



## AranSegnalazioni

Newsletter n. 14 del 10 luglio 2024



### *Attività istituzionale dell'Agenzia*

#### *Comunicati*

#### **SCUOLA - Soggetti ammessi alla contrattazione integrativa, confronto ed informazione nei luoghi di lavoro**

Il Tribunale di Roma ha accolto il reclamo proposto da MIM, Aran e sindacati revocando l'ordinanza n. 51020/2024 emessa dal medesimo tribunale in data 29 aprile 2024 con riguardo ad un ricorso promosso dalla Federazione UIL Scuola RUA. Il sindacato in parola, pertanto, allo stato non ha titolo a partecipare alle relazioni sindacali a livello di amministrazione in quanto non firmataria del CCNL 18 gennaio 2024.

[Vai al documento](#)

#### *Orientamenti applicativi*

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

Ai sensi dell'art. 16, comma 5, del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024, la scuola in quale misura può essere ritenuta responsabile della postazione di lavoro del docente che svolge attività di programmazione presso il proprio domicilio? Come si può ottemperare alla verifica della sua idoneità ai fini della valutazione del rischio di infortuni?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Comparto Istruzione e Ricerca**

Il personale a tempo determinato che ha già fruito dei permessi per motivi personali e/o familiari non retribuiti prima dell'entrata in vigore del nuovo contratto Istruzione e ricerca può fruire dei permessi per motivi personali e/o familiari retribuiti di cui all'art. dell'art. 35, comma 12, del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024? Se sì, il diritto è riconosciuto per intero o le tre giornate si riproporzionano in considerazione del fatto che il CCNL è entrato in vigore il 19 gennaio 2024?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Comparto Funzioni Centrali**

Come interpretare la locuzione “arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle amministrazioni di destinazione” entro cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto (cfr. comma 10 dell'articolo 19 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022)? Si devono tenere in considerazione gli eventi personali (come ad es. le assenze interruttive) che possono modificare la durata del periodo di prova stesso?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Comparto Funzioni Centrali**

La modifica dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 ad opera della legge di Bilancio 2024 che eleva l'importo dell'indennità riconosciuta al lavoratore che fruisce dei congedi parentali è posta in alternativa o si aggiunge a quella dettata dalla disciplina contrattuale di cui all'art. 28 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022?

[Vai al documento](#)



## ***Corte Costituzionale***

### **Sentenza 112/2024**

#### **Giudizio di legittimità costituzionale incidentale art. 1 comma 13°, della Legge 8/8/1995, n. 355, in combinato disposto con art. 1, comma 707°, della Legge 23/12/2014, n. 190 – Il riscatto degli anni di laurea non può essere “neutralizzato” per passare nel computo della pensione dal sistema retributivo a quello misto**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte costituzionale dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art.1, comma 13, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (c.d. Riforma Dini del sistema pensionistico) e dell'art. 1, comma 707, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), sollevata dal Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro. Il tribunale rimettente riteneva tali disposizioni contrastanti con gli artt. 3 e 38 della Costituzione, nella parte in cui non è previsto il diritto alla neutralizzazione dei contributi versati in seguito al riscatto volontario degli anni di laurea, quando ciò sia necessario per uscire dal sistema retributivo di computo della pensione, applicabile all'interessato proprio in virtù del riscatto, e accedere al sistema misto, rivelatosi più conveniente al momento del pensionamento. Secondo la Corte, per attivare il principio di neutralizzazione non basta che tali contributi, normalmente versati in esordio dell'attività lavorativa, siano ininfluenti rispetto alla maturazione del diritto alla pensione. Tale principio può operare, infatti, soltanto all'interno del sistema retributivo al fine di escludere dalla base pensionabile i contributi che siano non solo aggiuntivi al perfezionamento del requisito minimo contributivo, ma anche correlati all'ultimo scorcio della vita lavorativa e corrispondenti a retribuzioni che, in quanto inferiori a quelle percepite in precedenza, possano incidere in senso riduttivo sulla pensione virtualmente già acquisita. Nel caso in esame, invece, la neutralizzazione non è stata invocata per «elidere gli effetti nocivi che la contribuzione da riscatto ha determinato nell'ambito del sistema retributivo», bensì per «“fuoriuscire” da quel sistema, rivelatosi (contrariamente alle aspettative) meno conveniente» e al quale l'interessato aveva avuto accesso esercitando, liberamente, la facoltà di riscattare un periodo non coperto da contribuzione obbligatoria. Per la Corte, in sostanza, non è possibile “scegliere” il sistema di computo del trattamento pensionistico in base a una valutazione effettuata solo nel momento del pensionamento, in quanto ciò si porrebbe in contrasto con il principio di certezza del diritto che deve pur sempre presidiare il sistema previdenziale. Tanto più, precisa ancora la Corte, che la funzione del riscatto degli anni di laurea si esaurisce nell'incremento dell'anzianità contributiva

