

- **Oggetto:** AranSegnalazioni n. 3/2024
- **Data ricezione email:** 09/02/2024 10:57
- **Mittenti:** ARAN - Gest. doc. - Email: ict@aranagenzia.it - PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':** <kric80800g@istruzione.it>
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** AranSegnalazioni <ict@aranagenzia.it>

## Testo email

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



## AranSegnalazioni

Newsletter n. 3 del 9 febbraio 2024



# Attività istituzionale dell'Agenzia

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Locali**

Il personale autorizzato a lavorare in modalità da remoto può essere adibito a turni?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Locali**

È possibile conferire un incaricato di Elevata Qualificazione al personale in regime di part time?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Locali**

Si può erogare la tredicesima mensilità al personale con contratto a tempo determinato, ex comma 557 art. 1 Legge 311/2004?

[Vai al documento](#)

## **Comparto Funzioni Locali**

La nuova previsione dei cd. "tempi di vestizione" introdotta dal CCNL del 16.11.2022 è estensibile anche a categorie di personale diverse da quelle del personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie? Ed eventualmente tale beneficio può essere oggetto di monetizzazione?

[Vai al documento](#)

## **Orientamenti applicativi**

### **Comparto Sanità**

L'indennità di turno prevista dall'art. 106, commi 1 e 2 del CCNL comparto sanità 2019-2021, derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, è da riconoscere singola o doppia nel caso in cui il dipendente effettui 2 turni di lavoro articolati in smonto di mattina e monto di sera?

[Vai al documento](#)

## **Orientamenti applicativi**

### **Comparto Sanità**

Per il personale amministrativo operante nei Servizi/U.O. la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 107, comma 2 del CCNL comparto sanità 2019-2021 per particolari UO o Servizi è da ritenersi esclusa?

[Vai al documento](#)

## **Orientamenti applicativi**

### **Comparto Sanità**

La titolarità di un incarico di funzione organizzativa, di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL comparto sanità 2019-2021, è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale?

[Vai al documento](#)

## **Orientamenti applicativi**

### **Comparto Sanità**

Come si applica la disciplina che regola il servizio di pronta disponibilità, di cui all'art. 44 del CCNL comparto sanità 2019-2021, a personale dipendente con rapporto a tempo parziale di cui all'art. 74 del medesimo CCNL?

[Vai al documento](#)



***Dipartimento della funzione pubblica***

**DPCM 30 novembre 2023 – Disciplina dei processi di mobilità fra pubbliche amministrazioni del personale non dirigenziale (pubblicato in GU del 25.1.2024)**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il DPCM in argomento disciplina i processi di mobilità fra le pubbliche amministrazioni del personale non dirigenziale e individua la corrispondenza fra i livelli economici di inquadramento sulla base delle nuove strutture della retribuzione, con riferimento ai nuovi stipendi tabellari e ai nuovi differenziali stipendiali come determinati dai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 in relazione al primo inquadramento nei nuovi sistema di classificazione.

[Vai al documento](#)

***Dipartimento della funzione pubblica***

**Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

A seguito della direttiva del 28 novembre 2023 relativa alle nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, con la nota 430 del 24 gennaio 2024, indirizzata alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del dlgs 30 marzo 2001, n. 165, si invitano le stesse a provvedere "con tempestività ad alcuni preliminari adempimenti, che costituiscono il necessario presupposto all'attuazione della direttiva citata, ovvero che costituiscono la premessa affinché la valutazione della performance individuale sia una attività concreta e non un mero esercizio burocratico" e ancora "E' dunque innanzitutto improcrastinabile che l'assegnazione degli obiettivi al personale venga effettuata non oltre il mese di febbraio".

