



Attività istituzionale dell'Agenzia

Reporti

Publicati i risultati del monitoraggio ARAN sui contratti integrativi nella pubblica amministrazione

Sono stati pubblicati i risultati del monitoraggio, condotto dall'Arans, sui contratti integrativi sottoscritti dalle pubbliche amministrazioni.

Il **Reporto**, giunto alla sua nona edizione, fornisce i dati di sintesi dell'anno 2020 e dedica, inoltre, uno specifico approfondimento alle materie trattate nei contratti dell'anno 2019.

I dati di sintesi 2020 riguardano: il numero totale dei contratti integrativi sottoscritti e trasmessi per il monitoraggio, distribuiti per comparto, il tasso di copertura dei contratti sottoscritti (rapporto tra sedi che hanno effettivamente contratto e sedi "teoriche" di contrattazione), la distribuzione per area geografica, le tipologie di contratto, la composizione della delegazione di parte pubblica, la percentuale di adesione delle RSU, gli atti adottati unilateralmente dalle amministrazioni in caso di mancato accordo.

L'analisi condotta sui contratti dell'anno 2019 ha invece riguardato le materie trattate, al fine di consentire (come richiesto dalla norma di legge che ha introdotto il monitoraggio) una valutazione sulla coerenza delle materie effettivamente contrattate rispetto a quelle previste nei contratti nazionali.

Di seguito, le principali tendenze evidenziate dal Reporto:

il 2020 fa registrare una diminuzione del 21% rispetto ai contratti inviati nel 2019, dovuta verosimilmente all'emergenza pandemica; tuttavia, il dato dei contratti inviati resta comunque elevato (13.346 contro i 16.895 del 2019), segno che l'emergenza ha certamente influito ma vi è stata una sostanziale tenuta dell'attività negoziale di secondo livello, con numeri che si confermano comunque importanti;

anche i tassi di copertura della contrattazione si mantengono su livelli elevati: la copertura, riferita alla contrattazione nelle sedi nazionali o uniche, è del 55% contro il 63% del 2019; va ricordato che i tassi di copertura sono calcolati sui contratti trasmessi e, quindi, il dato potrebbe essere sottovalutato, tenuto conto di eventuali contratti sottoscritti, ma non trasmessi;

gli atti adottati unilateralmente dalle amministrazioni in caso di mancato accordo si confermano su livelli molto bassi: solo l'1,1% (nel 2019 erano lo 0,9%, l'1,2% nel 2018, l'1,5% nel 2017);

passando all'analisi della distribuzione territoriale, si conferma una maggiore propensione alla contrattazione in alcune regioni del nord e del centro Italia (Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lombardia; Marche) tutte con percentuali superiori al 50%; valori più bassi si riscontrano invece in Abruzzo, Molise, Calabria che si collocano tra il 30 ed il 40% di copertura delle sedi negoziali;

si mantiene su livelli elevati il numero degli accordi che coprono più materie e più anni, dato positivo che evidenzia una contrattazione meno frammentata e di più ampio respiro: tale tipologia (indicata nel rapporto come "contratto normativo") raggiunge una percentuale vicina al 50% (precisamente del 46%); era del 59% nell'anno 2019; va notato, che su questo dato si registrano però forti differenze settoriali: nelle Funzioni centrali vi è un percentuale molto più bassa di "contratti normativi" (solo 8%); nel comparto Istruzione e ricerca, invece, si supera il 60%; percentuali medio-basse in Funzioni locali e Sanità (rispettivamente, 32% e 26%);

molto elevata anche la percentuale di adesione delle RSU: solo nel 6,5% dei casi la RSU non firma il contratto integrativo;

si conferma la netta prevalenza di delegazioni datoriali composte solo da dirigenti;

infine, l'analisi più approfondita sulle materie trattate - che ha riguardato l'anno 2019 - evidenzia una permanente tendenza a contrattare materie oggetto di sola partecipazione, ma con valori più contenuti rispetto ai precedenti reporti; la definizione di regole chiare e semplici in materia di relazioni sindacali rappresenta, in questo senso, un valore aggiunto per creare un clima di maggiore fiducia e per lo sviluppo di relazioni costruttive e collaborative.