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 15971/2024**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Regione – Spoil system: il dirigente di settore regionale non equiparabile al direttore di dipartimento – art. 16, comma 1, D.Lgs. 165/2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte di Cassazione, ha affrontato la questione dell'individuazione dei poteri di un dirigente apicale al

fine dell'applicazione della normativa sul c.d. spoil system. La Cassazione afferma il seguente principio di diritto: "Ai fini dell'applicazione della normativa sul c.d. spoil system, la natura apicale dell'incarico conferito con contratto a un dirigente va valutata tenendo conto, in linea di principio, della qualificazione formale di tale incarico contenuta nel contratto medesimo, senza che rilevi di per sé il semplice richiamo dell'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, il quale individua le funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali statali, pur se in astratto incompatibile con la menzionata qualificazione. Per superare il dato formale, dal quale, comunque, occorre partire, è necessario verificare non tanto i poteri attribuiti al detto dirigente in concreto, ma se egli sia stato posto a capo di una struttura che, da un punto di vista organizzativo, abbia le stesse caratteristiche di un ufficio apicale, in modo da distinguersi e aggiungersi, per la sua totale autonomia, a quelli già esistenti".

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 15974/2024**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Regione – Nullità incarico dirigenziale e relativo contratto individuale a soggetto privo dei requisiti ex art. 19, co 6, del d.lgs. 165/01**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'incarico attribuito ex art. 19, comma 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, nel testo vigente sino al 30 ottobre 2013, a soggetto privo dei requisiti indicati da quest'ultima disposizione e il contratto individuale che a tale incarico accede sono nulli, ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c., per violazione di una disposizione imperativa. La sanzione della nullità è, in questo caso, l'unico rimedio che possa garantire l'effettività della disposizione violata.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 16150/2024**

#### **Impiego Pubblico – Trattamento economico**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Secondo costante orientamento della Corte nel pubblico impiego privatizzato - nel quale il rapporto di lavoro è disciplinato esclusivamente dalla legge e dalla contrattazione collettiva – non possono essere attribuiti trattamenti economici non previsti dalle suddette fonti, nemmeno se di miglior favore (Cass. Sez. L - Ordinanza n. 31387 del 02/12/2019). Da ciò deriva che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, ai sensi dell'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, l'attribuzione dei trattamenti economici è riservata alla contrattazione collettiva, sicché non è sufficiente a tale scopo un atto deliberativo della P.A. ma occorre, a pena di nullità, la conformità di tale atto alla contrattazione collettiva (Cass. Sez. L - Ordinanza n. 17226 del 18/08/2020). Tale conformità, tuttavia, deve essere valutata in relazione al contratto collettivo di comparto correttamente applicabile, avendo questa Corte chiarito che nel pubblico impiego contrattualizzato, il parametro per verificare l'attuazione del principio della parità di trattamento economico di cui all'art. 45

