

AranSegnalazioni

Newsletter n. 20 del 29 ottobre 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Pubblicazioni

Publicato il nuovo Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Oggi (28 ottobre) è stato pubblicato il nuovo numero del [Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti](#) aggiornato con i dati disponibili al 16 settembre 2024.

In questo numero viene proposta un'analisi della dinamica fatta registrare nei quattro comparti di contrattazione Aran nel corso di un periodo di sei anni, che abbraccia sia il triennio contrattuale 2016-2018 che il triennio contrattuale 2019-2021.

Gli aumenti effettivi dei salari – rilevati sulla base delle statistiche ufficiali di Istat e Conto annuale RGS – sono posti a raffronto con gli incrementi percentuali riconosciuti dai CCNL.

Si vede, così, che gli incrementi effettivamente verificatisi non collimano del tutto con quelli previsti nei vari CCNL. Di queste asimmetrie il Rapporto fornisce una spiegazione.

Si osserva, ad esempio, che le retribuzioni contrattuali hanno avuto nel triennio 2016-2018 incrementi sistematicamente superiori a quelli disposti dai CCNL: ciò è spiegato dal fatto che i contratti hanno attribuito incrementi degli stipendi tabellari percentualmente superiori alla percentuale di incremento della retribuzione complessiva.

Anche le retribuzioni di fatto mostrano, nello stesso triennio, incrementi più elevati, con consistenti effetti di slittamento salariale: in particolare, per le Funzioni Centrali, la cui crescita è risultata del 6,8% a fronte del 3,48% riconosciuto dai contratti; per le Funzioni Locali e per Istruzione e Ricerca, con una crescita delle retribuzioni di fatto, rispettivamente, al 5,07% ed al 4,78%, a fronte del medesimo 3,48%.

Anche nel triennio successivo, il 2019-2021, i dati mostrano diverse asimmetrie. Per esempio, si osserva,

per due comparti su quattro (Funzioni Centrali e Sanità), una crescita delle retribuzioni contrattuali superiore agli incrementi disposti dal CCNL (+7,05% a fronte del 4,19%, per le Funzioni Centrali; 6,33% a fronte del 4,38%, per la Sanità). Ciò si deve alle risorse stanziare ex lege per riconoscere alcuni incrementi retributivi su voci indennitarie fisse. Guardando alle retribuzioni di fatto, anche nel triennio 2019-2021 sono rilevabili fenomeni di slittamento salariale per le Funzioni Centrali (+9,41% retribuzioni di fatto a fronte del 4,19% riconosciuto dal CCNL); essi sono invece contenuti o nulli per gli altri settori.

In conclusione: a fronte di un incremento atteso nei due bienni delle retribuzioni di fatto, dovuto alle sole risorse previste per i rinnovi contrattuali, stimabile in 191 euro/mese per 13 mensilità nel comparto Funzioni centrali, l'incremento effettivamente registrato ex post è stato di 406 euro; per le Funzioni locali, a fronte di un incremento da CCNL di 176 euro, si è registrato un incremento effettivo di 205; per Sanità, incremento CCNL 186 euro, incremento effettivo 210 euro; per Istruzione e ricerca, incremento CCNL 175 euro, incremento effettivo 180.

Nella seconda sezione del Rapporto, viene invece fornito il consueto aggiornamento sull'andamento delle retribuzioni contrattuali della PA, basate sul comunicato Istat del 26 luglio 2024, poste a raffronto con quelle del settore privato. In generale, si osserva che nella pubblica amministrazione, a causa della mancata sottoscrizione dei rinnovi del triennio 2022-2024, la crescita retributiva non tiene il passo con il resto dell'economia ed è dovuta solo dall'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale, avvenuta, tuttavia, con valori molto più elevati rispetto al passato.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscrizione definitiva dell'accordo di interpretazione autentica dell'articolo 33, comma 1, lett.a, n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005- parte economica biennio 2002-2003

In data 16 ottobre 2024 è stato definitivamente sottoscritto [l'accordo di interpretazione autentica dell'articolo 33, comma 1, lett. a\), n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005- parte economica biennio 2002-2003](#).

