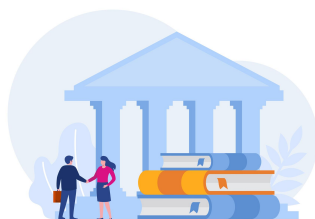


AranSegnalazioni

Newsletter n. 10 del 15 maggio 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritto l'Accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – Comparto Funzioni Locali

L'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali del comparto Funzioni Locali hanno sottoscritto in via definitiva il 6 maggio 2024 [l'Accordo d'integrazione dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – Comparto Funzioni Locali](#) in applicazione di quanto disposto all'art.2 del citato ACNQ.

L'accordo sostituisce il precedente Accordo del 22 ottobre 1998 a seguito delle disposizioni del nuovo ACNQ in materia di RSU

[Vai al documento](#)

Statistiche

Retribuzioni contrattuali: aggiornamento al comunicato stampa Istat del 30 aprile 2024 (gennaio/marzo 2024)

Il [comunicato stampa Istat del 30 aprile u.s.](#) pubblica i dati relativi al primo trimestre 2024 e la [Nota Informativa sugli indici delle retribuzioni contrattuali nella nuova base dicembre 2021](#) (la base precedente era dicembre 2015).

Nel corso del primo trimestre 2024 sono stati recepiti 4 contratti, tutti del settore privato - studi professionali, alimentari, commercio e servizi socio assistenziali-cooperative sociali. Nel periodo osservato è avanzata la fase di recupero delle retribuzioni contrattuali rispetto all'inflazione: la dinamica è più favorevole nel comparto industriale, con un incremento (+4,7% rispetto al primo trimestre 2023) quasi cinque volte superiore a quello dei prezzi (+1,0%); per i servizi privati, invece, il valore è poco più che doppio (+2,3%). La retribuzione oraria media nel periodo gennaio-marzo 2024 è cresciuta del 2,8% rispetto allo stesso periodo del 2023.

La variazione congiunturale di marzo ha fatto registrare un +0,3% per l'indice generale, mentre la variazione tendenziale a marzo 2024 segna un aumento del 3,0% rispetto a marzo 2023; in particolare, +4,7% per i dipendenti dell'industria, +2,6% per quelli dei servizi privati e +1,6% per i lavoratori della pubblica amministrazione.

I contratti che a fine marzo 2024 sono in attesa di rinnovo sono 36 e coinvolgono circa 4,6 milioni di dipendenti, il 34,9% del totale.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Con riferimento al requisito di partecipazione alle progressioni economiche all'interno dell'area di inquadramento ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 è possibile valorizzare il tempo determinato espletato nella ex categoria D3?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 è ancora possibile l'attribuzione di differenziali stipendiali al personale comandato e distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Diritti e prerogative sindacali

In quali termini devono essere gestite le assemblee che si svolgono su piattaforma informatica, anziché in locali concordati con l'amministrazione?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza 76/2024

