

AranSegnalazioni

Newsletter n. 11 del 29 maggio 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Comunicato

Contributi dovuti all'ARAN per l'anno 2024 – Ordini e Collegi professionali non compresi nel conto annuale 2022

Il contributo annuale per l'anno 2024 dovuto dagli Ordini e Collegi professionali non compresi nel conto annuale per l'anno 2022, sarà richiesto dall'ARAN con l'invio di un avviso di pagamento "PagoPA".

A tal fine, considerato che gli Ordini e Collegi professionali destinatari del presente avviso non risultano presenti nel conto annuale 2022 inviato dalla Ragioneria Generale dello Stato – MEF, questa Agenzia ha predisposto apposita procedura, per la rilevazione delle unità di personale in servizio al 31 dicembre 2023. Tale procedura è raggiungibile al seguente link:

<https://www.aranagenzia.it/trasmissionenumdip/>

Ciascun Ente potrà accedere alla procedura, con username e password indicate nella nota esplicativa prot. n. 4429/2024 inviata dall'Aran alla pec istituzionale di ciascun Ordine o Collegio in data 27 maggio 2024.

Dopo aver effettuato l'accesso alla procedura ciascun Ordine o Collegio dovrà indicare il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023 nell'apposita casella entro e non oltre il 30 giugno 2024. Sulla base di tale informazione, la procedura quantificherà in automatico l'importo dovuto per il corrente anno 2024, pari a € 3,10 (importo del contributo annuale per ciascun dipendente) moltiplicato per il numero di

dipendenti in servizio.

Entro 15 giorni dall'esecuzione dell'operazione descritta, l'Ente riceverà alla propria pec istituzionale un avviso di pagamento "PagoPA", proveniente dall'indirizzo pec serviziopa@pec.infogroup.it.

Qualora l'Ente non abbia dipendenti presenti alla data citata, dovrà indicare zero nella procedura sopra menzionata. In questo caso all'Ente non verrà inviato alcun avviso di pagamento, in quanto non dovrà alcun contributo all'Agenzia.

Gli Ordini o Collegi che non fossero presenti nell'allegato elenco, sono pregati di segnalare a questa Agenzia, esclusivamente a mezzo mail ordinaria, all'indirizzo di posta riscossionecontributi@aranagenzia.it, le seguenti informazioni: codice fiscale, denominazione, indirizzo, comune, pec e numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023. A seguito della comunicazione di tali informazioni, l'ordine o collegio non presente nell'elenco riceverà via pec la nota esplicativa e successivamente l'avviso di pagamento "PagoPA".

Per una fattiva collaborazione istituzionale, si chiede, altresì, di provvedere al pagamento del contributo dovuto alla scrivente Agenzia per l'anno 2024, esclusivamente utilizzando la procedura PagoPA descritta nella nota esplicativa inviata dall'Agenzia alla pec istituzionale dell'Ente.

Per assistenza o per richiedere ulteriori informazioni, si può scrivere una mail alla seguente casella di posta elettronica: riscossionecontributi@aranagenzia.it.

[Vai al documento](#)

Dati statistici

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per classi di anzianità e genere

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2021 le [elaborazioni statistiche sugli occupati nella pubblica amministrazione per classi di anzianità e genere](#) secondo le risultanze provenienti dal Conto annuale RGS per l'anno 2021.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

Come CCNL 23.1.2024 - In base alle indicazioni contenute nel CCNL Area Sanità 2019-2021 è possibile estendere il servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (EDU)

Sezione II 16 maggio 2024, n. 50681/20

Impiego Pubblico – Scuola – Violazione libertà religiosa – Convenzione Europea Diritti dell'Uomo - art. 9