[Vai al documento](#)

Statistiche

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2019, secondo le risultanze provenienti dal Conto Annuale RGS, le elaborazioni statistiche relative a:

- le [retribuzioni medie pro-capite di comparto \(dirigenti e non dirigenti\)](#), distinte in retribuzione fissa e retribuzione accessoria;

- gli [occupati nella pubblica amministrazione per classi di anzianità e genere](#);

- gli [occupati nella pubblica amministrazione per classi di età e genere](#).

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità e Area Sanità

Qualora un dipendente abbia accumulato un cospicuo numero di ferie solidali e abbia usufruito solo di pochi giorni, la differenza potrebbe confluire in un apposito fondo di solidarietà ferie dal quale poter attingere in caso di necessità di altri dipendenti?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

Con quali criteri l'Azienda deve individuare gli importi da pagare o rimborsare per le spese di consulenza tecnica, ai sensi dell'art. 67 del CCNL dell'Area della Sanità 2016-2018, nei procedimenti che coinvolgono i dirigenti sanitari?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

Nell'ambito del patrocinio legale disciplinato dall'art. 26 del CCNL del comparto sanità del 20.9.2001 è possibile pagare o rimborsare anche le spese per i consulenti tecnici sostenute nei procedimenti giudiziari che coinvolgono il personale del comparto? Ed eventualmente con quali criteri?

[Vai al documento](#)



Sezione Giuridica

Corte di Cassazione

Sentenza n. 11635 del 4/5/2021

Impiego pubblico - recesso per scarso rendimento e assenteismo – vincolo fiduciario – rigetto ricorso

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Cassazione anche il dipendente pubblico può perdere il posto per scarso rendimento e assenteismo laddove il lavoratore risulta incapace di adempiere in modo adeguato gli obblighi di servizio, mentre il contratto collettivo applicabile al comparto punisce l'esigua produttività per negligenza. E' pertanto legittimo il recesso del datore di lavoro per scarso rendimento quando il provvedimento espulsivo risulta giustificato laddove, venendo meno il rapporto di fiducia, si verifica un'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di servizio e quanto effettivamente realizzato dall'addetto nel periodo di riferimento, tenendo conto della media di attività tra i vari dipendenti. E ciò indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. Il licenziamento per scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che a sua volta si pone come specie della risoluzione del contratto per inadempimento di cui all'articolo 1453 c.c. e seguenti. Nel caso di specie i singoli fatti, valutati singolarmente, non erano stati ritenuti di gravità tale da ledere in modo irreparabile il rapporto di fiducia con il datore di lavoro, tuttavia, il risultato finale è stato di una gravità tale da portare alla sanzione espulsiva per via del «protrarsi di una prestazione insufficientemente produttiva».

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione controllo Sardegna deliberazione n. 27/2021

Enti locali – Istituzione prima posizione dirigenziale - Parametri riferimento

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili si esprimono in merito alla istituzione per la prima volta di posizioni dirigenziali nei ruoli di una Amministrazione locale, in particolare, in relazione ai parametri da utilizzare per la quantificazione delle risorse economiche. L'Ente chiede, se in assenza di parametri cui fare riferimento, ex art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, possa utilizzare quelli individuati da altri enti che, per numero di abitanti e numero di dipendenti, o sulla base di altro parametro, siano assimilabili all'amministrazione che intende istituire le posizioni dirigenziali per la prima volta. Il Collegio ritiene che, non essendo stata ancora costituita nel 2016 la dirigenza e quindi nemmeno il relativo fondo per la contrattazione decentrata e sostanzialmente, in assenza di un parametro storico cui fare riferimento, l'Amministrazione, possa individuare un parametro alternativo cui riferirsi, in conformità all'avviso dell'ARAN secondo il quale: "gli enti di nuova istituzione o che istituiscono per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità del bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge"(in tal senso anche deliberazione Autonomie n.1/2017).

