

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

## AranSegnalazioni

Newsletter n. 15 del 24 luglio 2024



# Attività istituzionale dell'Agenzia

## Attività negoziale

### Sottoscritto in via definitiva il CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021

Il giorno 16 luglio 2024, alle ore 11.30, Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto, in via definitiva il [Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021 per i circa 13.640 Dirigenti, Dirigenti amministrativi tecnici e professionali e Segretari Comunali e Provinciali dell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali](#).

La firma del contratto giunge al termine di una complessa trattativa che ha visto impegnate le parti per un prolungato arco temporale.

Il nuovo testo contrattuale regola alcuni istituti normativi ed economici di parte comune applicabili a tutto il personale destinatario del presente CCNL tra cui la nuova disciplina prevista in materia di Lavoro Agile e di mentoring.

Molti degli interventi previsti nel CCNL adeguano le norme contrattuali a corrispondenti interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni.

In particolare, è stata riformulata, in modo completo e organico, la parte che riguarda le relazioni sindacali, ponendo particolare attenzione sulla tematica dell'informazione, sia preventiva sia consuntiva, nonché sulle materie di confronto.

Miglioramenti significativi sono contenuti nella riscrittura del periodo di prova e nell'ampliamento di 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.

Tra le disposizioni comuni riguardanti gli istituti economici applicabili a tutto il personale dell'Area, è stata ridefinita la materia del patrocinio legale e quella delle coperture assicurative, nonché le norme concernenti alcuni adattamenti utili per la corretta applicazione della norma sul welfare integrativo.

Sono stati, inoltre, riscritti i principi generali nonché la pianificazione strategica degli interventi della formazione.

È stata data una particolare enfasi ai meccanismi di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

Nelle specifiche sezioni dedicate, rispettivamente alla Dirigenza degli Enti Locali, ai Dirigenti amministrativi tecnici e professionali e ai Segretari comunali e provinciali, sono stati inseriti puntuali interventi sulle relazioni sindacali e sul trattamento economico.

Per i Dirigenti degli Enti Locali è stato previsto un nuovo istituto che regola il trattamento economico riconoscibile al personale utilizzato in convenzione tra più enti.

Per i Dirigenti amministrativi tecnici e professionali, oltre ai previsti incrementi delle diverse voci del trattamento economico, è stata attualizzata la disciplina della pronta disponibilità.

Gli interventi di sicuro aggiornamento, rispetto alla previgente disciplina contrattuale, riguardano le norme applicabili ai Segretari Comunali e Provinciali.

Nel nuovo impianto delle relazioni sindacali non è più prevista la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale e, a seguito della scelta operata dalle parti, gli istituti già regolati dai contratti collettivi integrativi nazionali sono stati disciplinati nel CCNL.

Con una puntuale riscrittura della disciplina sulla retribuzione di posizione spettante ai Segretari, è stato modificato il meccanismo per il riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione, attraverso la previsione di valori minimi e massimi riconoscibili in base alle classi demografiche degli enti e a criteri di graduazione espressamente individuati nel testo contrattuale.

Specifiche clausole sono inoltre previste per i Segretari di Comuni aderenti ad una Unione e per i Segretari operanti nei Comuni capoluogo.

È stata, inoltre, disciplinata l'Indennità di reggenza e supplenza prima regolata dal Contratto Collettivo integrativo nazionale ed inserita, anche per i Segretari, la norma contrattuale sugli incarichi ad interim.

Gli incrementi mensili medi, da riconoscersi per 13 mensilità, a valere sulle risorse contrattuali, sono di 292 euro per i Dirigenti, 230 euro per i Dirigenti PTA e 226 euro per i Segretari comunali e provinciali.

Gli eventuali ulteriori incrementi medi, a valere sulle risorse di cui alla Legge 234/2021, c. 604, in superamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, sono di 17 euro per i Dirigenti, 13 euro per i Dirigenti PTA e 13 euro per i Segretari comunali e provinciali.

