

Da: ict@aranagenzia.it  
Oggetto: AranSegnalazioni n. 5/2024  
Data: 06/03/2024 19:03:02

DIREZIONE DIDATTICA STATALE - I CIRCOLO-BRONTE  
Prot. 0001262 del 07/03/2024  
II-10 (Entrata)

[Se non leggi correttamente questo messaggio, clicca qui](#)

**aran** Agenzia per la Rappresentanza  
Negoziale delle Pubbliche  
Amministrazioni



## AranSegnalazioni

Newsletter n. 5 del 6 marzo 2024



# Attività istituzionale dell'Agenzia

### **Dati statistici**

#### **Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per classi di età e genere**

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2021 le elaborazioni statistiche sugli [occupati nella pubblica amministrazione per classi di età e genere](#) secondo le risultanze provenienti dal Conto annuale RGS per l'anno 2021.

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi**

#### **Comparto Funzioni Centrali**

Nel computo dei giorni di congedo parentale in cui al lavoratore/lavoratrice spetta l'intera retribuzione si devono tenere in considerazione anche i giorni di congedo interamente retribuiti fruiti eventualmente dal coniuge lavoratore pubblico che, tuttavia, non rientra nell'ambito di applicazione soggettiva del D. Lgs. n. 165/2001 (ad es. magistrato, militare, prefetto, ecc...)?

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi**

#### **Contratti quadro - Diritti e prerogative sindacali**

Come si contempera l'esercizio del diritto di assemblea con la necessità di garantire le prestazioni indispensabili (Comparto Funzioni Locali)?

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi**

#### **Contratti quadro - Diritti e prerogative sindacali**

L'Amministrazione ha l'obbligo di fornire una risposta per iscritto che prenda atto dell'indizione della assemblea a seguito di quanto disposto dall'art. 4, comma 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017?

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi**

#### **Comparto Sanità**

La progressione tra le aree mediante procedura selettiva interna, di cui all'art. 20 comma 1 del CCNL comparto sanità 2019-2021, deve avvenire tra un'area e quella immediatamente superiore oppure, se in possesso dei requisiti, anche in altre aree? Può effettuare una progressione verticale dell'area del personale di supporto a quella degli assistenti un coadiutore amministrativo in possesso dei titoli?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi*** **Comparto Sanità**

Qual è la corretta applicazione dell'art. 110 del CCNL 2019-2021 comparto sanità in tema di riposo biologico?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi*** **Area Sanità**

Qual è la corretta modalità di calcolo delle ore supplementari, per un dirigente medico di ruolo con rapporto di lavoro a tempo ridotto orizzontale di 26,40 settimanali, in base all'art. 12, comma 2 del CCNL Area Sanità 2016-2018 in conformità dei commi 5 e 6 del citato CCNL?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi*** **Area Sanità**

Quali sono i requisiti imprescindibili per l'assegnazione delle funzioni vicarie di Direttore di Struttura Complessa rinvenibili nell'art. 22 del CCNL Area Sanità 2016-2018?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi*** **Area Funzioni Locali**

Quali sono gli istituti contrattuali che il Segretario comunale può invocare ai fini della sospensione delle ferie?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi*** **Area Funzioni Locali**

Il dirigente può posticipare, rispetto alla data del matrimonio, la fruizione dei quindici giorni di assenza retribuita ex art. 19, comma 2 del CCNL del 17.12.2020?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi*** **Area Funzioni Locali**

Qualora non vi sia coincidenza tra la celebrazione del matrimonio religioso e dei quello civile, con quali modalità può essere accordata la tutela?

[Vai al documento](#)



## ***Sezione giuridica***

### ***Corte Costituzionale*** **Sentenza 22/2024\***

#### **Impiego pubblico - Questione di legittimità costituzionale art. 2, primo comma del Dlgs 4 marzo 2015, n. 23 - tutela reintegratoria - nullità licenziamento**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2, primo comma, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, limitatamente alla parola "espressamente". Tale disposizione, quindi, è stata ritenuta illegittima nella parte in cui, nel riconoscere la tutela reintegratoria, nei casi di nullità, previsti dalla legge, del licenziamento di lavoratori assunti con contratti a tutele crescenti (quindi a partire dal 7