[Vai al documento](#)

***Consiglio di Stato***

**Sentenza n. 9896/2023**

**Pubblico impiego – Concorso pubblico - diritto d'accesso - videoregistrazioni degli orali in meeting room – legittimazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il ricorrente, impugnando come diretto interessato gli atti della procedura di un concorso per l'assunzione di lavoratori socialmente utili, ha chiesto di accedere, ex L. 241/90, ad un campione significativo delle riproduzioni audio o audio-video delle prove orali. Il Consiglio di Stato, accogliendo il ricorso, ha affermato il suo diritto all'accesso in quanto nella nozione di documento amministrativo ai sensi della storica disciplina sull'accesso agli atti, devono ricomprendersi anche le riproduzioni audio o audiovideo della prova orale di un pubblico concorso, nel caso in cui esse siano state effettuate. Questo perché, "... essendo la prova orale riconducibile al procedimento selettivo, la sua riproduzione deve ritenersi accessibile, in quanto documento informatico detenuto da una Pa..." e che la documentazione non ottenuta "...non possa essere sottratta all'accesso richiesto, sussistendo il collegamento tra l'interesse giuridicamente rilevante del soggetto che richiede l'accesso e la documentazione oggetto della relativa istanza quale mezzo utile per la tutela dei propri interessi." Peraltro, il diritto di accesso dell'interessato troverebbe altresì riscontro nell'espresso riconoscimento normativo del diritto di accesso civico generalizzato (cd. Foia), inteso come facoltà di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria previsti dal d.lgs. n. 33/2013, la cui legittimazione è riconosciuta a chiunque, a prescindere da un interesse qualificato.

[Vai al documento](#)

***Consiglio di Stato***

**Sentenza 10559/2023/**

**Impiego pubblico – Funzioni Centrali – Termine di prescrizione del diritto al riconoscimento della maggiorazione scatti stipendiali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il termine di prescrizione del diritto al riconoscimento all' inclusione della maggiorazione di sei scatti stipendiali, ex art. 6 bis del d.l. 387/1987 e art. 21 della legge n. 232/1990, nel trattamento di fine servizio (c.d. indennità di buonuscita) inizia a decorrere con la data di emanazione dell'ultimo ordinativo di pagamento del credito principale, anche in ragione della natura interruttiva del riconoscimento del debito da riconnettersi al pagamento rateale del dovuto. (Riforma T.A.R. Veneto Sez. I, 13 febbraio 2023, n. 196.)

[Vai al documento](#)

**Corte di Cassazione**

**Sezione lavoro**

**Ordinanza n. 34580/2023**

**Pubblico impiego – Enti locali – Turnazione - Festivo infrasettimanale non lavorato – Imputazione a ferie – legittimazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

È Legittima l'imputazione a ferie del festivo infrasettimanale non lavorato in quanto, per la Cassazione, la disciplina contrattuale di riferimento deve essere quella della turnazione (oggi art. 30, comma 5, del contratto del 16.11.2022). Per i turnisti, infatti, tutti i giorni della settimana, compresi quelli ricadenti in un giorno festivo, sono considerati come ferie, con regime retributivo onnicomprensivo (art. 22, comma 5, CCNL: "...indennità che compensa interamente il disagio..."); In tal senso la Suprema Corte si era ripetutamente espressa (cfr., da ultimo, Cass. n. 19449/2023, Cass.n. 25378/2022, Cass. n. 32905/2021) affermando che "...ai dipendenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali che svolgono la prestazione lavorativa con il sistema dei turni, funzionale alla continuità del servizio, si applica, ove la prestazione cada in giornata festiva infrasettimanale, come in quella domenicale, l'art. 22, comma 5, CCNL di comparto 14.9.2000..." al fine di "attribuire al dipendente che presti attività in giorno festivo ricadente nel turno, un'indennità con funzione interamente compensativa del disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario, e non invece l'art. 24 che prende in considerazione situazioni accomunate dal fatto che l'attività lavorativa viene svolta in giorni non lavorativi, ovvero non entro il limite del normale orario, quale deve ritenersi quello reso, di regola ed in via ordinaria, dai lavoratori turnisti". I ricorrenti, tutti dipendenti appartenenti al corpo di polizia locale di un Comune che prestano servizio in turni articolati su tutti i giorni della settimana e che si sono visti imputare a ferie alcune giornate coincidenti con le festività infrasettimanali, ricadenti nel turno di servizio, ma non lavorate, chiedevano l'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del contratto del 14.09.2000 laddove stabilisce che «l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo».

