aran Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

AranSegnalazioni

Newsletter n. 2 del 25 gennaio 2024

Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale
Sottoscritto in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area Sanità triennio 2019-2021

Il 23 gennaio 2024 alle ore 11.00 Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto definitivamente il contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021 per i circa 134.600 dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie dell’Area dirigenziale della Sanità. La firma del contratto giunge al termine di una complessa trattativa che ha visto impegnate le parti per un lungo periodo.

Il nuovo testo contrattuale regola in modo esaustivo i principali istituti contrattuali, molti dei quali adeguati ai numerosi interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni. In particolare, è stata riformulata in modo completo la parte che riguarda le relazioni sindacali, ponendo particolare attenzione sulla tematica dell’informazione, sia preventiva che consuntiva, nonché sulle materie di confronto (aziendale e regionale); sono state modificate le regole e i limiti su pronta disponibilità e guardia finalizzando tali modifiche a garantire migliori condizioni di lavoro; sono state poi attuate modifiche normative concernenti misure sulla salute e sicurezza del lavoro.

Il contratto 2019-2021 si qualifica, fra l’altro, per l’attenzione riservata alla specialità di questa dirigenza, manifestatasi in modo forte nella maggior tutela nei confronti del dirigente relativamente alle condizioni di lavoro e alla introduzione di un diritto che riconosce le ore lavorate in più e l’obbligo al loro recupero, che ha trovato risposta con la riscrittura dell’orario di lavoro che introduce per la prima volta nel dettato normativo contrattuale una nuova regolamentazione dell’eventuale impegno orario eccedente le 38 settimanali, tenuto conto delle ore di formazione e aggiornamento del professionista.

Per quanto attiene la valorizzazione della carriera attraverso l’obbligo di attribuzione degli incarichi, il sistema già delineato nella tornata contrattuale 2016-2018 è stato oggetto di specifici aggiornamenti finalizzati a garantire un incarico a tutti i dirigenti, rendendo maggiormente esigibile anche il predetto istituto contrattuale stabilendo peraltro procedure semplificate e tempistiche certe, in particolare per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità.

Miglioramenti significativi sono poi contenuti nella riscrittura del periodo di prova, nel meccanismo delle sostituzioni nel caso di assenza, impedimento, malattia o cessazione del titolare dell’incarico. Sono state poi ampliate alcune tutele, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, le misure in favore delle donne vittime di violenza, le diverse tipologie di assenze, sia giornaliere che orarie.

Altre novità di spicco riguardano l’inclusione della disciplina del lavoro agile e da remoto, e l’assunzione di dirigenti specializzandi a tempo determinato ai sensi della Legge 30.12.2018, n. 145 definendo gli istituti contrattuali a loro applicabili e dettagliate norme contrattuali.

Sotto il profilo economico, il contratto riconosce incrementi a regime del 4.5%, corrispondenti ad un beneficio medio complessivo di poco più di 288 euro/mese, distribuito in maggior parte sulla componente fondamentale del trattamento economico; ad esse vanno sommate risorse individuate da specifiche disposizioni di legge quali ad esempio le risorse per l’esclusività e quelle relative all’art. 1, commi 435 e 435-bis della Legge 205/2017.

Sono state inoltre introdotte, per la prima volta:
- una nuova indennità di specificità sanitaria: per i profili diversi da quello medico e veterinario, finalizzata al progressivo allineamento alla indennità già in godimento per medici e veterinari;
- la nuova indennità di pronto soccorso: per tutti i dirigenti che operano presso i servizi di pronto soccorso al fine di riconoscere il maggior disagio provato dal personale operante in tali servizi.

Sono stati incrementati i valori dell’indennità di specificità medico veterinaria, la parte fissa della retribuzione di posizione, l’indennità di direzione di struttura complessa, la clausola di garanzia e l’indennità UPG.

Per quanto riguarda i fondi aziendali il contratto mantiene la struttura del sistema esistente che prevede tre fondi confermandone le modalità di costituzione e di utilizzo degli stessi, migliorando tuttavia il debito informativo richiesto alle aziende. In tema di risorse extracontrattuali il CCNL ha provveduto a gestire le risorse previste da specifiche disposizioni di legge nell’ambito del complessivo sistema dei fondi aziendali.