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Pronunciandosi su un caso “belga” in cui si discuteva della legittimità della decisione assunta dai giudici nazionali di ritenere legittimo il divieto di indossare qualsiasi simbolo visibile del proprio credo nel sistema educativo ufficiale della Comunità fiamminga, la Corte EDU Sez. II, 16 maggio 2024 (n. 50681/20) ha escluso, sebbene a maggioranza, che vi fosse stata la violazione dell'art. 9 (libertà di religione) della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, dichiarando il ricorso inammissibile. Il caso, come anticipato, riguardava tre giovani donne musulmane. Le stesse lamentavano di non poter indossare il velo islamico nelle loro scuole secondarie (eccetto durante le lezioni di educazione religiosa), a causa del divieto di indossare qualsiasi simbolo visibile del proprio credo nel sistema educativo ufficiale della Comunità fiamminga. La Corte ha già ritenuto che, in una società democratica, lo Stato potrebbe limitare e addirittura vietare l'uso di simboli religiosi da parte degli alunni o degli studenti in un ambiente scolastico o universitario, senza violare il diritto garantito a tutti dall'articolo 9 della Convenzione di manifestare il proprio credo religioso. Essa ha quindi stabilito, tenendo conto in particolare del principio di laicità, che il divieto imposto a uno studente di medicina di un'università pubblica turca di indossare il velo islamico non comportava una violazione dell'articolo 9. Riteneva che il concetto di laicità adottato nel caso di specie sembrasse rispettoso dei valori alla base della Convenzione. Il divieto mira a tutelare gli studenti contro qualsiasi forma di pressione sociale e di proselitismo, la Corte EDU ricorda che è importante garantire che, nel rispetto del pluralismo e della libertà altrui, la manifestazione da parte degli studenti delle loro convinzioni religiose all'interno degli istituti scolastici non si trasformi in un atto di ostentazione che possa costituire fonte di pressione ed esclusione. La Corte ha infatti già statuito al riguardo che il divieto di indossare simboli religiosi imposto agli studenti potrebbe rispondere proprio alla volontà di evitare ogni forma di esclusione e di pressione nel rispetto del pluralismo e della libertà altrui.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 13181/2024

Impiego Pubblico - Diritto di sciopero - Certificazioni mediche fittizie - Sciopero occulto - Responsabilità delle OO.SS. - Legittimità delle sanzioni irrogate alle medesime dalla Commissione di Garanzia

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

“Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, costituisce sciopero, come tale soggetto alla disciplina di cui alla legge n. 146 del 1990, l'astensione dal lavoro che si realizzi, a fini di rivendicazione collettiva, mediante presentazione di certificazioni mediche che, secondo l'accertamento del giudice del merito, risultino fittizie e finalizzate a giustificare solo formalmente la mancata presentazione al lavoro, senza reale fondamento in un sottostante stato patologico, ma in realtà siano da collegare ad uno stato di agitazione volto all'astensione collettiva dal lavoro nella sostanza proclamato dalle OO.SS. in modo 'occulto'”. Così si è espressa la Suprema Corte nel confermare le sanzioni, irrogate tramite taglio dei contributi associativi alle OO.SS. promotrici ritenute responsabili della preordinata e anomala astensione collettiva, in violazione delle disposizioni normative sull'esercizio del diritto di sciopero, concretizzatasi nelle massicce assenze di ben 767 lavoratori della Polizia Locale del Comune di Roma nella notte di Capodanno tra il 31.12.2014 ed il 1.1.2015. Già la Corte di Appello aveva raffrontato a livello statistico l'incremento delle assenze rispetto agli anni precedenti; un aumento quintuplicato per la malattia e duplicato per i permessi che, a prescindere dalla verifica dei singoli casi, di per sé giustificava, in assenza di picchi epidemici, la natura "fittizia" dell'assenza dal posto di lavoro. *“L'eclatanza del dato statistico (più che quintuplicarsi delle malattie rispetto agli anni precedenti), esclude che il ragionamento sia in sé implausibile e ciò appare di evidenza inoppugnabile”.* Quanto alla responsabilità delle OO.SS. per aver *“organizzato e promosso”* l'astensione collettiva dal lavoro, la Suprema Corte ha fatto proprie le deduzioni già riportate dalla Corte di Appello quali, tra le altre, *“la mancata revoca dell'invito ai lavoratori di astenersi dalla prestazione di lavoro su base volontaria,.....il verificarsi di un mero differimento delle assemblee già indette per la notte di Capodanno,il comunicato a firma congiunta del 30 dicembre con cui le Organizzazioni Sindacali preannunciavano "ulteriori forme di lotta per rendere più incisiva ed eclatante l'azione intrapresa”,* ed altri elementi indiziari tali da desumere, in definitiva, *“...l'esistenza di un indirizzo delle organizzazioni sindacali ai lavoratori "perché si astenessero dal prestare la propria opera nella notte del 31 dicembre”* comprovato da un *“ impianto indiziario che muove da fatti precisi, assunti nella loro oggettività o ricostruiti in modo non implausibile, tra loro convergenti e muniti di indubbe caratteristiche di "gravità" nel manifestare l'intento di protesta.”*

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 11731/2024

PRINCIPIO di diritto del lavoro pubblico e privato – artt. 1 e 2 Direttiva 2000/78/CE, art. 3bis, commi 1, 2 e 3 del Dlgs 216/2003, artt. 1175 e 1375 cc – Istituto periodo di comporta

