

Attività istituzionale dell'Agenzia

Publicazioni

Publicato il nuovo “Rapporto semestrale dell'Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti”

Da qualche tempo, si dibatte sulla scarsa attrattività del posto di lavoro pubblico, dibattito innescato anche dall'elevato numero di rinunce di candidati vincitori negli ultimi concorsi banditi. Alcune analisi mettono in evidenza anche il livello dei salari, rispetto al settore privato. Il nuovo [Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti](#), affronta questa problematica proponendo un confronto tra livelli salariali di alcuni settori della PA (Ministeri, Agenzie fiscali e Funzioni locali) e livelli salariali rilevati in alcuni settori del privato.

Nei tre settori della PA oggetto di analisi sono impiegate circa 560mila persone, pari al 23% del pubblico impiego contrattualizzato. In questo dato - che comprende anche il personale a tempo determinato - non sono conteggiati i dirigenti, destinatari di uno specifico e diverso contratto.

Nel confronto tra i tre settori del pubblico, ci si è soffermati, in particolare, sull'Area dei funzionari, che più di altre è rivolta ai giovani laureati. Il Rapporto evidenzia anche alcune differenze tra i settori pubblici analizzati: ad esempio, è certamente un fatto che nelle Funzioni locali (regioni, enti locali ed altri enti territoriali) i livelli di partenza sono più bassi rispetto a quelli dei ministeri e delle agenzie fiscali. Ma in questo comparto è possibile crescere economicamente in maniera molto rapida, grazie alla possibilità degli incarichi di elevata qualificazione.

Mettendo a confronto le medie retributive rilevate, nei tre settori della PA, per il più ampio aggregato degli impiegati, dal Rapporto emerge che non vi sono sostanziali disallineamenti con i settori del privato. Un giovane che entra nella PA riceve una retribuzione d'ingresso sicuramente competitiva rispetto al privato. Il confronto viene fatto anche tra Area del personale ad elevata qualificazione, di recente introdotta nei contratti pubblici, e la categoria dei Quadri del settore privato. Questo confronto sconta tuttavia il limite della disponibilità di dati medi per il settore pubblico. Limitando il confronto ai minimi e massimi retributivi rilevabili da contratto, anche il confronto per l'Area Quadri non evidenzia particolari disallineamenti.

Il Rapporto evidenzia anche, nella parte finale, che la retribuzione - pur essendo un fattore di grande rilievo nelle scelte individuali - non può essere l'unico elemento da prendere in considerazione. L'analisi sull'attrattività deve, pertanto, prendere in considerazione anche altri fattori. Tra i fattori, a favore della PA, vi è sicuramente la maggiore stabilità del posto di lavoro. Altri fattori - come la qualità dei contesti organizzativi, le opportunità di carriera ed i pacchetti di benefici in aggiunta alla retribuzione - sembrano invece penalizzare la pubblica amministrazione. Infine, vi sono altri fattori - come l'utilità sociale del lavoro - che sulla carta sono a favore del posto pubblico, ma non sembrano adeguatamente valorizzati e percepiti.

Da queste analisi si comprende come il tema dell'attrattività vada affrontato adottando molteplici punti di vista e considerando tutte le variabili rilevanti. Va inoltre valutato se alcuni mutati orientamenti sociali e culturali - di cui cominciano a cogliersi segnali sempre più evidenti - possano in prospettiva rendere ancora meno attrattivo il settore pubblico. Un fattore che ha visto notevolmente accresciuto il suo peso nella fase post-pandemica è, ad esempio, l'appartenenza ad una organizzazione flessibile, che favorisce il lavoro da remoto, che flessibilizza gli orari, che riesce a conciliare autonomia individuale e socialità.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro nel caso di vincita di concorso pubblico viene riconosciuto al dipendente anche se quest'ultimo risulta vincitore in un'Amministrazione non appartenente a nessun comparto o area di contrattazione?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Un dipendente che ha vinto un concorso pubblico presso un'altra Amministrazione o Ente deve presentare le proprie dimissioni e risolvere in tal modo il rapporto di lavoro?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - RSU

È possibile svolgere delle elezioni RSU suppletive a fronte della presentazione di una sola lista con 3 candidati?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Prerogative sindacali