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Funzioni Locali

In un Ente senza personale dirigenziale, ove gli incaricati di EQ valutano del personale assegnatogli appartenente alla stessa area (Funzionari EQ), è possibile stabilire, in sede di contrattazione integrativa, che ai fini delle procedure selettive di progressione economica di cui all’art. 14, del CCNL 16.11.2022, vengano fatte due distinte graduatorie: una per i Funzionari e l’altra per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Funzioni Locali

In caso di progressione tra le aree, oltre le ferie maturate e non godute è possibile dare continuità ai permessi e alla banca delle ore?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Funzioni Locali

Nel caso in cui un dipendente, transitato in mobilità da altro ente del comparto, venga convocato per rendere una testimonianza giudiziale per fatti estranei all’attività di servizio dell’attuale ente di appartenenza, può rendere tale testimonianza in orario di lavoro?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Sanità

Qual è la corretta applicazione dell’art. 47, comma 7 del nuovo CCNL 2019-2021 comparto sanità, ai fini della determinazione della quota oraria per il calcolo dei compensi per il lavoro straordinario?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Sanità

È corretto considerare l’incremento previsto dall’art. 102, comma 5, alla luce della finalità di remunerazione del sistema degli incarichi, un incremento delle risorse fisso e consolidato?
È corretto invece ritenere l’incremento previsto dall’art. 103, comma 7, un incremento delle risorse variabili, che in quanto tale può essere disposto o meno con importi variabili a seconda delle valutazioni che gli Enti possono operare sulle singole annualità?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Sanità

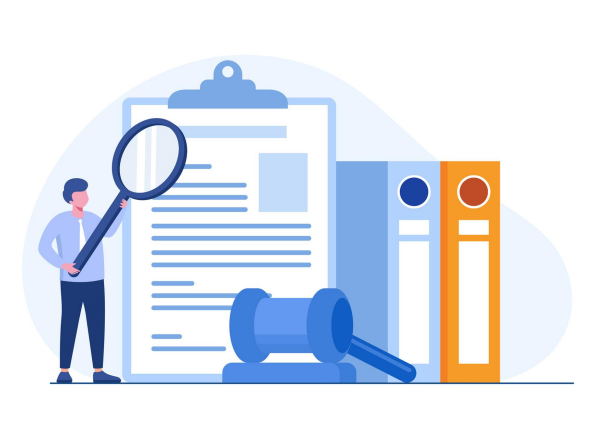
Qual è la corretta applicazione dell’art. 19, comma 4 lett. a) del CCNL comparto sanità 2019-2021, in tema di progressioni economiche all’interno delle aree al fine di indentificare i potenziali beneficiari delle stesse?

Vai al documento

Orientamenti applicativi
Comparto Sanità

In applicazione dell’art. 20 e seguenti del CCNL 2019-2021 comparto sanità quali sono i requisiti per l’accesso all’area di elevata qualificazione?

Vai al documento



Sezione giuridica

Parlamento
Decreto legislativo 13/12/2023 n. 222 (Gazzetta Ufficiale 12/1/2024 n. 9)
Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
Le disposizioni contenute nel presente decreto “costituiscono attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, per garantire l’accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l’uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia, in conformità all’articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano e alle relative norme di attuazione, nonché all’articolo 9 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dalla legge 3 marzo 2009, n. 18.”. Il presente decreto si applica alle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché ai concessionari dei pubblici servizi limitatamente agli articoli 7 e 8.