[Vai al documento](#)

**Corte di Cassazione**

**Sezione IV**

**Ordinanza 1471/2024**

**Impiego pubblico – Funzioni Centrali – comando, distacco, assegnazione temporanea - art. 70, comma 12, del D.Lgs. 165/2001 e art. 23 bis, comma 7, del DLgs. 165/2001**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte a seguito di breve excursus normativo e di prassi in merito agli istituti del comando, distacco ed assegnazione temporanea, così sintetizza: "In tema di pubblico impiego privatizzato, ricorre l'istituto, di natura straordinaria, del comando quando il pubblico impiegato, titolare di un posto di ruolo presso una Pubblica Amministrazione, viene temporaneamente a prestare servizio presso differente Amministrazione o diverso ente pubblico per esigenze esclusive di detta Amministrazione o di tale ente, determinandosi una dissociazione fra titolarità del rapporto d'ufficio, che resta immutata, ed esercizio dei poteri di gestione, cui consegue una modifica del c.d. rapporto di servizio, atteso che il dipendente è inserito, sia sotto il profilo organizzativo - funzionale sia sotto quello gerarchico e disciplinare, nell'amministrazione di destinazione, a favore della quale egli presta esclusivamente la sua opera; ...In tema di pubblico impiego privatizzato, non è configurabile un distacco del dipendente nei termini in cui avviene nel lavoro privato, non potendosi qualificare come tale la situazione nella quale il pubblico impiegato, titolare di un posto di ruolo presso una P.A., è utilizzato in via temporanea presso un ufficio della medesima P.A. diverso da quello che costituisce la sua sede di servizio, venendo egli assegnato, diversamente dalle ipotesi di comando, non ad una P.A. distinta da quella di appartenenza, ma ad un ufficio, differente da quello nel quale è formalmente incardinato, facente parte, comunque, dell'ente datore di lavoro, per soddisfare delle esigenze che sono solo di quest'ultimo ente". Pertanto, nelle ipotesi, di cui all'art. 70, comma 12, del d.lgs. n. 165 del 2001, di personale comandato, fuori ruolo o in altra analoga posizione, gli oneri economici conseguenti alle prestazioni rese da tale personale gravano sull'amministrazione di appartenenza, che è il soggetto passivamente legittimato nei giudizi concernenti detti oneri, anche se correlati allo svolgimento di mansioni superiori o a casi di demansionamento. In tema di pubblico impiego privatizzato, qualora, come nel caso previsto dall'art. 23 bis, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, dispongano, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di loro personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private sulla base di intese tra le parti, ricorre un'ipotesi di comando caratterizzata, rispetto alla figura generale, dal fatto di essere finalizzata a realizzare quantomeno un interesse della P.A. comandante.

[Vai al documento](#)