Si tratta, in particolare di una interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs.n.165/2001 richiesta dal giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Messina - Sez. Lavoro nei seguenti termini: "...la questione controversa attiene all'interpretazione dell'art. 33 del CCNL area III del 3.11.2005, occorrendo chiarire se la retribuzione di posizione minima unificata, prevista dalla lettera A e rientrante nel trattamento fondamentale {da tenere distinta dalla retribuzione variabile aziendale prevista dalla lettera B rientrante nel trattamento accessorio), possa essere riconosciuta ed erogata anche al dirigente che non sia titolare di alcun incarico;...";

Le parti, in merito alla suddetta questione hanno concordato, attenendosi alle scelte effettuate, a suo tempo, in sede negoziale, che "L'articolo 33, comma 1, lett. a), n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 - parte economica biennio 2002-2003, con riferimento ai dirigenti, sanitari non medici, ex decimi non qualificati, corrispondenti ai dirigenti incarico art. 27, lett. c) CCNL 8 giugno 2000, e altresì con riferimento ai dirigenti, sanitari non medici, ex decimi qualificati, corrispondenti agli ex moduli funzionali DPR 384/1990, va interpretato nel senso che la retribuzione di posizione minima unificata che rientra nel trattamento fondamentale è riconosciuta ed erogata anche ai suddetti dirigenti che non siano titolari di alcun incarico, ferma restando la copertura dei relativi oneri a carico del pertinente fondo."

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali

L'istituto contrattuale del cd. "galleggiamento", ex art. 41, comma 5, CCNL 16.05.2001 è ancora applicabile?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali

Con l'abrogazione dell'art. 107, comma 3, del CCNL 17.12.2020, è sempre prevista la decurtazione della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate nel caso di galleggiamento?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali

L'art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024 prevede la possibilità di incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse variabili di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 di una misura non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018 relativo ai dirigenti. Tale incremento, che decorre dall'anno 2022, può essere inserito nella costituzione del fondo della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2024 anche se comprende le annualità pregresse 2022 e 2023?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Diritti e Prerogative sindacali

Quali sono i soggetti titolari del diritto d'indire l'assemblea sindacale? I dirigenti sindacali di una O.S. non firmataria del CCNL possono indire l'assemblea sindacale?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

Nel caso in cui il lavoratore abbia fruito di un permesso orario retribuito per motivi familiari di cui all'art. 128

del CCNL Istruzione e ricerca 18.01.2024, è possibile riconoscergli le ore di lavoro prestate oltre il normale lavoro giornaliero come lavoro straordinario?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Nei confronti del dipendente che presta l'attività lavorativa in lavoro da remoto (ad es. coworking) l'Amministrazione può stabilire dei rientri obbligatori in sede?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 25237/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Stabilizzazione personale in servizio a tempo determinato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel pubblico impiego le norme sulla stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato costituiscono una deroga al principio dell'accesso mediante concorso, di cui all'art. 97 Cost.; dette norme non possono essere applicate in via analogica a casi non espressamente contemplati e vanno anzi interpretate in senso strettamente coerente con la ratio che legittima la deroga al principio costituzionale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Ordinanza 12837/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarichi dirigenziali o di alta specializzazione al di fuori della dotazione organica - Natura subordinata - Deroga alla durata massima di trentasei mesi - Contrasto con il diritto dell'Unione - Esclusione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nell'ordinamento degli enti locali, gli incarichi dirigenziali o di alta specializzazione, al di fuori della dotazione organica, conferiti, in caso di esigenze temporanee ed eccezionali, ai sensi dell'art. 110, comma 2, d.lgs. n. 267 del 2000, sono di tipo subordinato, perché comportano l'inserimento dei soggetti incaricati, adibiti a compiti istituzionali, nell'organizzazione dell'ente, con applicazione della relativa contrattazione collettiva; trattasi di rapporti peculiari, per i quali è consentita, per espressa previsione del legislatore, deroga alla durata massima di trentasei mesi dei contratti a termine, che non si pone in contrasto con il diritto unionale, stante la temporaneità delle esigenze sottese al ricorso all'istituto e la previsione, comunque, di un limite temporale, benché correlato alla durata del mandato elettorale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Ordinanza 25517/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Dirigenti - Risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In caso di soppressione dell'ente presso il quale un dirigente pubblico ricopriva un incarico, la risoluzione del rapporto di lavoro si configura come impossibilità sopravvenuta della prestazione ex art. 1463 c.c., e non come licenziamento, rendendo legittima la cessazione dell'incarico senza necessità di conferire un incarico alternativo. In caso di soppressione dell'ente presso il quale un dirigente pubblico ricopriva un incarico, la risoluzione del rapporto di lavoro si configura come impossibilità sopravvenuta della prestazione ex art. 1463 c.c., e non come licenziamento, rendendo legittima la cessazione dell'incarico senza necessità di conferire un incarico alternativo.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 25518/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Posizione organizzativa – Perdita di chance