Vai al documento

Corte di Giustizia Europea
Sentenza C 218/2022
Impiego pubblico – Direttiva UE 2003/88/CE art. 7, Diritto ad un’indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute prima della fine del rapporto di lavoro – art. 5, comma 8, DL 95/2012
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
La Corte di Giustizia Europea si esprime in merito a due questioni pregiudiziali sollevate dal Tribunale di Lecce, in merito al divieto di monetizzazione delle ferie non godute di cui all’art. 5, comma 8, del DL 95/2012 “Riduzione di spese delle Pubbliche Amministrazioni”. In primis statuisce che la normativa europea non osta a una normativa nazionale che prevede il divieto di monetizzazione delle ferie annuali retribuite e non godute alla fine del rapporto di lavoro quando:
- il divieto di richiedere la monetizzazione delle ferie non riguarda il diritto alle ferie annuali maturate nell’anno di cessazione del rapporto di lavoro;
- il lavoratore ha avuto la possibilità di fruire delle ferie annuali retribuite nei precedenti anni di riferimento;
- il datore di lavoro ha incoraggiato il lavoratore a fruire delle ferie;
- il datore di lavoro ha informato il lavoratore circa il fatto che le ferie annuali retribuite e non godute non possono essere cumulate per essere sostituite dalla richiesta di monetizzazione delle stesse al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alla seconda questione pregiudiziale sollevata, invece, la Corte di Giustizia Europea ha stabilito che spetta al datore di lavoro l’onere di provare:
- di aver posto il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie;
- di avere informato il lavoratore circa l’impossibilità della monetizzazione delle ferie al momento della cessazione del rapporto di lavoro e che il lavoratore, nonostante ciò, abbia deciso comunque di non fruire delle stesse, diversamente, qualora il datore di lavoro non dimostri quanto sopra, il lavoratore deve essere risarcito. In conclusione, è fondamentale per la Corte Europea, per il datore di lavoro ricordare ai propri dipendenti l’importanza del godimento delle ferie annuali retribuite ed incentivare una razionale pianificazione delle stesse, considerato che queste rappresentano un diritto di fondamentale importanza, la cui finalità è quella di consentire al lavoratore il recupero delle proprie energie psico-fisiche.

Vai al documento

Corte Costituzionale
Sentenza n. 4/2024
Impiego pubblico – Incostituzionalità art. 51, comma 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)” - Retribuzione di anzianità
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
La Corte costituzionale ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 51, comma 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, intervenuto, in via retroattiva, per escludere l’operatività di maggiorazioni alla retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti pubblici in relazione al triennio 1991-1993, a fronte di un orientamento giurisprudenziale che stava invece riconoscendo a tali dipendenti il diritto ad ottenere il menzionato beneficio economico dalle amministrazioni di appartenenza. La sentenza ha innanzitutto chiarito che il controllo di costituzionalità delle leggi retroattive diviene “ancor più stringente” qualora l’intervento legislativo “incida su giudizi ancora in corso, specialmente nel caso in cui sia coinvolta nel processo un’amministrazione pubblica”, essendo precluso al legislatore “di risolvere, con legge, specifiche controversie e di determinare, per questa via, uno sbilanciamento tra le posizioni delle parti coinvolte nel giudizio”. Al fine di verificare se l’intervento legislativo retroattivo sia effettivamente preordinato a condizionare l’esito di giudizi pendenti, la Corte costituzionale è chiamata a svolgere – in piena sintonia con la giurisprudenza della Corte EDU – uno scrutinio che assicuri una “particolare estensione e intensità del controllo sul corretto uso del potere legislativo”, tenendo conto delle concrete tempistiche e modalità dell’intervento del legislatore. Inoltre, nelle motivazioni si è chiarito che “solo imperative ragioni di interesse generale possono consentire un’interferenza del legislatore su giudizi in corso” e che “i principi dello stato di diritto e del giusto processo impongono che tali ragioni siano trattate con il massimo grado di circospezione possibile”. Nel caso in esame non sussistevano imperative ragioni di interesse generale a giustificazione della legge. Di qui la sua illegittimità costituzionale per violazione – tra l’altro – dei principi della certezza del diritto e dell’equo processo, di cui agli artt. 3, 111, primo e secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione, quest’ultimo in relazione all’art. 6 CEDU. La sentenza ribadisce e rafforza la costruzione di una “solida sinergia fra principi costituzionali interni e principi contenuti nella CEDU” e fra la Corte costituzionale e la Corte di Strasburgo, nell’ottica di un rapporto di “integrazione reciproca”.

