

- **Oggetto:** ANOMALIA MESSAGGIO: AranSegnalazioni n. 6/2024
- **Data ricezione email:** 20/03/2024 13:10
- **Mittenti:** ict@aranagenzia.it - Gest. doc. - PEC: ict@aranagenzia.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':** <PGIC83100E@pec.istruzione.it>
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** <ict@aranagenzia.it>

Allegati

File originale **Bacheca digitale?** **Far firmare a** **Firmato da** **File firmato** **File segnato**
postacert.eml SI NO NO

Testo email

Anomalia nel messaggio

Il giorno 20/03/2024 alle ore 13:10:55 (+0100) è stato ricevuto il messaggio "AranSegnalazioni n. 6/2024" proveniente da "d8i3h@bounce.musvc.com" ed indirizzato a:

pgic83100e@pec.istruzione.it

Tali dati non sono stati certificati per il seguente errore:

Messaggio proveniente da utente non certificato

Il messaggio originale è incluso in allegato.

Anomaly message

On 20/03/2024 at 13:10:55 (+0100) has been received the message "AranSegnalazioni n. 6/2024" sent by "d8i3h@bounce.musvc.com" and addressed to:

pgic83100e@pec.istruzione.it

These data have not been certified for the following error:

Messaggio proveniente da utente non certificato

The original message is included in attached.

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



AranSegnalazioni

Newsletter n. 6 del 20 marzo 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritta l'ipotesi del CCNL Area Istruzione e Ricerca - triennio 2019/2021

È stata firmata in data 13/03/2024 dall'A.Ra.N. e dalle Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative l'[ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area dirigenziale Istruzione e ricerca relativa al triennio 2019-2021](#).

L'accordo riguarda circa 6500 unità di personale tra dirigenti della Scuola, dell'Università, dell'AFAM, della Ricerca che vedono rinnovato così il proprio contratto collettivo di lavoro.

Sotto il profilo normativo, tra le più rilevanti novità è possibile annoverare la definizione della disciplina dell'istituto del lavoro agile, di cui alla Legge 81/2017, adeguando di conseguenza anche il sistema delle relazioni sindacali.

Il percorso innovativo intrapreso negli ultimi anni nella Pubblica Amministrazione prosegue poi con l'introduzione della figura del mentor, ossia un dirigente o professionista esperto che viene chiamato, su base volontaria, ad affiancare il personale neo-assunto durante i primi mesi di servizio. Sono stati rivisitati alcuni istituti normo-economici previsti dal precedente CCNL come, ad esempio, la tutela nei confronti del personale affetto da gravi patologie che richiedono terapie salvavita.

Assume pari rilievo la rivisitazione della mobilità interregionale per i dirigenti scolastici a cui è riconosciuta la possibilità di passare, nel limite del 60% dei posti disponibili annualmente, nei ruoli della regione richiesta, fatta salva la capacità assunzionale e, dunque, i contingenti dei posti regionali messi a concorso.

Anche sotto il profilo delle relazioni sindacali, l'accordo introduce più ampi ambiti di informazione, confronto e contrattazione integrativa. Le parti, inoltre, hanno ritenuto opportuno valorizzare l'Organismo paritetico dell'Innovazione, che viene reso obbligatorio, confermandone la costituzione presso il MIM per il settore scolastico e costituendolo ex novo presso il MUR per Università e Afam e presso i singoli enti per il settore Ricerca.

Il nuovo contratto consentirà di riconoscere aumenti medi del 3,78% parte dei quali sono stati destinati a retribuzione di risultato. Le amministrazioni potranno inoltre riconoscere ulteriori incrementi fino allo 0,22% del monte salari. Per i dirigenti scolastici saranno inoltre utilizzabili le specifiche ed ulteriori risorse destinate dalla legge di bilancio per il 2022 all'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. L'ipotesi ribadisce il percorso di valorizzazione dei risultati raggiunti dai dirigenti, ponendo l'accento sulla graduazione della retribuzione accessoria. Si differenzia, inoltre, la retribuzione di risultato riconoscendo in modo selettivo retribuzioni significativamente più elevate.