[Vai al documento](#)

### **Attività negoziale**

## **Firmata la Sequenza contrattuale AGID ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022**

Il 16 luglio 2024 è stata firmata dall'A.Ra.N. e dalle Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative la [Sequenza contrattuale AGID](#) ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022.

Il testo contrattuale, che si inserisce nell'ambito di una specifica sequenza contrattuale prevista all'art. 61 del citato CCNL del 9 maggio 2022, riguarda il personale assunto dall'AGID, al quale viene estesa l'applicazione del nuovo ordinamento professionale definito per il restante personale del comparto Funzioni centrali. A tal fine, vengono previste specifiche norme di raccordo necessarie per consentire il passaggio dal sistema di classificazione presente in AGID ai sensi del CCNL 12/04/2011 al nuovo ordinamento professionale.

Con l'entrata in vigore della Sequenza contrattuale anche per l'AGID sarà possibile utilizzare le leve di gestione previste dal nuovo sistema di classificazione quali, ad esempio, lo sviluppo economico del personale che permetterà la valorizzazione dei più meritevoli ed incoraggerà effettivi percorsi di crescita lavorativa, innalzando, in tal modo, la qualità del valore finale creato.

[Vai al documento](#)

### **Collaborazioni istituzionali**

## **Siglato protocollo di collaborazione tra ARAN e AIDP per la promozione e la valorizzazione della cultura manageriale**

Il 24 luglio 2024, alle ore 15:00, i Presidenti di ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) e AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale), Antonio Naddeo e Matilde Marandola, hanno firmato un Protocollo d'Intesa. Questo accordo mira a promuovere e valorizzare la diffusione della cultura manageriale non solo nelle aziende, pubbliche e private, ma anche nella Pubblica Amministrazione.

L'obiettivo è quello di incentivare e sviluppare iniziative di collaborazione su scala nazionale e regionale, facilitando il dialogo tra Pubblica Amministrazione e mondo dell'impresa. Attraverso la condivisione delle criticità e dei punti di forza di entrambi i settori, si punta a migliorare la conoscenza reciproca, a mettere in comune esperienze e buone pratiche, e a valorizzare gli obiettivi comuni, partendo dalla centralità delle persone nello sviluppo delle organizzazioni, sia pubbliche che private.

La collaborazione si concentrerà su temi di attualità e rilevanza in ambito HR, di interesse comune al settore pubblico e privato. Questi temi contribuiranno allo sviluppo e all'innovazione delle aziende e organizzazioni, alla crescita delle competenze, e alla motivazione e coinvolgimento delle persone. Tra i temi trattati vi saranno: "La valutazione della performance efficace" e "Nuovi modi di lavorare".

Criticità e punti di forza del settore pubblico e privato saranno oggetto di specifici eventi pubblici, organizzati congiuntamente o separatamente, rivolti ai rispettivi soci e network di riferimento.

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi**

## **Comparto Istruzione e Ricerca**

Il personale ATA può chiedere un permesso di 3/4 ore giornaliera nel rispetto delle 18 ore mensili di permesso ex legge n. 104/1992 e se sì, con quali modalità?

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi**

## **Comparto Funzioni Centrali**

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro deve essere riconosciuto soltanto laddove non vi sia stata alcuna soluzione di continuità tra il servizio prestato nell'Amministrazione di destinazione (nella quale si è vinto il concorso pubblico) e quello svolto nell'Amministrazione da cui proviene il dipendente (il cui posto di lavoro è stato conservato)?