marzo 2015), l'ha limitata alle nullità sancite "espressamente". La Corte di cassazione rimettente, nel sollevare la questione, aveva censurato tale limitazione, in riferimento all'articolo 76 della Costituzione, per violazione del criterio di delega fissato dall'art. 1, comma 7, lettera c), della legge n. 183 del 2014 (cosiddetto Jobs Act), deducendo che l'esclusione delle nullità, diverse da quelle «espresse», non trovasse rispondenza nella legge di delega, la quale riconosceva la tutela reintegratoria nei casi di "licenziamenti nulli" senza distinzione alcuna. La Corte costituzionale ha ritenuto fondata questa censura, osservando in particolare che il criterio direttivo, nella parte rilevante in proposito, aveva segnato il perimetro della tutela reintegratoria del lavoratore nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo, escludendola, in negativo, per i licenziamenti "economici", e prevedendola, in positivo, nei casi di licenziamenti nulli, discriminatori e di specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare. La Corte ha sottolineato che il testuale riferimento ai "licenziamenti nulli", contenuto nel criterio direttivo, non prevedeva - e non consentiva quindi - la distinzione tra nullità espresse e nullità non espresse, ma contemplava una distinzione soltanto per i licenziamenti disciplinari ingiustificati. Il legislatore delegato, al contrario, ha introdotto una distinzione non solo per questi ultimi, ma anche nell'ambito dei casi di nullità previsti dalla legge, differenziando secondo il carattere espresso (e quindi testuale), o no, della nullità. Inoltre, prevedendo la tutela reintegratoria solo nei casi di nullità espressa, ha lasciato prive di specifica disciplina le fattispecie "escluse", ossia quelle di licenziamenti nulli sì, per violazione di norme imperative, ma prive della espressa sanzione della nullità, così dettando una disciplina incompleta e incoerente rispetto al disegno del legislatore delegante. Dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale della norma censurata, limitatamente alla parola "espressamente", consegue che il regime del licenziamento nullo è lo stesso, sia che nella disposizione imperativa violata ricorra l'espressa sanzione della nullità, sia che ciò non sia testualmente previsto, sempre che risulti prescritto un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti.

[Vai al documento](#)

## **Consiglio di Stato**

### **Sezione VII**

#### **Sentenza n. 777/2024**

#### **Pubblico Impiego - Funzioni Centrali - Incompatibilità componente commissione esaminatrice l'art. 35, comma 3, lettera h), del D.Lgs. n. 165 del 2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato tra l'altro affronta la delicata questione della partecipazione alla Commissione di concorso di una componente posta in condizione di incompatibilità in quanto titolare di carica politica (Consigliere comunale). Infatti l'art. 35, comma 3, lettera h), del D.Lgs. n. 165 del 2001 stabilisce una serie di ipotesi di incompatibilità, fra le quali figura, per quanto di interesse, l'essere titolare di una carica politica. Tuttavia, così come evidenziato ancora una volta dal TAR, in un ordinamento democratico caratterizzato dal principio della sovranità popolare (art. 1 Cost.) in cui la libertà di tutti i cittadini di potersi associare in partiti politici e di poter accedere alle cariche pubbliche elettive è riconosciuta dalla Costituzione, la norma in esame deve essere interpretata in senso conforme alle previsioni costituzionali. Pertanto, costituendo la partecipazione dei cittadini alla politica una risorsa per la Repubblica democratica scolpita dal citato art. 1 e non un disvalore, la predetta clausola di incompatibilità deve essere ritenuta sussistente solo qualora la titolarità della carica politica interferisca direttamente con la sostanziale esigenza di imparzialità (o anche solo con la formale esigenza di apparente imparzialità) necessarie a garantire la parità fra tutti i partecipanti al concorso secondo i principi sanciti dall'art. 97 della Costituzione. La predetta circostanza non si verifica nella specifica fattispecie in esame, posto che la componente della Commissione di concorso esaminata non ricopre alcuna carica politica comunque collegata con l'amministrazione che indice il concorso e le sue competenze, né con la vicenda concorsuale in esame, ma è, più semplicemente, consigliere comunale del Comune di - OMISSIS-, piccola comunità che non è noto se abbia nel suo ambito candidati a quel concorso, né gli appellanti inferiscono alcun principio di prova circa anche solo possibili alterazioni della parità di trattamento in favore di concorrenti comunque legati a quel Comune o a quella carica politica.