[Vai al documento](#)

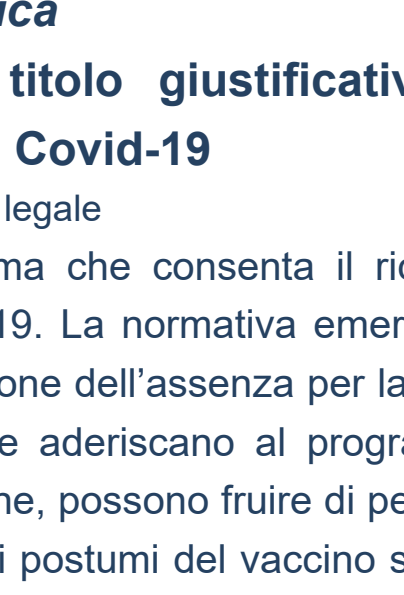
Dipartimento della funzione pubblica

Parere n. 38420-P-8/6/2021 sul titolo giustificativo dell'assenza dal servizio per somministrazione del vaccino anti Covid-19

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Non è prevista, in generale, alcuna norma che consenta il riconoscimento di permessi specifici per la somministrazione del vaccino anti Covid-19. La normativa emergenziale prevede solo per il personale del comparto scuola e università la giustificazione dell'assenza per la somministrazione degli stessi. I dipendenti appartenenti ad altri diversi comparti, che aderiscono al programma di vaccinazione regionale e che si assentano dal lavoro per la somministrazione, possono fruire di permessi personali o di altri istituti previsti dal CCNL di riferimento. Le assenze dovute ai postumi del vaccino si considerano giornate di malattia ordinaria e, quindi, soggette alle relative decurtazioni.

[Vai al documento](#)



Sezione Economica

ISTAT

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - Il trimestre 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di giugno 2021, i 34 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 41,3% dei dipendenti – circa 5,1 milioni – e corrispondono al 42,1% del monte retributivo complessivo. I contratti che, a fine giugno 2021, sono in attesa di rinnovo scendono a 39 e interessano circa 7,3 milioni di dipendenti (il 58,7% del totale), quasi 2,5 milioni in meno rispetto al dato di fine marzo: riguardano il 57,9% del monte retributivo complessivo. La retribuzione oraria media, rispetto al secondo trimestre del 2020, è cresciuta dello 0,6%. In aumento anche l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie: dello 0,2% rispetto a maggio 2021 e dello 0,6% rispetto a giugno 2020. In particolare, l'aumento tendenziale è stato dell'1,2% per i dipendenti dell'industria, dello 0,7% per quelli dei servizi privati ed è stato nullo per quelli della pubblica amministrazione. I settori che presentano gli aumenti tendenziali più elevati sono quelli del legno, carta e stampa (+2,3%), dell'energia elettrica e gas (+2,2%), del credito e assicurazioni (+2,0%). L'incremento è invece nullo per il settore alimentare, per quello del tessile, dell'abbigliamento e della calzatura, delle industrie chimiche, del commercio, delle farmacie private e della pubblica amministrazione.

[Vai al documento](#)

Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato

Annuario statistico della Ragioneria Generale dello Stato – anno 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel perseguire l'obiettivo istituzionale di garantire la corretta programmazione e la rigorosa gestione delle risorse pubbliche RGS produce un patrimonio informativo di notevole entità; la scelta di predisporre un [Annuario Statistico](#) deriva dalla convinzione che sia necessario favorire la diffusione dei principali dati e delle metodologie con cui questi sono prodotti, valorizzando le attività svolte fornendone una rappresentazione complessiva, unitaria e coerente. La filosofia dell'Annuario è infatti quella di fornire una visione di insieme dei fenomeni rilevanti dalle varie componenti del Dipartimento nonché di rafforzare la diffusione di informazioni in serie storica, in modo da consentire l'analisi delle dinamiche dei diversi fenomeni negli ultimi anni, così come emergono dai dati di consuntivo. **Per quanto di nostro interesse, si segnala il cap. 5 "Personale dipendente delle Amministrazioni pubbliche" (pagg. 145 e segg., serie 2009-2019, tabelle disponibili anche in xlxs).**

[Vai al documento](#)