[Vai al documento](#)



## **Sezione giuridica**

**Corte Costituzionale**

## **Sentenza 132/2024**

### **Giudizio di legittimità costituzionale incidentale - art. 21, c. 2°, del decreto-legge 16/07/2020, n. 76, convertito, con modificazioni, nella legge 11/09/2020, n. 120**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dichiara "inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 21, comma 2, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 (Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale), convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020, n. 120, sollevate, in riferimento agli artt. 28, 81 e 103 della Costituzione, dalla Corte dei conti, sezione giurisdizionale per la Regione Campania, in riferimento agli artt. 3 e 97 Cost". La disposizione censurata, per come prorogata, prevede, sino al 31 dicembre 2024, per le condotte commissive degli agenti pubblici una temporanea limitazione della responsabilità amministrativa alle sole ipotesi dolose. Nel respingere la questione, la Corte costituzionale ha rammentato che la disciplina della responsabilità amministrativa va inquadrata nella logica della ripartizione del rischio dell'attività tra l'apparato e l'agente pubblico, al fine di trovare un giusto punto di equilibrio. Per individuare quest'ultimo, il legislatore, nell'esercizio della discrezionalità ad esso spettante, deve tenere conto di due esigenze fondamentali: da un lato, quella di tenere ferma la funzione deterrente della responsabilità, al fine di scoraggiare i comportamenti dei funzionari che pregiudichino il buon andamento della pubblica amministrazione e gli interessi degli amministrati; dall'altro, quella di evitare che il rischio dell'attività amministrativa sia percepito dall'agente pubblico come talmente elevato da fungere da disincentivo all'azione, pregiudicando, anche in questo caso, il buon andamento. Nella ricerca di tale punto di equilibrio, non può prescindersi dalla stretta correlazione che esiste tra il sistema della responsabilità amministrativa e il vigente modello di amministrazione. Ciò premesso in generale, la Corte costituzionale ha chiarito che, a regime, non è immaginabile una disciplina normativa che limiti la responsabilità amministrativa alla sola ipotesi del dolo, con esclusione della colpa grave, perché in tal modo i comportamenti macroscopicamente negligenti non sarebbero scoraggiati e, pertanto, la funzione deterrente della responsabilità amministrativa ne sarebbe irrimediabilmente indebolita.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 17912/2024**

##### **Impiego Pubblico - Sanità - Azienda Sanitaria Locale - Autorizzazione straordinari implicita - art. 2126 cc**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per autorizzazione, nell'ambito del lavoro straordinario, si intende il fatto che le prestazioni non siano svolte inscienze vel proibente domino, ma con il consenso del medesimo e che il consenso alle prestazioni può anche essere implicito. Tale consenso, una volta esistente, integra gli estremi che rendono necessario il pagamento e ciò anche ove la richiesta autorizzazione risulti illegittima e/o contraria a disposizioni del contratto collettivo. La Suprema Corte ha fatto riferimento all'art 2126 del codice civile il quale stabilisce che il lavoro con il consenso del datore di lavoro deve essere retribuito. Questo principio si applica anche quando il consenso non è formalmente espresso, ma è implicito nel comportamento del datore di lavoro. La Corte ha altresì chiarito che il diritto alla retribuzione per lavoro straordinario non può essere negato a causa di eventuali irregolarità e violazioni dei limiti di spesa pubblica.

[Vai al documento](#)

## **Consiglio di Stato**

### **Sezione III**

#### **Sentenza 5971/2024**

##### **Impiego Pubblico - Sanità - Azienda USL - Concorsi pubblici - No allo scorrimento della graduatoria per profili professionali diversi**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato ha affrontato la questione giuridica se sussiste o meno, la possibilità, per l'Amministrazione, di effettuare lo scorrimento della graduatoria anche in presenza della diversità ontologica tra il profilo professionale per il quale i candidati avevano concorso risultando idonei non vincitori (nel caso di specie "legale interno") e quello oggetto della procedura concorsuale contestata (collaboratore amministrativo). Secondo la sentenza in esame al suddetto interrogativo debba essere data risposta negativa, dovendosi stante la diversità tra i due menzionati profili professionali: le competenze del collaboratore di area giuridico-amministrativa risultano, invero, più generiche e più varie, mentre quelle del collaboratore legale sono più specialistiche, quindi diverse risultano anche le prove concorsuali alle quali i candidati sono stati sottoposti, mirando le stesse per i primi a selezionare dipendenti con abilità nella gestione dei procedimenti amministrativi e quindi di taglio più operativo; laddove, per i secondi ad individuare soggetti con le specifiche abilità necessarie a occuparsi del settore legale. In conclusione, la regola dello scorrimento della graduatoria presuppone che vi sia identità dei posti messi a concorso tra la prima e la seconda procedura (Cons. Stato, Sez. VI, 9 aprile 2015, n. 1796).

