



## AranSegnalazioni

Newsletter n. 12 del 12 giugno 2024



### *Attività istituzionale dell'Agenzia*

#### ***Orientamenti applicativi***

##### **Comparto Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – Qual è la corretta applicazione dell'art. 20, comma 4 relativo al trattamento economico da applicare al personale transitato dall'area degli assistenti (ex fascia 5) a quella immediatamente superiore dei professionisti della salute e dei funzionari a seguito di procedure selettive per il passaggio fra aree?

[Vai al documento](#)

#### ***Orientamenti applicativi***

##### **Comparto Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – L'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi di cui all'art. 107, comma 2 del CCNL comparto sanità 2019-2021, nell'ipotesi di lavoro notturno, è una sola oppure si deve utilizzare il criterio sancito dall'art. 106, comma 2 del citato CCNL?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Può un dirigente con più di 5 anni di anzianità rifiutarsi di sottoscrivere un contratto individuale di incarico diverso dall'incarico professionale di base?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Quale decorrenza si deve considerare per l'applicazione della clausola di garanzia secondo il vigente CCNL Area Sanità 2019-2021?

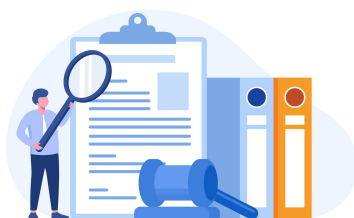
[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Istruzione e Ricerca**

Quale informazione successiva deve essere data alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL? Può un componente della RSU chiedere il dato in forma disaggregata per singolo lavoratore utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo d'istituto?

[Vai al documento](#)



## ***Sezione giuridica***

### ***Corte Costituzionale***

**Sentenza n. 99 del 16/4/2024**

**Impiego pubblico - Maternità e infanzia - Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche – Art. 42 bis, comma 1°, del Dlgs 151 del**

## 26 marzo 2001 - Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di specie è denunciata l'illegittimità costituzionale dell'art. 42bis, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, là dove consente il trasferimento del dipendente pubblico solo presso «una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa» e non anche presso una sede ubicata nella stessa provincia o regione ove è fissata la residenza del nucleo familiare. La Corte ha da tempo chiarito che le scelte del legislatore concernenti i criteri selettivi per il riconoscimento di benefici pubblici devono «essere operate, sempre e comunque, in ossequio al principio di ragionevolezza». Ciò è stato affermato anche in relazione a disposizioni che limitavano, in maniera irragionevole, l'ambito soggettivo di applicazione di permessi o congedi straordinari per l'assistenza di familiari (sentenze n. 232 del 2018 e n. 213 del 2016). In tali casi, lo scrutinio di costituzionalità «va operato all'interno della specifica disposizione, al fine di verificare se vi sia una ragionevole correlazione tra la condizione prevista per l'ammissibilità al beneficio e gli altri peculiari requisiti che ne condizionano il riconoscimento e ne definiscono la ratio» (così sentenza n. 133 del 2013; da ultimo, sentenza n. 42 del 2024): tale scrutinio deve svolgersi «secondo la struttura tipica del sindacato svolto ai sensi dell'art. 3, primo comma, Cost., che muove dall'identificazione della ratio della norma di riferimento e passa poi alla verifica della coerenza con tale ratio del filtro selettivo introdotto» (sentenza n. 44 del 2020). Nel caso in esame, il legislatore statale, nel consentire ai dipendenti pubblici di ottenere il trasferimento temporaneo solo «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa», ha introdotto un requisito che condiziona il concreto ambito di applicazione dell'istituto, anche sul piano soggettivo. In base a tale previsione, infatti, è stata esclusa in radice la possibilità di accedere al beneficio del trasferimento per quei dipendenti pubblici che hanno deciso di fissare la residenza familiare (ove vive il figlio minore) in una regione o provincia diversa da quelle in cui lavorano entrambi i genitori. Il trasferimento temporaneo dei dipendenti pubblici, proponendosi di favorire la ricomposizione dei nuclei familiari nei primissimi anni di vita dei figli, nel caso in cui i genitori si trovino a vivere separati per esigenze lavorative, è chiaramente preordinato alla realizzazione dell'obiettivo costituzionale di sostegno e promozione della famiglia, dell'infanzia e della parità dei genitori nell'accudire i figli. Come è stato sottolineato anche dalla giurisprudenza amministrativa, il trasferimento temporaneo ha la «funzione di agevolare la cura dei minori nella primissima infanzia», proteggendo quindi «i valori della famiglia, e più in generale della genitorialità, tutelati dall'art. 30 della Costituzione e dal successivo art. 31» (Consiglio di Stato, sezione quarta, sentenza 16 febbraio 2021, n. 1418). A fronte di una simile dell'istituto, non risulta ragionevole consentire il trasferimento temporaneo del genitore che sia dipendente pubblico solo nella provincia o regione in cui lavora l'altro genitore: tale limitazione, infatti, si fonda sul presupposto per cui il figlio minore da accudire si trovi necessariamente nella medesima provincia o regione in cui è fissata la sede lavorativa dell'altro genitore. La Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 1, del decreto legislativo bis 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), per contrasto con l'art. 3 Cost., nella parte in cui prevede che il trasferimento temporaneo del dipendente pubblico, con figli minori fino a tre anni di età, possa essere disposto «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa», anziché «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore eserciti la propria attività lavorativa».