**Sezione Lavoro**

**Ordinanza 32832/2023**

**Impiego pubblico – Sanità – Medici e personale ospedaliero e della ASL – Lavoro straordinario e notturno- art. 36 Costituzione – artt. 2107 e 2108 cc, direttive Europee 93/104/CE e 2000/34/CE – artt. 17 e 65 del CCNL 6.12.1996 ed art. 38 del CCNL 10.2.2004**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte sottolinea come già si sia ripetutamente espressa sulla disciplina del lavoro straordinario della dirigenza medica (ex aliis: Cass., Sez. L, 28 giugno 2022, n. 20801; 7 agosto 2020 n. 16855; 5 agosto 2020 n. 16711; 25 giugno 2020 n. 12629; 22 giugno 2020 n. 12201), individuando la normativa di riferimento nell'art. 62, commi 2 e 3 e art. 65, comma 3, del CCNL 5 dicembre 1996, area dirigenza medica e veterinaria, a tenore dei quali il compenso per il lavoro straordinario viene riconosciuto soltanto in casi specificamente previsti (come per la attività connessa alle guardie mediche o alla pronta disponibilità: artt. 19 e 20 del medesimo CCNL cit.) mentre il superamento dell'orario di lavoro è in genere compensato dalla retribuzione di risultato, senza che sia possibile distinguere il superamento dell'orario per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato e quello imposto dalle esigenze del servizio ordinario; tale principio - affermato dalla Sezioni Unite nell'arresto del 17 aprile 2009 n. 9146 in relazione a dirigente medico incaricato della direzione di struttura - è stato in seguito ribadito per tutti i dirigenti medici, anche in posizione non apicale ed è stato confermato nella vigenza dei contratti collettivi dei successivi quadrienni, CCNL 8.6.2000 e CCNL 3.11.2005 (Cass. n. 16855/2020 cit.; Cass. n. 28787/2017; Cass. 4 giugno 2012 n. 8958); va evidenziato, inoltre, che l'art. 80 dello stesso CCNL del 5 dicembre 1996 stabilisce che le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio ed essere previamente autorizzate; il lavoro straordinario resta dunque limitato a specifiche prestazioni aggiuntive, come guardie mediche e pronta disponibilità, ma in tal caso sulla base della previa autorizzazione del datore di lavoro, la cui mancanza non consente di riconoscere altrimenti alcun diritto retributivo a tale titolo (Cass. n. 16711/2020; Cass. n. 7348/2017).

[Vai al documento](#)

**Corte di Cassazione**

**Sezione Lavoro**

**Ordinanza 1016/2024**

**Impiego pubblico – Funzioni Centrali – Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale – Ufficio Procedimenti Disciplinari – art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e smi.**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Suprema Corte si esprime in materia di procedimenti disciplinari ex art. 55 bis del Dlgs 65/2001 ed in particolare in merito alla composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ai fini della legittimità della sanzione irrogata. In particolare precisa "che Il principio di terzietà, sul quale riposa la necessaria previa individuazione dell'ufficio dei procedimenti, postula solo la distinzione sul piano organizzativo fra detto ufficio e la struttura nella quale opera il dipendente, sicché lo stesso non va confuso con la imparzialità dell'organo giudicante, che solo un soggetto terzo rispetto al lavoratore ed alla amministrazione potrebbe assicurare. Il giudizio disciplinare, infatti, sebbene connotato da plurime garanzie poste a difesa del dipendente, è comunque condotto dal datore di lavoro, ossia da una delle parti del rapporto che, in quanto tale, non può certo essere imparziale, nel senso di essere assolutamente estraneo alle due tesi che si pongono a confronto» (Cass. n. 1753/2017, ex multis). Si aggiunga che «Il carattere imperativo delle regole dettate dalla legge sulla competenza per i procedimenti disciplinari, stabilito dall'art. 55 co. 1 e 55-bis co. 4 (ora co. 2) d.lgs. 165/2001 va riferito al principio di terzietà senza attribuire natura imperativa riflessa al complesso delle regole procedurali interne che regolano la costituzione e il funzionamento dell'U.P.D.» (Cass. n. 20721/2019, ex multis). In estrema sintesi, «l'interpretazione dell'art. 55-bis, comma 4, non può essere ispirata ad un eccessivo formalismo ma deve essere coerente con la sua ratio, che è quella di tutelare il diritto di difesa dei dipendenti pubblici» (Cass. n. 3467/2019; conf., ex multis, Cass. n. 19672/2019). Inoltre, conclude la Corte "La disposizione di legge, in base alla sua ratio, come sopra riportata, non richiede la costituzione di un apposito ufficio, che si occupi esclusivamente dei procedimenti disciplinari, né l'individuazione esplicita di una determinata figura quale responsabile dell'ufficio o di altre figure quali componenti di un obbligo necessariamente collegiale".

