Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

AranSegnalazioni

Newsletter n. 10 del **20/5/2021**

Attività istituzionale dell'Agenzia

Orientamenti applicativi
Comparto Istruzione e Ricerca

Per un dipendente ATA quali sono le modalità di fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 in relazione all'art. 32 del CCNL Istruzione e ricerca del 19.04.2018?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Istruzione e Ricerca

E' possibile inserire nel contratto di supplenza, come clausola di risoluzione, il rientro del titolare a causa del venir meno delle condizioni previste dalla legge 104/1992 per assistenza a persona disabile?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Area Funzioni Locali

Ai fini della determinazione del monte-salari relativo all'anno 2015 quale criterio occorre seguire: il criterio della cassa o quello della competenza?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Area Funzioni Locali

Quale natura può essere riconosciuta alla responsabilità del dirigente per l'organizzazione delle proprie ferie secondo il disposto dell'art. 16, comma 11, primo periodo, del CCNL 17.12.2020 e, in particolare, come si coordinano tali disposizioni con quelle di cui all'art. 16, comma 15?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Area Funzioni Locali

Cosa accade se il dirigente non fruisce nell'anno solare delle quattro giornate di riposo di cui alla legge 937/1977?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Sanità

I precedenti periodi lavorativi a tempo determinato, dopo la stabilizzazione, concorrono ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL del 10/4/2008 (Criteri per la progressione economica orizzontale) "... di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"?

Vai al documento

Sezione Giuridica

Corte Costituzionale
Sentenza n. 95 del 11/5/2021
Impiego pubblico – Regioni e Autonomie Locali – segretari comunali – requisiti accesso – riparto competenze Stato Regioni
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
La Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, lett. g), della L. Regione Trentino Alto Adige n. 8/2019 nella parte in cui introduce l'articolo 148- bis, commi 1, 2, 3, 4 e 7, nella L. Reg. Trentino Alto Adige 2/2018, che prevede - per la sola Provincia autonoma di Trento –l'istituzione di un albo dei soggetti in possesso dei requisiti per lo svolgimento delle funzioni di segretario comunale, articolato in due sezioni, una prevede l'iscrizione, a richiesta, per una durata di cinque anni rinnovabile, dei soggetti «in possesso della laurea e del certificato di abilitazione all'esercizio delle funzioni di segretario comunale rilasciato dai competenti organi statali o dalle provincie di Trento e di Bolzano»; e l'altra l'iscrizione, di diritto, dei segretari degli enti locali della Provincia autonoma di Trento già in servizio a tempo indeterminato. La Corte con la presente sentenza analizza i parametri riguardanti, l'ampiezza della competenza legislativa spettante, in materia, alla Regione autonoma, le modalità di accesso a tale specifica figura dell'impiego pubblico, e infine le complessive garanzie che debbono connotarne, anche in ambito regionale, lo status, particolarmente alla luce dell'art. 4 dello statuto speciale, e per suo tramite, dell'art. 97 Cost.. La Corte rileva che con l'introduzione dell'art. 148 bis si consente l'accesso alla funzione di segretario comunale senza alcuna selezione concorsuale e alla luce della normativa del 2019 i nuovi segretari comunali sono così nominati sulla base di una scelta del sindaco tra abilitati inseriti nell'albo senza alcuna prova concorsuale né per l'abilitazione in via preventiva, né per l'assunzione in via successiva. La durata del segretario di nuova nomina assunto a tempo determinato è corrispondente al mandato del sindaco, in particolare, il comma 4 dell'art. 148-bis del codice regionale degli enti locali consente la revoca dell'incarico in seguito alla valutazione negativa conseguita per tre anni consecutivi. La Corte rileva, che riguardo alle procedure di assunzione il vizio afferente non è neutralizzato dalla nuova conformazione, dal rapporto di lavoro a tempo determinato dal momento che i profili della disciplina impugnata introducono rilevanti aspetti di vera e propria precarietà. La sentenza, inoltre, evidenzia come la norma censurata introduca il regime di spoil system per i soli segretari comunali della Provincia di Trento, assunti successivamente all'entrata in vigore della disposizione. Quanto alla potestà legislativa, Secondo la Corte lo statuto Trentino Alto-Adige assegna alla Regione autonoma la competenza legislativa in materia di «ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni», competenza capace di estendersi alla disciplina del relativo personale, attraverso l'emanazione di principi generali in materia di «ordinamento del personale dei comuni» ma tale potestà legislativa deve operare, sempre in «armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica», sia che si vogliano disciplinare le modalità di instaurazione dei rapporti di lavoro sia che si intendano dettare norme in tema di status del personale dipendente. La disciplina introdotta dall'art. 148-bis del codice regionale degli enti locali configura un profilo di segretario comunale (o di altro ente locale) che, per la sola Provincia autonoma di Trento, non si conforma a tali principi, sin dal momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Consentendo, con l'abolizione del sistema dei concorsi banditi su base locale, l'accesso alle funzioni di segretario comunale senza alcuna forma di effettiva selezione concorsuale, aperta e di natura comparativa essendo sufficiente essere iscritti all'albo di nuova istituzione, e consentendo la cessazione automatica del rapporto di lavoro del segretario comunale con la proclamazione del nuovo Consiglio comunale si acuiscono di contrasto i principi presidiati dall'art. 97 Cost. e si amplia il sistema di spoils system introdotto per gli iscritti alla prima sezione dell'albo.