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 14781/2024**

#### **Impiego pubblico – Funzioni Locali – Dirigenza – art. 26 CCNL Area Dirigenza CCNL Funzioni Locali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma l'orientamento, inaugurato con Cassazione n. 9645/2012 e poi confermato da Cassazione n. 13929/2022, secondo il quale l'art. 26 del C.C.N.L. Area della Dirigenza del Comparto Regioni - Autonomie locali del 23 dicembre 1999 va interpretato nel senso che nella determinazione del fondo in esso previsto deve tenersi conto delle posizioni dirigenziali effettivamente coperte all'interno dell'organico dell'ente e che lo stesso fondo va utilizzato anche per le indennità spettanti ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato. Con l'ordinanza in argomento la Corte sottolinea altresì come detta interpretazione si armonizzi con altro principio, egualmente consolidato, secondo cui non si ravvisano ragioni per non estendere la disciplina normativa e contrattuale compatibile con la natura a termine dell'incarico, e ciò in quanto al rapporto di lavoro dei dirigenti assunti dagli enti locali con contratto a tempo determinato non possono non applicarsi - in forza del richiamo di cui all'art. 110 del testo unico degli enti locali e tenuto conto del divieto di trattamento differenziato del lavoratore a termine che non sia giustificato da obiettive ragioni, di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato con la direttiva 28 giugno 1999/70/CE - le garanzie previste, in favore dei dirigenti a tempo indeterminato, dalla contrattazione collettiva e dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Cass. Sez. Lavoro Sentenza n. 5516 del 19/03/2015).

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 12679/2024\***

#### **PRINCIPIO – Diritto del lavoro pubblico e privato – Fruizione impropria dei permessi ex art. 3, comma 3, Legge 104/1992**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'assistenza che legittima il beneficio in favore del lavoratore, pur non potendo intendersi esclusiva al punto da impedire a chi la offre di dedicare spazi temporali adeguati alle personali esigenze di vita, deve comunque garantire al familiare disabile in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104 del 1992 un intervento assistenziale di carattere permanente, continuativo e globale nella sfera individuale e di relazione; pertanto, ove venga a mancare del tutto il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto ovvero di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo. La Corte di Cassazione torna così a pronunciarsi in tema di abusi dei permessi ex lege 104/1992, ritenendo insussistente la giusta causa di licenziamento nella vicenda di un lavoratore che, durante la fruizione dei permessi per l'accudimento della moglie disabile, svolge una serie di attività (soggiorno presso una località marina insieme alla coniuge e accompagnamento del cane dal veterinario) ritenute dal datore di lavoro abusive del diritto di assistenza e, come tali, aventi rilevanza disciplinare.

[Vai al documento](#)

### ***Corte di Cassazione***

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 12790/2024**

### **PRINCIPIO – Diritto del lavoro pubblico e privato – Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza – art. 37, comma 12, del D.Lgs. 81/2008**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte specifica che l'obbligo per il soggetto datore di assicurare ai dipendenti un'adeguata formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro si iscrive nel quadro della più generale disciplina dettata dal D.Lgs. n. 81/2008, di attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; 8. in particolare, il relativo art. 15 del D.Lgs. nello stabilire "le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro", annovera fra queste anche la formazione ed informazione dei lavoratori, dei dirigenti e preposti e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; l'art. 37 D.Lgs. pone specificamente a carico del soggetto datore di lavoro l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza (comma 1), dettando un'articolata disciplina circa le modalità e i contenuti di tale obbligo. Nello specifico il comma 12 dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81 del 2008, nella parte in cui prescrive che la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve avvenire "durante l'orario di lavoro", va interpretato nel senso che tale locuzione sia comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo, per i lavoratori a tempo pieno, e di quello concordato, per i lavoratori a tempo parziale, ferma la retribuzione dovuta con le eventuali maggiorazioni spettanti.