[Vai al documento](#)

## **Consiglio di Stato**

### **Sezione I**

#### **Parere 814/2024**

##### **Impiego Pubblico - Sanità - Azienda USL - Delega di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - art. 16 del Dlgs 81/2008**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato ha affermato, in sede consultiva, che la delega di funzioni nell'ambito delle strutture organizzative si caratterizza per essere un atto derogatorio del normale sistema di ordine e distribuzione delle competenze soggetta come tale ad una esegesi rigorosa (Cons. Stato, Sez. IV, n. 2672/2001) e in materia di materia di sicurezza sul lavoro una volta scaduta non può considerarsi implicitamente prorogata, anche avuto riguardo alla disposizione recata dall'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, che prevede limiti espressi al conferimento della delega in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro dal datore di lavoro ad altri soggetti che siano in possesso dei requisiti previsti dalla relativa normativa speciale. La delegazione è un atto di natura organizzativa da cui discende una forma indiretta di decentramento, la quale si traduce in

un rapporto giuridico caratterizzato da una figura soggettiva (ente o organo delegante) – titolare di un determinato potere o di un complesso di poteri finalizzati alla cura di determinati interessi pubblici (funzione) – che attribuisce ad altra figura soggettiva (delegato) con proprio atto (atto di delegazione o più semplicemente delega) l'esercizio del potere stesso, definendone eventualmente la durata, le modalità e gli obiettivi (Cons. Stato, Sez. I, n. 561/2024). La delegazione è interorganica, se riguarda organi della medesima amministrazione, mentre è intersoggettiva se concerne organi di differenti amministrazioni. La delegazione si distingue, inoltre, in delega di funzioni e delega di firma. Solo la prima conferisce il legittimo esercizio delegato di una competenza amministrativa, mentre la seconda realizza un mero decentramento burocratico, atteso che il delegato agisce come *longa manus* del delegante, senza esercitare in maniera autonoma e con assunzione di responsabilità poteri che rientrano nelle competenze amministrative allo stesso riservate (Cons. Stato, Sez. V, 30/10/2019, n.7418; Cons. Stato, Sez. III, 24/3/2015, n. 1573).

[Vai al documento](#)

## **Consiglio di Stato**

### **Sezione VII**

#### **Sentenza 5750/2024**

##### **Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Comune - Diritto di accesso ad atti di procedure concorsuali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di specie, la richiesta di accesso riguarda gli atti di tre procedure concorsuali finalizzate al reclutamento di posizioni lavorative a tempo indeterminato all'interno del Comune. Pertanto, l'interesse alla conoscenza dei relativi atti da parte della minoranza consiliare è strettamente connesso alla funzione pubblica svolta dal consigliere anche in termini di controllo delle attività che comportano una spesa a carico dell'ente, quale appunto le tre assunzioni a tempo indeterminato. Essendo strettamente collegata alla funzione, la richiesta di accesso - anche secondo la giurisprudenza del Consiglio di Stato non necessiterebbe di motivazione alcuna né sarebbe condizionata alla dimostrazione di un interesse personale del consigliere comunale. Ai sensi dell'art. 43, comma 2, del D.Lgs. n. 267 del 2000, i consiglieri comunali e provinciali "hanno diritto di ottenere dagli uffici, rispettivamente, del comune e della provincia, nonché dalle loro aziende ed enti dipendenti, tutte le notizie e le informazioni in loro possesso, utili all'espletamento del proprio mandato. Essi sono tenuti al segreto nei casi specificamente determinati dalla legge". Alla norma è costantemente attribuito un ampio significato, muovendo dalla premessa che l'accesso agli atti esercitato dal consigliere comunale ha natura e caratteri diversi rispetto alle altre forme di accesso, esprimendosi in un non condizionato diritto alla conoscenza di tutti gli atti che possano essere di utilità all'espletamento delle sue funzioni; ciò anche al fine di permettere di valutare - con piena cognizione - la correttezza e l'efficacia dell'operato dell'amministrazione, nonché per esprimere un voto consapevole sulle questioni di competenza del Consiglio e per promuovere tutte le iniziative che spettano ai singoli rappresentanti del corpo elettorale locale (per tutte si veda Cons. Stato, V, 5 settembre 2014, n. 4525). Per tali ragioni, da un lato sul consigliere comunale non può gravare alcun particolare onere di motivare le proprie richieste di accesso, atteso che, diversamente opinando, sarebbe introdotta una sorta di controllo dell'ente, attraverso i propri uffici, sull'esercizio delle sue funzioni; d'altra parte dal termine "utili", contenuto nell'articolo 43 D.Lgs. n. 267 del 2000, non può conseguire alcuna limitazione al diritto di accesso dei consiglieri comunali, poiché tale aggettivo comporta in realtà l'estensione di tale diritto di accesso a qualsiasi atto ravvisato utile per l'esercizio delle funzioni (Cons. Stato, n. 4525 del 2014, cit.; IV, 12 febbraio 2013, n. 843).