[Vai al documento](#)

## **Consiglio di Stato**

### **Sezione II**

#### **Sentenza n. 746/2024**

#### **Pubblico Impiego - Funzioni Centrali - Disciplina incompatibilità - T.U. del 1957**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato richiama in merito la giurisprudenza della Cassazione, con riguardo al pubblico impiego privatizzato, ma con affermazioni applicabili anche ai settori non privatizzati, essendo ad entrambe le categorie applicabile il T.U. del 1957 per quanto riguarda la disciplina delle incompatibilità (Cass. Sez. Lavoro, 7 maggio 2019, n. 11949; 30 novembre 2017, n. 28797). La Suprema Corte ritiene che quando si verifichi una ipotesi di incompatibilità vengano in rilievo due diversi aspetti: "l'uno relativo alla cessazione automatica del rapporto, che per volontà del legislatore si verifica qualora la incompatibilità non venga rimossa nel termine assegnato al dipendente; l'altro inerente alla responsabilità disciplinare per la violazione del dovere di esclusività, responsabilità che può essere comunque ravvisata anche nell'ipotesi in cui l'impiegato abbia ottemperato alla diffida", secondo quanto espressamente previsto dal Testo unico. "Mentre la prima conseguenza opera su un piano oggettivo e prescinde da valutazioni sulla gravità dell'inadempimento, la seconda è assoggettata ai principi propri della responsabilità disciplinare che presuppone sempre un giudizio di proporzionalità fra fatto contestato e sanzione, da esprimere tenendo conto di tutti gli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta. Detta duplicità si riflette sulla natura dell'atto adottato dal datore di lavoro e sull'indagine che deve essere compiuta in sede giudiziale, qualora dell'atto medesimo venga contestata la legittimità" (Cass. civ., Sez. lavoro, 4 aprile 2017, n. 8722). L'istituto della decadenza, infatti, non ha natura sanzionatoria o disciplinare, ma costituisce una diretta conseguenza della perdita di quei requisiti di indipendenza e di totale disponibilità che, se fossero mancati ab origine, avrebbero precluso la stessa costituzione del rapporto di lavoro (Cass. Sez. Lavoro, 7 maggio 2019, n. 11949; 30 novembre 2017, n. 28797; 4 aprile 2017, n. 8722; 15 gennaio 2015, n. 617; 12 ottobre 2012, n. 17437), mentre l'incompatibilità riguarda una valutazione astratta con giudizio prognostico ex ante, indipendentemente dall'esistenza di riflessi negativi sul rendimento e sull'osservanza dei doveri d'ufficio, in quanto l'ordinamento ha inteso prevenire, con il regime delle incompatibilità, il concretarsi del contrasto, inibendo le condizioni favorevoli al suo insorgere (Cass. civ., Sez. lavoro, 3 agosto 2021, n. 22188).

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

## **Sezione Lavoro**

### **Ordinanza 4640/2024**

#### **Impiego pubblico - Funzioni Centrali - art. 22-ter del CCNL Ministeri 1995 - dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Amministrazione non può procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'Amministrazione, per recuperare l'impiegato al servizio attivo, in mansioni diverse, purché compatibili con le attitudini personali ed i titoli posseduti, appartenenti alla stessa qualifica o, in caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, alla qualifica inferiore.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Penale**

#### **Sentenza 1999/2024**

#### **Impiego pubblico - Funzioni Locali - secondo licenziamento disciplinare - art. 55 del D.lgs 165/2001 e art. 4 Statuto dei Lavoratori Legge 300/1970**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Suprema Corte sono utilizzabili a fini probatori nel processo penale le rilevazioni degli orari di ingresso ed uscita dei lavoratori, anche ove gli apparecchi di rilevazione siano stati installati in violazione delle garanzie procedurali previste dall'art. 4, comma secondo, della L. 20 maggio 1970, n. 300, in quanto tali garanzie riguardano soltanto i rapporti di diritto privato tra datore di lavoro e lavoratori, ma non possono avere rilievo nell'attività di accertamento e repressione di fatti costituenti reato. La Corte inoltre evidenzia "come secondo una costante interpretazione la falsa attestazione del pubblico dipendente circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, è condotta fraudolenta, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza su luogo di lavoro e integra il reato di truffa aggravata ove il pubblico dipendente si allontani senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza, sempre che siano da considerare economicamente apprezzabili (Sez. 2, n. 5837 del 17/01/2013, Rv. 255201 - 01). E nel caso in esame i giudici di merito, con doppia valutazione conforme, hanno proprio ritenuto che i due dipendenti attraverso il reciproco scambio dei badge avessero falsamente attestato l'entrata e l'uscita dal servizio".