[Vai al documento](#)

### ***Corte di Cassazione***

#### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 14006/2024**

### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Sanzione disciplinare – Assenza ingiustificata – Fruizione ferie senza autorizzazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte evidenzia come sia consolidato il principio di diritto per cui la fruizione delle ferie, a prescindere dalla loro maturazione, è subordinata comunque all'autorizzazione del datore, nella prospettiva del contemperamento con le esigenze di servizio e dovendo ritenersi, a questa stregua, non imputabile all'Ente datore della violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, per aver questo, a fronte del completamento del periodo di maturazione delle ferie e così dell'esigenza del lavoratore di avvalersi della possibilità di reintegro delle energie psicofisiche, non dato tempestivo riscontro alla richiesta.

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 12393/2024**

#### **PRINCIPIO - Diritto del lavoro pubblico e privato – Licenziamento – Tardività contestazione disciplinare – Nullità – Tutela indennitaria**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ha ritenuto difettare del requisito della tempestività il (secondo) licenziamento irrogato ad un dipendente appena reintegrato, a seguito di contestazione elevata successivamente alla reintegra ed avente ad oggetto fatti di cui il datore di lavoro era venuto a conoscenza già nel corso del giudizio relativo al primo licenziamento. Secondo la Corte, il datore avrebbe dovuto procedere senza ritardo alla contestazione degli addebiti anche nelle more del giudizio, in quanto il primo licenziamento (illegittimo) non poteva considerarsi idoneo a risolvere il rapporto che, quindi, doveva considerarsi giuridicamente persistente benché sospeso. Sulla scia di quanto stabilito dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 3098/2017, la Corte ha anche ribadito che la tardività della contestazione costituisce un vizio di natura sostanziale, che determina l'applicazione della tutela indennitaria c.d. "forte" ai sensi dell'art. 18 comma 5 dello Statuto dei Lavoratori, anziché quella c.d. debole, ex art. 18 comma 6, che spetta in caso di violazioni di natura procedurale.

[Vai al documento](#)

## ***Consiglio di Stato***

### **Sezione V**

#### **Sentenza 4927 del 3 giugno 2024**

#### **Impiego Pubblico - Concorso pubblico - Prove preselettive - Anonimato – art. 97 Costituzione - artt. 11, 13 e 14 del DPR 487/1994 - commissione di esame – art. 35, comma 3, del Dlgs 165/2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato stabilisce che il principio dell'anonimato, con il peso dei valori costituzionali a garanzia dei quali è posto, deve declinarsi in modo particolare nelle tipologie di selezioni mediante quiz a risposta a scelta multipla, con punteggi predeterminati, e correzione immediata tramite sistemi automatizzati. In quest'ultima ipotesi diventa irrilevante in sé l'identificazione del candidato e il principio dell'anonimato, con i valori che garantisce, non perde di valore e consistenza, ma subisce una deviazione del proprio oggetto. Le regole di condotta prudenziali si spostano dagli adempimenti materiali che commissari, operatori e concorrenti sono tenuti ad adottare per evitare l'identificazione dei candidati, alle procedure informatizzate che garantiscono il massimo di sicurezza dell'automazione nell'individuazione dei quesiti e nella correzione degli stessi, nonché alle procedure seguite dagli operatori nel momento in cui il foglio risposta sia stato compilato; ne consegue che ai fini dell'illegittimità rilevante occorre comunque una allegazione di specifici elementi di fatto in ordine alle condotte degli operatori nelle fasi di gestione del cartaceo o alle procedure automatizzate, da cui possa inferirsi la compromissione dell'automatismo tecnico. Inoltre con la stessa sentenza il Consiglio evidenzia che, ai sensi degli artt. 35, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 e 4, comma 3, del d.P.R. n. 272 del 2004, il requisito della competenza dei membri della commissione di esame va verificato con riferimento alla Commissione nel suo complesso, e non a ciascuna specifica materia oggetto del concorso: infatti, intuitive esigenze di speditezza e semplificazione dell'azione amministrativa

postulano che il requisito di “esperto” proprio di ciascun commissario sia valutato con una certa ragionevolezza, ad evitare che una interpretazione troppo rigorosa della qualifica di esperto in ciascuna delle materie d’esame (per titoli di studio, riconoscimenti scientifici, esperienza professionale etc.) comporti un intollerabile aggravamento del procedimento selettivo già nella fase della formazione dell’organo tecnico chiamato a operare le valutazioni sui titoli e le prove d’esame dei candidati (Cons. Stato, Sez. IV, n. 5137 del 2015).