La titolarità dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, è in capo all'organizzazione sindacale rappresentativa o anche ad una delle federazioni costituenti la stessa pur non rappresentativa?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Prerogative sindacali

Quali sono i dirigenti sindacali che possono fruire dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

Per i lavoratori che partecipano all'assemblea sindacale territoriale indetta dalle ore 11 alle ore 13, il servizio lavorativo non prestato dopo le ore 13 deve essere recuperato oppure deve essere detratto dal monte ore annuo delle 10 ore previste per la partecipazione alle assemblee sindacali?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

Un docente ha diritto ad usufruire di un giorno di permesso per un incontro formativo on line che si terrà fuori dal suo orario di servizio?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

Le ore accantonate in Banca delle ore, derivanti da prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, ai sensi dell'art. 48, comma 3 del CCNL 2.11.2022, possono essere richieste da ciascun lavoratore come retribuzione o come riposo compensativo?

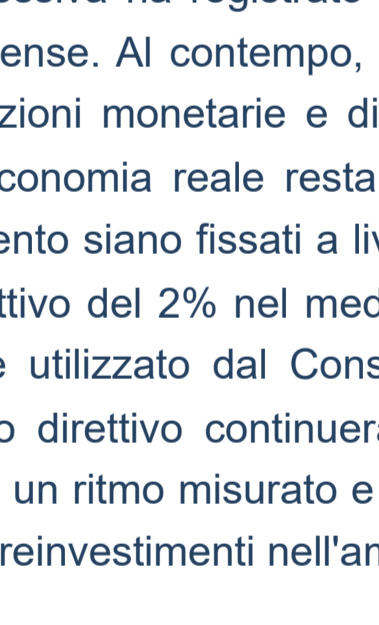
[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

L'articolo 24, comma 5 del CCNL 2019- 2021 non consente l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim previsto dall'articolo 26, comma 10 esclusivamente per gli incarichi di posizione e quindi per il solo personale dell'area di elevata qualificazione. Il combinato disposto delle due clausole contrattuali sembra dunque precludere la possibilità dell'attribuzione di incarichi di sostituzione (spesso previsti dai regolamenti aziendali in vigenza del CCNL del 21.05.2018) al personale delle altre aree, ed in particolare al personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari i quali, essendo tutti destinatari di almeno di un incarico di base, in caso di attribuzione di un incarico di sostituzione ricoprirebbero due incarichi. Si chiede se tale lettura è confermata o, diversamente, se si ritiene invece possibile che le aziende ed enti possano regolare la temporanea assenza del titolare mediante sostituzione da parte di altro destinatario di incarico.

[Vai al documento](#)



Sezione Giuridica

Corte di Cassazione

Ordinanza n. 4185 del 10/2/2023

Impiego pubblico – procedimento disciplinare – violazione obbligo datoriale di audizione del dipendente - rigetto

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito che rigettava la domanda di un lavoratore che aveva impugnato giuridicamente la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per sei mesi, irrogatagli per aver somministrato ad un paziente un farmaco al posto di un altro ed aver alterato la relativa cartella clinica - ritiene corretto l'operato della PA destinata in ordine alla audizione dell'incolpato nella procedura disciplinare e in quella di accertamento dei fatti contestati e chiarisce che all'obbligo datoriale di procedere all'audizione del dipendente raggiunto da una contestazione disciplinare, non corrisponde un incondizionato diritto di quest'ultimo al differimento dell'incontro in cui deve essere sentito. La violazione del predetto obbligo dà luogo alla nullità della sanzione solo ove sia dimostrato dall'interessato un pregiudizio al concreto esercizio del diritto di difesa. La Cassazione afferma che il procedimento disciplinare del pubblico dipendente può essere sospeso solo nell'ipotesi in cui il lavoratore sia affetto da una patologia talmente grave da impedirgli di esercitare il diritto di difesa attraverso qualunque mezzo. E', pertanto, onere del dipendente provare di non avere potuto presenziare all'audizione a causa di una patologia così grave da risultare ostativa in assoluto all'esercizio di quel diritto, dovendosi ritenere che altre malattie non precludano all'incolpato diverse forme partecipative tali da consentire al procedimento di proseguire nel rispetto dei termini perentori finali che lo cadenzano.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

