

AranSegnalazioni

Newsletter n. 24 del 23 dicembre 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Comunicazioni

Misurazione della rappresentatività sindacale - Circolare n. 3/2024

Misurazione della rappresentatività sindacale ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 - Rilevazione delle deleghe per le ritenute del contributo sindacale - Richiesta dati al 31 dicembre 2024

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

Quali sono le prerogative sindacali per l'adozione della nuova disciplina della retribuzione di posizione dei Segretari?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

Da quando decorre la nuova disciplina dell'incarico ad interim a favore dei segretari? E quali sono i presupposti per l'applicazione?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali

Gli incrementi sul fondo della retribuzione di posizione e di risultato disposto dall'art. 39 del CCNL dell'area FL siglato in data 16.07.2022 sono soggetti al limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali

È possibile redigere il verbale di una informativa resa ai sindacati aventi titolo e alla RSU?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 31719/2024

Impiego Pubblico – Sanità – L'indennità di mensa non ha valore retributivo, salva diversa previsione da parte dei CCNL

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nella disciplina dettata dall'art. 6, comma 3, D.L. 11 luglio 1992 n. 333, convertito con modificazioni in L. 8 agosto 1992 n. 359, il valore del servizio mensa e l'importo della prestazione sostitutiva percepita da chi

non usufruisce del servizio aziendale non fanno parte della retribuzione a nessun effetto attinente ad istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro, salva la possibilità di una diversa previsione - nel senso che il servizio mensa debba considerarsi come retribuzione in natura - da parte dei contratti collettivi nazionali e aziendali, anche se stipulati anteriormente all'entrata in vigore del citato decreto

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 30627/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Onnicomprensività retribuzione dirigenziale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Cassazione afferma che, nel pubblico impiego privatizzato, in forza del principio di onnicomprensività del trattamento economico dirigenziale, sancito dall'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, al dirigente cui siano attribuiti incarichi che possano impegnarlo anche oltre l'orario normale stabilito dalla contrattazione collettiva non spetta alcuna ulteriore remunerazione a titolo di compenso per lavoro straordinario, salva la diversa previsione espressa della stessa contrattazione collettiva (Cass., Sez. L, n. 32617 del 4 novembre 2022). Ciò perché, nel pubblico impiego privatizzato, vige il principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale, in virtù del quale il trattamento economico remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti secondo il contratto individuale o collettivo nonché qualsiasi incarico conferito dall'amministrazione di appartenenza o su designazione della stessa o che sia riconducibile a funzioni e poteri connessi all'ufficio ricoperto; ne consegue che per il lavoro straordinario - inteso quale prestazione eccedente gli orari stabiliti dalla contrattazione collettiva - non compete alcun compenso ulteriore, che è dovuto, invece, solo per particolari prestazioni aggiuntive specificamente previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva e come tali remunerate sulla base di appositi presupposti, tra cui rientrano, per la dirigenza sanitaria, gli incarichi libero-professionali "intramoenia" ex art. 15 quinquies, comma 2, del D.Lgs. n. 502 del 1992 (Cass., Sez. L, n. 32264 del 10 dicembre 2019).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 30527/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Destituzione e dispensa dall'impiego

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La condanna penale con pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici implica necessariamente la cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione, senza necessità di riattivare il procedimento disciplinare sospeso. In tali casi, la risoluzione del rapporto di impiego costituisce un effetto indiretto della pena accessoria, essendo un atto vincolato e dichiarativo di uno status conseguente al giudizio penale definitivo. Infatti la Corte ha in proposito chiarito che nel nostro ordinamento devono ritenersi ancora presenti ipotesi di destituzione automatica, in quanto il principio dell'ineluttabilità del procedimento disciplinare non concerne le pene accessorie di carattere interdittivo, atteso che la risoluzione del rapporto di impiego costituisce solo un effetto indiretto della pena accessoria comminata in

perpetuo (e salve le ipotesi di indulto, grazia o riabilitazione che costituiscono accidenti futuri ed incerti rispetto alla tendenziale stabilità che caratterizza le pene in esame), che impedisce, ab externo, il fisiologico svolgersi del sinallagma fra prestazioni lavorative e controprestazioni pubbliche per la sopravvenuta mancanza di un requisito soggettivo (Cass. n. 16153/2009).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 30535/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Decadenza dall’impiego

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Le falsità documentali o dichiarative ai fini dell'accesso al lavoro pubblico o delle progressioni di carriera sono suscettibili di sanzione con il licenziamento ai sensi dell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche se accertate successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, qualora siano emerse irregolarità che rendano necessaria l'attivazione del potere disciplinare.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 30752/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Medici e personale ospedaliero delle Asl -Ripetizione di somme non dovute