Impiego pubblico – Sanità - Illegittimità costituzionale parziale art. 23 legge della Regione Emilia Romagna 12 luglio 2023, n. 7 ex art. 117 della Costituzione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ha già avuto modo di ricondurre alla materia di potestà legislativa concorrente «tutela della salute» la disciplina degli incarichi della dirigenza sanitaria, rilevando in particolare «la stretta inerenza che tutte le norme de quibus presentano con l'organizzazione del servizio sanitario regionale e, in definitiva, con le condizioni per la fruizione delle prestazioni rese all'utenza, essendo queste ultime condizionate, sotto molteplici aspetti, dalla capacità, dalla professionalità e dall'impegno di tutti i sanitari addetti ai servizi, e segnatamente di coloro che rivestono una posizione apicale» (sentenze n. 155 del 2022, n. 179 del 2021, n. 371 del 2008 e, con specifico riguardo agli incarichi di direzione di strutture complesse, sentenze n. 139 del 2022 e n. 181 del 2006). Tale ascrizione ha riguardato anche, sul versante soggettivo, la dirigenza degli IRCCS (sentenze n. 53 del 2023 e n. 422 del 2006) e, sul versante oggettivo, la composizione delle commissioni di selezione (sentenze n. 189 del 2022 con riguardo agli incarichi di direttore amministrativo e sanitario e n. 139 del 2022 con riguardo agli incarichi delle UOC delle aziende sanitarie). In particolare, la sentenza n. 139 del 2022 ha affermato che costituiscono principi fondamentali della materia «tutela della salute» i precetti fissati dall'art. 15, comma 7-bis, del d.lgs. n. 502 del 1992, e tra questi quello relativo alla composizione della commissione di selezione delle aziende sanitarie, in relazione al numero dei componenti e alla modalità di nomina, in quanto finalizzato ad assicurare l'imparzialità dell'organo di valutazione tecnica e le capacità dei soggetti cui conferire l'incarico gestionale. Alla luce delle esposte considerazioni, deve essere dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 23 della legge reg. Emilia-Romagna n. 7 del 2023 che sostituisce l'art. 10, comma 7, della legge reg. Emilia-Romagna n. 29 del 2004, limitatamente alle parole «la Commissione di cui all'art. 15, comma 7-bis, lett a) del decreto legislativo n. 502 del 1992 è composta, oltre che dal direttore sanitario, anche dal direttore scientifico». L'accoglimento della questione per contrasto della disposizione censurata con l'art. 117, terzo comma, Cost., in relazione ai principi fondamentali della materia «tutela della salute», comporta l'assorbimento della questione riferita ai principi fondamentali della materia «professioni».

[Vai al documento](#)

Corte Costituzionale

Con Sentenza 78/2024

Impiego pubblico – Scuola - Illegittimità costituzionale art. 1, comi 44 e 45 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità 2013) in riferimento agli artt. 3, 36 e 117 della Costituzione – Non fondatezza

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte con sentenza 71 del 2021 ha già ritenuto la non fondatezza di questioni identiche a quelle sollevate nel giudizio citato. In particolare, con riferimento al profilo della denunciata presunta violazione dell'art. 3 Cost. per irragionevolezza, la Corte si è ripetutamente pronunciata sulla necessità di una valutazione complessiva della retribuzione, ai fini del giudizio sulla sufficienza e proporzionalità della stessa rispetto al lavoro prestato; “inoltre, per quanto riguarda la denunciata violazione dell'art. 36 Cost., il riconoscimento di una progressione economica indubbiamente valorizza – e, quindi, già in parte remunera – la maggior esperienza e professionalità maturata dal dipendente nel corso degli anni di lavoro, cosicché non è irragionevole che, nel caso di conferimento dell'incarico di DSGA, l'ordinamento preveda una retribuzione complessiva parametrata alle funzioni svolte pur con una retribuzione aggiuntiva decrescente per il dipendente più anziano; diversamente opinando, difatti, si giungerebbe ad affermare che, a parità di mansioni svolte, sia costituzionalmente necessario riconoscere all'assistente amministrativo con un'anzianità maggiore ai 21 anni un compenso più elevato di quello previsto per il DSGA a livello iniziale, sebbene quest'ultimo «sia titolare di quelle funzioni appartenendo ad un ruolo diverso ed essendo stata oggettivamente accertata con apposita selezione concorsuale la maggiore qualificazione professionale, significativa di una più elevata qualità del lavoro prestato» (sentenza n. 71 del 2021, che richiama le sentenze n. 115 del 2003 e n. 273 del 1997)”. Infine, quanto alla doglianza formulata in riferimento all'art. 117 Cost., in relazione agli artt. 1 e 2 della direttiva 2000/78/CE, che nulla ha a che vedere con il maggiore o minore periodo di servizio lavorativo, per la Corte le considerazioni svolte giustificano la diversità di trattamento riservata all'assistente amministrativo dotato di minore anzianità e quindi destinato a beneficiare concretamente di un incremento retributivo in correlazione allo svolgimento delle mansioni superiori di DSGA rispetto a quello che ne ha maturata una superiore, proprio perché diversamente si atteggia la valutazione complessiva della retribuzione da essi altrimenti goduta.