L'accordo firmato oggi diventerà efficace dopo la sua sottoscrizione definitiva, a conclusione dell'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica e finanziaria, come previsto dalla normativa vigente.

[Vai al documento](#)

Comunicati

Anno 2024 - Contributi dovuti all'ARAN per l'anno 2024

Si segnala che il contributo annuale per l'anno 2024 dovuto dalle Amministrazioni, di seguito elencate, sarà richiesto dall'ARAN con un avviso di pagamento "PagoPA" spedito dall'indirizzo pec serviziopa@pec.infogroup.it alla pec istituzionale di ogni singola Amministrazione:

- [Enti pubblici non economici](#);
- [Collegi e Ordini professionali](#) presenti nel conto annuale RGS 2022: gli Enti, presenti nella tabella allegata, sono esclusivamente quelli rilevati dal conto annuale RGS per l'anno 2022. I Collegi e Ordini professionali, non presenti nel conto annuale 2022, riceveranno l'avviso di pagamento "PagoPA" in una successiva fase e con dedicata procedura;
- [Enti di Ricerca](#);
- [Enti art. 70 d.lgs. 165/2001](#);

Per una fattiva collaborazione istituzionale, si chiede di provvedere al pagamento del contributo dovuto alla scrivente Agenzia per l'anno 2024 esclusivamente utilizzando la procedura PagoPA.

Si segnala, altresì, che l'avviso di pagamento in questione proveniente dall'indirizzo pec serviziopa@pec.infogroup.it, generato in automatico dal sistema di pagamenti PagoPA, potrebbe essere erroneamente identificato come "spam". Occorre, pertanto, verificare periodicamente la cartella "spam" del proprio client di posta o del servizio webmail, al fine di "recuperare" la mail contrassegnata in modo errato.

Eventuali richieste di chiarimenti in ordine alla quantificazione dell'importo del contributo dovuto, potranno essere inviate a questa Agenzia al seguente indirizzo di posta elettronica: riscossionecontributi@aranagenzia.it

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

Quali sono le novità relative al patrocinio legale di cui all'art. 56 del CCNL 23.1.2024?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

Con riferimento all'articolo 72, comma 2, lett. a) il quale prevede che "...una quota dell'incremento di cui al presente alinea, in una misura non superiore a 4 euro pro-capite annue, è riservato alla rivalutazione della retribuzione di posizione parte variabile dei dirigenti delle professioni sanitarie." come si applica tale incremento alla complessiva retribuzione di posizione di cui ai commi 2 e 4 dell'art. 69?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

Come si coordina la dizione "in modo permanente" contenuta nel comma 2 dell'art. 78 del CCNL 23.1.2024 con l'accertamento delle condizioni ambientali del comma 3?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

Quali risorse finanziano l'indennità di pronto soccorso di cui all'art. 79 del CCNL?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali

Il dirigente può cedere le proprie ferie a favore di un collega che versi, egli stesso, in particolari condizioni di salute?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali

Possono essere accordati 5 giorni di assenza retribuita ad un Dirigente amministrativo tecnico e professionale che ne chiede la fruizione per intervenire ad un congresso nazionale?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali

Il dirigente a seguito dell'entrata in vigore della disciplina contrattuale di cui all'art. 59 del CCNL del 17.12.2020, può conservare l'adesione ad altre forme pensionistiche?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 2084/2024

Impiego pubblico – Funzioni Locali – art. 2087 cod. civ. nozione mobbing e straining

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La nozione di mobbing (come quella di straining) è una nozione di tipo medico-legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro. Vale la pena, sul punto, richiamare una recente pronuncia della Corte (Cass. 19 ottobre 2023, n. 29101), secondo cui, in relazione alla tutela della personalità morale del lavoratore, al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 cod. civ. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento, ovvero la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica. La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 4458/2024