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'azione di responsabilità contabile nei confronti dei sanitari, ammissibile anche nel regime antecedente all'entrata in vigore della L. n. 24 del 2017, non esclude che l'amministrazione possa esperire le ordinarie azioni civilistiche di responsabilità, in quanto si tratta di azioni distinte, autonome e volte alla tutela di differenti interessi, i quali, nel primo caso, sono di carattere pubblico e generale, perché attinenti buon andamento della P.A. e al corretto impiego delle risorse, e, nel secondo caso, restano circoscritti all'Amministrazione attrice, che agisce con finalità non sanzionatorie, bensì al solo scopo di ottenere il pieno ristoro del danno subito; tali azioni, se cumulativamente esercitate, incontrano il limite del divieto di duplicazione delle pretese risarcitorie, dovendosi tener conto, con effetto decurtante, di quanto già liquidato in altra sede (Cass. S.U. n. 17634/2024). Tali principi sono stati affermati anche dalla Corte costituzionale, la quale, sul presupposto dell'autonomia e indipendenza delle azioni anche quando investano i medesimi fatti materiali, ha affermato che "un pubblico agente può essere convenuto affinché ne venga accertata la responsabilità per entrambi i titoli ovvero essere attinto da una soltanto delle due azioni, non sussistendo i presupposti per l'esercizio di entrambe, senza naturalmente che vi sia cumulo del danno risarcibile, erariale o civile" (Corte Cost. 28 luglio 2022 n. 203).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 30738/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Legittima la cessazione componenti Nucleo di Valutazione al termine del mandato del sindaco

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte nel caso di specie conferma l'interpretazione delle Corte territoriale "nel senso che i componenti del Nucleo di Valutazione possono essere revocati anche prima del termine triennale qualora cessi il capo dell'ente che ha conferito il relativo incarico".

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la Toscana

Deliberazione 260/2024PAR

Impiego pubblico – Funzioni locali – Possibilità di rideterminare il rapporto tra elevate qualificazioni (posizioni organizzative) e dirigenza

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con la deliberazione in argomento la Corte conferma che la rideterminazione del fondo salario accessorio - nel caso di prima istituzione della dirigenza e dunque in mancanza di un parametro storico di riferimento – debba avvenire in via figurativa, facendo riferimento a un parametro alternativo, purché questo sia congruamente motivato e ispirato alla ratio legis (Sezione regionale di controllo per la Sardegna, deliberazione n. 27/2021/PAR; Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 211/2022/PAR). A tal proposito la Corte ritiene di ausilio evidenziare che "la ratio legis perseguita dall'art. 23, comma 2, del d. lgs 75/2017, in combinato disposto con l'art. 33 del d.l. 34/2019, è quella di mantenere invariato il valore medio pro capite di attingibilità del dipendente al fondo medesimo. In tal senso, ritiene di indicare nuovamente che "gli enti locali possono procedere in autonomia (...) per determinare la misura del salario accessorio, purché siano tenuti in considerazione i limiti di legge" (Sezione regionale di controllo per la Sardegna, deliberazione n. 27/2021/PAR, che richiama Sezione delle autonomie, deliberazione n. 17/SEZAUT/2019/QMIG; Sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 277/2019/PAR).

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la regione Siciliana

Deliberazione 259/2024PAR

Impiego pubblico – Funzioni locali – Questioni interpretative in materia di spesa di personale – comma 2, dell'art. 23 del dlgs 75/2017

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte precisa: "tanto le risorse del bilancio imputate al fondo, quanto le risorse direttamente stanziare in bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative nei Comuni privi di qualifiche

dirigenziali presentano le medesime caratteristiche funzionali di destinazione e sono idonee ad incrementare la spesa per il trattamento accessorio del personale in ragione del loro concreto utilizzo. Univocamente si sono espresse nel medesimo senso la Sezione regionale di controllo per la Puglia con la delibera n. 112/2016, la Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la delibera n. 123/2016, la Sezione regionale di controllo dell'Abruzzo con la delibera n. 58/2016 e la Sezione regionale di controllo per il Piemonte con la delibera n. 135/2016, confermando l'assunto che rientrano nel tetto di spesa all'esame tutte le risorse stanziare in bilancio che abbiano comunque un vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate. Ne discende che, a partire dal 1° gennaio 2017, nel computo del tetto di spesa rientrano tutte le risorse stanziare nel bilancio 2016 con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate". Pertanto non è ammessa alcuna "interpretazione estensiva" di tale limite in quanto in tutta evidenza contra legem.