D.Lgs. n.165/2001, è costituito dall'applicazione del contratto collettivo del comparto di appartenenza, rispetto al quale l'amministrazione datrice di lavoro non ha alcun potere di disposizione, mentre non assume rilevanza l'applicazione di fatto di un contratto collettivo diverso ad altri dipendenti di ruolo, neanche quando ciò sia avvenuto in forza di una sentenza passata in giudicato (Cass. Sez. L - Ordinanza n. 6090 del 04/03/2021). In altri termini, l'amministrazione datrice di lavoro non può scegliere a proprio piacimento il contratto collettivo applicabile, ma è tenuta in ogni caso al rispetto del vincolo derivante dall'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, dovendo quindi applicare il trattamento economico previsto dal contratto collettivo di comparto, determinandosi altrimenti una condizione di disparità rispetto a quei lavoratori ai quali, invece, venga applicato il trattamento previsto dal contratto collettivo correttamente individuato. Da tali principi, questa Corte ha tratto la correlata conclusione per cui nell'impiego pubblico contrattualizzato, il riconoscimento al lavoratore di un trattamento economico di miglior favore rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva risulta essere affetto da nullità, con la conseguenza che la P.A., anche nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 97 Cost., è tenuta al ripristino della legalità violata mediante la ripetizione delle somme corrisposte senza titolo (Cass. Sez. L - Ordinanza n. 13479 del 29/05/2018; Cass. Sez. L - Ordinanza n. 6715 del 10/03/2021).

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 17715/2024**

#### **Impiego Pubblico – Whistleblowing – art 54-bis del D.lgs. 165/2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La tutela del dipendente che segnala illeciti altrui (c.d. whistleblowing) salvaguarda il medesimo dalle sanzioni disciplinari o da reazioni ritorsive conseguenti alla sua denuncia, ma non istituisce un'esimente per gli autonomi illeciti che egli abbia commesso. La registrazione di conversazioni tra un dipendente e i suoi colleghi presenti, all'insaputa dei conversanti, può essere legittima se vi è una necessità difensiva e se l'utilizzo della registrazione avviene solo in funzione del perseguimento di tale finalità. L'applicazione delle tutele previste dall'art. 54-bis D.Lgs. n. 165 del 2001 nel caso di whistleblowing non autorizza improprie attività investigative o la violazione dei limiti posti dalla legge nella raccolta di informazioni sull'illecito segnalato.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 16139/2024**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Demansionamento – Scadenza incarico di posizione organizzativa**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte richiama la precedente decisione in merito (Cass. Sez. L, 15-10-2020, n. 22405) con la quale ha previsto che "il conferimento dell' incarico di posizione organizzativa in favore di dipendente inquadrato nella posizione D3 del C.C.N.L. del 31 marzo 2009 comparto Regioni ed Autonomie locali - posizione alla

quale non può attribuirsi alcun carattere di apicalità in termini di mansioni, differenziandosi solo sotto il profilo economico dalle altre posizioni della categoria D, non contraddistinta dallo svolgimento di compiti di responsabilità di un servizio - determina un mutamento non di profilo professionale, bensì di mere funzioni, comportanti unicamente l'attribuzione di una posizione di responsabilità con correlato beneficio economico, funzioni che cessano alla naturale scadenza dell'incarico; ne consegue che, costituendo il rinnovo dell'incarico stesso una facoltà del datore di lavoro pubblico, il mancato esercizio della facoltà in questione – che non richiede alcuna determinazione, né motivazione - non può dar luogo a demansionamento”.

[Vai al documento](#)

### ***Consiglio di Stato***

#### **Sezione VI**

#### **Sentenza 5340/2024**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Requisito di partecipazione a concorso dirigenza – D.lgs. 165/2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Ai fini della partecipazione a un concorso per dirigenti bandito dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli, il servizio prestato presso una Fondazione controllata da una Regione non è equiparabile a quello prestato come dipendente presso un'amministrazione pubblica, in presenza di un bando di concorso che prevede il requisito di essere dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio. Il richiamo alla nozione di “pubblica amministrazione” veicolata in via generica dalla lex specialis del concorso non può che coincidere, su un piano sistematico, con quella propria dell'art. 1, D.lgs. n. 165 del 2001.