[Vai al documento](#)

## ***Consiglio di Stato***

### **Sezione II**

#### **Sentenza 4278 del 13 maggio 2024**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Segretario comunale o provinciale – Potere di avocazione - art. 17, comma 45, della L. n. 127 del 1997 - art. 136 del D.Lgs. n. 267 del 2000 - art. 101 del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'esercizio da parte del Segretario Generale del Comune del potere sostitutivo non può sottrarsi ai principi di legalità e tipicità dell'azione amministrativa, con la conseguenza che esso sussiste e può essere concretamente esercitato solo se espressamente previsto e nei limiti e con le forme di tale previsione e non rientra ex se nella competenza generale dell'indicato organo su tutte le attività dell'ente. In particolare l'art. 17, comma 45, della L. n. 127 del 1997, ora confluito nell'art. 136 del D.Lgs. n. 267 del 2000, con riferimento ai provvedimenti che Comuni e Province sono tenuti ad adottare, prevede infatti che se essi, malgrado l'invito "a provvedere entro congruo termine, ritardino o omettano di compiere atti obbligatori per legge, si provvede a mezzo di commissario ad acta nominato dal difensore civico regionale, ove costituito, ovvero dal comitato regionale di controllo", il quale "provvede entro sessanta giorni dal conferimento dell'incarico". Vero è che la più recente contrattazione nazionale dell'Area Dirigenza nello specificare cosa debba intendersi per funzioni di coordinamento dei dirigenti comunali svolte dal Segretario Generale ove il Sindaco o il Presidente della Provincia non abbiano nominato il direttore generale, vi ha incluso anche il potere di avocazione degli atti in caso di inadempienza da parte del soggetto deputato ad esercitarlo (art. 101 del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020): ma tale disposizione, indipendentemente da ogni valutazione sul suo carattere innovativo, è comunque inapplicabile al caso di specie ratione temporis e necessita pur sempre per la sua concreta applicazione di un'apposita regolamentazione (circa la casistica di riferimento, la procedura per l'applicazione, le modalità di contestazione dell' inadempimento al dirigente nonché dei termini entro i quali si può o si deve procedere). Ciò senza contare che essa non può che costituire una mera declinazione delle regole di esercizio del potere sostitutivo di cui al più volte ricordato art. 2 della L. n. 241 del 1990. A quanto sopra detto consegue l'annullamento degli atti impugnati per incompetenza del Segretario Generale a firmarli, tanto più che non si comprende nel caso di specie quale "peculiare natura del vizio o della sopravvenienza" abbia reso "irragionevole la pedissequa applicazione" del principio del contrarius actus che governa l'esercizio dell'autotutela, legittimando il Segretario comunale a sostituirsi alla titolare del Servizio, firmataria degli atti successivamente annullati.

[Vai al documento](#)