[Vai al documento](#)

**Corte di Cassazione**

**Sezione Lavoro**

**Ordinanza 1062/2024**

**Impiego pubblico – Funzioni Locali – Azienda Speciale – Incarico dirigenziale – Proroga mera prosecuzione di fatto dell'incarico non crea incolpevoli affidamenti**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di specie per la Corte “merita di essere ricordato il condivisibile orientamento espresso, in ambito analogo, da questa Corte, secondo cui, quando una legge collega la cessazione del rapporto di lavoro ad un determinato evento, prevedendo, inoltre, che tale conseguenza possa essere impedita solo dalla riconferma nell’incarico, la mera prosecuzione di fatto nell’incarico non è idonea a creare incolpevoli affidamenti (Cass. n. 13232/2009, che ha espresso il principio interpretando l’art. 15, comma 6, della legge della Regione Lazio n. 18 del 1994). A maggior ragione, pertanto, non può produrre l’effetto preteso dal ricorrente una proroga temporanea (non tacita e di fatto, ma) accompagnata da una esplicita dichiarazione di volontà del datore di lavoro contraria alla rinnovazione dell’incarico”.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 1494/2024**

#### **Impiego pubblico – Sanità – Azienda Sanitaria Locale – Mobilità ex art. 30 del Dlgs 165/2001 - Riconoscimento qualifica dirigenziale acquisita nelle more del passaggio ad altra amministrazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ribadisce il principio per cui “in caso di mobilità del personale, il dipendente la cui domanda sia stata accolta in relazione ad una specifica vacanza nell’ente di destinazione e che abbia accettato la valutazione espressa da quest’ultimo quanto alla corrispondenza fra aree e profili professionali di inquadramento, non può contestare a passaggio già avvenuto l’inquadramento riconosciuto e pretendere di rimanere nell’ente di destinazione con un superiore profilo professionale, percependo le relative differenze retributive non essendo consentito alterare il bilanciamento di interessi che il legislatore ha inteso realizzare attraverso il meccanismo della mobilità e vanificare le esigenze di efficienza, buon andamento e contenimento della spesa complessiva che le norme generali sul rapporto di impiego alle dipendenze delle PP. AA. mirano ad assicurare in attuazione dei principi di cui all’art. 97, avuto riguardo alle peculiarità proprie dell’istituto del passaggio diretto, che corrisponde anche all’interesse del lavoratore di conoscere il profilo di inquadramento che gli verrà riconosciuto nell’ente di destinazione, risultando quindi questi libero di non accettare il transito (Cass. Sez. L - Sentenza n. 30875 del 22/12/2017)”.

[Vai al documento](#)