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte afferma il seguente principio di diritto: "l'attribuzione, nell'ambito di un complessivo riassetto organizzativo aziendale, dell'incarico di responsabile di struttura semplice, in luogo dell'incarico precedentemente rivestito di responsabile di struttura complessa, non comporta di per sé un demansionamento né un vulnus alla professionalità del dirigente medico che, nella vigenza dell'art. 9, comma 32, del d.l. n. 78/2010, non può rivendicare il conferimento di un altro incarico di pari valore economico laddove la revoca non sia intervenuta anticipatamente ma sia stata preservata la naturale scadenza dell'incarico in precedenza rivestito".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 25529/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Perdita indennità sostitutiva delle ferie non godute

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ribadisce che la perdita del diritto alle ferie ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro può verificarsi soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie – se necessario formalmente – e di averlo nel contempo avvisato – in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire – del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 24574/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Parità di trattamento in tema di pubblico impiego privatizzato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma che: «in materia di pubblico impiego privatizzato, il principio espresso dall'art. 45 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in sede contrattuale collettiva, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola bastevole, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete; nel caso di accorpamento di unità amministrative precedentemente assoggettate a distinte contrattazioni collettive integrative, le disparità del trattamento economico accessorio risultanti dai diversi contratti integrativi non sono illegittime e non cessano di avere efficacia, in attesa che la pubblica amministrazione adempia all'obbligo di provvedere ad una nuova graduazione degli incarichi e a una nuova quantificazione delle indennità; in caso di colpevole ritardo della pubblica amministrazione, i lavoratori penalizzati possono al più vantare pretese a titolo di risarcimento del danno da inadempimento, non a titolo di retribuzione».

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione IV

Sentenza 7960/2024

Impiego Pubblico – Riparto giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio ribadisce che in merito al riconoscimento del diritto all'assunzione, il giudice della nomofilachia ha da tempo chiarito che la giurisdizione del giudice amministrativo riguarda le sole procedure concorsuali in senso stretto, dalla pubblicazione del bando alla valutazione dei candidati, sino all'approvazione della graduatoria finale che individui i vincitori, mentre le controversie relative agli atti successivi rientrano nella giurisdizione del g.o. (sempre che la parte non contesti la legittimità dell'atto di approvazione della graduatoria), venendo in questione atti che non possono che restare compresi tra la determinazioni assunte con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato (del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 5, comma 2), di fronte ai quali sono configurabili solo diritti soggettivi (ex multis, Cass. civ, SS.UU, 12.8.2021, n. 22746).