Vai al documento

Corte Costituzionale
Relazione della Corte Costituzionale del Presidente Coraggio sull'attività del 2020
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
Il 13 maggio scorso, presso la sede della Corte Costituzionale si è svolta la consueta relazione annuale dell'attuale Presidente Giancarlo Coraggio relativa all'attività dell'anno 2020. Il Presidente della Corte ha affrontato temi di grande rilevanza che hanno caratterizzato l'anno 2020, a partire dalla pandemia e alle problematiche ad essa connesse, nonché all'individuazione delle opportune soluzioni che hanno coinvolto anche altre istituzioni e che hanno consentito la ininterrotta prosecuzione dell'attività, ha così trasmesso un'immagine della Consulta "sempre più dentro la realtà".

Vai al documento

Corte di Cassazione
Sentenza n. 11761 del 5/5/2021
Impiego pubblico – dipendente invalido – licenziamento disciplinare rigetto ricorso
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
A fronte di numerose assenze ingiustificate dal lavoro e di altrettanti precedenti procedimenti disciplinari, un comune ha licenziato un lavoratore, con invalidità al 70%, applicando la sanzione massima prevista dal l'articolo 55 quater lettera b) D.Lgs 165/2001. Il lavoratore ricorrente chiede l'applicazione della previsione disciplinare meno grave prevista dalla contrattazione collettive (CCNL - REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI 2006-2009) (n.d.r. contratto ora sostituito dal CCNL 2016-2018), che prevede la sanzione conservativa della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione, da undici giorni a sei mesi per la assenza «ingiustificata ed arbitraria dal servizio» fino a 15 giorni. La corte rigetta il ricorso chiarendo che l'articolo art. 55 quater del D.Lgs 165/2001, prevedendo specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare determina la preminenza della disciplina legale rispetto a quella di fonte contrattuale. Le previsioni del codice disciplinare contenuto nel contratto collettivo, pertanto, non possono essere più invocate ove in contrasto con la norma inderogabile di legge, venendo in tal caso sostituite di diritto da quest'ultima, ai sensi degli artt. 1339 e 1419 cod.civ. Restano quindi prive di effetto le clausole della contrattazione collettiva che prevedano una sanzione conservativa per le ipotesi di licenziamento previste dall'art. 55 quater e non determinano alcuna discriminazione, non essendo sostenibile, in nome di tale principio, che il disabile non debba, come gli altri lavoratori, giustificare le sue assenze.

Vai al documento

Corte dei conti
Sezione controllo Regione Lombardia deliberazione n.73/2021
Enti locali - Incentivi tecnici - Non costituiscono spesa per il personale
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
I magistrati contabili intervengono in merito alla natura della spesa per gli incentivi tecnici di cui all'art. 113 del d.lgs 50/2016 (codice dei contratti pubblici), rispondendo all'Ente locale che chiede se tali incentivi debbano rientrare nella spesa di personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale dell'ente. Il Collegio evidenzia: "che le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del d.l. 34/2019 e ss.mm. e richiama a tal fine espressamente quanto evidenziato dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione 6/2018/QMIG: "Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017".