Vai al documento

Corte di Cassazione
Sezione Lavoro
Ordinanza 36214/2023
Impiego pubblico – Funzioni Locali – Comuni – funzionari categoria D3 - grado di autonomia e responsabilità. Gerarchicamente subordinati solo a dirigenti. Legge 312/1980; DPR 347/1983, Sistema di classificazione del personale CCNL EELL 31 marzo 1999
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
La Corte a seguito di breve excursus normativo e contrattuale in merito al sistema di classificazione professionale nell’ambito del comparto Funzioni Locali, si sofferma sulla differenziazione fra personale D1 e personale D3 all'interno della più ampia categoria D. Il CCNL 31 marzo 1999 comparto Regioni-Enti locali (anche alla luce del D.Lgs. n. 165 del 2001) configura, nell'ambito della categoria D, posizioni differenziate non solo sotto il profilo economico, ma anche professionale in relazione alla diversa professionalità di provenienza (ex 7" e 8" qualifica funzionale), atteso che l'art. 4 di detto contratto - come ribadito dal CCNL 5 ottobre 2001, art. 9 - prevede, per il passaggio all'interno della stessa categoria D ad uno dei profili professionali superiori - rectius alla posizione economica superiore - la stessa procedura selettiva per il passaggio da una categoria all'altra. La distinzione della qualifica di provenienza è, quindi, rilevante ai fini del successivo inquadramento nell'invocata categoria D (Cass. Sez. L, n. 20070 del 7 ottobre 2015; Cass. Sez. L, n. 6295 del 18 marzo 2011). La citata previsione non è stata modificata dalla successiva contrattazione collettiva la quale è stata esplicitamente confermata dal CCNL 5 ottobre 2001, art. 9, il quale espressamente dispone che "in materia di progressione verticale del personale nel sistema di classificazione, è integralmente ed esclusivamente confermata la disciplina del CCNL 31 marzo 1999, art. 4, relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto Regioni - Autonomie Locali, anche nella vigenza de D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 91, comma 3". Ne deriva, come corollario, che un funzionario D3 non potrebbe essere subordinato ad un funzionario D1. Al riguardo l’art. 3 della L. n. 312 del 1980 prescrive che "Ogni qualifica funzionale comprende più profili professionali: questi si fondano sulla tipologia della prestazione lavorativa, considerata per il suo contenuto, in relazione ai requisiti culturali, al grado di responsabilità, alla sfera di autonomia che comporta, al grado di mobilità ed ai requisiti di accesso alla qualifica". Questa disposizione chiarisce come ad ogni qualifica funzionale corrisponda, in astratto, uno specifico e, quindi, più elevato - di qualifica in qualifica - livello di competenza al quale sono associati gradi di autonomia e responsabilità sempre più alti che, nell'ambito della carriera non dirigenziale, non possono che essere massimi quando vengono in rilievo i funzionari dell'ultimo grado, ossia quelli di ottava qualifica. La Corte, pertanto, ai sensi dell'art. 363 c.p.c., comma 3, afferma il seguente principio di diritto: "Il dipendente di un ente locale appartenente in origine all'ex ottava qualifica funzionale, il quale sia stato inquadrato, ai sensi del CCNL revisione sistema classificazione professionale, Comparto Regioni ed autonomie locali, del 31 marzo 1999, nella categoria D, posizione D.3, non può essere sottoposto, in occasione dell'assegnazione delle mansioni, ad altri funzionari, neppure della medesima categoria, ma solo a dei dirigenti".

Vai al documento

Corte di Cassazione
Sezione Lavoro
Ordinanza 35343/2023
Impiego pubblico – Funzioni Locali – Comuni – Trasferimento - D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 30, comma 2, e dell'art. 2103 c.c.
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
Secondo la Suprema Corte, affinché si configuri un trasferimento in senso tecnico, è necessario che si realizzi un apprezzabile spostamento geografico del luogo di esecuzione della prestazione. Ne deriva che qualora non venga in considerazione detto mutamento geografico non si configura la fattispecie tutelata dalla norma codicistica di cui all'articolo 2103 cod. civ. – applicabile in punto di trasferimento al pubblico impiego privatizzato, in mancanza di una diversa disciplina nel D.Lgs. n. 165 del 2001 – e, conseguentemente, il datore di lavoro non ha l'onere di comprovare la sussistenza di ragioni organizzative per destinare il dipendente ad altro ufficio. Ciononostante, ove pure difetti il presupposto del rilevante spostamento geografico del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, l'amministrazione deve indicare preventivamente quei criteri generali e astratti che possano permettere di comprendere perché la scelta sia caduta in concreto su un dipendente anziché su un altro, rendendo così leggibili esteriormente le opzioni organizzative sottese all'atto di gestione del rapporto di impiego riguardante il singolo dipendente.

