



## Attività istituzionale dell'Agenzia

### **Contrattazione**

#### **Firmato il CCNL Area istruzione e ricerca – triennio 2016/2018**

Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro - triennio 2016 - 2018 - dei circa 7.800 dirigenti dell'Area Istruzione e ricerca (Scuola, Università e aziende ospedaliere-universitarie, Enti di ricerca) di cui 7.448 dirigenti scolastici (ex Presidi). L'accordo è stato firmato da tutte le organizzazioni e confederazioni sindacali ammesse alle trattative ed entrerà in vigore dal 9 luglio 2019.

Con riguardo agli aspetti normativi, il contratto definisce un nuovo e più funzionale sistema delle relazioni sindacali, introduce misure a tutela dei dirigenti con gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, misure a tutela delle donne vittime di violenza, ferie e riposi solidali in favore di dirigenti che debbano assistere figli minori bisognosi di cure. È stato, inoltre, attualizzato e rinnovato il codice disciplinare.

Sotto il profilo economico, l'incremento del 3,48% previsto per la generalità dei dipendenti pubblici per il l'intero triennio pari a 160,00 euro/mese è stato proporzionalmente distribuito tra una rivalutazione dello stipendio in misura pari a 125,00 euro/mese a regime, un incremento di 10,00 euro/mese per la retribuzione di posizione e un incremento di 25,00 euro/mese dei fondi destinati alla retribuzione di risultato, finalizzati a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente. Sono state previste, inoltre, soglie percentuali per favorire una maggiore differenziazione delle retribuzioni di risultato, sia con riferimento all'entità minima del premio sia con riferimento al numero massimo di coloro che potranno riceverlo. Ai dirigenti scolastici, grazie ad un ulteriore incremento finanziato da risorse ad hoc previste da una specifica disposizione di legge, che ha portato a termine un progressivo processo di armonizzazione retributiva, è stata infine riconosciuta una retribuzione di posizione parte fissa di 12.565,11 euro annui lordi, valore allineato a quello della restante dirigenza pubblica.

[Vai al documento](#)

### **Contrattazione**

#### **Firmato il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità, sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, triennio 2016-2018**

Aran e Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Sanità, sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria per il triennio 2016-2018.

La firma di tale contratto costituisce un risultato importante poiché consente agli Istituti di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico ed agli Istituti Zooprofilattici Sperimentali di dare piena attuazione alla riforma prevista dall'art. 1, commi da 422 a 434, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), la quale si realizzerà, in primo luogo, attraverso l'assunzione del suddetto personale, secondo le modalità predefinite nella medesima legge.

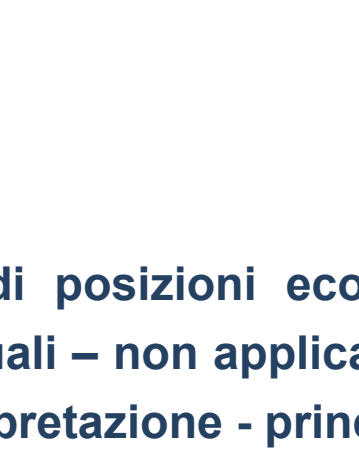
A tal fine, con il presente CCNL, nell'ambito del relativo ruolo istituito dalla legge citata, sono definiti, i due nuovi profili professionali di ricercatore di ricerca sanitaria, collocato nella categoria D, livello D-super e di collaboratore professionale di ricerca sanitaria, collocato nella categoria D.

Sono inoltre disciplinati alcuni aspetti del rapporto di lavoro del personale appartenente ai due profili sopra detti, tenendo conto delle sue specificità, quali ad esempio la tipologia e la costituzione del rapporto di lavoro, l'orario di lavoro e la valutazione.

Per quanto attiene al trattamento economico, sono state definite, per ciascuno dei due profili, tre posizioni retributive: una iniziale, una intermedia ed una elevata.