[Vai al documento](#)

Corte Costituzionale

Sentenza 75/2024

Impiego pubblico non privatizzato – Polizia penitenziaria - Principio - Promozioni per merito straordinario - Decorrenza dalla data del verificarsi del fatto meritorio - Illegittimità costituzionale parziale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 54, c. 1, D.Lgs. 30 ottobre 1992, n. 443 (Ordinamento del personale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'art. 14, comma 1, della legge 15 dicembre 1990, n. 395), nella parte in cui non dispone l'allineamento della decorrenza giuridica della qualifica superiore a seguito di promozione per merito straordinario, a quella più favorevole riconosciuta al

personale che ha conseguito la medesima qualifica all'esito della selezione o del concorso successivi alla data del verificarsi dei fatti meritori. E' così denunciata la disparità di trattamento in ragione della differente modalità di accesso alla qualifica. La disciplina è dichiarata contraddittoria sotto il profilo della coerenza logica, teleologica e sistematico-ordinamentale e lesiva del principio di ragionevolezza. Per la Corte la previsione confligge con la ratio premiale sottesa all'istituto della promozione per meriti straordinari, svuotandola di significato, attesa la penalizzante differenza cui è sottoposto chi abbia conseguito la qualifica in un momento anteriore rispetto a colui che l'abbia ottenuta successivamente tramite l'espletamento del concorso. Una normativa siffatta rischia di disincentivare i comportamenti virtuosi da parte dei dipendenti pubblici. La Corte inoltre evidenzia la "vulnerazione" del principio di imparzialità e buon andamento.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione III

Sentenza 4166 del 9/5/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Mobilità volontaria – Indizione nuovo concorso/selezione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato, sezione III, con sentenza 9 maggio 2024, n. 4166 conferma che la mobilità volontaria (quando l'amministrazione intende esperirla) è preliminare all'indizione di un nuovo concorso/selezione oltre a prevalere sullo scorrimento di graduatorie in corso di validità. Le ragioni che legittimano la preferenza tendenziale per la procedura di mobilità attengono a caratteri strutturali dell'istituto (sicché non necessitano di essere esplicitate di volta in volta) ovvero al maggior vantaggio per l'amministrazione procedente di acquisire personale già formato ed immediatamente operativo ed all'interesse del comparto pubblico, nel suo insieme, di vedere assorbito il personale e, così, realizzato un risparmio di spesa. Il carattere privilegiato e prioritario che, ai fini dell'approvvigionamento di personale, viene assegnato alla procedura di mobilità rispetto alla procedura concorsuale – attesi i suddetti standard di maggiore efficacia ed efficienza che solo la prima è in grado di garantire – spiega perché l'esistenza di una graduatoria concorsuale in corso di validità limiti l'indizione di un nuovo concorso, ma non prevalga sulla mobilità (vedi, ex multis, Consiglio di Stato, sezione III, nn.11605 e 2410 del 2022; 7792/2021; 6705 e 6041 del 2020 e 3750/2018. Nello stesso senso Consiglio di Stato, sezione V, n. 963/2021) e perché, non vi sia alcun obbligo per l'amministrazione di motivare la scelta di non procedere allo scorrimento della graduatoria vigente.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione III