Principio Generale – condotte costituenti reato e giusta causa di licenziamento

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Condotte costituenti reato possono - anche a prescindere da apposita previsione contrattuale in tal senso - integrare giusta causa di licenziamento sebbene realizzate prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, purché siano state giudicate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto e si rivelino - attraverso una verifica giurisdizionale da effettuarsi sia in astratto sia in concreto - incompatibili con il permanere di quel vincolo fiduciario che lo caratterizza.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 5048/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Collocamento obbligatorio – Esecuzione specifica dell'obbligo di concludere il contratto. art. 63-del Dlgs 165/2001, Legge 68/1999, 2932 c.c., direttiva 2000/78/CE “Parità di trattamento dei soggetti portatori di handicap”, art. 5 del CCNL Comparto Sanità

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In materia di rapporto di pubblico impiego privatizzato, dove la legge e la contrattazione collettiva predeterminano tutti gli elementi essenziali del contratto, come la qualifica, le mansioni, il trattamento economico e normativo e il periodo di prova, non sono ravvisabili ostacoli alla tutela costitutiva ex art. 63 D.Lgs. n. 165 del 2001 invocata dal lavoratore, iscritto nelle liste di avviamento obbligatorio e risultato idoneo al collocamento, dovendosi solo valutare, con accertamento di fatto riservato al giudice del merito, se siano o meno praticabili "ragionevoli accomodamenti", nel rispetto dei principi stabiliti dalla direttiva 2000/78/CE, per rendere concretamente compatibile l'ambiente lavorativo con le limitazioni funzionali del lavoratore disabile.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione II

Ordinanza 2307/2024

Pubblico Impiego – art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 – autorizzazioni attività extraistituzionale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio osserva che nel pubblico impiego contrattualizzato l'art. 53 consente l'espletamento di incarichi extraistituzionali retribuiti solo ove gli stessi siano "conferiti" dall'Amministrazione di provenienza, ovvero da questa preventivamente autorizzati, rimettendo al datore di lavoro pubblico la valutazione della legittimità dell'incarico e della sua compatibilità, soggettiva ed oggettiva, con i compiti propri dell'ufficio. All'applicazione di tale disciplina concorre il comma 9 dell'art. 53, che fa carico agli enti pubblici economici e ai datori di lavoro privati di chiedere la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza del lavoratore. Quanto richiesto al datore di lavoro dal citato comma 9 non può essere trasferito a carico del lavoratore. Infatti, anche il lavoratore concorre all'attuazione della disciplina sulla incompatibilità (cumulo di impieghi e incarichi), ma la norma di riferimento per quest'ultimo va individuata nell'art. 53, comma 7, che prende in esame le conseguenze per il lavoratore della mancanza di autorizzazione a svolgere l'incarico extraistituzionale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 3990/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Omessa istituzione e attivazione del fondo da destinare alla retribuzione di risultato – CCNL per Area della dirigenza medica e veterinaria del 5.12.1996

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La contrattazione collettiva, pur includendo la retribuzione di risultato nel trattamento accessorio e non in quello fondamentale, pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di istituire ed utilizzare il relativo fondo e di porre in essere tutti gli adempimenti necessari per consentire al dirigente sanitario di percepire la retribuzione in parola. E' escluso che l'attivazione della retribuzione di risultato sia rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, infatti in caso di inadempimento contrattuale, grava su quest'ultimo l'onere di dimostrare l'esatto adempimento o l'impossibilità derivata da causa a lui non imputabile. La mancata attivazione delle procedure prodromiche al riconoscimento della retribuzione di risultato giustifica l'azione di risarcimento del danno da perdita di chances (prescrizione decennale) diversamente qualora dette procedure siano state attivate ed il fondo sia stato costituito, la non corretta quantificazione incide sulla pretesa retributiva, e come tale deve essere fatta valere (prescrizione quinquennale).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 5168/2024