L'accordo è stato firmato da tutte le organizzazioni e confederazioni sindacali ammesse alle trattative ed entrerà in vigore dal 12 luglio 2019.

[Vai al documento](#)



## Sezione Giuridica

### **Corte di Cassazione**

#### **Sezione Lavoro**

##### **Ordinanza n. 14803 del 30/5/2019**

#### **Pubblico impiego – passaggio di posizioni economiche - concorsi interni – non equiparabili a procedure concorsuali – non applicazione del DPR. N. 487/1994 – art. 63 d comma 4 d.lgs. n. 165/2003 interpretazione - principi di diritto**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale  
La Corte rigetta il ricorso di una dipendente del MIBAC che partecipava alle procedure interne per il passaggio alla posizione economica B3. La ricorrente riteneva che il bando per il passaggio dovesse essere interpretato sulla base di quanto previsto dal DPR n. 487/1984 che stabilisce che il possesso dei requisiti per il passaggio deve sussistere al momento della scadenza dei termine per la presentazione delle domande, mentre invece il bando prevedeva un requisito temporale diverso per l'ammissione alla procedura. I giudici riportano quanto stabilito dalle S.U. nella sentenza 26272/2016 riguardo alle controversie aventi ad oggetto i concorsi interni, ed in riferimento a questi ultimi ricordano che ogni volta che risultino finalizzati "ad una progressione verticale che consista nel passaggio ad una posizione funzionale qualitativamente diversa, tale da comportare una novazione oggettiva del rapporto di lavoro, le Sezioni Unite hanno affermato che in presenza di progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria, secondo disposizioni di legge o di contratto collettivo, necessariamente ci si trova al di fuori dell'ambito delle attività amministrative autoritative e la Pubblica amministrazione agisce con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato. ...la disciplina delle procedure selettive interne, finalizzate alla mera progressione economica o professionale all'interno della medesima area o fascia, è strettamente correlata a quella degli inquadramenti del personale pubblico "privatizzato", delegificata (in quanto non esclusa dalla previsione di cui al comma primo dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001) ed affidata alla contrattazione collettiva chiamata a disciplinare i rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti "privatizzati" (art. 2 c. 2 e 3, 45, 51, 52, 69 c. 1, 71 del d.lgs. n. 165 del 2001), la quale, per quanto concerne le progressioni all'interno della stessa area, può derogare alle disposizioni contenute nell' art. 497 del 1994, nel rispetto del principio di selettività (art. 52 c. 1 bis d.lgs. n. 165 del 2001). Le peculiarità delle selezioni interne destinate a consentire alle amministrazioni di valorizzare le professionalità già inserite nella organizzazione dell'Ente, nei limiti in cui sono concesse (Corte Costituzionale n. 363 del 2006; Cass. n. 25194 del 2016), non consentono, infatti, di equipararle alle procedure concorsuali disciplinate dal DPR n. 487 del 1994, recante le norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi".

[Vai al documento](#)