Sentenza 3480 del 17/4/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Convenzione ex art. 98, comma 3, primo periodo del Dlgs 18 agosto 2000, n. 267 TUEL – Attribuzione funzioni di Vicesegretario a funzionario apicale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La materia è disciplinata dall'articolo 98, comma 3, primo periodo del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 -TUEL, a mente del quale "i comuni possono stipulare convenzioni per l'ufficio di segretario comunale comunicandone l'avvenuta costituzione alla Sezione regionale dell'Agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali Provinciali" e dall'articolo 10 del Regolamento 4 dicembre 1997, n. 465 recante disposizioni in materia di ordinamento dei segretari comunali e provinciali, secondo cui "i comuni, le cui sedi sono ricomprese nell'ambito territoriale della stessa sezione regionale dell'Agenzia, con deliberazione dei rispettivi consigli comunali, possono anche nell'ambito di più ampi accordi per l'esercizio associato di funzioni, stipulare tra loro convenzioni per l'ufficio di segreteria." Il Consiglio sottolinea che i "Comuni convenzionati che si avvalgano dell'unico Segretario comunale titolare della convenzione, laddove la convenzione non preveda la figura del Vicesegretario nell'ambito della segreteria convenzionata, non è possibile per gli enti convenzionati avvalersi di tale figura; né tantomeno il singolo Comune convenzionato può avvalersi di un Vicesegretario utilizzando a tal fine un proprio dipendente incardinato nella propria struttura amministrativa, non essendo lo stesso incardinato nell'ambito della convenzione del servizio di segreteria, in difetto di una tale previsione nella convenzione stipulata".

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza 1684 del 20/2/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Eccezioni e deroghe ai casi di incompatibilità per gli incarichi pubblici

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato si pronuncia sul ricorso circa la contestazione di una presunta causa di incompatibilità. La questione centrale riguardava la posizione del ricorrente, il quale, oltre a ricoprire una carica politica all'interno dell'ente pubblico era impiegato presso un consorzio e una società partecipata dalla stessa Unione dei Comuni. Questo implica che oltre ai suoi ruoli istituzionali, aveva un coinvolgimento attivo in una società commerciale con azioni detenute sia da enti pubblici che privati. La questione chiave sollevata riguarda la compatibilità di queste diverse posizioni e responsabilità assunte dal ricorrente e se tale situazione possa generare un conflitto di interessi o violare le normative sull'incompatibilità degli incarichi pubblici, data la possibile sovrapposizione di ruoli e interessi tra la sfera pubblica e quella privata. Le incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle Pubbliche Amministrazioni sono disciplinate principalmente dal Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013. Questo decreto, intitolato "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", è stato introdotto per garantire l'imparzialità e l'efficienza dell'azione amministrativa, prevenendo situazioni di conflitto di interessi e garantendo la corretta gestione delle risorse pubbliche. In particolare, per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, il decreto stabilisce chiaramente quali incarichi non possono essere ricoperti contemporaneamente da una stessa persona al fine di evitare possibili situazioni di incompatibilità. Si definisce, ad esempio, il divieto per i dirigenti pubblici di assumere incarichi dirigenziali in altre pubbliche amministrazioni, enti pubblici o enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale. La legge prevede inoltre la possibilità di derogare a queste disposizioni in casi specifici e solo previo parere della Commissione di garanzia degli statuti e dell'attività dei dipendenti pubblici. Tuttavia, queste deroghe devono essere motivate e limitate a situazioni eccezionali. Inoltre, il

decreto stabilisce sanzioni per coloro che violano le disposizioni sull'incompatibilità, che possono arrivare fino alla decadenza dall'incarico pubblico. Il Consiglio ribadisce pertanto l'importanza di interpretare le norme in modo rigoroso e di non estenderne il significato al di là del contesto specifico, sottolineando così l'importanza di una valutazione attenta e precisa dei casi di incompatibilità.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la Liguria