## ***Consiglio di Stato***

### **Sezione II**

#### **Sentenza 4489 del 21 maggio 2024**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Avvocati PA – Compensi maturati dai legali interni del Comune – art. 9 DL 90 del 2014**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La normativa primaria di cui all'art. 9 D.L. n. 90 del 2014 ha la specifica finalità di contenimento della spesa pubblica in relazione all'ammontare dei compensi professionali (cd. "variabili") corrisposti dalle pubbliche amministrazioni agli avvocati loro dipendenti in correlazione alle attività professionali rese nel difendere in giudizio le amministrazioni di riferimento (cfr. Corte cost., 10 novembre 2017, n. 236; di recente, Cons. Stato, V, 2 febbraio 2024, n. 1079). Come noto, infatti, il trattamento economico degli avvocati pubblici si compone di due diverse voci, l'una retributiva fissa, costituita dallo stipendio tabellare, l'altra - incisa appunto dal citato art. 9 - attinente ai compensi maturati in ragione dell'attività difensiva svolta in giudizio, di natura variabile perché dipendente dalla sorte del contenzioso (cfr. Corte cost., n. 236 del 2017, cit.; 26 maggio 2022, n. 128, entrambe in relazione alla posizione degli avvocati e procuratori dello Stato; cfr. anche Cons. Stato, V, 7 luglio 2023, n. 6646). In tale contesto, il citato art. 9, comma 6, subordina espressamente la corresponsione dei compensi professionali in caso compensazione delle spese, nell'ambito di sentenze favorevoli all'amministrazione, "alle norme regolamentari o contrattuali vigenti", e ai "limiti dello stanziamento previsto, il quale non può superare il corrispondente stanziamento relativo all'anno 2013". La Corte effettuato l'exkursus normativo e giurisprudenziale in merito ritiene condivisibile la giurisprudenza contabile laddove afferma che l'impedimento alla corresponsione dei suddetti compensi, in caso di superamento dei previsti limiti nell'anno di pertinenza, non consente neppure un differimento della loro corresponsione agli anni successivi (cfr. Corte conti, sez. contr. Puglia, 22 luglio 2021, n. 120, la quale si richiama anche alle pertinenti norme di contabilità pubblica, di cui al D.Lgs. n. 118 del 2011; sez. contr. Molise, 22 settembre 2020, n. 71; sez. contr. Emilia Romagna, 18 dicembre 2023, n. 204). In tale contesto, una lettura utile, orientata alla ratio e alla legittimità delle previsioni impugnate, conduce a ritenere che le stesse, nel prevedere che "I compensi maturati che eccedono il tetto annale non possono essere liquidati nell'annualità successiva", escludano la possibilità di differire a (tutti gli) anni successivi la corresponsione dei compensi non erogabili nell'anno di pertinenza per il superamento dei limiti annuali.

[Vai al documento](#)

## ***Corte dei conti***

### **Sezione Giurisdizionale Lombardia**

#### **Sentenza 97 del 27 maggio 2024**

#### **Responsabilità amministrativa – Mansioni di fatto – Retribuibilità – Spettanza - Condizioni –Referenti – Art.1, co.1-bis, l. n.20/1994 e art.2126 c.c. – Possesso del titolo richiesto – Ma con voto minore rispetto al dichiarato – Utilità della prestazione – Ragioni – Mansioni generiche e non altamente specialistiche**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'indirizzo giuscontabile ostativo al riconoscimento della retribuitività delle mansioni di fatto svolte a favore della PA da soggetto privo di titolo per l'accesso alla qualifica, va rimeditato alla luce dell'ampia e

onnicomprensiva portata dell'art.1, co.1-bis, l. n.20 del 1994 e di una corretta lettura dell'art.2126 c.c. che preclude il pagamento delle mansioni di fatto solo in caso di "illiceità forte" della causa del contratto, ovvero per contrasto con norme generali e fondamentali e con principi basilari dell'ordinamento e solo quando le parti si siano entrambe codeterminate ad un contratto causalmente illecito "in senso forte". Inoltre con l'astessa sentenza la sezione regionale della Corte dei conti sottolinea che l'indirizzo ostativo al riconoscimento della retribuitività delle mansioni di fatto svolte a favore della PA da soggetto privo di titolo per l'accesso alla qualifica, non opera qualora il convenuto, per l'accesso ad una qualifica non elevata implicante mansioni basiche (nella specie collaboratore amministrativo in una scuola), abbia dichiarato un titolo di studio con voto più alto rispetto a quello in realtà posseduto ma con voto più basso, ben potendosi rinvenire una utilitas della prestazione resa alla PA nel caso specifico. Resta impregiudicata una valutazione del giudice sull'an e sul quantum della utilitas in casi connotati da qualifiche più elevate richiedenti elevate specializzazioni.

[Vai al documento](#)

### ***Corte dei conti***

#### **Sezione Regionale Lombardia**

#### **Deliberazione 113/2024/PAR del 27 maggio 2024**

#### **Impiego pubblico – Funzioni Locali – Destinare maggior gettito accertato al trattamento accessorio del personale dipendente – Deroga limite art. 23, comma 2, del Dlgs 75/1017**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte rileva che, in ogni caso, nella materia degli incentivi derivanti da entrate tributarie (nell'ipotesi di specie, da erogare a favore del personale dipendente), vige il principio della tipicità di tale tipologia di emolumento accessorio, nei sensi previsti dalla normativa di riferimento, di volta in volta, positivamente dal legislatore (indicazione specifica del tributo da considerare, personale destinatario dell'incentivo, tempistica, modalità e limiti dell'erogazione, ruolo della contrattazione integrativa, regolamentazione interna, deroghe ai limiti previsti dalla legge ecc.), motivo per cui trattasi, ad avviso del Collegio, di norme insuscettibili di interpretazione analogica, ovvero di applicazione estensiva al di fuori dei precisi precetti giuridici previsti dalla normativa di riferimento.