[Vai al documento](#)

### ***Consiglio di Stato***

#### **Sezione VII**

#### **Sentenza 4920/2024**

#### **Impiego Pubblico non contrattualizzato – Università – Non applicabilità della pregiudiziale penale al procedimento disciplinare dei professori universitari**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La sentenza in oggetto, pur riguardando personale non contrattualizzato, presenta elementi utili anche per il resto del settore pubblico. La fattispecie della cd. “pregiudiziale penale”, di cui all'art.117 del D.P.R. n. 3/1957, non è applicabile al procedimento disciplinare celebrato nei confronti dei professori universitari. Il suddetto articolo 117D.P.R. n. 3/1957 è ricompreso, al n. VI 1 a) dell'allegato B, richiamato dal comma 1 dell'art. 71 del D.Lgs. n. 165/2001, tra le previsioni che cessano di avere efficacia, dal momento della stipulazione dei contratti collettivi, per ciascun ambito di riferimento. La conferma dell'inapplicabilità della pregiudiziale penale ai professori universitari, si ricava altresì dalla previsione contenuta nell'art. 12 della L. n. 311/1958 che tra le norme ritenute applicabili ai predetti, sin da allora, non richiamava il citato articolo 117D.P.R. n. 3/1957. L'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 prevede oggi espressamente che “il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria,

è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale”.

[Vai al documento](#)

***TAR Lazio***

**Sezione I**

**Sentenza 12194/2024**

**Impiego Pubblico – Riparto giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo – Procedura selezione mediante avviamento degli iscritti ai centri per l’impiego**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La procedura selettiva mediante avviamento degli iscritti ai centri per l’impiego ex art. 16 della L. 28 febbraio 1987, n. 56 non rientra nel novero dei concorsi, in relazione ai quali, in forza dell’art. 63, comma 4 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sussiste la giurisdizione del giudice amministrativo. Simili procedure sono connotate dall’assenza di discrezionalità tecnica in capo all’amministrazione, che è unicamente “chiamata a svolgere un’attività meramente tecnico esecutiva di certazione” (così Cass., sez. lav., 12 maggio 2017, n. 11906). Di conseguenza, la controversia “è devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario, atteso che non è prevista una procedura concorsuale, ma una semplice chiamata su base numerica, secondo l’ordine delle graduatorie risultante dalle liste medesime, sicché coloro che sono utilmente collocati nella graduatoria hanno un vero e proprio diritto soggettivo all’avviamento a selezione e quindi all’assunzione”.

[Vai al documento](#)

***Dipartimento della funzione pubblica***

**Parere DFP-0015900-a-29-A-29/02/2024 sulla corretta interpretazione delle facoltà di stabilizzazione consentite dall’articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dall’articolo 3, comma 5, del decreto-legge 22 aprile 2023, 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Funzione Pubblica ha fornito un chiarimento cruciale riguardante la stabilizzazione dei lavoratori precari e la valutazione dei servizi nei singoli enti in gestione associata. Con questo parere il Dipartimento risponde al quesito posto da un ente capofila di un Ambito Sociale Territoriale che include 22 piccoli Comuni convenzionati. Nello specifico il quesito verte sulla possibilità di stabilizzare sette assistenti sociali assunti a tempo determinato tramite concorso dall’Ente capofila, estendendo questa stabilizzazione agli altri Comuni dell’Ambito dove gli assistenti hanno lavorato.

[Vai al documento](#)



## Sezione economica

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

### **Conto annuale 2023 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Circolare del 3 luglio 2024 n. 32**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato la [Circolare n. 32 del 3 luglio 2024](#) con la quale fornisce le istruzioni circa la rilevazione del “Conto annuale 2023”, riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche. La raccolta di informazioni costituisce la base informativa ufficiale per le determinazioni di Governo e Parlamento in materia di personale pubblico nonché, per espressa disposizione di legge, per la quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali. La rilevazione, che fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN), è censuaria e vi partecipano gli enti dell'aggregato “Pubblica amministrazione” destinatari delle disposizioni recate dal d.lgs. n.165/2001 in materia di ordinamento del lavoro pubblico. Con l'art. 2, comma 10, del d.l. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge 125/2013, è stata prevista - con la sola eccezione degli organi costituzionali - l'estensione della rilevazione del costo del lavoro effettuato attraverso il Conto annuale anche agli enti inseriti nell'elenco Istat di cui all'art.1, comma 3, del d.lgs. 196/2009 (lista S13).

Le variabili rilevate sono:

- consistenza e struttura del personale in servizio
- consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile
- assenze retribuite e non retribuite
- turn-over e mobilità
- età anagrafica e anzianità di servizio
- titoli di studio
- distribuzione geografica
- costo del lavoro
- consistenza ed utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa

I dati raccolti con il Conto annuale sono pubblicati sul sito <https://www.contoannuale.mef.gov.it/>.