Deliberazione 27/2024/PAR

Welfare integrativo: soggetto al limite della spesa del personale anche per l'Unione ma escluso dai limiti del salario accessorio - Concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dei Conti riscontra la richiesta di un Comune che risulta scindibile nei seguenti aspetti: 1) con riferimento all'interpretazione dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, si chiede riguardo alla "parte variabile del Fondo delle risorse decentrate ...OMISSIS... per finanziare piani di welfare integrativo del proprio personale se tali risorse possano essere escluse dalla verifica del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"; 2) circa le modalità di attuazione del CCNL Comparto Funzioni locali, triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 (di seguito "CCNL"), la richiesta fa riferimento alla possibilità di "incrementare la parte variabile del Fondo delle risorse decentrate secondo il disposto di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), del CCNL (che consente di <<... adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL>>), per finanziare piani di welfare integrativo del proprio personale". La Sezione regionale di controllo per la Liguria in merito ritiene che le misure di welfare integrativo possano essere finanziate: a) utilizzando le risorse già destinate, negli esercizi precedenti, alle medesime finalità, nel rispetto del limite di spesa storica posto dall'art. 82, comma 2, primo periodo, prima parte, del vigente CCNL Funzioni locali (che prevede che "Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme"), limite finanziario autonomo e distinto rispetto a quello previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2016; b) utilizzando, eventualmente, quota parte delle risorse che possono alimentare il fondo per la contrattazione integrativa ex art. 79 del medesimo CCNL, come previsto dall'art. 82, comma 2, primo periodo, seconda parte, del CCNL ("mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa"), con conseguente incidenza e necessità di osservanza del limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2016; c) con le eventuali economie derivanti dai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 convertito, con modifiche, in legge n. 111/2011, come previsto dall'art. 82, comma 2, secondo periodo, del CCNL ("Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018"), risorse non incidenti sul limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.

[Vai al documento](#)

INPS

Messaggio 1702 del 6.5.2024 - Articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. bonus mamme). Rilascio dell’applicativo per la comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte della lavoratrice madre

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, legge di Bilancio 2024), ha previsto all’articolo 1, comma 180, che: “Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile”. Ai sensi del successivo comma 181, tale esonero è esteso, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. L’esonero contributivo in oggetto (di seguito, anche bonus) è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sia instaurati che instaurandi nel periodo di vigenza dell’esonero, dei settori pubblico e privato, ivi compreso il settore agricolo, con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

[Vai al documento](#)

INPS

Circolare 57 del 18.4.2024 -Articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024). Elevazione dell’indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% al 60% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo entro il sesto anno di vita del bambino, elevata all’80% per il solo anno 2024. Istruzioni operative e contabili. Variazione al piano dei conti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L’INPS fornisce istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a seguito della modifica all’articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, apportata dall’articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio

“Le implicazioni della riforma della governance UE: gli impatti per l’Italia” – Memoria audizione

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L’UPB nell’audizione presso le Commissioni Bilancio di Camera e Senato sulle implicazioni della riforma della governance UE per la gestione e le procedure nazionali di finanza pubblica ha presentato una dettagliata analisi degli elementi di riforma del quadro di regole di bilancio della UE, un confronto di scenari di finanza pubblica tra nuove regole e quella precedente relativa all’obiettivo di medio termine (OMT), una verifica delle implicazioni per i documenti programmatici nel nuovo schema di semestre europeo e degli aggiornamenti necessari su norme e procedure nazionali. Infine, l’UPB dedica una sezione ai possibili scenari di applicazione della riforma sulle Amministrazioni locali. Tra le principali innovazioni della nuova governance, c’è il passaggio da regole numeriche di bilancio uniformi per tutti gli Stati membri a regole che tengono conto delle caratteristiche macro-finanziarie specifiche di ciascun paese in un contesto di rafforzata programmazione di medio termine, consentendo ai paesi una certa discrezionalità sulle azioni da intraprendere e alle istituzioni europee di guidare e monitorare il rispetto degli impegni all’interno del Semestre europeo. L’UPB evidenzia come, nell’ambito della riforma, le istituzioni di bilancio indipendenti (Independent Fiscal Institutions, IFIs) dei paesi dell’area dell’euro mantengono il medesimo ruolo di validazione delle previsioni macroeconomiche dei documenti programmatici e monitoraggio delle regole di bilancio nazionali; inoltre evidenzia come viene rafforzato il ruolo nel monitoraggio e analisi della finanza pubblica sia nella parte preventiva, sia nella parte correttiva.