## **TAR Lazio**

### **Sezione III, Sentenza 19082 del 18 dicembre 2023**

#### **Impiego pubblico – Funzioni Centrali – Accesso ai nomi dei colleghi segnalanti irregolarità - Procedimento disciplinare – Archivio**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In occasione del ricorso in esame il Tribunale Amministrativo precisa che “nell’ambito del procedimento disciplinare l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”. Inoltre, “la segnalazione è sottratta all’accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, e successive modificazioni”. Come è stato rilevato (C.G.A.R.S., 17.5.2021, n. 436), “La ratio di fondo, in linea con la L. n. 190 del 2012, è quella di valorizzare l’etica e l’integrità nella pubblica amministrazione per dare prestigio, autorevolezza e credibilità alla stessa, rafforzando i principi di legalità e buon andamento dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 Cost. Lo scopo della richiamata disposizione, in definitiva, è quello di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell’identità, a chi faccia emergere condotte e fatti illeciti e tale tutela opera, quindi, solo nei confronti di soggetti individuabili e riconoscibili. Ciò in quanto, da un lato, non può proteggersi la riservatezza di chi non si conosce, dall’altro, se il segnalante non svela la propria identità l’Amministrazione o l’ANAC non hanno modo di verificare se il segnalante appartiene alla categoria dei dipendenti pubblici o equiparati, come intesi dal co. 2 dell’art. 54-bis. Di qui, non soltanto il divieto di rivelare l’identità di chi abbia reso la segnalazione (salvo il suo consenso nell’ipotesi prima indicata), ma anche quello (non espressamente statuito, ma chiaramente evincibile dallo scopo della disposizione) di fornire elementi atti a consentire l’identificazione del denunciante. “Quanto all’accesso civico, la giurisprudenza ha chiarito che il suddetto strumento “può essere utilizzato solo per chiare ed esclusive ragioni di tutela di interessi della collettività: ma non anche a favore di interessi riferibili, in concreto, a singoli individui o enti associativi particolari (a maggior ragione, men che mai per intenti in tutto o in parte emulativi). Si deve pertanto ribadire che, sebbene la legge non chieda all’interessato di formalmente motivare l’istanza di accesso generalizzato, la stessa vada disattesa se non risulta, in modo chiaro e inequivoco, la rispondenza esclusiva al soddisfacimento di un interesse che presenti valenza pubblica, essendo del tutto estraneo al perimetro della fattispecie la

[Vai al documento](#)

## **INPS**

### **Messaggio 292 del 23 gennaio 2024**

**Prescrizione contributi pensionistici e previdenziali (art. 1, comma 16, lett. A), DL n. 215/2023). Regime sanzionatorio dei crediti contributivi delle pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 17, DL n. 215/2023). Prime indicazioni in materia di adempimenti contributivi per periodi di competenza fino al 31 dicembre 2004 (art. 1, commi da 131 a 133 L. n. 213/2023)**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con il messaggio in oggetto, l'INPS, "in attesa della pubblicazione di apposita circolare finalizzata a illustrare nel dettaglio gli effetti dell'entrata in vigore delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 16, lettera a), e comma 17, del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215 (c.d. decreto milleproroghe), e dell'articolo 1, commi da 131 a 133, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, legge di Bilancio 2024), relative alla sospensione dei termini prescrizionali e del regime sanzionatorio per gli obblighi contributivi in favore dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle attività di sistemazione delle posizioni assicurative degli iscritti alla Gestione ex Inpdap", fornisce le prime indicazioni operative, sulla base delle modifiche normative intervenute.

[Vai al documento](#)



## **Sezione economica**

### **COVIP**

#### **La previdenza complementare – principale dati statistici dicembre 2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il rapporto della COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione) sull'aggiornamento relativo all'andamento della previdenza complementare mette in luce che, alla fine del 2023, le posizioni in essere presso le forme pensionistiche complementari sono 10,7 milioni, pari al 4% in più rispetto alla fine del 2022. Gli incrementi più importanti si trovano nel fondo settore edile (+87.700 posizioni), destinatario dell'adesione contrattuale di lavoratori attraverso il versamento di un contributo a carico del solo datore di lavoro, e nel fondo del pubblico impiego (+37.600 posizioni). Quanto ai rendimenti, tutte le tipologie di forme pensionistiche e di comparti registrano in media risultati positivi, con valori più elevati per le gestioni con una maggiore esposizione azionaria. Per i comparti azionari si riscontrano rendimenti in media pari al 10% nei fondi negoziali, all'11,3% nei fondi aperti e all'11,4% nei PIP. Nelle linee bilanciate i risultati sono in media pari al 6,9% nei fondi negoziali, all'8,3% nei fondi aperti e al 7,1% nei PIP; più contenuti sono i rendimenti dei comparti obbligazionari e garantiti.