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione Regionale di Controllo per le Marche**

#### **Deliberazione n. 106/2024/PAR**

##### **Limiti delle disposizioni riguardanti la cessione delle capacità assunzionali da parte dei comuni - art. 32, comma 5, del Testo Unico degli Enti Locali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Un Comune ha formulato, per il tramite del Consiglio delle autonomie locali, richiesta di parere in merito alla possibilità per lo stesso di cedere propri spazi assunzionali all'Assemblea territoriale d'ambito per la gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti, alla luce delle disposizioni di cui al D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020, in coordinato disposto con gli artt. 30, 31 e 32 TUEL. Normativamente l'incremento della spesa di personale, conseguente allo sfruttamento delle capacità assunzionali, derivanti dalla collocazione dell'ente al di sotto del previsto valore soglia, dovrà essere accompagnato da una prudente valutazione dell'idoneità dell'ente stesso a mantenere un livello di entrate correnti tale da poter contenere il valore soglia entro i limiti previsti per la classe demografica di appartenenza. Il tenore e la ratio complessivi di tali disposizioni inducono a dare al quesito risposta negativa, in quanto il sistema di limiti alla capacità assunzionale, ancorato a parametri di sostenibilità finanziaria della spesa, da esse delineato, introducono un rigido e rigoroso vincolo di stretta corrispondenza tra l'entità della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato ed ammontare complessivo delle entrate correnti, non suscettibile di essere derogato al di fuori delle ipotesi eccezionalmente e tassativamente previste dalla legge e, come tali, non estensibili analogicamente (nello stesso senso, v. anche Corte conti, sez. contr. Lombardia, del. n. 12/2022/PAR e Corte conti, sez. contr. Toscana, del. n. 158/2023/PAR). Ne consegue che la disposizione derogatoria, prevista dall'ultimo inciso dell'art. 32, comma 5, TUEL, ai sensi del quale "i Comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni di cui fanno parte", non può essere applicata ad enti diversi dall'Unione dei Comuni, fattispecie organizzativa cui non è, sia per natura giuridica che per conformazione morfologica ed organizzativa, riconducibile l'Assemblea territoriale d'ambito per la gestione dei rifiuti, non rientrante quindi nel perimetro applicativo dell'art. 32, comma 5, TUEL.

[Vai al documento](#)

## **Dipartimento della funzione pubblica**

### **Parere 22327/2024: progressioni economiche nelle aree**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha risposto, con il parere 22327/2024 ha richiesto chiarimenti riguardanti la "quota limitata" applicabile alle progressioni economiche all'interno delle aree. Nello specifico l'interrogativo è collegato alla disciplina contenuta dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e in conformità con l'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 150 del 2009. "Si ritiene che nel caso di enti locali in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei

risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, ciò al predetto fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti”.