**La scadenza della rilevazione è fissata al 6 settembre 2024.**

[Vai al documento](#)

## **Relazione sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Corte dei conti ha pubblicato la "[Relazione sul rendiconto generale dello Stato per il 2023](#)" che fornisce una panoramica dettagliata sulla gestione finanziaria dello Stato italiano, evidenziando i principali risultati e criticità. Il documento è suddiviso in tre volumi principali:

1) I conti dello Stato e le politiche di bilancio che analizza le risultanze del rendiconto dello Stato, sia in termini di bilancio che di patrimonio. Viene offerta una comparazione tra i dati del consuntivo e quelli della contabilità nazionale (SEC2010), per valutare il contributo dello Stato ai conti pubblici. L'analisi si concentra sulle entrate, soffermandosi sulle fonti di prelievo e sulle novità dell'esercizio, oltre che sulle strutture che gestiscono il sistema tributario, evidenziando le attività di assistenza al contribuente e controllo della correttezza degli adempimenti.

2) La gestione del bilancio dello Stato 2023 per amministrazione dove vengono esaminati i vari aspetti della spesa pubblica, con particolare attenzione agli effetti delle politiche di contenimento e razionalizzazione della spesa, ai risparmi ottenuti e alla riduzione dei tempi di pagamento, come previsto dal PNRR e dalle indicazioni della Commissione europea.

3) Attendibilità delle scritture contabili con la verifica dell'attendibilità dei dati riguardanti le entrate finali, attraverso l'analisi delle contabilità delle amministrazioni e la ricognizione di eventuali anomalie. Viene descritta la procedura di rettifica seguita dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato per sanare le discrepanze tra i dati consuntivi e le contabilità amministrative. Infine, si discute della reingegnerizzazione dei sistemi informativi di tesoreria da parte della Banca d'Italia e della Ragioneria generale dello Stato, che mira a migliorare la gestione e lo scambio dei flussi informativi tra le istituzioni.

La relazione offre dunque un quadro esaustivo delle dinamiche finanziarie dello Stato italiano nel 2023, mettendo in luce sia i progressi compiuti che le aree di miglioramento, con un'attenzione particolare alla sostenibilità ambientale e alla digitalizzazione dei processi amministrativi.

[Vai al documento](#)

### ***Parlamento - Servizi di documentazione***

#### **Notiziario economico finanziario – giugno 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Con 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 "[I rapporti finanziari con l'Unione europea e l'utilizzazione dei Fondi europei](#)"; Commissione europea "[Raccomandazione di raccomandazione del Consiglio sulle politiche economiche, sociali, occupazionali, strutturali e di bilancio dell'Italia](#)"; Banca d'Italia "[Le imprese partecipate dalle Amministrazioni locali: un confronto tra Mezzogiorno e Centro Nord](#)"; OCSE "[Salary systems in public administration and their reforms](#)".

[Vai al documento](#)



