

Da: ict@aranagenzia.it
Oggetto: AranSegnalazioni n. 23/2022
Data: 16/12/2022 12:48:08

ITSET "M. CAPITOLO" - TURSI-
Prot. 0013139 del 16/12/2022
II-10 (Entrata)

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

aran Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni

AranSegnalazioni

Newsletter n. 23 del 16/12/2022



Attività istituzionale dell'Agenzia

Pubblicazioni e statistiche

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per tipologia professionale

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2020 le elaborazioni statistiche sulla [distribuzione del personale della Pubblica Amministrazione per tipologia professionale](#).

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

La specifica tutela prevista all'art. 12, comma 8 del CCNL del 21 maggio 2018 del comparto è estensibile a dipendenti interni utilmente collocati in una graduatoria di un concorso pubblico bandito senza riserva gli interni?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

I compensi derivanti dalle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possono rientrare nella fattispecie di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL 21.05.2018?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 del comparto Funzioni Locali, è possibile prescindere dal criterio delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto? E se mancasse un anno su tre?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

L'incremento dell'indennità prevista dall'art. 94 del nuovo CCNL del 16.11.22 riconosciuta a favore del personale educativo, docente ed insegnante, grava sul Fondo risorse decentrate o sul Bilancio dell'Ente?

[Vai al documento](#)



Sezione Giuridica

Parlamento Europeo e Consiglio dell'unione europea

Direttiva 2022/2041 relativa a "Salari minimi adeguati nell'Unione Europea"

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

E' stata pubblicata in data 25 ottobre la Direttiva 2022/2041 dell'Unione Europea e del Consiglio sui salari minimi adeguati. La volontà che emerge dal testo della direttiva è quella di garantire salari minimi adeguati, salvaguardando, però, l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi. La direttiva prevede, in particolare, un quadro di regole volte, al contempo, a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, a garantire l'adeguatezza dei salari minimi stabiliti per legge (ove esistenti), nonché a favorire l'effettivo accesso dei lavoratori al salario minimo, sia esso legale o contrattuale. In particolare, l'art. 5 stabilisce che: "Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali istituiscono le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali. Tale determinazione e aggiornamento sono basati su criteri stabiliti per contribuire alla loro adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere. Gli Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nel pertinente diritto nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo chiaro. Gli Stati membri possono decidere il peso relativo di tali criteri, compresi gli elementi di cui al paragrafo 2 tenendo conto delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali".

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sentenza sez. I n.1887-2022

Università - Professore ordinario - Autorizzazione attività esterna

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati amministrativi, in relazione alla legittimità del diniego ad un docente universitario a tempo pieno dell'autorizzazione a svolgere l'incarico di presidente di una fondazione, ritengono sia illegittimo il diniego dell'autorizzazione a ricoprire l'incarico medesimo, ove motivato in base alla mera incompatibilità tra il ruolo di docente a tempo pieno e l'incarico stesso; ciò in quanto "ai sensi dell'art. 6, comma 10, secondo periodo, della l. n. 240 del 2010, i docenti in regime di impegno a tempo pieno hanno la facoltà di svolgere compiti istituzionali e gestionali senza vincolo di subordinazione presso enti pubblici e privati senza scopo di lucro, pur previa autorizzazione del Rettore, al fine di verificare la compatibilità dell'incarico con le attività didattiche, scientifiche e gestionali loro affidate dall'Università e l'assenza di una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con l'Ateneo".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza n. 19773 del 20/6/2022

Impiego pubblico - comparto enti Pubblici non economici - mansioni superiori - differenze retributive - indennità di posizione e responsabilità specifica - rigetto ricorso