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione Giurisdizionale per la Sardegna

Sentenza n. 145/2024

Impiego pubblico – Risarcimento per danno all'immagine alla PA - Quantificazione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La giurisprudenza contabile ha affermato che, in presenza di accertata dolosa o colposa inadempienza nella dovuta prestazione lavorativa (con riferimento ad assenze non giustificate), il danno da risarcire da parte del dipendente alla PA presso la quale presta servizio è quanto meno pari alla spesa sostenuta dall'Amministrazione Pubblica datrice di lavoro per la retribuzione complessivamente erogata a favore dei dipendenti pubblici, fatti salvi comunque gli ulteriori danni che possono essere stati causati nella gestione dei servizi ai quali i predetti dipendenti pubblici erano addetti o preposti (sentenza stessa Sezione n. 22 del 1° marzo 2017). Alla luce del quadro ordinamentale complessivo, l'allontanamento del dipendente dal luogo di lavoro appare giustificato solo dalla presenza di predeterminate esigenze, subordinate ad autorizzazione specifica, ovvero regolamentate dalla contrattazione collettiva, e deve essere, comunque, oggettivamente rilevato e rilevabile (attraverso i sistemi automatizzati, laddove, come nel caso di specie, installati), sia nelle ipotesi in cui il tempo trascorso fuori dall'ufficio debba essere recuperato, sia nei casi contrari, essendo, come più volte specificato, la presenza nel luogo di lavoro il parametro al quale ancorare la retribuzione. Inoltre, sullo specifico aspetto, il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 69, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della delega di cui all'art. 7, della legge 4 marzo 2009, n. 15) ha previsto sanzioni disciplinari (art. 55 quater) e penali (art. 55 quinquies) nelle ipotesi in cui il dipendente attesti falsamente la propria presenza in servizio, stabilendo che il medesimo dipendente è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione, nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione (cfr. art. 55 quinquies).

[Vai al documento](#)

Impiego pubblico – Funzioni Locali – Incentivo tecnico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Sindaco di un Comune della Lombardia rivolge alla Corte una richiesta di parere avente ad oggetto il regime giuridico regolante la corresponsione degli incentivi tecnici al personale dipendente. In particolare, richiamate la pronuncia della Corte di giustizia europea del 12.7.2001, C-399/98 e le norme interne in materia, l'Ente rivolge il seguente quesito: "se per il collaudo di opere di urbanizzazione realizzate a scomputo sia riconoscibile al personale interno incaricato del collaudo l'incentivo di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e se lo stesso sia imputabile al privato in quanto computato all'interno del quadro economico delle opere concorrendo alla determinazione del valore da portare a scomputo". La Corte dei conti in risposta all'istanza di parere formulata si pronuncia come di seguito esposto: "per l'attività di collaudo delle opere di urbanizzazione realizzate da soggetti privati a scomputo dei relativi oneri non ricorre il presupposto per il riconoscimento degli incentivi ex art. 45 d.lgs. 36/2023".

[Vai al documento](#)

INPS

Messaggio n. 3337 del 9.10.2024

Progetto PNRR n. 138/2024, denominato "Evoluzione delle applicazioni e dei processi per la gestione delle visite mediche di controllo" - Nuovo sistema di comunicazioni mediante l'AppIO

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

AppIO per le comunicazioni riguardanti le certificazioni di malattia e visite mediche di controllo, per i lavoratori sia del pubblico che del privato. Con il messaggio in argomento l'Inps illustra le funzionalità del nuovo servizio. Permette ai lavoratori già registrati su MyInps di ricevere su app IO la conferma della ricezione del certificato di malattia da parte dell'Istituto e la comunicazione di avvenuta visita di controllo. Verrà inviata anche comunicazione relativa all'assenza e alla struttura Inps da contattare. Sarà presente anche su Inps Mobile. Tutte le comunicazioni avranno una giacenza di 60 giorni.