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 4046/2024**

#### **Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Ufficio Procedimenti Disciplinari - art. 55-bis, comma 4, Dlgs 165/2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte evidenzia come "costituisca ius receptum quello per cui in tema di sanzioni disciplinari nel pubblico impiego, il responsabile della struttura ed il soggetto competente ad irrogare la sanzione, (da individuarsi a cura di ciascuna amministrazione e secondo il proprio ordinamento), devono essere distinti, ex art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 razione temporis vigente, al fine di garantire che, in relazione alle sanzioni di maggiore gravità, tutte le fasi del procedimento vengano condotte da un soggetto terzo, in condizioni di serenità ed imparzialità di giudizio e con il sufficiente distacco dalla struttura lavorativa alla quale è addetto il dipendente; la necessità di tale distinzione viene meno solo ove si realizzi la duplice condizione che l'infrazione rilevata sia fra quelle di minore gravità ed il responsabile della struttura rivesta la qualifica di dirigente (Cass. 27 dicembre 2021, n. 41568; Cass. 29 luglio 2019, n. 20417) ed è stato sottolineato il carattere imperativo del principio di terzietà e della conseguente distinzione sul piano organizzativo tra l'ufficio per i procedimenti disciplinari e la struttura nella quale opera il dipendente (Cass. 31 luglio 2019, n. 20721; Cass. 25 ottobre 2017 n. 25379). Come precisato da Cass. 29 luglio 2019, n. 20417: "questa Corte (Cass. 16706/2018, 11160/2018, 5317/2017, 22487/2016, 17215/2016), ha già interpretato la disposizione che qui viene in rilievo ed ha affermato che il legislatore, nel richiedere la previa individuazione dell'UPD, non ha imposto modifiche strutturali finalizzate alla 'istituzione' dell'ufficio stesso" e che anzi "attraverso il richiamo all'ordinamento proprio di ciascuna, ha inteso sottolineare la necessità di procedere alla individuazione dell'UPD, coniugando il rispetto della finalità sopra indicata con le esigenze organizzative di ciascun ente". Tuttavia, va comunque salvaguardata l'esigenza di evitare che la cognizione disciplinare avvenga, di fatto, nell'ambito dell'ufficio di appartenenza del lavoratore, ossia in un contesto nel quale lo stesso dirigente dell'ufficio ha un coinvolgimento diretto con il responsabile dell'infrazione disciplinare, restando altrimenti compromessa la terzietà imposta dal legislatore per l'applicazione delle sanzioni di maggiore rilievo. Al di là della possibilità di sopperire altrimenti (la Corte territoriale indica ad es. l'ipotesi della stipula di convenzioni con altri enti locali, ex art. 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000, ma altre soluzioni sono ipotizzabili, come l'incarico al Segretario dell'ente), in ogni caso le garanzie per il dipendente, a fronte di procedimenti destinati ad incidere sul rapporto di lavoro, non possono dunque essere vanificate.

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione regionale di controllo per la Lombardia**

#### **Deliberazione n. 39/2024/PAR**

#### **Impiego pubblico - Funzioni locali - Misure di welfare integrativo-ex art. 79, comma 2, lett. C) del CCNL del 16.11.2022- art. 23, comma 2, dlgs 75/2017**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il quesito proposto da un Comune implica l'approfondimento di due profili: il primo riguarda la possibilità di "stanziare risorse aggiuntive del Fondo delle risorse decentrate (quali quelle di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c) del CCNL del 16/11/2022) per finanziare le misure di welfare integrativo dei propri dipendenti"; l'altro profilo rappresenta il dubbio se "gli eventuali incrementi discrezionali del fondo decisi dagli enti per finanziare piani di welfare integrativo del proprio personale possano essere esclusi dal limite del trattamento accessorio 2016". Il primo punto involge il contenuto dell'art. 79, comma 2, lett. c), ossia la possibilità per gli Enti di adeguare le disponibilità del Fondo risorse decentrate

“sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa” nonché il rapporto tra dette risorse e l’art. 23, c. 2, del d.lgs. n. 75/2017. La Corte sottolinea come tale profilo sia espressamente disciplinato dal comma 3 dello stesso articolo 79 CCNL cit. (anche in relazione alla destinazione di dette risorse), norma, questa, sulla cui interpretazione la Sezione deve astenersi, in conformità al consolidato orientamento della giurisprudenza contabile che ritiene detto ambito rientrante nella disponibilità dall’ARAN. Costituisce jus receptum, infatti, che “l’interpretazione di clausole e norme della contrattazione collettiva è estranea al perimetro dell’attività consultiva della Corte dei conti, in quanto demandata per legge alle parti contraenti e, per la parte pubblica, all’ARAN (vd., ex multis, deliberazione Sezione regionale di controllo per l’Emilia-Romagna n. 2/2019/PAR e n. 19/2019/PAR; deliberazione Sezione regionale di controllo per la Liguria n. 27/2019/PAR). In tal senso, peraltro, si è espressa anche la Sezione delle Autonomie che, con la deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG, ha stabilito che esula dalla materia della contabilità pubblica “qualsiasi disquisizione sulla portata precettiva che si voglia attribuire alle dichiarazioni congiunte apposte ai contratti collettivi ... al pari dell’interpretazione sul contenuto delle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro”. Ancora, la stessa Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 5/SEZAUT/2019/QMIG, ha ribadito che “non può, invece, costituire oggetto dell’attività nomofilattica di questa Sezione l’ambito interpretativo della questione che verte sulle modalità applicative di talune disposizioni di fonte contrattuale, esulando dalla funzione consultiva intestata a questa Corte la definizione del significato delle clausole controverse della contrattazione collettiva nazionale, per le quali opera una compiuta disciplina prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” (in termini, cfr. del. di questa Sezione n. 386/2019/PAR; più recentemente v. anche del. n. SRCLOM/30/2022/PAR). Quanto invece al rapporto tra le eventuali risorse del fondo ex art. 79 CCNL destinate al welfare integrativo da un lato, e l’art. 23, d.lgs. n. 75/2017 dall’altro, il Collegio ribadisce la precedente pronuncia di cui alla deliberazione n. 174/2023/PAR, con la quale è stato affermato che “le misure finalizzate al welfare integrativo previste dal citato art. 82 del nuovo CCNL hanno natura non retributiva, ma meramente contributiva previdenziale; sicché la relativa spesa non è assoggettata al limite del trattamento economico accessorio fissato dall’art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017”.

[Vai al documento](#)



## Sezione economica

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

#### **Note integrative al Bilancio di previsione - 2024-2026**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La [Nota integrativa](#), prevista dall’art. 21, comma 11, lettera a) della legge di riforma contabile n. 196/2009 completa e arricchisce le informazioni del Bilancio e costituisce lo strumento attraverso il quale ciascun Ministero, in coerenza con il quadro di riferimento socioeconomico e istituzionale nel quale opera e con le priorità politiche assegnate, illustra i criteri di formulazione delle previsioni finanziarie in relazione ai programmi di spesa, gli obiettivi da raggiungere e gli indicatori per misurarli. Con le Note integrative al Bilancio di previsione - allegate al disegno di legge del Bilancio e aggiornate con legge di Bilancio - le amministrazioni individuano gli obiettivi concretamente perseguibili sottostanti ai programmi di spesa ed i relativi indicatori di risultato in coerenza con le risorse finanziarie a disposizione sui programmi di pertinenza (ai sensi dell’art. 21 comma 11, lett. a) della legge 196/2009).

[Vai al documento](#)

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

#### **Monitoraggio dell’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Traguardi e obiettivi al 31/12/2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel dossier dei Servizi studi di Camera e Senato, lo stato di attuazione degli investimenti e delle riforme del PNRR per i quali sono previsti traguardi ed obiettivi da conseguire nel secondo semestre 2023, a seguito della revisione approvata dal Consiglio Ecofin l’8 dicembre 2023.

[Vai al documento](#)

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

#### **Indicatori economici e finanziari - I risultati del 2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il report analizza gli andamenti macroeconomici del 2023, ed in particolare il conto economico delle risorse e degli impieghi, gli indicatori del mercato del lavoro e dell’inflazione. Segue la sezione dedicata agli andamenti finanziari e di finanza pubblica. Per quanto di nostro interesse si segnala, nella sezione Il Conto economico consolidato delle pubbliche amministrazioni, il raggruppamento di entrate e spese del settore istituzionale delle amministrazioni pubbliche, nell’ambito del sistema di contabilità nazionale. Le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato sono individuate annualmente in un elenco pubblicato dall’ISTAT. Le principali spese correnti sono: le spese per redditi da lavoro dipendente, cioè il costo sostenuto dalle AP a titolo di remunerazione dell’attività prestata alle proprie dipendenze dai lavoratori (pagg. 30-31-33).