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte definisce l'istituto del periodo di comportamento quale a quel "punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a disporre d'un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di malattia o infortunio e quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all'organizzazione aziendale" astrattamente predeterminato nell'art. 2110, secondo comma c.c. (Cass. 16 settembre 2022, n. 27334). E come rientri nella più ampia categoria dei c.d. "accomodamenti ragionevoli", gravanti il datore di lavoro dell'obbligo di previa verifica della possibilità di adattamenti organizzativi, appunto ragionevoli, nei luoghi di lavoro ai fini della legittimità del recesso, secondo una interpretazione conforme agli obiettivi della direttiva 2000/78/CE (Cass. 9 marzo 2021, n. 6497). È noto per la Corte che, in tema di licenziamento, costituisca discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, converte il criterio, in apparenza neutro, del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto, siccome in posizione di particolare svantaggio (Cass. 31 marzo 2023, n. 9095). Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, appare allora necessaria, a norma dell'art. 3, comma 3bis D.Lgs. 216/2003, l'adozione, da parte dei datori di lavoro pubblici e privati, di ogni ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, sia idoneo a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa, anche attraverso una valutazione comparativa con le posizioni degli altri lavoratori; fermo il limite invalicabile del pregiudizio alle situazioni soggettive di questi ultimi aventi la consistenza di diritti soggettivi (Cass. 9 marzo 2021, n. 6497). È introdotta così un'agevolazione probatoria mediante lo strumento di una parziale inversione dell'onere dovendo l'attore fornire elementi fattuali che, anche se privi delle caratteristiche di gravità, precisione e concordanza devono rendere plausibile l'esistenza della discriminazione, pur lasciando comunque un margine di incertezza in ordine alla sussistenza dei fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria; sicché, il rischio della permanenza dell'incertezza grava sul convenuto, tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione una volta che siano state dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere (Cass. 28 marzo 2022, n. 9870, in riferimento all'art. 28, quarto comma D.Lgs. 150/2011, quale disposizione speciale rispetto all'art. 2729 c.c., in tema di discriminazione indiretta nei confronti di persone con disabilità ai sensi della legge n. 67 del 2006). I suenunciati principi di attenuazione dell'onere probatorio operano anche nell'ipotesi di discriminazione indiretta.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Con Sezione Lavoro

Ordinanza 12724/2024

Impiego pubblico – Funzioni Centrali – Trasferimento di contratto – art. 7, comma 20, DL 31 maggio 2020, n. 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2020. N. 122 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte esamina tre questioni fondamentali: 1) l'art. 7, comma 20, d.l. 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione

finanziaria e di competitività economica", ha disposto la soppressione degli enti di cui all'allegato 2 al medesimo decreto legge ed ha previsto che i compiti e le attribuzioni esercitati sono stati trasferiti alle amministrazioni corrispondentemente indicate, con trasferimento del personale a tempo indeterminato in servizio presso i predetti enti al momento della soppressione alle amministrazioni e agli enti rispettivamente individuati ai sensi del medesimo allegato. In attuazione di detta norma, il Ministero dello sviluppo economico di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Dipartimento per la pubblica amministrazione e l'innovazione hanno adottato il decreto interministeriale 11 febbraio 2011 (in G.U. Serie Generale n. 83 del 11.04.2011) recante la Tabella di corrispondenza ai fini dell'inquadramento del personale a tempo indeterminato proveniente dall'Istituto per la promozione industriale e trasferito al Ministero dello sviluppo economico. 2) La disposizione assicura ai dipendenti trasferiti il mantenimento del solo trattamento economico fondamentale ed accessorio corrisposto al momento del nuovo inquadramento limitatamente alle voci fisse e continuative e prevede, nel caso in cui esso risulti più elevato rispetto a quello previsto per il personale dell'amministrazione di destinazione, l'erogazione di un assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici, a qualsiasi titolo conseguiti; si è precisato, in particolare, che ai fini del computo dell'assegno personale ciò che rileva è il carattere fisso e continuativo del compenso, che è connaturato al trattamento fondamentale ma ricorre anche per quelle voci del trattamento accessorio che non siano correlate al conseguimento di specifici obiettivi, bensì al profilo professionale o alle peculiarità dell'amministrazione di appartenenza e siano certe nell'an e nel quantum. 3) In ordine all'anzianità di servizio anche nei casi di applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 (non invocabile nella fattispecie per le ragioni già dette) e di trasferimento di azienda, l'anzianità medesima di per sé non costituisce un diritto che il lavoratore possa fare valere nei confronti del nuovo datore da lavoro e deve essere salvaguardata in modo assoluto solo ove ad essa si correlino benefici economici ed il suo mancato riconoscimento comporti un peggioramento del trattamento retributivo in precedenza goduto dal lavoratore trasferito; l'anzianità pregressa, non può invece essere fatta valere per rivendicare ricostruzioni di carriera sulla base della diversa disciplina applicabile al cessionario né può essere opposta al nuovo datore di lavoro per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto, non delle mere aspettative (cfr. Cass. n. 641/2022).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 12688/2024