[Vai al documento](#)

### **Dipartimento della funzione pubblica**

#### **Nuovo sistema di richiesta assistenza per gli utenti PerlaPA**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

A partire dal giorno 02/07/2024 è in linea il nuovo sistema di ticketing oTicket che consente agli utenti del sistema PerlaPA di effettuare richieste di assistenza su tutti gli adempimenti ricompresi nel portale. Per accedere basta cliccare sul link "Supporto" nel footer delle pagine dei rispettivi adempimenti e compilare il modulo, il Desk Tecnico prenderà in esame la richiesta per la pronta soluzione.

[Vai al documento](#)

### **ANAC**

#### **Fascicolo n. 2778/2024**

#### **Riscontro Quesito in ordine alla compatibilità tra incarichi di RPCT e DEC (prot. N. 58341 del 22 maggio 2024)**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I consorzi di comuni sono annoverati tra le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 e, pertanto, sono tenuti all'assolvimento degli obblighi contenuti nella l. n. 190/2012, tra cui la nomina del RPCT. Con particolare riguardo alla compatibilità tra quest'ultimo incarico e quello di direttore dell'esecuzione dei contratti affidati dal consorzio medesimo, giova rilevare che, come già ampiamente indicato nel PNA 2022, va evitato, per quanto possibile, che il RPCT sia scelto tra i dirigenti assegnati ad uffici che svolgano attività di carattere gestionale come anche ad un soggetto che svolga le funzioni di responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni (RUP), sostituito nel nuovo Codice dei contratti pubblici dal responsabile unico di progetto.

[Vai al documento](#)

### **ANAC**

#### **Delibera n. 297 del 17 giugno 2024 - Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva dell'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, al di fuori dei casi di cui all'art. 220, comma 1, del decreto stesso**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha adottato con il regolamento in argomento criteri omogenei e un iter procedimentale uniforme per l'esercizio della funzione consultiva svolta dalla sia in materia di prevenzione alla corruzione sia in materia di contratti pubblici.

[Vai al documento](#)



## **Sezione economica**

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

#### **Annuario statistico della Ragioneria Generale dello Stato - Anno 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS nel perseguire l'obiettivo istituzionale di garantire la corretta programmazione e la rigorosa gestione delle risorse pubbliche produce un patrimonio informativo di notevole entità, finora diffuso tramite pubblicazioni periodiche o a cadenza non regolare, essenzialmente di tipo monografico. La scelta di predisporre un Annuario Statistico deriva dalla convinzione che sia necessario favorire la diffusione dei principali dati e delle metodologie con cui questi sono prodotti, valorizzando le attività svolte dal Dipartimento e fornendone una rappresentazione complessiva, unitaria e coerente. La filosofia dell'Annuario è infatti quella di fornire una visione di insieme dei fenomeni rilevati dalle varie componenti del Dipartimento nonché di rafforzare la diffusione di informazioni in serie storica, in modo da consentire l'analisi delle dinamiche dei diversi fenomeni negli ultimi anni, così come emergono dai dati di consuntivo. Per quanto di nostro interesse si segnala il Cap. 5 Il personale dipendente della AA.PP.(pagg. 147 e segg.), in particolare la Tavola 5.4: Retribuzioni medie per comparto. Anni 2020 - 2022 (dati in euro).

[Vai al documento](#)