[Vai al documento](#)

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

Previsioni di bilancio per l’anno 2025 e per il triennio 2025-2027 – Proposte per la manovra – Circolare del 14 maggio 2024 n. 24

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le nuove regole di governance economica europea in via di definizione segnano il passaggio da indicatori di equilibrio di bilancio incentrati prevalentemente sul “saldo” ad un aggregato di spesa netta primaria definito in termini di tasso di variazione nominale, incluso all’interno di un Piano strutturale di bilancio di

medio termine di durata di 4 o 5 anni. In questo scenario, la formulazione delle previsioni per il prossimo triennio 2025-2027 e per le annualità successive, - almeno sino al 2031 - rappresenta la base per la definizione dell'aggregato di spesa netta nei termini sopra descritti. È pertanto necessario un approccio improntato alla sostenibilità economica in un'ottica di medio-lungo periodo, prestando attenzione anche agli anni successivi al triennio di previsione. [La circolare fornisce istruzioni](#) per la formulazione delle proposte relative alle previsioni di bilancio a legislazione vigente per l'anno 2025 e per il triennio 2025-2027 e definisce il calendario degli adempimenti da porre in essere relativamente ai documenti contabili, finanziari ed economici.

[Vai al documento](#)

Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato **Rilevazioni previste dal titolo V del D.Lgs. 165/2002 – Istruzioni in materia di** **Relazione allegata al Conto annuale (anno 2023) e Monitoraggio anno 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La circolare fornisce le istruzioni necessarie all'acquisizione dei dati della Relazione allegata al conto annuale per l'anno 2023 e di quelli del Monitoraggio 2024.

RELAZIONE ALLEGATA 2023

Comuni – Unioni dei comuni – Città metropolitane – Province

La rilevazione del 2023 non ha subito rilevanti modifiche nel contenuto rispetto a quella dell'anno precedente. Il termine per la rilevazione dei dati è fissato al 15 giugno 2024.

Come per le precedenti rilevazioni, alcune delle informazioni acquisite dai Comuni, Unioni, Città metropolitane e Province saranno trasferite al Sistema informativo del Ministero dell'Interno - Banca dati del Censimento del personale degli Enti locali (CEPEL).

Aziende sanitarie ed ospedaliere – Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico – Aziende ospedaliere universitarie

Con riferimento all'anno 2023, pur continuando ad avere come oggetto le ore lavorate dal personale, riprende la rilevazione per gli enti del Servizio Sanitario Nazionale con un impianto completamente rivisto concordato con il Ministero della salute e AGENAS, ai quali saranno resi disponibili i dati comunicati in SICO. Oltre agli enti della sanità pubblica che tradizionalmente effettuavano la rilevazione (ASL/AO, Aziende ospedaliere universitarie e IRCCS), questa viene ora estesa anche ad alcune tipologie di strutture della sanità privata (Case di cura accreditate, Policlinici universitari privati, Enti di ricerca privati, IRCCS privati, IRCCS fondazioni, Istituti qualificati presidi della U.S.L., Ospedali classificati o assimilati L.132/1968).

Ministeri – Agenzie fiscali – Presidenza del Consiglio dei Ministri

I termini d'invio saranno diversificati a seconda del tempo necessario a ciascun ente per la definizione delle attività propedeutiche all'apertura della rilevazione.

MONITORAGGIO 2024

L'indagine anticipa, con riferimento a ciascun mese dell'anno 2024, alcune delle informazioni di organico in forma aggregata che il Conto annuale rileverà successivamente a consuntivo, per l'intero anno.