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte di Cassazione respinge il ricorso presentato dall'I.N.P.S. nei confronti di un suo dipendente che si era visto accertare dai giudici di merito il diritto alle differenze retributive comprensive dell'indennità di posizione e di responsabilità specifica per aver svolto di fatto e ininterrottamente compiti di mansioni superiori correlate alla posizione organizzativa che le prevedeva. La Suprema Corte dichiara l'infondatezza dei motivi del ricorrente chiarendo che in materia di pubblico impiego contrattualizzato il diritto al compenso per lo svolgimento di fatto di mansioni superiori, nella misura indicata nel D.Lgs n. 165/2001, art. 525, non è condizionato alla sussistenza dei presupposti di legittimità di assegnazione delle mansioni o alle previsioni dei contratti collettivi (Accordo Quadro 22/10/2001, CCNL Enti pubblici non economici 1998-2001), né all'operatività del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dalla contrattazione collettiva, "posto che una diversa interpretazione sarebbe contraria all'intento del legislatore di assicurare comunque al lavoratore una retribuzione proporzionata alla qualità del lavoro prestato, in ossequio al principio di cui all'art. 36 Cost.". La Corte infatti specifica che ove il dipendente venga assegnato a svolgere le mansioni proprie di una posizione organizzativa, previamente istituita dall'ente e ne assuma tutte le connesse responsabilità, la mancanza o l'illegittimità del provvedimento formale di attribuzione non esclude il diritto a percepire l'intero trattamento economico corrispondente alle mansioni di fatto espletate, ivi compreso quello di carattere accessorio, che è diretto a commisurare l'entità della retribuzione alla qualità della prestazione resa.

[Vai al documento](#)



Sezione Economica

Commissione europea

Parere sul documento programmatico di bilancio aggiornato dell'Italia per il 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel contesto del semestre europeo, la Commissione formula ogni anno pareri sui documenti programmatici di bilancio degli Stati membri della zona euro. Spetterà poi all'Eurogruppo discutere il parere della Commissione sul documento programmatico di bilancio. Il Parlamento nazionale dovrebbe quindi tenere conto di questa discussione prima di adottare il bilancio per il 2023. La Commissione ha adottato il suo parere sul documento programmatico di bilancio aggiornato dell'Italia per il 2023 ritenendo che, nel complesso il documento programmatico di bilancio aggiornato dell'Italia è in linea con le raccomandazioni del Consiglio del luglio 2022 l'Italia limita la crescita della spesa primaria corrente finanziata a livello nazionale e prevede di finanziare investimenti pubblici per le transizioni verde e digitale e per la sicurezza energetica. L'Italia ha rapidamente attuato misure in risposta all'aumento dei prezzi dell'energia, ma è importante — come raccomandato a tutti gli Stati membri — che queste vengano concentrate sempre di più sulle famiglie più vulnerabili e sulle imprese esposte, in modo da preservare gli incentivi volti a ridurre la domanda di energia. La Commissione ritiene inoltre che l'Italia non abbia ancora compiuto progressi per quanto riguarda la parte strutturale delle raccomandazioni di bilancio contenute nelle raccomandazioni del Consiglio del luglio 2022, che invitavano l'Italia ad adottare e attuare adeguatamente la legge delega sulla riforma fiscale per ridurre ulteriormente le imposte sul lavoro e aumentare l'efficienza del sistema fiscale. Il documento programmatico di bilancio aggiornato dell'Italia comprende altresì misure che non sono coerenti con la parte strutturale delle precedenti raccomandazioni di bilancio, in particolare nell'ambito delle pensioni e dell'evasione fiscale, anche per quanto riguarda l'uso obbligatorio dei pagamenti elettronici e le soglie legali per i pagamenti in contanti.