[Vai al documento](#)

### **Banca d'Italia**

#### **Bollettino economico n. 1/2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'economia mondiale rallenta: negli Stati Uniti emergono alcuni segnali di indebolimento dell'attività economica e in Cina la crescita rimane al di sotto dei valori pre-pandemici. Le più recenti stime dell'OCSE prefigurano un rallentamento del PIL globale nell'anno in corso, per effetto delle politiche monetarie restrittive e del peggioramento della fiducia di consumatori e imprese. Nell'area dell'euro

l'attività economica resta debole e il processo di disinflazione si consolida: negli ultimi mesi l'inflazione è stata inferiore alle attese e la disinflazione si è estesa alle principali componenti del paniere. Nelle proiezioni degli esperti dell'Eurosistema elaborate in dicembre, l'inflazione raggiungerebbe il 2% nel 2025. In Italia il prodotto è rimasto stazionario nel quarto trimestre del 2023: secondo le stime della Banca d'Italia, la crescita nel nostro Paese è stata pressoché nulla alla fine del 2023, le proiezioni prefigurano un aumento del PIL dello 0,6% nel 2024 e dell'1,1% per cento nel 2025 e 2026. L'occupazione continua a crescere e la dinamica salariale rimane robusta: in autunno il mercato del lavoro ha mostrato segnali di tenuta: l'occupazione ha continuato a crescere, anche se a ritmi inferiori rispetto alla prima parte dell'anno. Nel terzo trimestre si è ulteriormente rafforzata la dinamica delle retribuzioni nel settore privato non agricolo.

[Vai al documento](#)

## ISTAT

### Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali – ottobre/dicembre 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di dicembre 2023, i 44 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 47,6% dei dipendenti - circa 5,9 milioni - e corrispondono al 48,1% del monte retributivo complessivo. Nel corso del quarto trimestre 2023 sono stati recepiti 3 contratti (agenzie recapiti espressi, credito e grafiche-editoriali). I contratti in attesa di rinnovo a fine dicembre 2023 sono 29 e coinvolgono circa 6,5 milioni di dipendenti, il 52,4% dei dipendenti. Nella media del 2023, l'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto del 3,1% rispetto all'anno precedente. L'indice mensile delle retribuzioni contrattuali orarie a dicembre 2023 registra un aumento del 5,1% rispetto a novembre e del 7,9% rispetto a dicembre 2022; in particolare, l'aumento tendenziale ha raggiunto il 4,5% per i dipendenti dell'industria, il 2,4% per quelli dei servizi privati e il 22,2% per la pubblica amministrazione. Nel dettaglio, gli aumenti tendenziali più elevati riguardano la scuola (+37,0%), i ministeri (+33,0%) e i militari-difesa (+29). A dicembre 2023, il valore dell'indice delle retribuzioni contrattuali è fortemente influenzato dall'erogazione anticipata dell'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale (anno di competenza 2024) per i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni statali, come previsto dal DL 145. Per la PA si registra, infatti, una variazione congiunturale e tendenziale decisamente elevata, nonostante, nell'indice, l'erogazione dell'anticipo sia stata limitata alle sole amministrazioni statali, potendo quelle non statali erogare l'incremento mensilmente a partire da gennaio 2024 e non avendo informazioni su quali tra esse abbiano deciso di erogarla in anticipo. Pertanto, gli indici di gennaio 2024 non potranno che registrare una variazione congiunturale negativa.

[Vai al documento](#)



## Osservatorio internazionale

## OCSE

### Studi economici dell'OCSE: Italia 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Secondo le proiezioni dell'ultimo [sondaggio economico dell'OCSE sull'Italia](#), la crescita economica dovrebbe attestarsi allo 0,7% quest'anno come nel 2023, per poi raggiungere l'1,2% nel 2025. L'inflazione complessiva dovrebbe diminuire gradualmente, scendendo dal 5,9% nel 2023 al 2,6% nel 2024 e al 2,3% nel 2025, insieme all'inflazione di fondo che dovrebbe assestarsi al 2,5% nel 2025. Gli investimenti pubblici seguono una tendenza al rialzo in quanto dovrebbero continuare a sostenere l'economia negli anni a venire. Infatti, il debito pubblico, pari a circa il 140% del PIL, è il terzo più alto nell'area OCSE. Inoltre, si prevede che la spesa pubblica legata al costo dell'invecchiamento demografico aumenterà di circa 4,5 punti tra il 2023 e il 2040. Sono, quindi, necessarie mirate riforme fiscali e di spesa per contribuire a collocare il debito pubblico su una traiettoria più prudente. L'OCSE sottolinea l'importanza di una politica di bilancio che deve essere mirata a realizzare un risanamento del debito pubblico a partire