Sono tenute all'invio dei dati le seguenti tipologie di Enti:

Enti locali: Comuni (limitatamente al campione formato da 603 Enti) e tutte le Città metropolitane e le Province;

Servizio Sanitario Nazionale: Aziende sanitarie ed ospedaliere, Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, Aziende ospedaliere universitarie;

Enti pubblici non economici: Enti con dotazione organica di oltre 200 addetti;

Enti di ricerca e sperimentazione: Enti con dotazione organica di oltre 200 addetti.

[Vai al documento](#)

Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato **Assestamento del bilancio di previsione e Budget rivisto per l'anno finanziario 2024 – Circolare del 23 aprile 2024, n. 19**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Con il disegno di legge di assestamento si provvede ad aggiornare il quadro delle previsioni per l'anno in corso senza proporre disposizioni innovative della legislazione vigente, né rifinanziamenti di autorizzazioni di spesa disposte da norme preesistenti senza le necessarie compensazioni stante il contenuto formale della legge stessa. La circolare fornisce, in allegato, il sempre utile Quadro sinottico "Norme di contenimento della spesa pubblica".

[Vai al documento](#)

ISTAT

Condizioni di vita e reddito delle famiglie – anno 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2023, il 22,8% della popolazione è a rischio di povertà o esclusione sociale: valore in calo rispetto al 2022 (24,4%) a fronte di una riduzione della quota di popolazione a rischio di povertà, che si attesta al 18,9% (da 20,1% dell'anno precedente), e di un lieve aumento della popolazione in condizione di grave deprivazione materiale e sociale (4,7% rispetto al 4,5%). Nel 2022, il reddito medio delle famiglie (35.995 euro) aumenta in termini nominali (+6,5%), mentre segna una netta flessione in termini reali (-2,1%) tenuto conto della forte accelerazione dell'inflazione registrata nell'anno. Nel 2022, il reddito totale delle famiglie più abbienti è 5,3 volte quello delle famiglie più povere (era 5,6 nel 2021).

[Vai al documento](#)

ISTAT

Stima preliminare del PIL – I trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel primo trimestre del 2024 si stima che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e stagionalizzato, sia aumentato dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e dello 0,6% in termini tendenziali. Il primo trimestre del 2024 ha avuto tre giornate lavorative in più rispetto al trimestre precedente e lo stesso numero di giornate lavorative rispetto al primo trimestre del 2023. La variazione congiunturale è la sintesi di un aumento del valore aggiunto in tutti i comparti: agricoltura, silvicoltura e pesca, industria e servizi. Dal lato della domanda, si rileva un

contributo negativo della componente nazionale (allorzo delle scorte) e un apporto positivo della componente estera netta. La variazione acquisita per il 2024 è pari a +0,5%.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

OECD Economic Outlook. May 2024

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Diversi segnali indicano che le prospettive globali iniziano a schiarirsi, anche se la crescita rimane modesta. Gli effetti dell'irrigidimento delle condizioni monetarie continuano a farsi sentire, in particolare nei mercati immobiliari e del credito, ma l'attività economica si sta dimostrando relativamente resiliente, l'inflazione sta calando più rapidamente di quanto inizialmente previsto e la fiducia del settore privato si sta rafforzando. Gli squilibri tra la domanda e l'offerta sui mercati del lavoro si stanno riducendo, visto che il tasso di disoccupazione si è attestato a livelli pari o prossimi ai minimi storici, i redditi reali hanno cominciato a crescere grazie alla graduale diminuzione dell'inflazione e la crescita degli scambi commerciali è tornata positiva. Tuttavia, gli andamenti continuano a divergere da un Paese all'altro, con risultati più modesti in Europa e in gran parte dei Paesi a basso reddito, compensati da una forte crescita negli Stati Uniti e in molte grandi economie emergenti. Secondo le proiezioni dell'OSCE a livello internazionale, nel 2024 la crescita del PIL si attesterà al 3,1%, valore invariato rispetto al 2023, per poi salire al 3,2% nel 2025, spinta dalla ripresa della crescita del reddito reale e dall'avvio della riduzione dei tassi di interesse. Il mix complessivo delle politiche macroeconomiche dovrebbe tuttavia rimanere restrittivo nella maggior parte delle economie, accompagnato da un calo solo graduale dei tassi di interesse reali e da un moderato risanamento dei conti pubblici nella maggior parte dei Paesi nel prossimo biennio. Per quanto riguarda l'Italia, invece, il PIL dovrebbe registrare un aumento pari allo 0,7% nel 2024 e all'1,2% nel 2025. L'elevata inflazione degli ultimi due anni ha eroso i redditi reali, le condizioni finanziarie continuano a essere rigide e la maggior parte del sostegno fiscale straordinario connesso alle crisi del COVID-19 e a quella energetica è stata revocata, gravando sui consumi privati e sugli investimenti. La prevista crescita dei salari reali e l'attesa ripresa degli investimenti pubblici connessi ai fondi di Next Generation EU compenseranno solo in parte questi andamenti sfavorevoli. Il principale rischio al ribasso