Azienda Speciale di un Ente Locale – Responsabilità disciplinare – Licenziamento - Whistleblower – art. 54 del Dlgs 165/01

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito che per valutare le legittimità del licenziamento del whistleblower, bisogna considerare l'intero contesto in cui s'inserisce il provvedimento espulsivo, anche se l'addebito disciplinare non è direttamente collegato con le denunce che il dipendente ha proposto contro i superiori. La segnalazione ex art. 54-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 (cd. "whistleblowing") sottrae alla reazione disciplinare del soggetto datore tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale, siano funzionalmente correlate alla denuncia dell'illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 7272/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Licenziamento – Giusta causa – art. 2119 cc – art 16 del DPR 62/2013 e art 62 del CCNL Funzioni Centrali – art. 4 Statuto dei Lavoratori

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte affronta tre diversi profili di interesse. In primis evidenzia che “la contestazione disciplinare deve contenere le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, la condotta addebitata, sebbene l'accertamento relativo al requisito della specificità, riservato al giudice di merito, va condotto considerando che in sede disciplinare la contestazione non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale né si ispira ad uno schema precostituito, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano il rapporto esistente fra le parti, sicché ciò che rileva è l' idoneità dell'atto a soddisfare l'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa”. La Corte inoltre sottolinea che in materia di controlli difensivi del datore di lavoro, la giurisprudenza ha affermato che il controllo "difensivo in senso stretto" deve essere "mirato" ed "attuato ex post", ossia "a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto". Infine viene evidenziato che “la valutazione della gravità dell'illecito e della proporzionalità della sanzione espulsiva nel licenziamento per giusta causa integra una clausola generale che l'interprete deve concretizzare tramite fattori esterni relativi alla coscienza generale e principi tacitamente richiamati dalla normativa. L'accertamento della concreta ricorrenza degli elementi integranti tale parametro costituisce un giudizio di fatto demandato al giudice di merito ed incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici”.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione VII

Sentenza 3855 del 29/4/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Scorrimento graduatorie concorsuali – Indizione nuovo concorso/selezione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato, sezione VII, stabilisce che la riconosciuta prevalenza delle procedure di scorrimento non è assoluta e incondizionata; sono tuttora individuabili casi in cui la determinazione di procedere al reclutamento del personale, mediante nuove procedure concorsuali, anziché attraverso lo scorrimento delle preesistenti graduatorie, risulta pienamente giustificabile, con il conseguente ridimensionamento dell'obbligo di motivazione. L'ultrattività ex lege delle graduatorie concorsuali, per il Consiglio, non si traduce in un corrispondente obbligo di scorrimento delle graduatorie approvate ed ancora valide, né, di conseguenza, in un diritto soggettivo in capo ai soggetti ritenuti idonei. L'idoneo non vincitore in un concorso pubblico vanta una posizione non di diritto al posto, ma di mera aspettativa all'assunzione, atteso

che l'amministrazione conserva un'ampia discrezionalità e ha una semplice facoltà, non un obbligo, di procedere allo scorrimento della graduatoria, potendo ritenere non prioritaria la copertura del posto, ovvero, del pari, ravvisare ragioni nel senso dell'espletamento di un nuovo concorso, o, ancora, della soppressione del posto. L'opzione fra scorrimento della graduatoria valida e nuova procedura concorsuale suppone la determinazione della modalità di copertura dei posti che meglio persegua gli interessi pubblici presidiati dall'art. 97 Cost. La preferenza della procedura di scorrimento delle graduatorie concorsuali rispetto alla indizione di un nuovo concorso recede, infatti, in presenza di valide e motivate ragioni di pubblico interesse che depongono in senso contrario.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione VII

Sentenza 4259 del 13/5/2024

Impiego Pubblico – Istruzione e Ricerca – Università - Rideterminazione criteri di valutazione – Procedura selettiva