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

La gestione delle risorse umane in Banca d'Italia: evidenze e riflessioni sui cambiamenti in corso

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Banca d'Italia ha iniziato da tempo a impostare un graduale cambiamento dapprima nelle tecnologie - ad esempio con l'introduzione di computer portatili al posto dei tradizionali desktop - e poi nell'articolazione delle strutture, puntando a un modello decentrato, basato su un nuovo concetto di lavoro focalizzato sul risultato. Ne è derivato un impulso riformatore che nell'ultimo decennio ha accompagnato una profonda rivisitazione dell'organizzazione della Banca, processo che è tuttora in atto. Il lavoro illustra quanto è stato fatto in questi ambiti in Banca d'Italia, indicando al tempo stesso le principali direttrici di sviluppo nei prossimi anni. Ne emerge un quadro estremamente dinamico e in evoluzione che consente alla Banca di mantenersi al passo con i tempi, nonostante le inevitabili rigidità delle grandi organizzazioni, continuando a rappresentare un esempio virtuoso tra le principali istituzioni pubbliche non solo italiane.

[Vai al documento](#)

ANAC

Revisione del Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari - Delibera 412 - 11 settembre 2024

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con la delibera 412/2024 il Consiglio dell'ANAC ha revisionato l'art. 7 rubricato "definizioni delle segnalazioni" del Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Banca d'Italia

Statistiche di finanza pubblica nei paesi dell'Unione europea

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Banca d'Italia ha aggiornato i dati di finanza pubblica nei paesi dell'Unione europea. I dati riportati si riferiscono al conto economico consolidato e al debito delle Amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione europea e dei rimanenti paesi del G7 (Stati Uniti, Giappone, Regno Unito e Canada). Il fascicolo riporta i dati per gli anni 2006-2023. **Per quanto di nostro interesse, si segnala** la tavola n. 18 Redditi da lavoro in percentuale al PIL, cioè i pagamenti effettuati in denaro o in natura dalle Amministrazioni pubbliche ai loro dipendenti. Questi pagamenti includono gli stipendi netti e i contributi sociali effettivi e figurativi. L'Italia con l'8,8% del PIL si pone di un punto percentuale sotto la media Area euro che rileva il 9,8%, o UE con 10%.

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

Proiezioni macroeconomiche per l'Italia

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le proiezioni macroeconomiche per l'economia italiana vengono rese note nei mesi di aprile, giugno, ottobre e dicembre sul sito della Banca d'Italia. A giugno e dicembre esse sono parte delle proiezioni macroeconomiche per il complesso dell'area dell'euro formulate dagli esperti delle banche centrali nazionali dell'Eurosistema, sulla base di ipotesi comuni e in collaborazione con gli esperti della Banca centrale europea. L'incertezza che circonda queste proiezioni è elevata e deriva principalmente dallo scenario internazionale. La nota stima che il PIL dell'Italia aumenti dello 0,5% nel 2024 e acceleri nel successivo triennio, a tassi intorno all'1% in media, sospinto dalla ripresa dei consumi e delle esportazioni. Si valuta che l'inflazione rimanga contenuta, collocandosi all'1,1% nella media dell'anno in corso, all'1,5% nel successivo biennio e al 2% nel 2027.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Annuario statistico italiano 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

ISTAT ha pubblicato l'Annuario Statistico Italiano, uno strumento essenziale per analizzare il nostro Paese in tutte le sue dimensioni più importanti. Attraverso i suoi ventiquattro capitoli si illustrano in modo approfondito i dati che meglio descrivono la popolazione, la società, l'ambiente, l'economia, le istituzioni, i servizi, i comportamenti, la cultura, la ricerca, con focus sugli aspetti emergenti e sulle innovazioni nelle attività di produzione dei dati.

[Vai al documento](#)