INAPP

Rapporto INAPP 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Rapporto INAPP 2021](#), presentato il 16 luglio a Montecitorio, è il primo dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche. Il Rapporto traccia le trasformazioni in corso nel mercato del lavoro e nei sistemi della formazione professionale a fronte dei macro-trend globali di cambiamento dei sistemi economici e descrive dinamiche e scenari evolutivi di medio periodo relativi al mondo del lavoro, della formazione e della società per i quali, nella prospettiva di analisi dell'Istituto, sembra esservi maggior bisogno di interventi da parte dei decisori politici, per affrontare adeguatamente sia le presenti emergenze congiunturali, sia le criticità strutturali. **Per quanto di nostro interesse, si segnala il capitolo 3 "Le sfide per la Pubblica amministrazione" (pagg. 95 e segg.)** che partendo dall'analisi dei servizi sanità, sicurezza e ricerca, presenta lo stato dell'arte delle difficolture delle pratiche formative nella Pubblica amministrazione. Emergono da un lato gravi carenze attuali, imputabili al disinvestimento formativo operato nel corso dell'ultimo decennio, che ha danneggiato la qualità del capitale umano, e dall'altro un utilizzo prevalente di contenuti di tipo adempimentale, piuttosto che di promozione di nuove competenze legate ai processi di digitalizzazione e di invecchiamento: tutto ciò suggerisce un ripensamento di ruoli e di profili professionali, una revisione delle logiche di reclutamento e una più pervasiva valorizzazione del personale.

[Vai al documento](#)

Camera dei deputati - Servizio Studi

Governance del PNRR e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure – Approvato definitivamente

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

ATTO SENATO 2332 "Conversione in legge del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, recante del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure". Il 28 luglio il Senato ha rinnovato la fiducia al Governo, approvando definitivamente il ddl n. 2332. Il titolo I istituisce la Cabina di regia e delinea il sistema di coordinamento, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR. Il titolo II delimita i poteri sostitutivi dello Stato e definisce procedure finanziarie. Il provvedimento reca inoltre disposizioni sulla transizione ecologica, l'accelerazione del procedimento ambientale e paesaggistico, l'accelerazione delle procedure per fonti rinnovabili, la semplificazione per la promozione e la commercializzazione della energia, l'efficienza energetica, la transizione digitale, la procedura speciale per opere pubbliche complesse e di rilevante impatto, la semplificazione dei contratti pubblici e la disciplina del subappalto, semplificazioni in materia di investimenti e interventi nel Mezzogiorno.

[Vai al documento](#)

Senato della Repubblica - Servizio Studi

Il Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza: le prossime tappe – Nota 78/2

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Dopo l'approvazione, da parte del Parlamento dell'Unione europea, della decisione di esecuzione relativa all'approvazione della valutazione del piano per la ripresa e la resilienza, l'Italia ha la possibilità di accedere ai pre-finanziamenti delle risorse del Recovery and Resilience Facility, disciplinato dal regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021. Il Documento riassume le principali scadenze operative connesse all'erogazione dei fondi, indicando altresì l'ammontare degli esborisi, sia a titolo di pre-finanziamento sia di sovvenzioni e prestiti, che l'Italia potrebbe ottenere nell'anno 2021.

[Vai al documento](#)