Vai al documento

Consiglio di Stato
Sezione VII
Sentenza 122/2024/
Impiego pubblico – Macroorganizzazione e scorrimento graduatorie
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
Il Consiglio di Stato, in analoghe ipotesi di impugnazione già in tempi risalenti, ha chiarito che quando sono contestati i criteri di auto-organizzazione, in base ai quali l'Amministrazione ha individuato i requisiti per l'iscrizione ad una determinata graduatoria appare evidente la riconducibilità della controversia a questioni del tutto diverse dal mero scorrimento di una graduatoria, essendo contestati i criteri di iscrizione alla graduatoria medesima la cui individuazione implica esercizio di discrezionalità tecnica, con contrapposte situazioni di interesse legittimo dei diretti interessati" (Cons. Stato, Sez. VI, 2 aprile 2012, n. 1953, in tal senso anche 12 marzo 2012, n. 1406). Nel caso di specie, difatti, ciò che si censura sono gli atti di macroorganizzazione, che, secondo la parte appellante, avrebbero previsto illegittime disposizioni dirette ad impedire l'inserimento in graduatoria dei laureati in ingegneria, ammessi ad insegnare nella classe di concorso A026 (matematica alle scuole superiori), nonché nella classe di concorso A020 (fisica alle scuole superiori), ma non anche nella classe di concorso A027 (matematica e fisica alle scuole superiori). Il collegio osserva i provvedimenti di esclusione sono motivati in relazione al contenuto degli atti di macroorganizzazione. Ne consegue che il Tar ha errato nel parcellizzare la controversia in due segmenti uno con riferimento ai provvedimenti di esclusione e l'altro con riferimento agli atti di macroorganizzazione. Infatti la vicenda è unitaria e, in relazione a tale unitarietà, è interamente devoluta alla giurisdizione del giudice amministrativo.

Vai al documento

T.A.R. Lazio Roma
Sez. stralcio
Sentenza n. 19813 del 28/12/2023/*
Impiego pubblico – Whistleblowing
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
Il TAR si pronuncia in merito alla richiesta di annullamento della deliberazione del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione con la quale è stato archiviato il procedimento sanzionatorio ai sensi dell'articolo 54-bis, comma 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001 attivato a fronte della segnalazione della ricorrente, nonché di ogni atto ad essa preliminare, connesso o conseguente ed in particolare, del "Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro", nel testo coordinato approvato dal Consiglio dell'Autorità con propria deliberazione. Va precisato che la vicenda in esame trae origine dalla segnalazione trasmessa tramite l'apposita piattaforma per i whistleblowers dalla ricorrente, la quale comunicava all'Autorità di aver subìto misure ritorsive e discriminatorie a seguito di sue segnalazioni di irregolarità presentate ai vertici dell’Amministrazione di appartenenza. Nel provvedimento ANAC ha ritenuto che "i fatti ritenuti dalla Segnalante ritorsivi (...) erano estranei alla segnalazione" e ha deliberato "di archiviare il procedimento sanzionatori”. L'Autorità, invero, svolge attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, in linea con quanto previsto dalla L. n. 190 del 2012, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. Con specifico riguardo al procedimento sanzionatorio di cui all'art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) del D.Lgs. n. 165 del 2001, il compito di ANAC è quello di accertare, senza assorbire gli altri profili di responsabilità, che la misura discriminatoria sia stata adottata a causa e in ragione della precedente segnalazione di illeciti trasmessa dal dipendente pubblico ad almeno uno dei soggetti indicati nell'art. 54-bis, comma 1, primo periodo. Per converso, qualora il dipendente pubblico che segnala presunte condotte illecite venga sanzionato per ragioni diverse e ulteriori rispetto alla segnalazione, i presupposti per l'esercizio dei poteri sanzionatori di cui al ripetuto art. 54-bis non vengono ad esistenza. Sul piano procedimentale, si aggiunga che in materia di whistleblowing l'onere della prova circa la natura non o discriminatoria dei provvedimenti adottati è invertito, in quanto è posto a carico dell'Amministrazione e non del segnalante.

Vai al documento

ANAC
Atto del Presidente del 19 dicembre 2023 - fasc.5796.2023
Impiego Pubblico - Conflitto di interessi composizione commissione di concorso
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale
L’Anac spiega che in linea generale nel nostro ordinamento non esiste una definizione di conflitto di interessi univoca e generale, né tantomeno una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie. Secondo l’interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l’interesse pubblico alla cui cura è preposto. L’interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l’interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell’azione amministrativa. Il Dpr 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” richiama quale ipotesi tipizzate di conflitto che impongono l’astensione, anche le attività o le decisioni che possono coinvolgere, oltre agli interessi propri e di familiari o conviventi, gli interessi di persone con le quali vi siano rapporti di frequentazione abituale. Occorre precisare che detto concetto di ‘amicizia’ non coincide con la mera ‘colleganza’ d’ufficio, ma deve tradursi in una durevole intensa frequentazione abituale in contesti anche extra lavorativi. Vanno, inoltre, considerate tutte quelle ipotesi residuali in cui ricorrano ‘gravi ragioni di convenienza’ per cui è opportuno che il funzionario pubblico si astenga dall’esercizio della funzione amministrativa, al fine di evitare potenziali conseguenze quali il danno all’immagine di imparzialità dell’amministrazione nell’esercizio delle proprie funzioni. L’Autorità nazionale anticorruzione rileva come i principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice, trovino applicazione anche nello svolgimento delle procedure concorsuali, in quanto strettamente connessi al trasparente e corretto esercizio delle funzioni pubbliche.