[Vai al documento](#)

Segnalazione da INAPP

Si segnala la pubblicazione del paper in oggetto di particolare interesse considerate le potenzialità della digitalizzazione della Pubblica amministrazione e in particolare l'uso di sistemi di Intelligenza artificiale (IA) funzionali a un processo di inclusione che garantisca la fruizione dei servizi e la partecipazione democratica di cittadini e imprese. Il paper analizza il ricorso a sistemi e algoritmi di IA nell'ambito delle decisioni amministrative, dell'organizzazione del lavoro e, più in generale, dell'azione amministrativa, in un quadro normativo internazionale, europeo e nazionale non ancora adeguatamente definito, evidenziando gli elementi di rischio e di esclusione dai processi decisionali. Il paper affronta altresì alcuni ambiti tematici specifici relativi all'evoluzione del processo di digitalizzazione della Pubblica amministrazione (PA) e della normativa europea e nazionale di riferimento, anche in un'ottica di tutela della privacy.

[Vai al documento](#)

## **AGENAS**

### **Assistenza domiciliare, residenziale e semi-residenziale: analisi comparative delle tariffe vigenti a livello regionale**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali ha pubblicato il rapporto "Sistemi di remunerazione dell'assistenza domiciliare, residenziale e semi-residenziale - Analisi comparative delle tariffe vigenti a livello regionale", che riporta le tariffe regionali delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie erogate nell'ambito della rete dei servizi territoriali. Obiettivo, oltre che fornire un supporto alla programmazione delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano, è quello di poter disporre di informazioni utili alla ricerca e all'eventuale definizione di un sistema nazionale di remunerazione, per specifici setting assistenziali, ad oggi privi di un riferimento nazionale. La metodologia di lavoro si è basata sulla ricerca e analisi normativa regionale di tutti gli atti disponibili disciplinanti i sistemi di remunerazione dell'assistenza territoriale, attraverso la consultazione dei siti istituzionali di ogni singola Regione per il periodo 2000 - settembre 2023.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Conti economici trimestrali - IV trimestre 2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre del 2023 il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e stagionalizzato, è aumentato dello 0,2% rispetto al trimestre precedente e dello 0,6% nei confronti del quarto trimestre del 2022. La crescita congiunturale del Pil diffusa il 30 gennaio 2024 era stata dello 0,2% mentre quella tendenziale era stata dello 0,5%. Il quarto trimestre del 2023 ha avuto tre giornate lavorative in meno del trimestre precedente e una giornata lavorativa in meno rispetto al quarto trimestre del 2022. La variazione acquisita per il 2024 è pari a +0,2%. Riguardo ai principali aggregati della domanda interna, sono in diminuzione rispetto al trimestre precedente i consumi finali nazionali dello 0,9%, mentre gli investimenti fissi lordi crescono del 2,4%, le importazioni dello 0,2% e le esportazioni dell'1,2%.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Prezzi al consumo - gennaio 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

A gennaio 2024 si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,3% su base mensile e di 0,8% su base annua, da +0,6% nel mese precedente. L'accelerazione su base tendenziale dell'inflazione è dovuta principalmente alla dinamica dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +3,7% a +4,2%) e dei Beni alimentari non lavorati (da +7,0% a +7,5%) e all'attenuarsi della flessione dei prezzi dei Beni energetici regolamentati (da -41,6% a -20,6%); per contro, il maggiore contributo al contenimento dell'inflazione si deve al rallentamento dei prezzi dei Servizi relativi all'abitazione (da +4,2% a +2,8%) e dei Beni durevoli (da +1,5% a +0,7%). L'inflazione di fondo, al netto degli energetici e degli alimentari freschi rallenta (da +3,1% a +2,7%) come anche quella al netto dei soli beni energetici (da +3,4% a +3,0%). L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a +0,4% per l'indice generale e a +0,8% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) diminuisce dell'1,1% su base mensile, a causa dell'avvio dei saldi invernali dell'abbigliamento e calzature di cui l'indice NIC non tiene conto, e aumenta di 0,9% su base annua, in accelerazione da +0,5% di dicembre (confermata la stima preliminare).