Vai al documento

Corte dei conti
Sezione controllo Regione Lombardia deliberazione n.65/2021
Enti locali - Assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
I magistrati contabili, intervengono in merito alla richiesta di parere riguardante la capacità assunzionale di una amministrazione locale, così come prevista dalla recente disciplina posta dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019, in particolare, l'amministrazione chiede se i contributi percepiti (ai sensi dell'art. 1, comma 797, L.178/2020 -Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023) e utilizzati per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali e la corrispondente spesa sostenuta dall'amministrazione, concorrano nella determinazione degli spazi assunzionali di cui alla citata disciplina. Il Collegio evidenzia che: "per espressa previsione legislativa, dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019".

Vai al documento

Sezione Economica

Commissione europea
Le previsioni economiche di primavera 2021
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
La Commissione europea ha pubblicato le previsioni economiche di primavera che contengono fondate speranze di superamento della crisi dovuta alla pandemia da Covid-19. Le prospettive di ripresa per il biennio 2021-2022 sono finalmente credibili, anche se rimangono delle incertezze sulla velocità delle campagne di vaccinazione e sull'effettivo superamento delle misure restrittive. Fra i fattori saranno importanti per la ripresa vi sono: la capacità dell'UE di sfruttare il miglioramento della situazione nel resto del mondo, la prosecuzione di efficaci misure di policy, la capacità di recupero di imprese e famiglie. La politica giocherà un ruolo molto rilevante, soprattutto nell'implementazione dei piani nazionali collegati ai programmi Next Generation EU (NGEU) e Recovery and Resilience Facility (RRF). Globalmente, la Commissione prevede che il PIL aumenti del 4,2% nel 2021 e di un ulteriore 4,4% in UE e che questi incrementi saranno in gran parte dovuti alla condizione internazionale in via di miglioramento e al forte stimolo dei pacchetti NGEU e RRF.

Vai al documento

Ufficio Parlamentare di Bilancio
Rapporto sulla programmazione di bilancio 2021
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
Il Rapporto sulla programmazione di bilancio 2021 predisposto dall'Ufficio parlamentare di bilancio (UPB) è dedicato all'analisi del Documento di economia e finanza (DEF) 2021. Il Rapporto si articola in due capitoli, il primo dei quali è dedicato al quadro macroeconomico (QM) e alle previsioni sottostanti al DEF per il periodo 2021-2024. L'UPB, secondo la procedura prevista nell'accordo quadro con il Ministero dell'Economia e delle finanze (MEF) e avvalendosi del supporto del panel di istituti indipendenti composto da CER, Oxford Economics, Prometeia e REF.ricerche, ha valutato i QM pubblicati nel DEF per il quadriennio di previsione, validandoli. Il secondo capitolo del Rapporto è dedicato all'analisi del quadro tendenziale e programmatico di finanza pubblica delineato nel DEF, alle indicazioni che scaturiscono dal Piano di ripresa e resilienza (PNRR) nella versione illustrata dal Governo al Parlamento lo scorso 26 aprile e successivamente inviato alla Commissione europea, all'evoluzione programmatica del debito pubblico.

Vai al documento

BCE
Bollettino economico n. 3/2021
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
La ripresa della domanda globale e la consistente azione di stimolo fiscale stanno sostenendo l'attività a livello mondiale e nell'area dell'euro, ma i tassi elevati dei contagi da COVID-19 - nonché l'estensione e l'inasprimento delle misure di contenimento che ne conseguono - seguitano ad agire da freno sull'attività economica nel breve periodo. In prospettiva, l'avanzamento delle campagne vaccinali e il previsto graduale allentamento delle misure di contenimento rafforzano le attese di un deciso recupero dell'attività economica nel corso del 2021. L'aumento registrato dall'inflazione negli ultimi mesi è ascrivibile ad alcuni fattori idiosincratici e temporanei e all'incremento della componente energetica. Il mantenimento di condizioni di finanziamento favorevoli nel periodo della pandemia rimane il presupposto fondamentale per ridurre l'incertezza e rafforzare la fiducia, sostenendo così l'attività economica e salvaguardando la stabilità dei prezzi nel medio termine. Negli ultimi tempi le condizioni di finanziamento dell'area dell'euro sono rimaste sostanzialmente stabili dopo l'aumento dei tassi di interesse di mercato registrato all'inizio dell'anno, ma permangono rischi per le condizioni di finanziamento a più ampio spettro. In tale scenario il Consiglio direttivo ha deciso di riconfermare l'orientamento molto accomodante della politica monetaria.