[Vai al documento](#)



## **Banca d'Italia**

### **Relazione annuale sul 2023 – Considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Fabio Panetta ha presentato la sua prima relazione come Governatore della Banca d'Italia nella quale evidenzia esortazioni per il nostro Paese e per il contesto internazionale. Nell'area dell'euro, l'economia italiana è quella con la minore crescita del prodotto per abitante nell'ultimo quarto di secolo. La produttività del lavoro è rimasta ferma; solo nel 2023 gli investimenti sono tornati a superare il livello precedente la crisi finanziaria, mentre le ore lavorate totali non lo hanno ancora recuperato. In nostro Paese continua a soffrire di problemi radicati: redditi familiari stagnanti, mezzo milione di giovani emigrati dal 2008, bassa occupazione femminile e una crescita insufficiente nel Sud - da qui al 2040, la popolazione in età lavorativa diminuirà di 5,4 milioni, con conseguenze severe per la ricchezza nazionale. L'inflazione ha avuto un andamento simile a quello dell'area dell'euro; tuttavia, anche a causa di una più marcata dipendenza della nostra economia dal gas, ha raggiunto nel 2022 un picco più alto (12,6%), per poi diminuire con maggiore velocità. La crescita salariale si è mantenuta particolarmente moderata; ciò ha favorito un incremento dell'occupazione superiore a quello osservato per gli altri input produttivi e per il PIL, con un conseguente calo della produttività media del lavoro. L'elevata inflazione ha eroso significativamente il potere d'acquisto delle famiglie italiane, in modo particolare di quelle meno abbienti; gli effetti sulla disuguaglianza sono stati mitigati dal buon andamento dell'occupazione, oltre che dalle misure di sostegno introdotte dal Governo. L'inflazione ha ridotto il valore reale dei depositi e degli altri strumenti finanziari che a scadenza rimborsano un ammontare fisso, penalizzando le famiglie che detengono una quota maggiore della propria ricchezza in tali attività e favorendo quelle più indebitate. A fronte di tali difficoltà il governatore conclude con parole di ottimismo affermando "Non riesco a credere che un Paese con la nostra storia, le nostre risorse, le nostre potenzialità, che insieme agli altri Stati membri ha saputo creare una comunità che ha garantito sviluppo, benessere e convivenza pacifica a milioni di europei, non possa oggi superare difficoltà che sono sotto gli occhi di tutti, su cui tutti concordiamo. L'Italia ha concorso a fondare l'Unione europea: ora può e deve concorrere al suo progresso. È con la forza di questa prospettiva che dobbiamo guardare con fiducia al futuro."

[Vai al documento](#)

## **Parlamento – Servizi di documentazione**

### **Notiziario economico finanziario – maggio 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Notiziario Economico Finanziario fornisce dati e informazioni distinti in cinque sezioni: in prima pagina viene riportato un quadro informativo con i principali indicatori economico-finanziari; la seconda sezione "Servizio Bilancio" dà conto dei più recenti prodotti realizzati dal Servizio del Bilancio; la terza sezione elenca i principali documenti e comunicati pubblicati dalle "Istituzioni nazionali"; la quarta sezione "Istituzioni comunitarie e internazionali" riporta una selezione dei documenti di maggiore interesse

pubblicati dalle istituzioni comunitarie e dalle istituzioni internazionali. In questo numero si segnalano, fra gli altri: Corte dei conti [Audizione nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle prospettive di riforma delle procedure di programmazione economica e finanziaria e di bilancio in relazione alla riforma della governance economica europea](#)"; INPS [Gestione Dipendenti Pubblici: Pensioni vigenti all'1.1.2024 e liquidate nel 2023](#); Consiglio UE Ecofin, [Conclusioni del Consiglio sulle sfide in materia di sostenibilità di bilancio derivanti dall'invecchiamento della popolazione](#); Corte dei conti europea [«Le ambizioni dell'UE in materia di intelligenza artificiale – Per il futuro, una governance più forte e investimenti più consistenti e mirati sono essenziali»](#).