## *Osservatorio internazionale*

### **OCSE**

#### **PISA 2022 Results**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'indagine PISA (Programme for International Student Assessment) valuta le conoscenze e le abilità chiave, essenziali per una piena partecipazione alla società, acquisite dagli studenti di 15 anni. Nel 2022, l'indagine PISA ha rilevato l'alfabetizzazione finanziaria per la quarta volta, dopo le rilevazioni del 2012, 2015 e 2018. L'Italia ha partecipato a tutte le quattro rilevazioni dell'alfabetizzazione finanziaria promosse dall'indagine PISA. L'Italia vanta una "Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale" dal 2017. La strategia nazionale prevede un'attenzione specifica per i giovani. L'alfabetizzazione finanziaria non faceva parte dei programmi scolastici in Italia al momento dell'indagine PISA 2022 ma nel 2024 il Parlamento ha approvato una legge che introduce l'alfabetizzazione finanziaria nei programmi scolastici degli studenti italiani come parte integrante delle lezioni di educazione civica. Inoltre, diversi enti pubblici offrono attività extrascolastiche a scuola. Ad esempio, la Banca d'Italia ha sviluppato un programma per formare insegnanti (delle scuole primarie, secondarie di primo grado e secondarie di secondo grado) mentre la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB) ha istituito un programma iterativo in cui un piccolo gruppo di insegnanti riceve una formazione e poi a sua volta forma i propri colleghi su come insegnare agli studenti di età compresa tra i 6 e i 10 anni le questioni relative ai mercati finanziari. I principali risultati emersi dall'indagine PISA evidenziano che gli studenti quindicenni italiani hanno ottenuto in media 484 punti, un punteggio inferiore rispetto alla media OCSE in materia di alfabetizzazione finanziaria (498 punti) e circa il 18% degli studenti in Italia non raggiunge il livello base di competenze (Livello 2), analogamente alla media dei Paesi e delle economie dell'OCSE. Circa il 5% degli studenti in Italia raggiunge il livello più alto (Livello 5) in materia di alfabetizzazione finanziaria, rispetto a una media OCSE dell'11%. In Italia, gli studenti maschi hanno ottenuto 20 punti in più rispetto alle studentesse in materia di alfabetizzazione finanziaria. In media, nei Paesi ed economie OCSE partecipanti, i ragazzi hanno superato le ragazze di 5 punti. La differenza di genere in Italia nel 2022 è stata 12 punti più ampia rispetto a quella del 2012, quando i ragazzi avevano superato le ragazze di 8 punti. Infine, in Italia, gli studenti provenienti da ambienti più avvantaggiati hanno ottenuto 68 punti in più nelle prove di alfabetizzazione finanziaria rispetto agli studenti provenienti da ambienti svantaggiati. Il

divario medio di rendimento associato allo status socio-economico è quindi un altro fattore importante che caratterizza l'alfabetizzazione tra i giovani.

[Vai al documento](#)

## ***Eurofound***

### **Minimum wages in 2024: Annual review**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Questa revisione annuale sui salari minimi fornisce una sinossi della definizione del salario minimo nel 2023 nell'UE27 e in Norvegia. Esamina, inoltre, la misura in cui i percettori di salario minimo sono stati colpiti dalla crisi del costo della vita e mostra come si collocano i lavoratori con salario minimo all'interno della distribuzione del reddito. Il rapporto affronta anche i criteri che i fissatori del salario minimo hanno preso in considerazione quando hanno stabilito le nuove tariffe per il 2024. I salari minimi in termini reali sono aumentati in quasi tutti i paesi dell'Unione Europea tra il 2021 e il 2024. Le tariffe nazionali del salario minimo per il 2024 sono state notevolmente aumentate, con conseguente aumento dei salari minimi in termini reali nella maggior parte dei paesi. Questo aumento, dipendente dalla misura utilizzata per calcolare l'inflazione, ha invertito le perdite di potere d'acquisto che i lavoratori con salario minimo hanno subito tra il 2021 e il 2023 in molti paesi europei. Al contrario, nei paesi senza un salario minimo nazionale, si sono verificati meno casi di aumenti reali dei salari minimi concordati collettivamente tra gennaio 2023 e gennaio 2024. Ciò evidenzia che non tutte le perdite di potere d'acquisto seguite all'inizio della pandemia di COVID-19 sono state recuperate. La pratica di collegare i salari minimi a una percentuale dei salari medi o mediani, come suggerito nella direttiva sul salario minimo, viene adoperata sempre più spesso dai paesi dell'Unione Europea e ha portato ad un aumento dei salari minimi nazionali nel 2024. Inoltre, i tassi di inflazione sono stati il criterio più comune per la definizione dei salari minimi nazionali nell'Unione Europea. Al contrario, i criteri considerati meno frequentemente includono lo sviluppo del prodotto interno lordo, la disoccupazione e i livelli di occupazione o di produttività. Infine, mentre un numero crescente di Stati membri sta intraprendendo iniziative per migliorare i salari minimi rispetto ai salari medi o mediani, aumentando così la dimensione "equità", è importante riflettere ulteriormente e analizzare se tali misure garantiscano uno "standard di vita dignitoso" come dimensione aggiuntiva nella valutazione dell'adeguatezza.

[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](#)



Email inviata con 

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