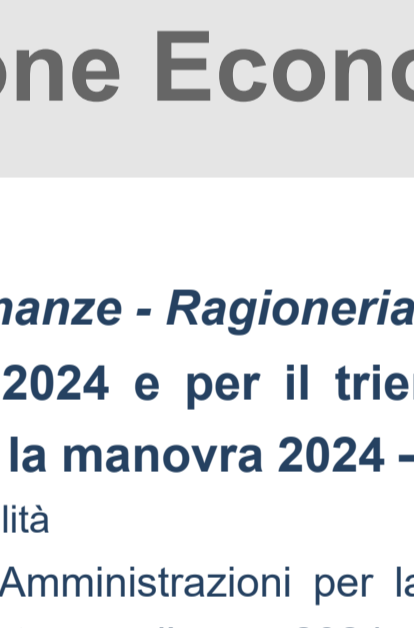
Sezione Regionale di controllo per il Lazio delibera n.88/2023/PAR

Pubblico Impiego – personale in quiescenza – affidamento incarichi di supporto a titolo oneroso

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dei conti, sezione regionale di controllo per il Lazio, con deliberazione n. 88/2023/PAR ritiene possibile affidare un incarico di supporto, affiancamento e assistenza a titolo oneroso a personale in quiescenza purché «l'assistenza» non comporti studio e consulenza, ossia attività caratterizzata, in negativo, dalla mancanza di competenze specialistiche e che non rientri nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale ricordando altresì l'obbligo di rispettare sempre tutte le regole previste dall'articolo 7, comma 6, del Dlgs 165/2001. Per la Corte dei conti laziale, la tassatività delle fattispecie vietate (articolo 5, comma 9, del decreto legge n. 95 del 2012) fa sì che le attività consentite per gli incarichi si ricavano a contrario, dovendosi le situazioni diverse da quelle elencate non essere ricomprese nel divieto di legge quali l'espletamento di funzioni direttive, dirigenziali, di studio o di consulenza. Per i magistrati contabili se il divieto riguarda l'attività di «studio e quella di consulenza», può ritenersi consentita quella di «assistenza» nei limiti in cui si diversifica dalle altre due: assistenza che non comporti studio e consulenza, ossia attività caratterizzata, in negativo, dalla mancanza di competenze specialistiche e che non rientri nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale di cui agli articoli 2229 e seguenti del codice civile.

[Vai al documento](#)



Sezione Economica

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

Previsioni di bilancio per l'anno 2024 e per il triennio 2024 – 2026 e Budget per il triennio 2024 – 2026. Proposte per la manovra 2024 – Circolare dell'11/5/2023, n. 21