### **Corte di Cassazione**

#### **Sezione Lavoro**

##### **Ordinanza n. 15381 del 6/6/2019**

#### **Pubblico impiego – scuola – supplenza temporanea – contratto a tempo determinato – decesso della insegnante sostituita – interruzione anticipata del contratto di supplenza – illegittimità – principi di diritto**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale  
La Corte accoglie il ricorso di una insegnante che era stata chiamata a sostituire una collega malata con un contratto di lavoro a tempo determinato di supplenza temporanea. Alla morte dell'insegnante che la MIUR aveva revocato l'incarico di supplenza risolvendo il rapporto. La ricorrente chiese che sia dichiarata l'illegittimità del comportamento dell'amministrazione scolastica e che le sia riconosciuto un risarcimento del danno. Argomentando la loro decisione i giudici chiariscono bene la natura del contratto a tempo determinato: "va premesso che il contratto a tempo determinato si caratterizza per la previsione di un termine finale che, come si desume dalla clausola 3 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE «è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico» sicché, a differenza di ciò che accade nel rapporto a tempo indeterminato, le parti del contratto «conoscono dal momento della sua conclusione la data o l'evento che ne determina il termine e tale termine limita la durata del rapporto di lavoro, senza che le parti debbano manifestare la loro volontà al riguardo dopo la conclusione di detto contratto» ( Corte UE 21.11.2018, Ministero di Difesa, in causa C-619/17, punto 71); è poi consolidato nella giurisprudenza di questa Corte il principio secondo cui il rapporto a termine, al di fuori del recesso per giusta causa, può risolversi anticipatamente solo in presenza di una delle ipotesi di risoluzione previste dalla disciplina generale dei contratti dettata dagli artt. 1453 e seguenti cod. civ., sicché le mutate esigenze organizzative del datore di lavoro rilevano solo se ed in quanto le stesse determinino una sopravvenuta impossibilità di ricevere la prestazione lavorativa, da valutarsi obiettivamente avendo riguardo alle caratteristiche, anche dimensionali, dell'azienda o dell'ufficio ed alla natura delle mansioni affidate all'assunto a tempo determinato, mentre non rileva l'imprevedibilità del fatto sopravvenuto, che può essere causa di risoluzione anche se prevedibile, purché l'evento non fosse evitabile da parte del datore (Cass. n. 14871/2004 e Cass. n. 16414/2013 che del principio ha fatto applicazione in tema di rapporto di impiego pubblico contrattualizzato); sulla base dei richiamati principi, da applicare congiuntamente, è da escludere che il decesso della professoressa Carta potesse legittimare la risoluzione del rapporto perché, da un lato, si trattava di evento non previsto nel contratto individuale quale causa di cessazione anticipata dell'incarico, che trovava la sua giustificazione nella necessità di assicurare lo svolgimento delle mansioni di competenza della dipendente sostituita, dall'altro l'evento stesso, non assimilabile al rientro anticipato, non era tale da determinare l'impossibilità sopravvenuta della prestazione, perché, al contrario, lasciava immutate le esigenze organizzative apprezzate dal datore di lavoro pubblico al momento della sottoscrizione del contratto". Pertanto la Corte cassa con rinvio la sentenza formulando il seguente principio di diritto cui dovrà attenersi il giudice del rinvio: "ai sensi degli artt. 4 L. n. 124/1999, 6 d.M. n. 430/2000 e 44 del CCNL 29.11.2007 per il comparto della scuola, la supplenza temporanea conferita dal dirigente scolastico, per la sostituzione di personale ATA assente dal servizio e con esplicita indicazione del termine finale, non può essere risolta anticipatamente a causa del decesso del dipendente sostituito verificatosi dopo il 31 dicembre dell'anno scolastico di riferimento, perché, da un lato, opera il principio generale secondo cui nel rapporto a termine, salva l'ipotesi di giusta causa, solo l'impossibilità sopravvenuta di ricevere la prestazione legittima lo scioglimento anticipato dal vincolo contrattuale, dall'altro la vacanza verificatasi dopo la data sopra indicata non induce conseguenze vincolo alle modalità di conferimento dell'incarico e di individuazione del contraente, perché l'incarico resta riconducibile alla species della supplenza temporanea".

[Vai al documento](#)