[Vai al documento](#)

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

#### **Corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare - Rivalutazione dei livelli di reddito per il periodo dal 1° luglio 2024 - 30 giugno 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato, con circolare n. 30 del 7 giugno 2024 i nuovi limiti di reddito familiare da considerare, elaborati sulla base del reddito conseguito nel 2023, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare a decorrere dal 1° luglio 2024. In allegato le Tabelle di riferimento e il Modello di domanda.

[Vai al documento](#)

### ***ISTAT***

#### **Le prospettive per l'economia italiana nel 2024/2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2024 l'aumento del Pil verrebbe sostenuto dal contributo sia della domanda interna al netto delle scorte, sia della domanda estera netta (+0,7 punti percentuali per entrambe), con un contributo delle scorte ancora negativo (-0,4 p.p.). Nel 2025 la crescita dell'economia italiana sarebbe invece trainata prevalentemente dalla domanda interna (+0.9 p.p.). I consumi privati continuano a essere sostenuti dal rafforzamento del mercato del lavoro e dall'incremento delle retribuzioni in termini reali, ma frenati da un aumento della propensione al risparmio. Tali dinamiche determineranno per il 2024 una crescita moderata (+0,4%) dei consumi delle famiglie e delle ISP e una successiva accelerazione nel 2025 (+1%). L'occupazione, misurata in termini di unità di lavoro (ULA), segnerà una crescita in linea con quella del Pil (+0,9% nel 2024 e +1,0% nel 2025) a cui si accompagnerà un calo del tasso di disoccupazione (7,1% quest'anno e 7,0% nel 2025). Per i prossimi mesi ci si attende un graduale ritorno verso tassi di inflazione vicini ai target della BCE; tale dinamica determinerà, per il 2024 una forte decelerazione del deflatore della spesa delle famiglie residenti (+1,6% dal +5,2% del 2023) a cui seguirà un moderato incremento nel 2025 (+2,0%). Lo scenario previsivo rimane caratterizzato dal perdurare di una elevata incertezza del quadro internazionale, determinata dall'evoluzione delle tensioni geo-politiche.

[Vai al documento](#)

**ISTAT**

## **IPCA al netto degli energetici importati – scostamenti 2020/2023 e previsioni 2024/2027**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Istat comunica, per gli anni 2020-2023, gli scostamenti tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, nonché la previsione dell'indicatore per gli anni 2024-2027. Il consuntivo 2023 risulta pari a 6,9%, un decimo di punto inferiore rispetto alla stima indicata lo scorso dicembre (7%). La previsione per gli anni 2024-2027 tiene conto dei cambiamenti metodologici introdotti nel 2023 (si veda la nota metodologica) e si basa sulle ipotesi tecniche di stabilizzazione del prezzo all'importazione dei beni energetici e del peso dei beni energetici nel paniere IPCA sui livelli attuali.

[Vai al documento](#)

**ISTAT**

## **Conti economici trimestrali – I trimestre 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel primo trimestre del 2024 il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, è aumentato dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e dello 0,7% nei confronti del primo trimestre del 2023. Il primo trimestre del 2024 ha avuto tre giornate lavorative in più del trimestre precedente e lo stesso numero di giornate lavorative rispetto al primo trimestre del 2023. La variazione acquisita per il 2024 è pari a +0,6%. Rispetto al trimestre precedente, tutti i principali aggregati della domanda interna sono in crescita, con un aumento dello 0,2% dei consumi finali nazionali e dello 0,5% degli investimenti fissi lordi. Le importazioni sono diminuite dell'1,7% e le esportazioni sono cresciute dello 0,6%. Si registrano andamenti congiunturali positivi per il valore aggiunto in tutti i principali comparti produttivi, con l'agricoltura cresciuta del 3,3% e l'industria e i servizi entrambe dello 0,3%.

[Vai al documento](#)