Vai al documento

ISTAT
Stima preliminare del PIL – I trimestre 2021
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
Nel primo trimestre del 2021 si stima che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, sia diminuito dello 0,4% rispetto al trimestre precedente e dell'1,4% in termini tendenziali. Il primo trimestre del 2021 ha avuto due giornate lavorative in meno rispetto al trimestre precedente e una giornata lavorativa in meno rispetto al primo trimestre del 2020. La variazione congiunturale è la sintesi di un aumento del valore aggiunto sia nel comparto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, sia in quello dell'industria, mentre i servizi nel loro complesso hanno registrato una diminuzione. Dal lato della domanda, vi è un contributo positivo della componente nazionale (al lordo delle scorte) e un apporto negativo della componente estera netta. La variazione acquisita per il 2021 è pari a +1,9%.

Vai al documento

ISTAT
Prezzi al consumo – aprile 2021
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
Nel mese di aprile, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,4% su base mensile e dell'1,1% su base annua (da +0,8% di marzo). L'accelerazione tendenziale dell'inflazione si deve essenzialmente ai prezzi dei Beni energetici, la cui crescita passa da +0,4% di marzo a +9,8% a causa sia dei prezzi della componente regolamentata (che invertono la tendenza da -2,2% a +16,8%) sia di quelli della componente non regolamentata (che accelerano da +1,7% a +6,6%); tale dinamica è solo in parte compensata dall'inversione di tendenza dei prezzi dei Beni alimentari non lavorati (da +1,0% a -0,3%) e di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,2% a -0,7%). L'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, e quella al netto dei soli beni energetici decelerano e si portano entrambe a +0,3% (da +0,8% di marzo). L'inflazione acquisita per il 2021 è pari a +1,2% per l'indice generale e a +0,6% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra un aumento su base mensile dello 0,9% e dell'1,0% su base annua. L'aumento congiunturale dell'IPCA, più marcato rispetto a quello del NIC, è spiegato dalla fine dei saldi stagionali prolungatisi anche a marzo e di cui il NIC non tiene conto; i prezzi di Abbigliamento e calzature registrano infatti un aumento congiunturale pari a +5,1% e una flessione meno marcata su base annua (da -0,7% a -0,2%).

Vai al documento

Osservatorio Internazionale

Eurofound
Living and working in Europe
Segnalazione da Direzione Contrattazione 1
Fin dal suo avvio, avvenuto nel 1990, l'indagine europea sulle condizioni di lavoro ha fornito una panoramica generale sulle condizioni di lavoro in Europa, con l'intento di:
· valutare e quantificare in modo armonizzato sia le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti sia quelle dei lavoratori autonomi in Europa;
· analizzare i legami esistenti tra i vari aspetti delle condizioni di lavoro;
· individuare i gruppi a rischio e le questioni che destano preoccupazione nonché i progressi compiuti;
· monitorare le tendenze fornendo indicatori omogenei su tali questioni;
· contribuire allo sviluppo delle politiche europee.
L'edizione 2020 fornisce un'istantanea di come le misure di confinamento COVID-19 hanno cambiato l'occupazione, il lavoro e la qualità della vita in Europa. Questo annuario parla anche dei recenti sviluppi sociali ed economici, soffermandosi su tematiche come il dialogo sociale, l'uguaglianza di genere e l'accesso al digitale. La rapidità della ripresa Europea dipenderà significativamente da come varrà gestita la transazione digitale e il Green Deal europeo. Queste due tematiche saranno la chiave di una transizione di successo verso un futuro verde e digitale. Un altro tema importante affrontato dall'indagine europea è quello dello sviluppo delle competenze. Il management aziendale non è sempre consapevole dell'importanza di un corretto sviluppo delle competenze professionali. Non basta una gestione incentrata sulle risorse umane, serve anche un constante aggiornamento professionale a partire dai direttori generali per migliorare le capacità di leadership e la formazione manageriale. I vertici aziendali devono porre le basi per una corretta riqualificazione della forza lavoro attraverso lo sviluppo di competenze in modo da rendere l'azienda più competitiva ed efficiente e riuscire, così, a superare al meglio questo momento di crisi legato alla pandemia di COVID-19. Il report si sofferma anche sul divario retributivo di genere e sottolinea come questo influisca negativamente sulle condizioni di lavoro, presupponendo che il lavoro delle donne abbia un valore inferiore rispetto a quello degli uomini. Nel 2018, le donne guadagnavano il 15% in meno l'ora rispetto agli uomini e questo divario è diminuito di appena 1 punto percentuale rispetto al 2010. Il problema del divario retributivo di genere è che questo tipo di retribuzione è legata alla performance e include qualsiasi forma di retribuzione in aggiunta al salario di base. L'assegnazione di tale paga è, quindi, soggetta alla discrezionalità dei dirigenti e come dimostrato dal rapporto di Eurofound le retribuzioni dei dipendenti di sesso maschile sono notevolmente superiori rispetto alle loro controparti femminili. In ultimo, l'indagine di Eurofound affronta il tema del lavoro agile, che in questo ultimo anno di pandemia ha permesso di garantire la continuità di business, salvaguardando, allo stesso tempo, la salute pubblica. Dall'indagine emerge che molte società Internet di alto profilo come Facebook e Twitter hanno dichiarato la loro intenzione di consentire ai dipendenti di lavorare da casa a tempo indeterminato. La maggior parte dei dipendenti intervistati da Eurofound nel luglio 2020 ha dichiarato che una combinazione tra lavoro agile e lavoro in presenza sarebbe la soluzione migliore. Infatti, il 32% preferirebbe lavorare da casa più giorni la settimana mentre solo il 13% dei dipendenti vorrebbe lavorare esclusivamente da casa. Non bisogna, infatti, sottovalutare il valore sociale dell'interazione che si ha sul luogo di lavoro e che permette ai dipendenti di interagire tra loro. Ci sarà, quindi, bisogno di un giusto compromesso tra lavoro agile e non in modo da lasciare alle persone maggiore flessibilità e autonomia, a fronte di una maggiore responsabilizzazione, senza, però, eliminare del tutto l'interazione sociale e il lavoro collaborativo.