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La [circolare RGS](#) fornisce istruzioni alle Amministrazioni per la formulazione delle proposte definitive alle previsioni di bilancio a legislazione vigente per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026 e relative al calendario degli adempimenti da porre in essere relativamente ai documenti contabili, finanziari ed economici. Come di consueto l'attività di formulazione delle proposte avverrà mediante la compilazione delle schede proposte fornite tramite il sistema SICOGE fatta eccezione per le due "Amministrazioni pilota" – Ministero dell'economia e delle finanze e Ministero della difesa - la cui attività avverrà direttamente sul nuovo sistema Inlt secondo le istruzioni dettagliate nelle note tecniche allegate alla presente circolare.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 3/2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla luce delle perduranti pressioni inflazionistiche elevate la BCE ha innalzato di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento. L'inflazione complessiva ha registrato una riduzione negli ultimi mesi, sebbene le pressioni di fondo sui prezzi rimangano intense. Al contempo, i passati incrementi dei tassi di interesse si stanno trasmettendo con vigore alle condizioni monetarie e di finanziamento nell'area dell'euro, mentre il ritardo e l'intensità della trasmissione all'economia reale restano incerti. Le decisioni future del Consiglio direttivo assicureranno che i tassi di riferimento siano fissati a livelli sufficientemente restrittivi da conseguire un ritorno temporaneo dell'inflazione all'obiettivo del 2% nel medio termine. I tassi di interesse di riferimento della BCE restano lo strumento principale utilizzato dal Consiglio direttivo per definire l'orientamento di politica monetaria. In parallelo, il Consiglio direttivo continuerà a ridurre il portafoglio del programma di acquisto di attività (PAA) dell'Eurosistema a un ritmo misurato e prevedibile. Coerentemente con tali principi, il Consiglio direttivo prevede di porre fine ai reinvestimenti nell'ambito del PAA a partire da luglio 2023.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – aprile 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di aprile 2023, 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'8,2% su base annua, da +7,6% nel mese precedente. L'accelerazione del tasso di inflazione si deve, in prima battuta, all'aumento su base tendenziale dei prezzi dei beni energetici non regolamentati (da +18,9% a +26,6%) e, in misura minore, a quelli dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +6,3% a +6,9%), e di servizi vari (da +2,5% a +2,9%). Tali effetti sono stati solo in parte compensati dalla flessione più marcata dei prezzi degli energetici regolamentati (da -20,3% a -26,7%) e dal rallentamento di quelli degli alimentari lavorati (da +15,3% a +14,0%), degli alimentari non lavorati (da +9,1% a +8,4%), dei servizi relativi all'abitazione (da +3,5% a +3,2%) e dei servizi relativi ai trasporti (da +6,3% a +6,0%). L'aumento congiunturale dell'indice generale si deve principalmente ai prezzi dei servizi relativi ai trasporti (+2,4%), degli energetici non regolamentati (+2,3%), dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+1,0%), degli alimentari lavorati, dei beni non durevoli e dei servizi vari (tutti e tre a +0,5%); tali effetti sono stati solo in parte compensati dal calo dei prezzi degli energetici regolamentati (-19,6%). L'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,3% per l'indice generale e a +4,5% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,9% su base mensile, aumento più accentuato rispetto a quello del NIC, a causa della fine dei saldi stagionali (di cui il NIC non tiene conto) prolungatisi in parte anche a marzo. L'IPCA aumenta dell'8,7% su base annua.

[Vai al documento](#)



Osservatorio Internazionale

OCSE

Teleworking, workplace policies and trust: A critical relationship in the hybrid world of work

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Tra le varie risposte a breve termine alla pandemia di COVID-19, il telelavoro sembra essere stato una delle pratiche lavorative maggiormente utilizzate. Tuttavia, ancora non si conoscono con precisione gli impatti di questo nuovo modo di organizzare il lavoro all'interno delle imprese. Il documento intitolato "Teleworking, workplace policies and trust: A critical relationship in the hybrid world of work" pubblicato dall'OCSE ha lo scopo di colmare queste lacune analizzando le seguenti tematiche: politiche di telelavoro sul posto di lavoro, fiducia tra manager e telelavoratori, l'interazione tra policy e trust e l'impatto del telelavoro sui dipendenti.

Dalla relazione emerge che il 67% dei telelavoratori a tempo pieno e il 55% dei lavoratori ibridi affermano che il telelavoro favorisce la fiducia sul luogo di lavoro. Infatti, circa il 50% dei telelavoratori a tempo pieno e il 37% dei lavoratori ibridi dichiarano di aver incrementato la fiducia nella propria organizzazione. Per quanto riguarda la nuova modalità di lavoro, i dipendenti l'hanno apprezzata molto e l'82% di coloro che attualmente stanno telelavorando ha affermato di essere disposto a lasciare il lavoro qualora non gli fosse più consentito il telelavoro. Anche se prima della pandemia il telelavoro non era molto diffuso e coinvolgeva solo alcune categorie di professionisti, oggi molte aziende, piccole e grandi, stanno continuando a organizzare il lavoro in questo modo poiché si sono rese conto degli effetti positivi e dei vantaggi di questo metodo. Un ruolo fondamentale spetta ora ai responsabili politici nel promuovere sempre più il telelavoro. Le possibili strade includono: legislazione dedicata a livello nazionale per garantire un buon livello di telelavoro, sviluppare il diritto alla disconnessione e maggiore contrattazione collettiva ai fini di stabilire o chiarire la disciplina per l'attuazione del telelavoro.