[Vai al documento](#)

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

La spesa delle amministrazioni centrali dello Stato 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato pubblica i dati sulla [spesa delle Amministrazioni centrali dello Stato](#) in serie storica a partire dal 2008 e in formato elaborabile. I dati consentono di seguire l'evoluzione delle risorse stanziare, impegnate e pagate dal bilancio dello Stato, distinte secondo la finalità delle politiche pubbliche (per missioni e programmi), la natura economica della spesa (per titolo e categoria economica), la natura dell'autorizzazione legislativa (per tipo di autorizzazione) e l'amministrazione responsabile dell'attuazione e della gestione (per amministrazione). RGS ha pubblicato un database con i dati di previsione in serie storica riclassificati in base alla struttura in missioni e programmi del disegno di legge di bilancio 2023-2025 presentato alle Camere, per agevolare la confrontabilità tra le previsioni di spesa del nuovo triennio e quelle degli esercizi precedenti. La struttura del bilancio 2023-2025 ha subito alcuni cambiamenti rispetto all'esercizio 2022, in termini sia del numero dei programmi sia del loro contenuto, che hanno interessato alcuni stati di previsione. Per una disamina dettagliata delle modifiche alla struttura per missioni, programmi e azioni, intervenute tra legge di bilancio 2022 e disegno di legge di bilancio 2023, si rimanda al documento "La struttura per missioni e programmi del bilancio dello Stato 2023-2025".

[Vai al documento](#)

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

Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2023 - Circolare del 7 dicembre 2022, n. 42

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria ha pubblicato la circolare che fornisce alle Amministrazioni centrali ed agli enti ed organismi vigilati uno strumento in grado di orientare gli stessi nella programmazione del bilancio di previsione e nell'adozione di criteri operativi volti alla riduzione e alla razionalizzazione della spesa pubblica, nonché di integrare il quadro delle indicazioni per una corretta impostazione contabile del bilancio previsionale. Pertanto, gli enti interessati, nel predisporre il Bilancio di previsione 2023, dovranno tenere conto sia delle norme di contenimento della spesa pubblica sia di quelle introdotte dalle altre disposizioni normative vigenti e riepilogate nel quadro sinottico allegato alla circolare.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Le prospettive per l'economia italiana nel 2022-2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Pil italiano è atteso crescere a ritmi ancora sostenuti nel 2022 (+3,9%) per poi rallentare significativamente nel 2023 (+0,4%). Nel biennio di previsione, l'aumento del Pil verrebbe sostenuto dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (rispettivamente +4,2 e +0,5 punti percentuali) mentre la domanda estera netta fornirebbe un apporto negativo in entrambi gli anni (-0,5 e -0,1 punti percentuali). Nel 2022 le scorte dovrebbero fornire un marginale contributo positivo +0,2 p.p. a cui ne seguirebbe uno nullo nel 2023. La prolungata fase di crescita dei prezzi, sostenuta dall'eccezionale aumento di quelli dei beni energetici, è attesa riflettersi sull'andamento del deflatore della spesa delle famiglie residenti sia nell'anno corrente (+8,2%) sia, in misura più contenuta, nel 2023 (+5,4%). Lo scenario previsivo è caratterizzato da ipotesi particolarmente favorevoli sul percorso di riduzione dei prezzi nei prossimi mesi e sulla completa attuazione del piano di investimenti pubblici previsti per il prossimo anno.