### **Corte di Cassazione**

#### **Sezione Lavoro**

##### **Ordinanza n. 15506 del 7/6/2019**

#### **Pubblico impiego – dirigenza autonomie locali – annullamento procedura concorsuale – conseguente caducazione del contratto di lavoro – richiesta reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno – rigetto della domanda- principi di diritto**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale  
La ricorrente chiedeva che fosse riconosciuta la illegittimità del provvedimento con il quale il comune di Quartu S. Elena aveva disposto la caducazione del contratto di lavoro stipulato con la ricorrente a seguito di procedura concorsuale per la copertura di due posti da dirigente, chiedendo anche un risarcimento per il danno subito. Consiglio di Stato aveva annullato il provvedimento di ammissione al concorso al quale la ricorrente aveva partecipato e pertanto il comune aveva disposto la caducazione del contratto. Corte rigetta la domanda e ricorda i seguenti principi di diritto: "l'atto con il quale l'amministrazione revocò un'assunzione o un incarico a seguito dell'annullamento della procedura concorsuale o dell'inosservanza dell'ordine di graduatoria "equivale alla condotta del contraente che non osservi il contratto stipulato ritenendolo inefficace perché affetto da nullità, trattandosi di un comportamento con cui si fa valere l'assenza di un vincolo contrattuale" (Cass. nn. 194/2019, 7054/2018, 19626/2015, 8320/2010); dalla natura privatistica degli atti di gestione del rapporto discende inoltre che, qualora il dipendente intenda reagire all'atto unilaterale adottato dalla P.A., deve fare valere in giudizio il diritto soggettivo che da quell'atto è stato ingiustamente mortificato e non limitarsi a sostenere l'illegittimo esercizio di poteri di autotutela, perché il giudice ordinario è giudice non dell'atto ma del rapporto e dei diritti/doveri che dallo stesso scaturiscono; ...La Pubblica Amministrazione conserva pur sempre, anche in presenza di un rapporto di lavoro ormai contrattualizzato, una connotazione peculiare, essendo tenuta al rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e di buon andamento cui è estranea ogni logica speculativa; in ordine al rapporto fra procedura concorsuale e contratto di impiego è stato osservato che gli atti principali della procedura presentano una duplicità di natura giuridica, poiché il bando e la graduatoria finale, pur inserendosi nell'ambito del procedimento di evidenza pubblica, hanno anche la natura sostanziale, rispettivamente, di proposta al pubblico e di atto di individuazione del futuro contraente (Cass. SS.UU 16728/2012, 4648/2010, 8951/2007); da ciò è stata tratta la conseguenza che la procedura concorsuale costituisce l'atto presupposto del contratto individuale, del quale condiziona la validità, sicché sia l'assenza sia l'illegittimità delle operazioni concorsuali si risolvono nella violazione della norma inderogabile dettata dall'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001, attuativo del principio costituzionale affermato dall'art. 97, comma 4, della Carta fondamentale (Cass. n. 194/2019, 13884/2016)".

[Vai al documento](#)

### **Corte dei Conti**

#### **Sezione giurisdizionale Toscana n. 262/2019**

#### **Pubblico impiego – Commissione esame – Errore valutazione titoli - Danno erariale**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale  
Il Collegio condanna i componenti di una commissione di esami per la errata compilazione della graduatoria definitiva in un concorso, a causa di una valutazione errata dei titoli di studio. Nello specifico, i giudici riconoscono la sussistenza della colpa grave in quanto: "Come noto, è caratterizzato da colpa grave quel comportamento il cui grado di diligenza, perizia, prudenza, correttezza e razionalità sono da ritenersi inferiori allo standard minimo professionale esigibile e tale da rendere prevedibile o probabile il concreto verificarsi dell'evento dannoso (v. in tal senso Corte conti, Sez. II Appello 611/2011 – Corte conti I Appello 357/2018). Nel caso in esame, la diligenza e la perizia dei convenuti suddetti appare insufficiente al di sotto della ordinaria esigibilità." Pertanto il Collegio ha riconosciuto la responsabilità nella causazione del danno dei componenti della commissione e li ha condannati in pari misura al risarcimento del danno delle spese sostenute inutilmente dall'Ente pubblico, a seguito dell'intervento del tribunale amministrativo che ha annullato l'attribuzione definitiva "con conseguente obbligo conformativo dell'amministrazione".