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per il Consiglio di Stato non integra la violazione o l'elusione del giudicato la scelta della nuova Commissione di procedere, dopo l'annullamento giurisdizionale, a una rideterminazione dei criteri di valutazione delle candidate di una procedura selettiva indetta dall'Università, qualora il vincolo conformativo posto dalla sentenza ha statuito la rinnovazione della procedura di valutazione delle due candidate da parte di una Commissione in diversa composizione senza espressamente precludere l'elaborazione di nuovi criteri valutativi ad opera della Commissione stessa. I vizi di violazione e di elusione del giudicato non sono configurabili quando la pronuncia del giudice comporti 'margini liberi di discrezionalità', in relazione ai quali l'Amministrazione può imporre nuovamente l'assetto di interessi che più ritiene congruo per l'interesse pubblico affidato alle sue cure, salvo il rispetto delle statuizioni di natura conformativa derivanti dall'impianto motivazionale del giudicato, al di fuori delle quali una situazione di inottemperanza non è neppure configurabile.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione VII

Sentenza 4028 del 3/5/2024

Impiego Pubblico – Istruzione e Ricerca – Università – Incompatibilità – Commissioni esaminatrici

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Sezione ha già chiarito che non costituisce ragione di incompatibilità la sussistenza sia di rapporti di mera collaborazione scientifica, sia di pubblicazioni comuni, essendo ravvisabile l'obbligo di astensione del componente della commissione solo in presenza di una comunanza di interessi anche economici, di intensità tale da porre in dubbio l'imparzialità del giudizio (cfr., ex plurimis, Cons. St., sez. VI, 3 luglio 2014 n. 3366, Cons. St., sez. III, 20 settembre 2012 n. 5023 e Cons St., sez. VI, 31 maggio 2012, n. 3276). In relazione ai concorsi universitari si è evidenziato come l'esistenza di rapporti scientifici di collaborazione

costituisca ipotesi frequente e del tutto fisiologica nel mondo accademico; tali rapporti di per sé sono tali da contribuire alla migliore formazione culturale e scientifica delle giovani generazioni (nell'ambito di distinte comunità scientifiche anche composte da un numero limitato di appartenenti) e non sono tali da inficiare il rispetto del principio di imparzialità dei commissari, specie laddove nel campo degli specialisti è assai difficile trovare un esperto che in qualche modo non abbia avuto contatti di tipo scientifico o didattico con uno dei candidati (cfr., in argomento, Cons. St., sez. II, 7 marzo 2014 n. 3768). In termini generali, al fine di individuare una regola di comportamento bilanciata fra le opposte esigenze, questo Consiglio di Stato (cfr., tra le altre, Cons. St., sez. VI, 13 dicembre 2017 n. 5865 e 16 aprile 2015 n. 1962) ha avuto modo di evidenziare che, allorquando la collaborazione scientifica tra il candidato e il componente della commissione d'esame abbia avuto carattere di mera occasionalità, non ne deriva in via automatica (in assenza di elementi ulteriori) l'illegittimità degli atti valutativi cui ha partecipato il commissario che non abbia formalizzato la sua astensione, soprattutto nei casi di settori disciplinari specialistici dove non è agevole rinvenire una sufficiente rosa di candidati all'ufficio di componente di una commissione d'esame, in ragione della scarsa presenza di professori incaricati dell'insegnamento della materia. Neppure sussiste l'obbligo di astensione quando la collaborazione scientifica non abbia un tale carattere di occasionalità, ma si caratterizzi per la perduranza di rapporti anche tali da far intendere che della commissione faccia parte un "maestro" che così valuterà anche un suo "allievo".

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Deliberazione n. 62 del 13 maggio 2024

Valutazione della performance degli statali, un sistema poco efficace

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dei Conti con la deliberazione in argomento ha approvato il rapporto avente a oggetto "Segnalazioni inviate alla Corte dei Conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente (2020-2022)". La Corte evidenzia le criticità più rilevanti ed invita le Amministrazioni interessate a comunicare alla Corte stessa ed al Parlamento le misure consequenziali adottate ex art. 3 comma 6 della Legge 20/1994 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare la Corte evidenzia che "in relazione alle segnalazioni pervenute ..., è risultata diffusa l'indicazione di obiettivi particolarmente bassi (e autoreferenziali) insieme all'opzione per indicatori di performance altrettanto poco sfidanti; cosa che ha comportato l'appiattimento verso l'alto delle valutazioni del personale (del tutto prevalente risulta l'attribuzione della classe di punteggio massima sia alla dirigenza sia al personale delle aree funzionali) e il conseguente riconoscimento di premialità in assenza degli adeguati presupposti meritocratici che le avrebbero, a rigore, giustificate. Parimenti diffusi sono risultati: - l'assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione; l'omesso aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riguardo alle misure di valutazione individuale dettagliate in seno alle Linee guida n. 5/2019; il mancato rispetto dei criteri di valutazione partecipativa, che avviene nell'ambito del promovendo rapporto di collaborazione tra Amministrazione pubblica e cittadini, con il coinvolgimento di utenti interni ed esterni (si vedano le Linee guida n. 4/2019); l'assenza di adeguata attenzione al c.d. bilancio di genere e la conseguente mancanza di un'adeguata integrazione della dimensione di genere nella programmazione".