INPS

Osservatorio su lavoratori dipendenti e indipendenti: i dati del 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'INPS ha aggiornato i dati dell'Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti e indipendenti, con i dati relativi al 2023. L'Osservatorio rappresenta uno strumento prezioso per comprendere le dinamiche occupazionali e orientare le politiche attive del lavoro. Il numero totale di lavoratori in Italia ha raggiunto i 26,6 milioni, segnando un incremento dell'1,2% rispetto al 2022 e un incremento ancora più significativo (del 4,2%) rispetto al 2019, l'anno pre-pandemia. L'Osservatorio integra i dati di tutti gli assicurati presso le diverse gestioni previdenziali INPS, coprendo circa il 95% degli occupati regolari in Italia. Le uniche eccezioni riguardano i professionisti iscritti alle casse previdenziali degli ordini e alcune categorie di lavoro autonomo occasionale esentate dalla contribuzione. Fra i principali risultati del rapporto, il numero totale di lavoratori: 26.618.000, con un incremento di circa 316mila unità rispetto all'anno precedente.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – novembre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di novembre 2024, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, diminuisce dello 0,1% su base mensile e aumenta dell'1,3% su base annua (da +0,9% del mese precedente). La risalita del tasso d'inflazione risente in primo luogo dell'accelerazione dei prezzi dei Beni energetici regolamentati (da +3,9% a +7,4%) e dell'attenuarsi della flessione di quelli dei Beni energetici non regolamentati (da -10,2% a -6,6%). Un sostegno all'inflazione deriva inoltre dall'andamento dei prezzi dei Beni alimentari, sia non lavorati (da +3,4% a +3,8%) sia lavorati (da +1,7% a +1,9%), dei Servizi relativi ai trasporti (da +3,0% a +3,5%), dei Beni non durevoli (da +0,9% a +1,4%) e, in misura minore, di quelli dei Servizi relativi all'abitazione (da +2,3% a +2,5%) e dei Servizi relativi alle comunicazioni (da +1,0% a +1,2%). Nel mese di novembre l'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, accelera (da +1,8% a +1,9%), come anche quella al netto dei soli beni energetici (da +1,9% a +2,0%). L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a +1,0% per l'indice generale e a +2,0% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) diminuisce dello 0,1% su base mensile e aumenta dell'1,5% su base annua (in accelerazione da +1,0% di ottobre).



Osservatorio internazionale

ILO

Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Questa seconda edizione del “Social Dialogue Report 2024” pubblicato dall’ILO si concentra sul dialogo sociale di livello più alto come strumento fondamentale per promuovere il lavoro dignitoso, affrontare le sfide delle transizioni digitali e verdi e garantire un’equa distribuzione del reddito da lavoro. Il dialogo sociale svolto ad alti livelli comporta processi che riuniscono i rappresentanti governativi, le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e imprese e i sindacati sia a livello nazionale che settoriale. Questi processi sono definiti per facilitare la negoziazione, la consultazione e lo scambio di informazioni su questioni relative alle politiche del lavoro, all’economia e all’inclusione sociale. Il dialogo sociale di livello più alto include, da un lato, processi bipartiti che coinvolgono le sole parti sociali, in particolare per negoziare i contratti collettivi, dall’altro, processi tripartiti che coinvolgono anche rappresentanti governativi. Attraverso esempi nazionali e buone pratiche, questo rapporto illustra come il dialogo sociale possa costituire un potente catalizzatore per identificare soluzioni equilibrate e sostenibili, affrontare l’ingiustizia sociale ed economica e promuovere la democrazia nel mondo del lavoro e nella società in generale. Il rapporto evidenzia, inoltre, l’importanza del coinvolgimento sia delle parti sociali nella definizione del salario minimo, sia della contrattazione collettiva settoriale nell’affrontare la crisi del costo della vita e nel contrastare i divari retributivi di genere. È fondamentale che i paesi rafforzino il dialogo sociale per ripristinare l’equità di reddito dei lavoratori attraverso la contrattazione collettiva. I dati sull’adesione alle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e imprese e alle organizzazioni dei lavoratori, nonché i tassi di copertura della contrattazione collettiva, sono indicatori molto utili a valutare questo prerequisito. Lo studio che tratta dati provenienti da 36 paesi mostra che la densità delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e imprese varia dal 4 al 98%. La densità sindacale varia dal 25,8% nei paesi ad alto reddito al 16,2% nei paesi a reddito medio-basso, con una media globale non ponderata del 20%. I paesi con sistemi di contrattazione collettiva multi-datoriale hanno un tasso di copertura medio più

elevato, pari al 71,7%, rispetto a quelli con sistemi di contrattazione misto o mono-datoriale, rispettivamente al 32,1% e al 15,8%. Infine, esistono molti esempi di interazione fruttuosa tra dialogo sociale e istituzioni democratiche. I patti sociali, ad esempio, in genere firmati dai governi e dalle parti sociali a livello nazionale, sono fondamentali per rafforzare la fiducia nelle istituzioni e nella democrazia, in particolare durante crisi economiche e transizioni politiche. Tra il 2019 e il 2024, sono stati firmati circa 80 patti sociali tripartiti, molti dei quali mirati alla predisposizione di adeguate riforme in materia di mercato del lavoro, costo della vita e sistema pensionistico.

[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](#)