[Vai al documento](#)

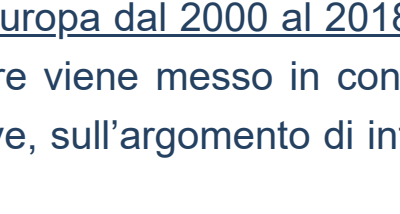
### **Corte dei Conti**

#### **Sezione Regionale controllo Sardegna deliberazione n. 36/2019**

#### **Enti locali- limiti massimi compensi organi revisione economico finanziaria**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale  
I magistrati intervengono in merito alla possibilità prospettata da una amministrazione locale di stipulare accordi tra amministrazioni, al fine di assumere gli idonei mediante lo scorrimento delle graduatorie, alla luce delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2019. Il Collegio chiarisce che la nuova disciplina, l'art. 1, comma 361, della legge n. 145/ 2018, (legge di bilancio 2019), "nel prevedere che le graduatorie dei concorsi sono utilizzate "esclusivamente" per la copertura dei posti messi a concorso, impedisce l'utilizzo della medesima graduatoria per la copertura di qualsiasi altro posto diverso da quelli messi a concorso, sia esso della medesima o di altra amministrazione. Lo scorrimento della graduatoria viene quindi limitato, a partire dal 2019, alla sola possibilità di attingere ai candidati "idonei" per la copertura di posti che, pur essendo stati messi a concorso, non siano stati coperti o siano successivamente divenuti scoperti nel periodo di permanente efficacia della graduatoria medesima".

[Vai al documento](#)



## Sezione Economica

### **Ufficio Compilazione di Bilancio**

#### **Aggiornati al 2018 i numeri dell'Europa 2000-2018 sui principali andamenti macroeconomici e di finanza pubblica in Europa**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità  
L'Ufficio Parlamentare di Bilancio ha pubblicato alcune informazioni complesse circa [i principali andamenti macroeconomici e di finanza pubblica in Europa dal 2000 al 2018](#), mediante la rappresentazione grafica con strumenti interattivi, con i quali l'utilizzatore viene messo in condizione di estrarre, nel formato desiderato, informazioni complesse, anche comparative, sull'argomento di interesse. La fonte dei dati è la Commissione Europea, database [AMECO](#)

[Vai al documento](#)

### **Banca d'Italia**

#### **L'economia italiana in breve**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità  
L'[economia italiana in breve](#), contiene informazioni congiunturali sui più importanti indicatori reali e creditizi, nonché le principali statistiche sui rapporti con l'estero e sulla finanza pubblica. Una tavola riporta le previsioni su inflazione e crescita diffuse dalla Banca d'Italia e da altre istituzioni internazionali.

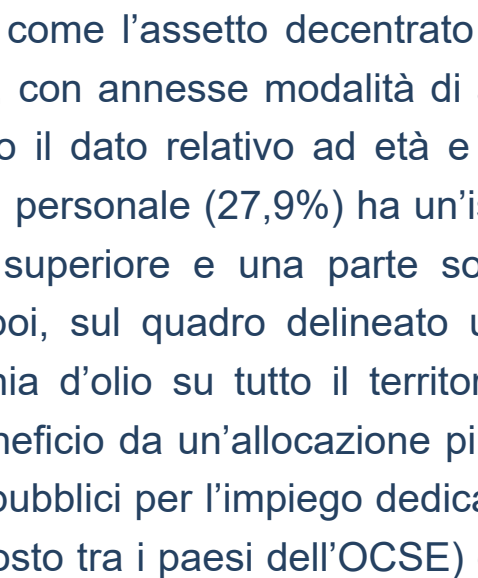
[Vai al documento](#)

