumenti di analisi e rappresentazione dei dati.

FONTE

<https://www.forumpa.it/citta-territori/icity-rank-2025-le-16-citta-leader-dellinnovazione-in-italia/>

DOCUMENTO

È possibile scaricare la ricerca completa a questo link:

<https://www.forumpa.it/whitepapers/icity-rank-2025-scopri-le-citta-leader-dellinnovazione-in-italia/>

ARAN

La disciplina dell'utilizzo in convenzione di un dirigente di altro ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL area FL 16.07.2024 ha delle limitazioni soggettive correlate alle funzioni esercitate o a determinate specializzazioni?

Secondo l'ARAN, che si pronuncia sul quesito attraverso l'orientamento applicativo numero 35903, la disciplina introdotta dall'art. 36 del CCNL dell'area Funzioni Locali del 16.07.2024, a favore dei dirigenti che vengano assegnati, previa convenzione, dalle amministrazioni di appartenenza presso altri enti per periodi predeterminati, non pone, in linea generale, nessuna limitazione soggettiva legata a ruoli, funzioni o particolari specializzazioni.

A parere dell'Agenzia, tale disciplina offre agli Enti temporaneamente meno strutturati un utile strumento di gestione ed introduce un beneficio economico a titolo di retribuzione di posizione e risultato, in aggiunta al trattamento economico spettante a favore del dirigente utilizzato.

FONTE

ARAN