è rappresentato dal ridimensionamento del Superbonus, ossia il credito d'imposta per l'edilizia, che potrebbe innescare una contrazione maggiore del previsto degli investimenti nel settore abitativo. In un'ottica rialzista, una considerevole ripresa degli investimenti pubblici legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza potrebbe, invece, stimolare la crescita. La rapida attuazione delle riforme strutturali in corso nei settori della concorrenza, della giustizia civile e della pubblica amministrazione e l'aumento degli investimenti pubblici legati al PNRR saranno cruciali per sostenere l'attività nel breve termine e per stimolare la crescita potenziale nel medio termine.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Living and working in Europe 2023

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Per molti aspetti, il 2023 è stato un buon anno per lavorare in Europa. L'occupazione, in particolare, è uno dei dati che è migliorato maggiormente nel 2023 con oltre tre quarti degli europei in età lavorativa occupati. L'economia continua a generare occupazione, per la maggior parte in posti di lavoro ben retribuiti. La disoccupazione è scesa al minimo storico. Le discrepanze di genere nel mercato del lavoro si stanno attenuando poiché l'occupazione cresce più rapidamente tra le donne rispetto agli uomini, riducendo lentamente il divario occupazionale di genere. La domanda di forza lavoro è tale che la carenza di manodopera sta mettendo a dura prova le prestazioni aziendali. Infatti, la carenza di personale limita la capacità delle imprese di crescere ed esercita pressioni sul personale esistente affinché colmi le lacune. Le iniziative in tutti gli Stati membri mirano ad aumentare l'offerta di manodopera nei settori più colpiti, ma poiché le cause della mancanza di offerta variano a seconda del settore, sono necessarie strategie diverse. Sebbene ciò costituisca una minaccia per la competitività economica, è anche un campanello d'allarme importante affinché i governi e i datori di lavoro investano di più nel mondo del lavoro. Nonostante le perdite di posti di lavoro all'inizio della pandemia siano state sostenute in modo sproporzionato dai giovani lavoratori, il tasso di occupazione per questo gruppo è effettivamente aumentato sia nel 2022 che nel 2023. Questa espansione dell'occupazione tra i giovani lavoratori potrebbe essersi verificata, tuttavia, principalmente in lavori precari e a bassa retribuzione. Infine, per quanto riguarda i salari nell'Unione Europea essi riflettono gli accordi negoziati prima che l'inflazione accelerasse a seguito della pandemia. Mentre i salari nominali sono aumentati in media, i salari reali hanno iniziato a diminuire all'inizio del 2021 e il divario si è ampliato nei due anni successivi. I rinnovi dei contratti collettivi nel 2022 e 2023 hanno offerto l'opportunità per la negoziazione di aumenti salariali alla luce dell'aumento del costo della vita e per un certo recupero del potere d'acquisto perso nel 2021. Tuttavia, nei paesi e nei settori esaminati da Eurofound, questi aumenti sono stati inferiori rispetto all'inflazione.

[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 

[Unsubscribe](#) | [Disiscriviti](#)