dal 2025, al fine di ridurlo in modo graduale e sostenibile. Nonostante la crescita della spesa deve essere contenuta, allo stesso tempo gli investimenti pubblici devono essere preservati in modo da minimizzare gli effetti collaterali negativi della crisi economica che impatterebbero altrimenti sulla crescita e sulla produttività del paese. Il rapporto dell'OCSE evidenzia, inoltre, la necessità di riformare il sistema pensionistico. Pertanto, bisogna continuare a migliorare l'efficienza dell'amministrazione per generare risparmi e allo stesso tempo attuare riforme volte ad aumentare la qualità dei servizi pubblici proseguendo la trasformazione digitale della pubblica amministrazione e dei sistemi di appalti. Bisogna anche rilanciare l'aumento della produttività, che è rimasto stagnante per un decennio, per sostenere la crescita a lungo termine. Le riforme in corso nel campo della pubblica amministrazione contribuiranno ad aumentare gli investimenti e la produttività delle imprese e ad accelerare l'attuazione dei piani di investimento pubblico. In ultimo l'OCSE fa pressione sull'importanza di sviluppare maggiormente l'occupazione affinché la crescita possa portare maggiori benefici a tutti. In Italia, infatti, il tasso di occupazione è tra i più bassi dell'area OCSE, a causa dell'elevata disoccupazione giovanile e dei bassi tassi di attività femminile. Sarebbe, infine, utile promuovere ulteriormente il congedo di paternità, in particolare introducendo una "quota paterna" nel diritto al congedo parentale congiunto.

[Vai al documento](#)

## **ILO**

### **Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il nuovo rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro si concentra sull'importanza delle misure di sicurezza e salute sul lavoro. Queste, infatti, risultano fondamentali per sviluppare un approccio inclusivo, integrato e attento per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Lo studio dell'ILO "Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures" evidenzia il problema dilagante della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro in tutto il mondo, che colpisce più di un lavoratore su cinque. Sottolinea l'impatto significativo di violenze e molestie sugli individui, sulle imprese e sulla società, esacerbato dall'evoluzione delle condizioni di lavoro come la digitalizzazione e le sfide relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Un'organizzazione del lavoro inadeguata insieme a condizioni di lavoro che producono elevati livelli di stress possono facilitare la comparsa di violenza e molestie. Le normative relative alla sicurezza e salute sul lavoro, basate sia sulla cooperazione che sul dialogo sociale sul posto di lavoro, mobilitano sia i datori di lavoro che i lavoratori per creare ambienti di lavoro sani, liberi da violenza e molestie. Questo problema può interessare tutti i luoghi di lavoro e può verificarsi anche durante spostamenti o trasferte come viaggi di lavoro o eventi. Il rapporto sottolinea l'importanza di adottare strategie globali, insieme a misure di sicurezza e salute sul lavoro per prevenire e affrontare violenze e molestie. Esamina, inoltre, i diversi approcci nazionali soffermandosi soprattutto sull'efficacia della contrattazione collettiva nell'affrontare tale problematica. Strumenti pratici quali programmi di formazione e linee guida per le imprese e i luoghi di lavoro possono aiutare a mettere in pratica le politiche sulla violenza e le molestie. Questi strumenti forniscono un valido supporto nella definizione delle fasi necessarie per attuare interventi volti a combattere la violenza e le molestie e semplificano lo svolgimento di compiti complessi come la valutazione dei rischi sul posto di lavoro.

[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](#)