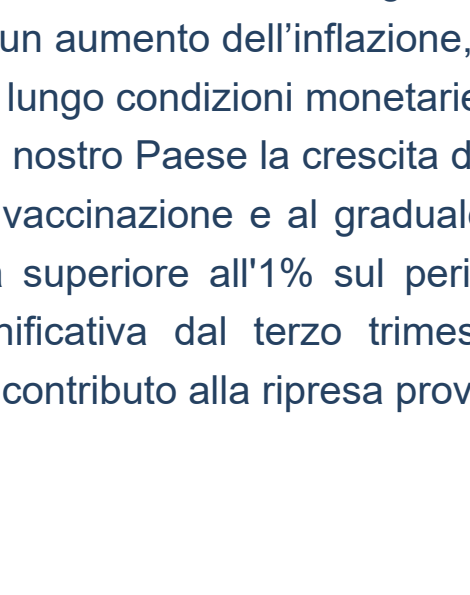
ISTAT

Prezzi al consumo – giugno 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di giugno, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,1% su base mensile e dell'1,3% su base annua. L'inflazione continua a essere dovuta soprattutto alla crescita sostenuta dei prezzi dei beni energetici (che accelerano lievemente da +13,8% di maggio a +14,1%) sia della componente regolamentata (da +16,8% a +16,9%) sia di quella non regolamentata (da +12,6% a +12,8%). Sono poi da segnalare, da un lato, la ripresa della crescita dei prezzi dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da una variazione tendenziale nulla a +1,0%) e l'attenuarsi della flessione di quelli degli alimentari lavorati (da -1,1% a -0,4%), e dall'altro i cali più marcati dei prezzi degli alimentari non lavorati (da -0,4% a -1,1%) e di quelli dei servizi relativi ai trasporti (da -0,2% a -1,4%). L'inflazione acquisita per il 2021 è pari a +1,3% per l'indice generale e a +0,6% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra un aumento dello 0,2% su base mensile e dell'1,3% su base annua. Nell'approfondimento si analizza l'impatto che l'inflazione, misurata dall'IPCA, ha avuto nell'ultimo semestre sulle famiglie distinte per livelli di consumo.

[Vai al documento](#)



Osservatorio Internazionale

OCSE

Government at a glance - 2021

Segnalazione da Direzione Studi, risorse e servizi dell'Arans

"[Government at a Glance](#)" è un rapporto pubblicato ogni due anni, dunque quest'anno alla settima edizione e divenuto il fiore all'occhiello dell'attività dell'OCSE sulla governance pubblica. In questa edizione, è approfondito il tema dell'emergenza sanitaria globale, trasformatasi ormai in una crisi economica e sociale. Il rapporto evidenzia come i governi siano stati al centro della risposta e della gestione della pandemia e come abbiamo dovuto implementare velocemente misure economiche e sociali di vasta portata per sostenere persone e imprese, con l'obiettivo di mitigare l'impatto della procedura". La pubblicazione dell'OCSE illustra le prestazioni del settore pubblico internazionale partendo da un'analisi pre-pandemia per poi analizzare le modifiche ai "processi di governo" messe in campo nel corso di quest'anno e mezzo di pandemia, per rispondere in modo adeguato ad una crisi senza precedenti. I dati emersi dallo studio possono essere utilizzati per confrontare le prestazioni dei governi, monitorarne gli sviluppi nazionali e internazionali nel tempo e cogliere i progressi nella riforma del settore pubblico. L'edizione 2021 include indicatori sulla finanza pubblica e sul pubblico impiego focalizzando la propria attenzione specialmente sulle diverse fasce di genere e di età presenti nella pubblica amministrazione e nella politica. La pandemia di COVID-19 ha reso evidente l'importanza della governance pubblica, ma l'ha anche messa a dura prova. I governi hanno dovuto agire rapidamente e adattare processi e risorse per andare incontro ai bisogni di società ed economia. Sebbene i paesi abbiano generalmente risposto alla crisi in modo rapido ed efficiente su vasta scala, non tutti hanno adeguato i propri processi di governance pubblica allo stesso modo. In alcuni casi, la trasparenza e la fiducia del pubblico potrebbero essere state compromesse. I dati più importanti emersi dalla settima edizione di "Government at a Glance" sono i seguenti:

- le entrate delle amministrazioni pubbliche sono state in media del 37,7% del PIL in tutta l'area OCSE nel 2019; su 26 paesi, 24 hanno registrato un calo delle entrate reali pro-capite nel 2020, poiché le economie si sono ridotte; in 13 paesi, le entrate pro-capite sono diminuite di oltre il 5%;
- anche il debito è aumentato, passando dal 97% del PIL nel 2019 al 115% nel 2020;
- all'inizio del 2020, oltre il 60% dei dipendenti pubblici ha lavorato a distanza nella maggior parte dei paesi OCSE;

- per quanto riguarda la parità di genere, nel 2019 le donne ricoprivano in media solo il 37% delle posizioni dirigenziali nel settore pubblico nei paesi OCSE e la partecipazione delle donne alla politica anche se in aumento - è ancora lontana dalla parità; in media nei paesi OCSE, nel 2021 il 32% dei seggi nella camera è detenuto da donne, rispetto al 26% di dieci anni fa; allo stesso modo, la quota di donne nei ministri è aumentata dal 28% nel 2017 al 34% nel 2021.

[Vai al documento](#)

A cura della Direzione Studi, risorse e servizi dell'Arans

Per segnalare documenti da pubblicare: ufficiostudi@aranagenzia.it

Per iscriversi a questa newsletter clicca [QUI](#)

Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca [QUI](#)

www.aranagenzia.it