[Vai al documento](#)



## **Eurofound**

### **Minimum wages for low-paid workers in collective agreements**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

La contrattazione collettiva è una caratteristica fondamentale dell'economia sociale di mercato europea. Al di là dei salari minimi legali, la direttiva europea sottolinea l'importanza della fissazione dei salari nei contratti collettivi e impone agli Stati membri con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% di fornire piani d'azione. Infatti, per gli Stati membri senza salario minimo legale, la direttiva europea pone anche obblighi di rendicontazione sulle tariffe salariali più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario. Il progetto pilota di Eurofound, sulle tariffe salariali minime contenute nei contratti collettivi, ha evidenziato una buona copertura contrattuale dei lavoratori. In aggiunta, nell'85% degli accordi è stato possibile ottenere stime sul numero totale dei lavoratori coperti. Le maggiori lacune nei dati sono state riscontrate in Germania, Lussemburgo e Polonia. Nei paesi senza salario minimo legale, l'assenza di salari minimi dovuta al mancato rinnovo dei contratti collettivi è stato un fenomeno temporaneo e rilevato molto raramente. In media, il minimo nominale negoziato più alto è stato riscontrato negli accordi danesi (2.951 euro) e il più basso in quelli bulgari (389 euro). Tenendo conto delle differenze nei livelli di prezzo tra gli Stati membri (misurati in standard di potere d'acquisto SPA), il salario minimo negoziato che fornisce il potere d'acquisto più elevato è quello della Danimarca (2.042 SPA) e del Belgio (1.850 SPA), mentre il potere d'acquisto più basso, pari a circa un terzo delle tariffe negoziate medie più alte nell'Unione Europea, è stato riscontrato in Bulgaria (663 SPA) e Croazia (698 SPA). Nelle tipologie contrattuali più moderne la retribuzione non è differenziata in base all'occupazione o all'anzianità ma è legata alle esigenze lavorative in termini di competenze, autonomia e responsabilità. Sebbene la differenziazione retributiva negli accordi non sia cambiata molto nel periodo osservato, il progetto ha dimostrato che in alcuni paesi tale cambiamento è in corso. L'anzianità e le professioni, tuttavia, rimangono gli elementi di differenziazione più utilizzati per la retribuzione contrattuale collettiva.

[Vai al documento](#)

## **Eurofound**

### **Social governance of the Recovery and Resilience Facility: Involvement of the national social partners**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Questo rapporto analizza la qualità del coinvolgimento delle parti sociali europee nell'attuazione delle riforme e degli investimenti finanziati dal Recovery and Resilience Facility (RRF). Esamina, inoltre, la qualità del loro coinvolgimento nella preparazione dei programmi nazionali di riforma (PNR) nell'ambito del semestre europeo. Il regolamento sulla RRF prevede, infatti, che le parti sociali siano consultate nella preparazione e attuazione dei piani di riforma e di investimento. Inoltre, la Commissione europea ha sostenuto il loro coinvolgimento nella preparazione dei PNR come parte del semestre europeo. Questo rapporto rileva che la qualità del loro coinvolgimento in entrambi i processi continua a non essere uniforme tra i paesi e dipende da diversi fattori. Secondo le parti sociali, la mancanza di informazioni e feedback adeguati da parte delle autorità e il tempo insufficiente per gli scambi limitano una consultazione adeguata e significativa. Tuttavia, nel considerare queste valutazioni, è importante tenere conto dei diversi fattori in gioco, come la complessità delle strutture di governance ed un contesto economico sempre più complesso ed incerto dell'Unione Europea che richiede oggi un coinvolgimento maggiore e più ampio delle parti sociali nella definizione delle politiche economiche, sociali e di sostenibilità a livello nazionale. Proprio per questo, il coinvolgimento sistematico, significativo e tempestivo delle parti sociali deve diventare una priorità maggiore nello sviluppo delle politiche sociali e occupazionali durante la seconda fase di attuazione del dispositivo di ripresa e resilienza. Mentre i governi e le parti sociali entrano nella seconda fase di attuazione dei PRR, si prevede che gli insegnamenti tratti dalla prima fase aumentino il coinvolgimento delle parti sociali in quanto tale coinvolgimento costituisce un contributo fondamentale per riforme strutturali e investimenti più efficaci all'interno dell'Unione Europea.

[Vai al documento](#)

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

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

Per iscriversi a questa newsletter clicca [QUI](#)

Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca [QUI](#)



modello ARAN 1 2015 8

Email inviata con

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