***Osservatorio internazionale***

## **OCSE**

### **OECD Digital Economy Outlook 2024, Volume 1: Embracing the Technology Frontier**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il [Digital Economy Outlook 2024 dell'OCSE](#), esamina la tecnologia digitale e l'impatto che questa sta avendo nell'ecosistema. Sia il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, sia quello dell'intelligenza artificiale stanno influenzando e cambiando il modo in cui le persone, le aziende e i governi stanno adoperando le tecnologie digitali e con la diffusione di queste tecnologie e l'intensificarsi del loro impatto sociale ed economico, aumenta anche la necessità di politiche mirate. Il settore dell'intelligenza artificiale si è evoluto in modo significativo a partire dal 1950. Oggi l'intelligenza artificiale sta trasformando le società e le economie. Promette di generare incrementi di produttività, migliorare il benessere e contribuire ad affrontare le sfide globali, come il cambiamento climatico, la scarsità di risorse e le crisi sanitarie. Tuttavia, l'adozione globale dell'intelligenza artificiale solleva importanti interrogativi legati alla fiducia, all'equità, alla privacy, alla sicurezza e alla responsabilità. L'intelligenza artificiale avanzata spinge a riflettere sul futuro del lavoro, del tempo libero e della società. Questo Outlook esamina gli sviluppi tecnologici sia attuali che attesi dell'intelligenza artificiale, riflette sulle opportunità e sui rischi e fornisce un'istantanea di come i paesi stanno implementando i principi dell'OCSE sull'intelligenza artificiale. Inoltre, aiuta a costruire una comprensione condivisa delle principali opportunità e dei rischi per garantire che l'intelligenza artificiale sia affidabile e utilizzata a beneficio dell'umanità e del pianeta. Infine, anche le tecnologie digitali hanno cambiato radicalmente il modo in cui le persone vivono e comunicano, apportando vantaggi e opportunità, ma anche nuovi rischi, soprattutto legati alla salute mentale. Questo Spotlight analizza le caratteristiche degli ambienti digitali al fine di spiegare perché le persone comunicano e interagiscono in modo diverso online, tra cui l'anonimato e la disinibizione. In ultimo, esamina i comportamenti negativi associati ai problemi di salute mentale, concentrandosi sul cyberbullismo, sull'uso eccessivo o problematico di Internet, sull'uso scorretto dei social media e su come le tecnologie immersive possono amplificarne tali effetti.

[Vai al documento](#)

## **Eurofound**

### **Becoming adults: Young people in a post-pandemic world**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Alla fine della pandemia di COVID-19, molti giovani in Europa hanno scoperto di essere stati costretti a cambiare almeno alcune parti dei loro progetti per il futuro, come ad esempio, i percorsi formativi e professionali, le condizioni abitative e la creazione di una propria famiglia. Il mercato del lavoro in Europa continua ad essere forte e le condizioni economiche favorevoli hanno contribuito a un tasso di occupazione giovanile superiore a quello registrato negli ultimi 15 anni. Tuttavia, le pressioni sui progetti dei giovani sono aumentate per quanto riguarda gli alloggi e il costo della vita, e permangono preoccupazioni sul benessere mentale dei giovani. Questo rapporto fornisce una panoramica approfondita della vita dei giovani dopo la pandemia, con particolare attenzione ai progetti per il futuro e alle circostanze che possono ostacolare la loro realizzazione o aiutarla a raggiungerla. Da un lato il tasso di occupazione giovanile nell'Unione Europea è il più alto mai registrato dal 2007, e la percentuale di giovani che non lavorano, non seguono un percorso di istruzione o formazione (NEET) è storicamente bassa. Inoltre, la percentuale di lavoratori scoraggiati tra i giovani NEET è al livello più basso mai registrato. Tuttavia, i

giovani sono meno soddisfatti del proprio lavoro rispetto ai coetanei più anziani e desidererebbero maggiore autonomia lavorativa. Quasi la metà dei giovani vorrebbe cambiare lavoro entro un anno, e le proporzioni sono più elevate tra coloro che non potranno mai lavorare da casa e tra quelli con contratti insicuri. La maggior parte dei giovani è alla ricerca di opportunità di formazione o di ulteriore istruzione. L'esperienza di un tirocinio è comune nell'Unione Europea. Tuttavia, è stato riscontrato che le disuguaglianze, ad esempio le disparità di genere, influiscono anche sulla qualità dei tirocini. Proprio per questi motivi promuovere il lavoro dignitoso deve essere al centro della politica per l'occupazione giovanile. Sebbene i posti di lavoro siano disponibili, molti sono poco attraenti, mal pagati e incapaci di offrire ai giovani una vita dignitosa. Il ruolo della contrattazione collettiva nella lotta alla povertà e, più in generale, in vista della garanzia della libertà e dignità della vita di chi lavora deve sempre essere una priorità politica sia a livello nazionale che europeo.

[Vai al documento](#)

A cura della **Direzione Studi, risorse e servizi** dell'Aran


Per segnalare documenti da pubblicare: [ufficiostudi@aranagenzia.it](mailto: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](#)