[Vai al documento](#)



Governo

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze Giancarlo Giorgetti, il 15 ottobre 2024 ha approvato il disegno di legge recante il [bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027](#). Inoltre, il Ministro Giorgetti ha illustrato il Documento programmatico di bilancio (DPB) che, conformemente a quanto previsto dalla normativa, sarà trasmesso al Parlamento e alla Commissione europea.

[Vai al documento](#)

UPB

Nota sulla congiuntura – ottobre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

UPB analizza la recente revisione delle serie storiche di contabilità nazionale dell'Istat, che ha modificato il quadro delle dinamiche macroeconomiche italiane dal 1995 al 2023. In base alla nuova contabilità, nel 2021-23 si osserva un aumento significativo del livello di attività economica complessiva, con un tasso annuo medio di crescita di quasi il cinque per cento, risultato in gran parte trainato dalle migliori dinamiche dei servizi e delle costruzioni. Sulla base dei più recenti indicatori disponibili e delle tendenze di breve termine, il quadro del ciclo economico internazionale e nazionale, con specifiche previsioni per il Paese, vengono aggiornate le nuove previsioni di crescita per il terzo trimestre e per il complesso del 2024. In particolare, nel 2024 il PIL aumenterebbe dello 0,8%, due decimi di punto meno di quanto previsto dall'UPB in occasione dell'esercizio di validazione delle previsioni del Piano strutturale di bilancio (PSB).

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

Bollettino economico n. 4/2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Dopo un miglioramento in primavera, emergono segnali di rallentamento dell'economia mondiale, soprattutto a causa della debolezza della manifattura. Negli Stati Uniti l'attività rimane robusta, mentre in Cina la domanda interna continua a risentire della crisi del settore immobiliare. Secondo le stime di settembre dell'OCSE l'incremento del PIL globale si collocherà poco sopra al 3 per cento nel 2024 e nel 2025, in linea con il dato dell'anno scorso. Sarebbe proseguita nei mesi estivi la sostanziale stagnazione del PIL dell'area dell'euro: il ciclo manifatturiero è rimasto debole, mentre si è protratta l'espansione dei servizi. A settembre l'inflazione ha continuato a diminuire, anche nella componente di fondo. Secondo le proiezioni di settembre degli esperti della BCE, l'inflazione al consumo diminuirà progressivamente, dal 2,5% nella media dell'anno in corso al 2,2% nel 2025 e all'1,9% nel 2026. Sulla base delle valutazioni di

Banca d'Italia la crescita nel nostro Paese in estate è stata moderata; una nuova espansione dei servizi si è associata alla persistente debolezza della manifattura. La domanda aggregata ha beneficiato soprattutto dell'andamento dei consumi, sostenuti dalla ripresa del reddito disponibile, a fronte di un contributo negativo delle vendite estere. Emergono alcuni segnali di indebolimento della domanda di lavoro: i posti vacanti si sono ridotti e le ore lavorate sono diminuite nel secondo trimestre. La partecipazione è scesa lievemente in estate, contribuendo alla flessione del tasso di disoccupazione. I recenti rinnovi contrattuali stanno favorendo un graduale recupero dei salari reali. Dopo l'aumento di luglio, l'inflazione è tornata a scendere, riflettendo l'ulteriore calo delle quotazioni dell'energia. Anche la componente di fondo è diminuita, nonostante la dinamica dei prezzi rimanga relativamente elevata nei servizi. Il 27 settembre il Governo ha approvato il Piano strutturale di bilancio di medio termine che prefigura per gli anni 2025-29 un obiettivo di spesa netta in linea con la traiettoria proposta dalla Commissione. Il disavanzo programmatico scenderebbe sotto al 3% del PIL nel 2026. Il rapporto tra il debito pubblico e il prodotto continuerebbe ad aumentare fino al 2026, al 137,8%, per poi diminuire in media di un punto percentuale all'anno fino al termine del percorso di consolidamento. Le proiezioni confermano per il 2024 le valutazioni formulate in precedenza di una crescita del PIL dello 0,6% (0,8 escludendo la correzione per le giornate lavorative) e prefigurano un'accelerazione nel biennio successivo, in cui il prodotto si espanderebbe cumulativamente di oltre il 2%. L'inflazione al consumo si manterrà bassa, pari all'1,1% nel 2024 e all'1,6% sia nel 2025 sia nel 2026.