[Vai al documento](#)



Sezione economica

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

Il conto annuale 2022 sul pubblico impiego

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato i risultati della rilevazione “Conto Annuale” relativi all’anno 2022. Il Conto Annuale espone i dati sulla consistenza e i costi del personale delle Pubbliche Amministrazioni e costituisce la fonte ufficiale di informazioni per le decisioni in materia di pubblico impiego da assumere nelle sedi istituzionali. Per quanto di nostro interesse, si segnala la sezione dedicata alle “Retribuzioni medie” (pagg. 94 e segg.) con le analisi dell’andamento delle retribuzioni medie lordo dipendente, divise per comparto, anche di medio e lungo periodo (2013/2022). Vengono poi approfonditi i differenziali retributivi attraverso la scala retributiva propria di ciascun comparto espressa come rapporto tra le retribuzioni medie annue delle diverse categorie di personale e la retribuzione più elevata. Il risultato finale dell’indagine evidenzia, anche per il 2022, che il divario maggiormente significativo tra il trattamento economico della dirigenza e del personale non dirigente si riscontra nel comparto delle Funzioni centrali (pag. 104), cui fa seguito quello delle Funzioni locali (pag. 105). Se i differenziali retributivi esprimono una misura del grado di disuguaglianza esistente all’interno dei comparti, in letteratura, principalmente nei paesi anglosassoni, viene proposto un indicatore relativo allo stesso tema ma di più immediata lettura. Tale indicatore esprime il giorno di calendario in cui il vertice di un’organizzazione arriva a guadagnare il compenso annuale del dipendente che, nella stessa organizzazione, si trova alla base della scala stipendiale. Il giorno in cui si realizza questa uguaglianza è chiamato “fat cat day” (pag. 112).

[Vai al documento](#)

ISTAT

Rapporto annuale 2024 – La situazione del Paese

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

ISTAT ha pubblicato la trentaduesima edizione del Rapporto annuale sulla situazione del Paese, che traccia un bilancio degli effetti dell’emergenza sanitaria sulla società e sull’economia nel momento del suo superamento. Dalla seconda metà del 2021, come nelle altre maggiori economie avanzate, l’Italia si è confrontata con l’ascesa dei prezzi originata dalle materie prime importate, seguita a fine 2022 da un rapido processo di raffreddamento, rafforzatosi nel 2023. L’episodio inflazionistico ha avuto effetti

differenziati sulle imprese e, in particolare, sulle famiglie – con le retribuzioni che non hanno tenuto il passo dell’inflazione – riducendo il potere di acquisto soprattutto delle fasce di popolazione meno abbienti. Nell’ambito dei confronti internazionali ISTAT rileva che tra il 2013 e il 2023, le retribuzioni lorde annue per dipendente in Italia sono aumentate complessivamente di circa il 16%. Tale aumento rappresenta poco più della metà di quello registrato nella media Ue27 (+30,8%); in particolare, Spagna e Francia mostrano una dinamica migliore (entrambe +22,7%), e l’aumento osservato in Germania è ancora più elevato (+35,0%). La crescita delle retribuzioni nelle quattro grandi economie europee è stata abbastanza omogenea nel 2022 (compresa tra il 4,1% della Germania e il 5,6% della Francia), mentre nel 2023 in Italia è stata nettamente inferiore (2,5%) rispetto a Francia (4,4%), Spagna (5,3%) e Germania (6,1%). L’analisi delle retribuzioni in termini reali mostra un divario ancora più ampio rispetto alle altre grandi economie e, nel 2023, l’Italia è l’unico paese con un livello medio inferiore al 2013. Nel confronto con tale annualità, il potere di acquisto delle retribuzioni lorde è cresciuto nella media Ue27 del 3,0%, mentre in Italia è diminuito del 4,5%; per Francia, Spagna e Germania le retribuzioni reali sono aumentate rispettivamente dell’1,1%, del 3,2% e del 5,7%. Se si guarda alla dinamica dell’ultimo biennio, caratterizzato da un’alta inflazione, l’Italia presenta la dinamica peggiore in termini reali (-6,4% rispetto al 2021) seguita dalla Germania (-4,1%); perdite più contenute si osservano in Francia e in Spagna (rispettivamente -1,5% e -1,9%).