Vai al documento

Eurofound
Living, working and COVID-19: Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year
Segnalazione da Direzione Contrattazione 1
Nell'arco di poche settimane, la pandemia Covid-19 causata dal nuovo coronavirus ha trasformato radicalmente la vita delle persone in tutto il mondo. Oltre alle devastanti conseguenze per la salute delle persone direttamente colpite dal virus, la pandemia ha avuto importanti ripercussioni sul modo in cui le persone vivono e lavorano, incidendo profondamente sul loro benessere fisico e mentale. Per cogliere gli effetti economici e sociali provocati dalla crisi, Eurofound ha lanciato un'indagine online su vasta scala in tutta l'Unione Europea da cui sono emersi i seguenti dati:
• Oltre la metà degli europei è preoccupata per il proprio futuro come conseguenza della pandemia e solo il 45 % degli intervistati si sente ottimista. Contrariamente alle indagini condotte prima della pandemia, paesi come Francia, Belgio, Italia e Grecia registrano un calo dell'ottimismo al di sotto della media dell'UE.
• Gli europei segnalano livelli estremamente bassi di fiducia nell'UE e nei rispettivi governi nazionali, in particolare in diversi Stati membri tradizionalmente favorevoli all'UE come la Francia, l'Italia e la Spagna, sollevando interrogativi fondamentali in merito alla corretta gestione della pandemia da parte dell'UE.
• Oltre un quarto degli intervistati in tutta l'UE ha segnalato di aver perso il proprio lavoro temporaneamente (23 %) o in via permanente (5 %); gli uomini in giovane età sono i più colpiti. Invece, il 50% degli europei attivi ha subito una diminuzione delle ore di lavoro, in particolare in Romania, Italia, Francia, Cipro e Grecia.
• Circa il 40 % degli europei ritiene che la propria situazione finanziaria sia peggiorata rispetto a prima della pandemia. In aggiunta, il 50% degli intervistati segnala di non riuscire ad arrivare a fine mese oltre metà asserisce di non poter mantenere il proprio tenore di vita abituale per più di tre mesi senza percepire un nuovo stipendio. Tuttavia, la situazione più drammatica riguarda i disoccupati, il 61 % ha segnalato di non arrivare a fine mese.

Vai al documento

A cura della **Direzione Studi, risorse e servizi** dell'Aran
Per segnalare documenti da pubblicare: **ufficiostudi@aranagenzia.it**
Per iscriversi a questa newsletter clicca **QUI**
Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca **QUI**

Email inviata con mailup

Unsubscribe | Disiscriviti