[Vai al documento](#)

CNEL

Il welfare contrattuale nelle pubbliche amministrazioni

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Obiettivo del rapporto è di comprendere se e come gli agenti della rappresentanza negoziale siano intervenuti per disciplinare questo strumento di promozione del benessere dei dipendenti. Dalla ricostruzione delle disposizioni contrattuali all'analisi dei contratti nazionali di lavoro per verificare se, anche nel lavoro pubblico, il welfare contrattuale sia stato promosso sui "tavoli" nazionali e intercettarne le linee di indirizzo fornite agli attori negoziali operanti nelle sedi integrative. La verifica è affidata alla analisi del materiale contrattuale delle tornate più recenti (2016-2018 e 2019-2021), giusta la previsione dell'Intesa Governo-sindacati del 30 novembre 2016, che ha "aperto le porte" al welfare contrattuale nelle pp.aa.

[Vai al documento](#)

FUTURAnetwork

L'intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione: opportunità e rischi alla luce dell'AI Act

Segnalazione da INAPP

Gli autori del paper 48 INAPP "[Elementi di analisi sull'impiego di sistemi e algoritmi di IA nelle decisioni amministrative](#)" hanno pubblicato [l'articolo](#) che, in vista della definizione di un quadro giuridico nazionale, espone gli elementi di criticità e i fattori di rischio e le relative implicazioni da affrontare con attenzione al fine di garantire un futuro sostenibile ed equo, che permetta la tutela dei diritti dei cittadini e della democrazia.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – settembre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di settembre 2024, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registri una diminuzione dello 0,2% su base mensile e una crescita dello 0,7% su base annua dal +1,1% del mese precedente. La decelerazione del tasso d'inflazione si deve principalmente ai prezzi dei Beni energetici, sia regolamentati (da +14,3% a +10,4%) sia non regolamentati (da -8,6% a -11,0%) e, in misura minore, al rallentamento dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +4,5% a +4,0%) e di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,9% a +2,4%). Tali effetti sono stati solo in parte compensati dall'inversione di tendenza dei prezzi dei Beni alimentari non lavorati (da -0,5% a +0,3%). I prezzi dei Beni alimentari, per la cura della casa e della persona tornano ad accelerare su base tendenziale (da +0,6% a +1,0%), mentre quelli dei prodotti ad alta frequenza d'acquisto rallentano (da +1,1% a +0,5%). La diminuzione congiunturale dell'indice generale si deve principalmente ai prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (-2,2%), dei Beni energetici regolamentati e non regolamentati (-1,1% entrambi) e dei Beni alimentari lavorati (-0,5%). Tali effetti sono stati solo in parte compensati dall'incremento dei prezzi dei Beni alimentari non lavorati (+1,4%) e dei Beni durevoli (+0,4%) e semidurevoli (+0,3%). L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a +1,0% per l'indice generale e a +2,1% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dell'1,2% su base mensile, per effetto della fine dei saldi estivi di cui il NIC non tiene conto, e dello 0,7% su base annua (da +1,2% di agosto); +0,8% la stima preliminare. Nel terzo trimestre 2024 l'inflazione, misurata dall'IPCA, aumenta lievemente sia per le famiglie con minore capacità di spesa che per quelle con livelli di spesa più elevati, attestandosi rispettivamente +0,4% e +1,6%.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