[Vai al documento](#)

OCSE

Joining Forces for Gender Equality

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto "Joining Forces for Gender Equality" pubblicato dall'OCSE mostra progressi in alcuni settori come il congedo di paternità, la trasparenza salariale, le opportunità di lavoro flessibili e una maggiore rappresentanza delle donne nei ruoli dirigenziali. Tuttavia, permangono sfide importanti, tra cui la necessità di aumentare la partecipazione femminile nei settori dell'istruzione, salari più bassi per le donne rispetto agli uomini, ostacoli all'imprenditorialità e al lavoro autonomo, disparità di genere nei guadagni a vita e nel reddito da pensione, sproporzionata quota di cure e lavori domestici non retribuiti e sottorappresentanza delle donne nelle posizioni di leadership politiche e di governo. Quasi il 60% dei dipendenti pubblici sono donne, tuttavia, costituiscono meno del 40% dei dirigenti del pubblico impiego. Se si colmassero i divari di genere nella partecipazione alla forza lavoro e nell'orario di lavoro si potrebbe arrivare ad un aumento medio del 9,2% del PIL nei paesi OCSE entro il 2060, aggiungendo circa lo 0,23% alla crescita media annua. In media nell'OCSE, le donne dedicano anche il doppio del tempo alle cure non retribuite e ai lavori domestici rispetto agli uomini. Le recenti crisi, tra cui la pandemia di COVID-19 e la guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina, presentano nuove sfide per l'uguaglianza di genere che i paesi devono affrontare attraverso politiche resilienti ed innovative. L'attenzione alle disuguaglianze di genere si è estesa a più aree politiche, compresi gli investimenti esteri diretti, l'ambiente, l'energia, il commercio e i trasporti, dove, come osserva il rapporto, sono necessari importanti progressi per colmare le lacune esistenti. Tra le raccomandazioni dell'OCSE vi è la necessità che i paesi continuino a lavorare per affrontare gli stereotipi di genere, sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, garantire una distribuzione più equa del lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne e promuovere una migliore partecipazione delle donne alla vita politica ed istituzionale.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Living and working in Europe 2022

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'annuario "Living and working in Europe 2022" pubblicato da Eurofound esamina le principali tendenze in materia di occupazione, dialogo sociale, condizioni di lavoro, condizioni di vita e qualità della vita e lo fa in un anno decisamente importante per l'Europa. L'anno 2022, infatti, si è aperto con cauto ottimismo. L'Europa stava emergendo da due anni di pandemia di COVID-19, con NextGenerationEU che definiva un piano per una ripresa che costruisce un futuro forte e sostenibile. Tuttavia, l'inizio della brutale guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina ha avuto forti ricadute in tutta l'Europa e ha portato ad una crisi del costo della vita avvertita in tutto il continente. Ad ogni modo, l'aumento del costo della vita è stato parzialmente attenuato da un mercato del lavoro robusto e da un aumento dell'occupazione, accompagnato da una migliore composizione dell'occupazione, con una crescita dei posti di lavoro più retribuiti in particolare a vantaggio delle donne. Tuttavia, solo i lavoratori in Ungheria, Croazia, Romania, Portogallo, Estonia e Lituania hanno registrato miglioramenti in termini reali. La ricerca di Eurofound ha, inoltre, dimostrato che quasi un terzo dei lavoratori ha dichiarato di avere un lavoro faticoso, nel senso che gli aspetti negativi delle loro condizioni di lavoro hanno superato gli aspetti positivi. Ciò significa che sono stati esposti a molte condizioni di lavoro avverse - come rischi fisici e psicosociali, precarietà del lavoro, orari troppo lunghi o alta intensità di lavoro - senza risorse lavorative sufficienti per compensare gli aspetti negativi. Il 2022 è stato anche l'anno in cui il telelavoro è diventato un aspetto consolidato della vita lavorativa post-pandemia, con circa un quinto dei dipendenti che ha lavorato da casa almeno per una parte del tempo. Nonostante la sua popolarità e il potenziale per dare maggiore autonomia ai lavoratori, l'Europa si sta ancora adattando al telelavoro e i telelavoratori faticano ancora a stabilire confini e gestire adeguatamente l'orario di lavoro in un'economia sempre attiva.

[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](#)