Osservatorio Internazionale

ILO

Global Wage Report 2022-2023. The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Secondo l'ultimo rapporto pubblicato dall'International Labour Organization intitolato "Global Wage Report 2022-2023. The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power" sono necessarie urgenti misure politiche adeguatamente progettate per prevenire l'aggravarsi dei già alti livelli di povertà, disuguaglianza e disordini sociali attualmente esistenti. I dati per il 2022 suggeriscono che l'aumento dell'inflazione sta facendo precipitare la crescita dei salari reali in molti paesi europei. Infatti le stime dell'ILO prevedono a livello globale una diminuzione dei salari mensili in termini reali pari a meno 0,9% nella prima metà del 2022. Tale dato presenta un'ampia forbice che va dai meno 2,2% tra i Paesi avanzati e un più 0,8% nei Paesi emergenti (il 2,6% in meno rispetto al 2019). L'aumento del costo della vita ha un impatto maggiore sui redditi più bassi e sulle famiglie in quanto spendono gran parte dei loro guadagni in beni e servizi essenziali, che generalmente registrano maggiori aumenti di prezzo rispetto agli articoli non essenziali. L'inflazione sta inoltre intaccando il potere d'acquisto dei salari minimi. Nonostante gli aggiustamenti nominali in atto, il valore reale dei salari minimi si sta rapidamente erodendo in molti paesi europei. L'erosione dei salari reali si aggiunge alle significative perdite salariali subite dai lavoratori e dalle loro famiglie durante la crisi del COVID-19. I dati di circa 30 paesi che coprono tutte le regioni e i gruppi di reddito mostrano che, in media, i dipendenti salariati hanno perso circa sei settimane di salario durante il 2020-21. La perdita è stata maggiore tra le donne e i lavoratori a basso reddito. C'è un urgente bisogno di misure politiche ben progettate per mantenere il potere d'acquisto e il tenore di vita dei lavoratori salariati e delle loro famiglie. Un giusto adeguamento dei salari minimi potrebbe essere uno strumento efficace, dato che il 90% degli Stati membri dell'ILO dispone di sistemi di salario minimo, mentre un forte dialogo sociale, compresa la contrattazione collettiva nazionale, può contribuire a conseguire adeguati adeguamenti salariali.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future


Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto pubblicato da Eurofound ed intitolato "Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future" esamina sia le condizioni di lavoro, sia la qualità del lavoro in Europa. Da questa analisi il rapporto trae importanti insegnamenti per il futuro non solo sul modo in cui si lavora in Europa ma anche sull'organizzazione del lavoro, la qualità del lavoro e l'interazione tra lavoro e vita privata. Durante la pandemia, la qualità del lavoro ha avuto un impatto positivo sia sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, sia sulla fiducia all'interno del posto di lavoro. Questi risultati positivi rendono l'ambiente di lavoro più performante e sostenibile. Dall'indagine emergono, tuttavia, varie carenze presenti sul mercato del lavoro come, ad esempio, la persistente segregazione di genere che caratterizza diversi settori, occupazioni e luoghi di lavoro. Questo sta ad indicare la necessità di lavorare più intensamente al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità promossi sia a livello comunitario, che nazionale. Il rapporto evidenzia che nel 2021, solo un lavoratore su cinque ha dichiarato di lavorare in un ambiente favorevole all'equilibrio di genere, mentre solo un terzo dei lavoratori aveva un capo donna. Inoltre, la maggior parte dei lavoratori non lavora in un ambiente che supporta lo sviluppo delle proprie competenze. Quasi la metà dei lavoratori ha riferito, infatti, di non avere sufficienti opportunità per utilizzare le proprie competenze e conoscenze. E', dunque molto importante il ruolo che le aziende svolgono nel sostenere lo sviluppo di una forza lavoro qualificata puntando anche sulla riqualificazione delle competenze. Il 2023 è stato proclamato "Anno europeo delle competenze" con l'obiettivo di sensibilizzare i cittadini europei su tali tematiche ed incoraggiare, allo stesso tempo, il dibattito e il dialogo sociale sia a livello europeo che nazionale. La qualità del lavoro svolgerà un ruolo fondamentale nella transizione dell'Unione Europea verso un'economia a emissioni zero. L'Unione Europea garantisce la creazione di nuovi posti di lavoro, ma alla base ci deve essere il giusto apprendimento che porti alla crescita delle competenze individuali per sfruttare al meglio il potenziale della forza lavoro europea e sostenere, così, le persone nel passaggio da un posto di lavoro a un altro. In un mercato del lavoro caratterizzato da forti cambiamenti e vi è sempre più la necessità di una forza lavoro qualificata ed adeguata alle nuove esigenze richieste dei diversi settori produttivi.

[Vai al documento](#)

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



Email inviata con 

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