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

#### **Rendiconto economico 2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato il "Rendiconto economico 2023", documento che espone la sintesi dei costi che le Amministrazioni centrali dello Stato hanno sostenuto nel corso del 2023 sulla scorta dei dati trasmessi e validati dai centri di costo delle Amministrazioni stesse. Scopo della pubblicazione è di ampliare le informazioni del Rendiconto Generale dello Stato con elementi e dati di tipo economico e consentire una valutazione degli oneri delle attività prodotte dalle Amministrazioni pubbliche. Le rilevazioni di contabilità economica consentono così di accrescere la conoscenza dei fenomeni amministrativi e la verifica dei risultati ottenuti (accountability) da parte della dirigenza, favorendo l'orientamento dell'azione amministrativa verso un percorso indirizzato: obiettivi → risorse → risultati. Le indicazioni che ne derivano, ponendo in relazione gli obiettivi con le risorse che sono state impiegate, consentono di conoscere meglio e di qualificare le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati che i responsabili dello svolgimento delle attività amministrative hanno perseguito. Le Amministrazioni hanno rilevato i fenomeni di gestione sulla base del criterio della competenza economica secondo la triplice prospettiva di rappresentazione: per struttura (centro di costo), per natura economica (voci del piano dei conti) e per destinazione (missione e programma). Per quanto di nostro interesse si segnala nella parte I, il capitolo 4, la sezione 4.1 dedicata al "Personale", in particolare, il costo medio del personale, che è la seconda componente che concorre al calcolo delle Retribuzioni, si osserva nel confronto con il consuntivo un aumento generalizzato del costo medio riconducibile ai rinnovi contrattuali per Carriera prefettizia, Funzioni centrali e Difesa e sicurezza; in particolare il contratto Funzioni centrali ha impatto sui costi di tutte le amministrazioni. Nell'anno 2023, inoltre, i costi medi comprendono l'emolumento accessorio una tantum previsto dalla legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) per tredici mensilità e determinato nella misura dell'1,5% dello stipendio.

[Vai al documento](#)

## ISTAT

### Prezzi al consumo - giugno 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di giugno 2024, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,1% su base mensile e dello 0,8% su base annua come nel mese precedente. La stabilità dell'inflazione sottende andamenti contrapposti di diversi aggregati di spesa: in rallentamento risultano principalmente i prezzi dei Beni alimentari non lavorati (da +2,2% a +0,3%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +4,3% a +4,0%), dei Beni durevoli (la cui flessione si amplia da -0,7% a -1,0%) e dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,4% a +2,2%); per contro, si attenua ancora la flessione dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -13,5% a -10,3%), accelerano quelli dei regolamentati (da +0,7% a +3,5%) e dei Beni alimentari lavorati (da +1,8% a +2,0%). Nel mese di giugno l'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, registra un calo, come anche quella al netto dei soli beni energetici (entrambe da +2,0% a +1,9%). L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a +0,8% per l'indice generale e a +1,9% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,2% su base mensile e dello 0,9% su base annua (da +0,8% di maggio), confermando la stima preliminare. Nel secondo trimestre 2024 l'inflazione, misurata dall'IPCA, diminuisce per le famiglie con minore capacità di spesa mentre aumenta per quelle con livelli di spesa più elevati (rispettivamente -0,4% e +1,6%).

[Vai al documento](#)



## Osservatorio internazionale

### OCSE

#### Salary systems in public administration and their reforms

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

I sistemi retributivi del settore pubblico si stanno evolvendo per adattarsi alle esigenze delle moderne amministrazioni pubbliche. Le tradizionali strutture gerarchiche rigide hanno lasciato il posto a disposizioni più flessibili che enfatizzano l'equità, la valutazione del personale e l'equa classificazione dei ruoli in base alle responsabilità e alle funzioni eseguite. Sono aumentate tendenze come la retribuzione basata sui risultati e la decentralizzazione delle politiche salariali, così come è cresciuta l'autonomia gestionale e la retribuzione individualizzata. Questo nuovo modo di organizzare e gestire i sistemi retribuiti nel pubblico è motivato principalmente dalla necessità di migliorare l'efficienza nella pubblica amministrazione, attrarre talenti e rimanere competitivi rispetto al settore privato. I sistemi di remunerazione del settore pubblico sono modellati da un'intricata interazione di cultura amministrativa, condizioni economiche e sistemi politici. Questo documento analizza i criteri di fissazione dei sistemi di remunerazione da tenere a mente quando si progettano, pianificano e implementano riforme dei sistemi salariali del servizio pubblico. Esplora concetti chiave come valutazione del lavoro, strutture retributive, retribuzione correlata alle prestazioni, analisi di mercato per livelli retributivi competitivi e pianificazione delle buste paga. Fornisce indicazioni sul processo di riforma dei sistemi salariali del settore pubblico per migliorarne la competitività, l'equità, la trasparenza e l'accessibilità. Il documento offre spunti tratti dagli sforzi di riforma di diversi Stati membri dell'Unione Europea presentando esempi concreti e linee guida aggiornate per cambiamenti efficaci e sostenibili del sistema salariale. L'attenzione principale è rivolta alle riforme dei sistemi salariali all'interno delle amministrazioni centrali, riconoscendo la complessità derivante da diverse classificazioni di dipendenti pubblici e la diversa portata e struttura dei sistemi salariali. Questo documento funge da guida pratica, presentando diverse opzioni insieme ai loro vantaggi e svantaggi per aiutare i decisori politici ad allineare le necessarie riforme alle migliori strategie da attuare nelle diverse amministrazioni pubbliche nazionali.