[Vai al documento](#)

ISTAT

Censimento permanente delle istituzioni pubbliche: risultati preliminari anno 2022

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

ISTAT, a sei mesi dalla conclusione della rilevazione, diffonde i primi risultati preliminari della quarta edizione della rilevazione multiscopo del Censimento permanente delle Istituzioni Pubbliche (data di riferimento 31/12/2022). La Rilevazione censuaria è stata caratterizzata da importanti novità sul piano dei contenuti informativi - è stato ampliato il set di quesiti presenti nel questionario con nuove domande riguardanti la pianificazione e programmazione della formazione, le attività di valutazione della formazione e le misure adottate per incentivare l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale. Inoltre, è stata riorganizzata la sezione sul lavoro agile. Tra le tematiche emergenti anche l’interoperabilità, intesa come la capacità di scambiare dati e informazioni digitali tra gli enti, in attuazione del principio once only e lo sviluppo della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND). La rilevazione censuaria 2023 è stata caratterizzata anche dall’introduzione di una nuova sezione incentrata sul ruolo propulsivo del PNRR nel determinare i cambiamenti attesi nelle Pubbliche Amministrazioni nei prossimi anni. L’analisi dei dati è proposta sia per forma giuridica sia per territorio, sino al livello regionale. Nei prossimi mesi ISTAT proseguirà nella diffusione delle informazioni con successivi rilasci relativi a: dimensione delle risorse umane; composizione di genere degli occupati e degli altri organi di governo e di controllo interno; articolazione territoriale delle istituzioni pubbliche e del personale in servizio. Nonché ulteriori approfondimenti tematici riguardanti: attività di formazione, partecipanti e ore erogate per area tematica, relative modalità di erogazione e spesa per formazione; gestione ecosostenibile e innovazione sociale, gestione di servizi di funzionamento e finali, compiti svolti dalle unità locali e canali con l’utenza.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Linee-guida e questionario Bilancio 2024-26 per il Collegio di revisione delle Regioni

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Corte dei conti, Sezione delle autonomie, con la deliberazione n. 5 del 23 aprile 2024 ha emanato le Linee guida ed il relativo questionario per la relazione del Collegio dei revisori dei conti delle Regioni, sui bilanci di previsione 2024-2026, (art. 1, commi 166 e seguenti, legge 23 dicembre 2005, n. 266, richiamato dall'art. 1, co. 3 e 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213).

[Vai al documento](#)

INPS

Corresponsione dell'Assegno per il nucleo familiare. Nuovi livelli reddituali per il periodo 1° luglio 2024 – 30 giugno 2025 – Circolare n. 65 del 15 maggio 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

INPS ha pubblicato la circolare numero 65 del 15-05-2024 con le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione da applicare, dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – aprile 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di aprile 2024, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, aumenti dello 0,1% su base mensile e dello 0,8% su base annua (da +1,2% del mese precedente). Nel mese di aprile l'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, decelera da +2,3% a +2,1% e quella al netto dei soli beni energetici da +2,4% a +2,1%. La dinamica tendenziale dei prezzi dei beni registra una flessione leggermente più ampia (da -0,2% a -0,6%) e quella dei servizi è in lieve decelerazione (da +3,0% a +2,9%), determinando un aumento del differenziale inflazionistico tra il comparto dei servizi e quello dei beni (+3,5 punti percentuali, dai +3,2 di marzo). L'aumento congiunturale dell'indice generale riflette, per lo più, la crescita dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+1,6%), dei Tabacchi (+1,3%) e dei Servizi relativi ai trasporti (+0,7%). Gli effetti di questi aumenti sono stati solo in parte compensati dalla diminuzione dei prezzi dei Beni energetici regolamentati (-10,1%) e non regolamentati (-1,8%). L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a +0,6% per l'indice generale e a +1,6% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta di 0,5% su base mensile, per la fine dei saldi stagionali di cui il NIC non tiene conto, e dello 0,9 su base annua.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