Vai al documento

Sezione economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio
Una panoramica delle strategie di finanza pubblica nei Documenti programmatici di bilancio 2024 dei paesi dell’area dell’euro – Focus n. 1/2024
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
L’Ufficio parlamentare di bilancio ha pubblicato un nuovo Focus che analizza i quadri macroeconomici e di finanza pubblica presentati dai 20 paesi dell’area dell’euro nei Documenti programmatici di bilancio (DPB) 2024, con un approfondimento specifico sui principali paesi dell’area: Italia, Francia, Germania e Spagna. Per questi paesi si esamina, tra l’altro, anche lo scostamento delle previsioni contenute nei DPB rispetto a quelle sottostanti i Programmi di stabilità (PS) del 2023 e rispetto alle previsioni di autunno 2023 della Commissione europea. Una sezione è dedicata inoltre alla descrizione dell’orientamento di bilancio prevalente nei vari paesi nel 2023-24 e, sulla base delle previsioni della Commissione europea, all’illustrazione del rispetto delle regole di bilancio e della conformità con le raccomandazioni del Consiglio per il 2024. Completano il Focus tabelle e elaborazioni grafiche.

Vai al documento

Corte dei conti
Enti locali: linee guida e questionario sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
La Sezione delle Autonomie della Corte dei conti ha approvato le “Linee guida” e l’annesso “Questionario”, per le relazioni annuali del sindaco dei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, del sindaco delle città metropolitane e del presidente delle province sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni negli anni 2022-2023.

Vai al documento

BCE
Bollettino economico n. 8/2023
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
Nell'ultima riunione del 2023 il Consiglio direttivo ha deciso di mantenere invariati i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. L'inflazione, pur essendo diminuita negli ultimi mesi, tornerà probabilmente a registrare un temporaneo incremento nel breve periodo (i dati contenuti in questo numero del Bollettino economico sono aggiornati al 13 dicembre 2023). Secondo le proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro formulate a dicembre 2023 dagli esperti dell'Eurosistema, l'inflazione si ridurrebbe gradualmente nel corso del 2024, per poi avvicinarsi nel 2025 all'obiettivo del 2 per cento perseguito dal Consiglio direttivo. Nell'insieme gli esperti dell'Eurosistema si attendono che l'inflazione complessiva si collochi, in media, al 5,4 per cento nel 2023, al 2,7 nel 2024, al 2,1 nel 2025 e all'1,9 nel 2026. Rispetto all'esercizio condotto a settembre scorso dagli esperti della BCE, pertanto, le proiezioni per l'area dell'euro sono state riviste al ribasso per il 2023 e soprattutto per il 2024. Il Consiglio direttivo continuerà a seguire un approccio guidato dai dati nel determinare livello e durata adeguati dell'orientamento restrittivo. In particolare, le decisioni sui tassi di interesse saranno basate sulla valutazione delle prospettive di inflazione alla luce dei dati economici e finanziari più recenti, della dinamica dell'inflazione di fondo e dell'intensità della trasmissione della politica monetaria.

Vai al documento

ISTAT
Occupazione, retribuzioni e costo del lavoro dipendenti privati – anno 2021
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
Nel 2021, nel settore privato extra-agricolo sono attive 19,5 milioni di posizioni lavorative dipendenti (+6,9% rispetto al 2020), per un totale di 15,4 milioni di lavoratori (+3,5%). Tra i lavoratori, il 17,8% ha occupato più di una posizione nel corso dell’anno. L’input di lavoro per posizione lavorativa, in mediana, cresce rispetto al 2020 del 6,6% in ore lavorate e dell’1,5% in ore retribuite (diminuisce sul 2019 del -2,1% e -2,6% rispettivamente). Il valore mediano della retribuzione lorda annua per posizione lavorativa raggiunge 12.139 euro (+3,6% rispetto al 2020 e +0,2% sul 2019). 1,3 milioni di posizioni lavorative, il 6,6% del totale (quota in calo di 0,3 punti percentuali rispetto al 2020, invariata rispetto al 2019), percepiscono una retribuzione lorda oraria inferiore a 7,79 euro, inferiore cioè ai due terzi della mediana (low pay jobs).