G7 Toolkit for Artificial Intelligence in the Public Sector

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Questo Toolkit rappresenta una guida completa progettata per aiutare i decisori politici e i leader del settore pubblico a progettare e realizzare un'intelligenza artificiale sicura e affidabile attraverso politiche di facile attuazione. L'IA può aiutare a migliorare l'efficienza della Pubblica Amministrazione, l'efficacia del processo decisionale, la reattività dei servizi pubblici e incentivare il principio della trasparenza. Riconoscendo sia le opportunità che i rischi posti dall'IA, questo toolkit fornisce approfondimenti pratici per un corretto uso dell'intelligenza artificiale e presenta casi di successo nell'utilizzo dell'IA nel settore pubblico. Illustra, inoltre, le sfide di implementazione affrontate dai membri del G7, insieme alle principali risposte politiche fornite al fine di guidare e coordinare al meglio lo sviluppo dell'intelligenza artificiale. Il toolkit evidenzia le diverse fasi che se ben attuate possono portare a mirate soluzioni e semplificazioni all'interno del settore pubblico. I governi e la leadership politica svolgono entrambe un ruolo cruciale nel guidare lo sviluppo, la diffusione e l'applicazione dell'IA. Si sta lavorando molto per garantire una diffusione efficace e responsabile dell'IA rafforzando l'infrastruttura digitale essenziale ai fini di una corretta e sicura archiviazione dei dati. Anche i quadri normativi in materia di IA sono in fase di ampliamento per affrontare non solo le competenze tecniche, ma anche per costruire una nuova leadership di talento e garantire le adeguate competenze trasversali necessarie per un corretto funzionamento dell'IA. Infine, lo studio presenta diversi strumenti di monitoraggio per garantire un IA affidabile e sviluppa un percorso di implementazione a livello progettuale da far adottare ai governi al fine di garantire uno sviluppo sicuro di tale tecnologia.

[Vai al documento](#)

OCSE

The OECD Reinforcing Democracy Initiative

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto dell'OCSE intitolato "The OECD Reinforcing Democracy Initiative" si basa sullo studio di antiche e nuove democrazie per imparare dal passato e saper, così, affrontare le nuove sfide globali. Propone, inoltre, riforme e innovazioni necessarie a garantire che le istituzioni pubbliche rimangano resilienti in questo momento di profondi cambiamenti geopolitici ed economici. Definisce, in aggiunta, un quadro chiaro e comune per sostenere i governi nello sviluppo e nell'attuazione di servizi pubblici che diano priorità all'esperienza umana in tutte le fasi della loro progettazione alla loro erogazione. Mentre i governi sono alle prese con transizioni ambientali e digitali, nonché, con un'erosione della fiducia nelle istituzioni pubbliche, è necessaria un'azione coraggiosa per costruire la fiducia nelle istituzioni e rafforzare la democrazia. A tal fine, l'OCSE ha lanciato la sua "Reinforcing Democracy Initiative". Questo rapporto offre una panoramica dei progressi collettivi compiuti nei paesi OCSE attraverso cinque principali aree d'azione: combattere la cattiva informazione e la disinformazione; migliorare la partecipazione e la rappresentanza alla vita pubblica, inclusa un'attenzione all'uguaglianza di genere; democrazie più forti in un mondo globalizzato; gestire la transazione verde; promuovere una corretta democrazia digitale. In ciascuna di queste aree, il rapporto fornisce i principali indicatori utilizzati per migliorare la performance di uno Stato e mette in evidenza le migliori pratiche impiegate dai paesi. Il report sottolinea, infine, l'importanza del momento storico in cui le democrazie sono sottoposte a livelli molto alti sia di pressioni interne che esterne. La polarizzazione politica, le tensioni geopolitiche, le crisi economiche e sanitarie, insieme alla disinformazione e cattiva informazione hanno messo alla prova la fiducia dei cittadini nelle istituzioni


pubbliche. E' richiesta, quindi, sempre più attenzione da parte dei governi al fine di rafforzare e proteggere i valori e i processi democratici.

[Vai al documento](#)

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



Modello ARAN _luglio 2024

Email inviata con 

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