[Vai al documento](#)

## OCSE

### OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto Employment Outlook 2024 ha evidenziato come i mercati del lavoro dell'area OCSE hanno ottenuto ottimi risultati, con molti paesi che hanno registrato livelli storicamente elevati di occupazione e storicamente bassi di disoccupazione. A maggio 2024, il tasso di disoccupazione nei paesi OCSE era al 4.9%. Nella maggior parte di essi, i tassi di occupazione sono progrediti più per le donne che per gli uomini, rispetto al livello pre-pandemia. Le difficoltà a reperire manodopera si sono parzialmente attenuate, ma restano generalmente elevate. Nonostante il rallentamento della crescita economica dalla fine del 2022, il mercato del lavoro italiano ha raggiunto livelli record di occupazione e livelli minimi di disoccupazione e inattività. Il tasso di disoccupazione in Italia è sceso al 6,8% a maggio 2024, 1 punto percentuale in meno rispetto a maggio 2023 e 3 punti percentuali in meno rispetto a prima della crisi COVID-19, ma ancora al di sopra della media OCSE del 4,9%. Anche l'occupazione totale è aumentata nell'ultimo anno, con un incremento su base annua del 2% a maggio 2024. Tuttavia, il tasso di occupazione italiano rimane ben al di sotto della media OCSE (62,1% contro 70,2% nel 1° trimestre 2024). Si prevede che il mercato del lavoro in Italia continuerà a crescere nei prossimi due anni. Infatti, nonostante la riduzione della popolazione in età da lavoro, l'occupazione totale dovrebbe crescere dell'1,2% nel 2024 e dell'1% nel 2025. I salari reali sono in crescita su base annua nella maggior parte dei Paesi OCSE, in un contesto di inflazione in calo. Mentre i salari reali stanno recuperando parte del terreno perduto, i profitti iniziano ad assorbire parte dell'aumento del costo del lavoro. Per quanto riguarda l'Italia, l'Employment Outlook ha registrato un calo dei salari reali con un tasso inferiore del 6,9% nel primo trimestre del 2024 rispetto a prima della pandemia. Tuttavia, grazie ai rinnovi dei contratti collettivi dei principali CCNL, i salari negoziati sono aumentati del 2,8% nel primo trimestre del 2024 rispetto all'anno precedente. Anche grazie a questa spinta, i salari nominali sono previsti in crescita del 2,7% nel 2024 e del 2,5% nel 2025. Nel complesso, la crescita dei salari reali dovrebbe rimanere contenuta nei prossimi due anni. Si prevede che i salari nominali (retribuzione per dipendente) in Italia aumenteranno del 2,7% nel 2024 e del 2,5% nel 2025. Sebbene questi aumenti siano significativamente inferiori a quelli della maggior parte degli altri paesi OCSE, consentiranno comunque un recupero di parte del potere d'acquisto perduto, dato che l'inflazione è prevista all'1,1% nel 2024 e al 2% nel 2024.

[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 \_luglio 2024

Email inviata con 

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