Vai al documento

ISTAT
Prezzi al consumo – dicembre 2023
Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità
Nel mese di dicembre 2023, si stima che l’indice nazionale dei prezzi al consumo per l’intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, aumenti dello 0,2% su base mensile e dello 0,6% su base annua (da +0,7% del mese precedente). In media, nel 2023 i prezzi al consumo registrano una crescita del 5,7% (+8,1% nel 2022). Al netto degli energetici e degli alimentari freschi (l’“inflazione di fondo”), i prezzi al consumo crescono del 5,1% (+3,8% nell’anno precedente) e al netto dei soli energetici del 5,3% (+4,1% nel 2022). Il rallentamento su base tendenziale dell’inflazione è dovuto per lo più ai prezzi dei Beni energetici regolamentati (che accentuano la loro flessione da -34,9% a -41,6%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +4,6% a +3,6%) e degli Alimentari lavorati (da +5,8% a +4,9%); un sostegno alla dinamica dell’inflazione invece deriva dall’attenuarsi del calo dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -22,5% a -21,1%) e dall’accelerazione di quelli degli Alimentari non lavorati (da +5,6% a +7,0%). L’indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,2% su base mensile e dello 0,5% su base annua (da +0,6% di novembre). La sua variazione media annua del 2023 è pari a +5,9% (+8,7% nel 2022). Nel 2023 l’impatto dell’inflazione, misurata dall’IPCA, è più ampio sulle famiglie con minore capacità di spesa (+6,5%; +5,7% per quelle con maggiore capacità di spesa).

Vai al documento

Osservatorio internazionale

ILO
World Employment and Social Outlook: Trends 2024
Segnalazione da Direzione Contrattazione 1
I mercati del lavoro hanno mostrato una sorprendente resilienza nonostante il deterioramento delle condizioni economiche, ma la ripresa dalla pandemia rimane disomogenea, poiché le nuove vulnerabilità e le molteplici crisi stanno erodendo le prospettive di una maggiore giustizia sociale. Il rapporto dell’ILO intitolato “World Employment and Social Outlook: Trends 2024” rivela che sia il tasso di disoccupazione che il tasso di divario occupazionale sono scese al di sotto dei livelli pre-pandemia. Il tasso di disoccupazione globale nel 2023 si è attestato al 5,1%, in modesto miglioramento rispetto al 2022, quando si attestava al 5,3%. Nel 2023 sono migliorati anche il divario occupazionale globale e i tassi di partecipazione al mercato del lavoro. Tuttavia, a partire dal 2024 l’ILO prevede un peggioramento della situazione lavorativa internazionale con un incremento del tasso di disoccupazione globale dal 5,1% del 2023 al 5,2%. I redditi disponibili sono diminuiti nella maggior parte dei paesi del G20 e, in generale, l'erosione del tenore di vita derivante dall'inflazione è improbabile che venga compensata rapidamente. In aggiunta, persistono importanti differenze tra i paesi a reddito più alto e quelli a basso reddito. Mentre il tasso di divario occupazionale nel 2023 era dell'8,2% nei paesi ad alto reddito, si attestava al 20,5% nel gruppo a basso reddito. Allo stesso modo, mentre il tasso di disoccupazione del 2023 persisteva al 4,5% nei paesi più ricchi, era del 5,7% nei paesi più poveri. Anche la disuguaglianza di reddito si è ampliata e l'erosione del reddito disponibile non potrà che intaccare negativamente sulla domanda aggregata e rallentare la ripresa economica. Infine, il rapporto prevede una stabilità dei tassi di lavoro informale, rappresentando circa il 58% della forza lavoro globale nel 2024.

Vai al documento

A cura della **Direzione Studi, risorse e servizi** dell'Aran
Per segnalare documenti da pubblicare: **ufficiostudi@aranagenzia.it**
Per iscriversi a questa newsletter clicca **QUI**
Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca **QUI**

Email inviata con mailup
Unsubscribe | Disiscriviti