Commissione europea

Spring 2024 Economic Forecast: A gradual expansion amid high geopolitical risks

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'economia dell'Unione Europea ha registrato una ripresa all'inizio dell'anno, dopo un prolungato periodo di stagnazione. Sebbene il tasso di crescita dello 0,3% per il primo trimestre del 2024 sia ancora inferiore al potenziale stimato, ha superato comunque le aspettative. L'attività nell'area dell'euro è cresciuta allo stesso ritmo, segnando la fine della lieve recessione sperimentata nella seconda metà dello scorso anno. Nel frattempo, l'inflazione in tutta l'Unione Europea si è ulteriormente raffreddata nel primo trimestre. Le previsioni di primavera prevedono una crescita del PIL nel 2024 pari all'1,0% nell'Unione Europea e allo 0,8% nella zona euro. Si presume che la crescita del PIL dell'Unione Europea si attesterà all'1,6% nel 2025, con una revisione al ribasso di 0,1 punti percentuali. Per quanto riguarda l'Italia, invece, nel 2023, il PIL reale è cresciuto dello 0,9%, spinto da una vigorosa espansione della spesa in conto capitale. Nel 2024 l'attività economica dovrebbe espandersi allo stesso ritmo dell'anno precedente, mentre nel 2025 la crescita del PIL accelererà leggermente all'1,1% stimolata dalla dinamica positiva dei salari reali. Il calo dei prezzi dell'energia porterà l'inflazione a toccare un punto di minimo pari all'1,6% quest'anno, per poi aumentare leggermente all'1,9% nel 2025. Per quanto riguarda il disavanzo pubblico, questo diminuirà nel 2024, poiché verrà interrotto il consistente sostegno alla ristrutturazione degli alloggi per poi aumentare nuovamente nel 2025. Il rapporto debito pubblico/PIL è destinato ad aumentare nel 2024-2025 a causa di un differenziale di crescita degli interessi meno favorevole e dell'effetto ritardato degli incentivi alla ristrutturazione delle abitazioni. L'occupazione totale è aumentata nel 2023 dell'1,8%, mentre il tasso di disoccupazione è sceso e dovrebbe continuare a scendere nell'orizzonte previsivo fino al 7,3% nel 2025. Allo stesso tempo, la crescita dei salari nominali dovrebbe superare l'inflazione, poiché i contratti nei servizi privati, così come quelli nella pubblica amministrazione, verranno eventualmente rinnovati incorporando parte degli aumenti dei prezzi passati.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Telework by region and the impact of COVID-19 pandemic: An occupational analysis

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Questo rapporto analizza le dinamiche occupazionali in Europa diversificate per regioni a partire da prima della pandemia di COVID-19, fino alla ripresa dalla crisi economico-sanitaria. Prima che l'impatto economico della crisi di COVID-19 iniziasse a far sentire i suoi effetti, la ripresa del mercato del lavoro stava per raggiungere l'obiettivo del 75 % di forza lavoro occupata fissato dalla strategia dell'Unione Europea per la crescita e l'occupazione. Le crisi precedenti hanno mostrato che il mantenimento dell'interesse degli occupati per il mercato del lavoro e, ove possibile, il rafforzamento delle competenze sono aspetti importanti per assicurare una rapida ripresa. Infatti, il prospetto di Eurofound evidenzia che entro il 2022, quasi il 90% delle regioni dell'Unione Europea aveva superato i livelli occupazionali pre-pandemia. Tuttavia, permangono significative disparità regionali nei tassi di occupazione, insieme ad una crescita dell'occupazione più forte nelle regioni più densamente popolate. La crescita dell'occupazione è stata costantemente più debole nei posti di lavoro a media retribuzione, soprattutto durante le recessioni, e più forte, in misura costante, nei posti di lavoro ben retribuiti. Ciò dipende in gran parte dal tipo di specializzazione della forza lavoro e, in particolare, dalla concentrazione di posti di lavoro nei servizi ad alta intensità di conoscenza che possono più facilmente essere svolti a distanza. Il rapporto approfondisce, dunque, l'aspetto dell'importanza del telelavoro, fornendo nuove prove sull'evoluzione geografica di questo, sulle differenze nella struttura occupazionale regionale e sulla connettività Internet. Presenta, inoltre, le iniziative esistenti per sostenere il lavoro a distanza nelle aree rurali e stimolare, così, il dinamismo e la diversità delle loro economie. Infine, Eurofound pone l'attenzione sull'attuale aumento dei posti di lavoro precari che richiederà adeguate soluzioni politiche per sostenere i lavoratori con un accesso limitato alla protezione sociale e alla rappresentanza negoziale.

[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](#)



modello ARAN 1 2015 8

Email inviata con 

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