### **ISTAT**

#### **Stima preliminare del PIL e dell'occupazione a livello territoriale**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità  
I dati presentati in questo Report forniscono una stima preliminare del Pil e dell'occupazione nelle ripartizioni territoriali per l'anno 2018. I risultati sono ottenuti utilizzando un modello economico che stima la dinamica regionale del valore aggiunto: l'indicatore principale è una stima dell'occupazione regionale, realizzata utilizzando i dati dell'indagine sulle forze di lavoro, cui si accompagnano indicatori specifici delle performance settoriali. Nel 2018 il Prodotto interno lordo, misurato in volume, ha segnato, a livello nazionale, un aumento pari allo 0,9%. Le stime preliminari indicano che la crescita è risultata, come di consueto, piuttosto disomogenea sul territorio. Da un lato si è registrato un incremento sensibilmente superiore alla media nazionale nel Nord-est (+1,4%), e dall'altro una crescita molto più modesta nel Mezzogiorno (+0,4%); Nord-ovest e Centro, con incrementi dello 0,8%, hanno segnato una dinamica vicina a quella nazionale. L'occupazione (misurata in termini di numero di occupati), che a livello nazionale è aumentata dello 0,9%, presenta a livello territoriale dinamiche più omogenee rispetto a quelle del prodotto interno lordo. L'aumento maggiore si osserva nelle regioni del Nord-est (+1,1%), sia le regioni del Nord-ovest, sia quelle del Centro registrano una crescita dello 0,9% in linea con la media nazionale mentre quelle del Mezzogiorno segnano un incremento poco più contenuto.

[Vai al documento](#)



## Osservatorio Internazionale

### **OCSE**

#### **Strengthening Active Labour Market Policies in Italy**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità  
Il [rapporto OCSE](#) analizza i risultati delle politiche attive del mercato del lavoro nel nostro Paese concentrandosi in particolare sul processo di riforma del sistema di servizi pubblici per l'impiego, confermando che la politica in corso ha un buon potenziale per migliorare le prestazioni dei servizi per l'impiego in Italia, ma purtroppo i servizi di consulenza per chi cerca lavoro e le attività di intermediazione del lavoro sono sottosviluppati e la cooperazione tra le regioni non è sufficiente, limitando ulteriori miglioramenti del sistema. L'analisi OCSE evidenzia come l'assetto decentrato dei CPI in capo alle regioni porti con sé diversi approcci alla fornitura di servizi, con annesse modalità di accesso e qualità dei servizi diseguali sul territorio nazionale, e ancora, leggendo il dato relativo ad età e livello di istruzione negli uffici pubblici di collocamento, poco più di un quarto del personale (27,9%) ha un'istruzione terziaria, mentre la maggioranza ha un diploma di scuola secondaria superiore e una parte sostanziale del personale ha un'istruzione secondaria inferiore (12,3%); incide, poi, sul quadro delineato un turnover del personale molto basso - situazione che si distribuisce a macchia d'olio su tutto il territorio nazionale. Per tale motivo secondo il Rapporto, l'Italia trarrebbe notevole beneficio da un'allocazione più efficace delle sue risorse umane, infatti, la percentuale di personale dei servizi pubblici per l'impiego dedicato all'assistenza delle persone in cerca di lavoro è solo del 30% (al quartultimo posto tra i paesi dell'OCSE) contro l'80% della Svezia che si posiziona al primo posto. Nel modello italiano un'ampia parte del personale è sopraffatta da compiti amministrativi, di fatto l'impostazione dei processi non lascia spazio ad attività di consulenza e attivazione di persone in cerca di lavoro o volte a facilitare l'incontro tra domanda e offerta.  
Per quanto di nostro interesse, l'analisi dell'OCSE suggerisce che le attività chiave per migliorare le prestazioni del sistema italiano di servizi per l'impiego sono le seguenti:  
Stabilire un quadro di responsabilità nel sistema dei servizi pubblici per l'impiego che preveda un accordo tra autorità regionali e centrali sulla serie di obiettivi e relativi indicatori chiave di prestazione. Parte dei budget regionali dovrebbe dipendere dal raggiungimento dei livelli obiettivo stabiliti.  
Supportare il personale negli uffici di collocamento locali per migliorare i propri servizi attraverso programmi di formazione continua che raggiungono tutti i membri dello staff nell'implementazione delle nuove metodologie, dell'infrastruttura IT e delle informazioni sul mercato del lavoro e progettando una nuova infrastruttura IT a supporto dei processi negli uffici locali.

[Vai al documento](#)