Impiego Pubblico – Enti Locali – art. 71 del DPR 445/2000 – dichiarazione mendace – incarico dirigenziale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il punto della causa in argomento riguarda una vicenda in cui, l'originario contratto di un incarico dirigenziale nell'ambito di un ente regionale fu stipulato sulla base di una dichiarazione sostitutiva di certificazione con la quale l'incaricato dichiarò di avere conseguito la laurea in scienze politiche presso l'Università di OMISSIS, circostanza poi rivelatasi non vera. Per la Corte è indubbio che la P. A., a fronte di un'autocertificazione, possa in qualsiasi momento attivarsi per controllare la conformità al vero di essa, provvedendo ad adottare, in caso di accertata non veridicità, le conseguenti misure nei riguardi dell'interessato (art. 71 d.p.r. 445/2020). Tuttavia, è altrettanto indubbio che l'intero sistema delle autocertificazioni si basa su una presunzione di veridicità di esse che non consente di affermare che la già menzionata possibilità di controllo in capo alla P.A. sia equiparabile alla concreta

conoscenza ab initio delle non veridicità successivamente emerse. Anzi, è del tutto corretto che, prima di affermare tale non veridicità, la P.A. abbia proceduto non solo alle verifiche in proprio presso l'Università di riferimento, ma anche, ad una previa richiesta all'interessato di chiarimenti, al fine evidentemente di appurare se vi fossero errori in ipotesi emendabili o quant'altro necessario, prima di dare per certo il ricorrere di una dichiarazione non veritiera e degli effetti invalidanti ad essa in ipotesi conseguenti. E' evidente che la rilevanza della questione nel caso di specie, in quanto la salvaguardia rispetto alla eventuale nullità del contratto, ai sensi dell'art. 2126 cod. civ., non è assoluta, ma riguarda solo i periodi in cui il rapporto ha avuto materiale esecuzione e concerne gli effetti retributivi o comunque strettamente consequenziali alla prestazione del lavoro (v. per l'indennità sostitutiva delle ferie Cass. n. 15880/2002 ed invece, v., per le prestazioni previdenziali, quanto ritenuto da Cass. n. 10192/1996).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 2282/2024

Impiego Pubblico – Enti Locali – Segretario comunale – Segreteria convenzionata – retribuzione – artt. 37 e 45 CCNL del 16.5.2001 – art. 10 del DPR 465/1977

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'art.10 del D.P.R. 465 del 1977, ha previsto la possibilità per "comuni, le cui sedi sono ricomprese nell'ambito territoriale della stessa sezione regionale dell'Agenzia" di "stipulare tra loro convenzioni per l'ufficio di segreteria" le quali stabiliscono le modalità di espletamento del servizio, individuano il sindaco competente alla nomina e alla revoca del segretario, determinano la ripartizione degli oneri finanziari per la retribuzione del segretario, la durata della convenzione, la possibilità di recesso da parte di uno o più comuni ed i reciproci obblighi e garanzie. L'unico testo non negoziale ancora non formalmente abrogato prevedeva che "ai segretari che ricoprono sedi di segreteria convenzionate spetta una retribuzione mensile aggiuntiva ed il rimborso delle spese di viaggio regolarmente documentate per recarsi da uno ad altro dei comuni riuniti in convenzione per l'esercizio delle relative funzioni" e che "il contratto collettivo di lavoro di cui all'art. 17, comma 74, della legge - ovverosia, trattandosi della L. n. 127 del 1997, i contratti collettivi di cui al D.Lgs. n. 29 del 1993, determina l'entità della retribuzione aggiuntiva in base al numero dei comuni convenzionati e alla complessità organizzativa degli stessi" (art. 10, co. 3, D.P.R. n. 465 del 1997). Nel caso di specie, rientrando la posizione del Segretario Comunale nel contesto dell'impiego pubblico privatizzato, deve farsi riferimento alla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 45, co. 1, D.Lgs. 165 del 2001. In particolare la contrattazione collettiva (art. 41 CCNL 16.5.2001 - quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999) ha in effetti sostanzialmente ricalcato, nel regolare la retribuzione di posizione, i criteri di classificazione delle Segreterie di cui alla risalente Tabella A annessa al D.P.R. n. 749 del 1972 e poi salvaguardata dal D.P.R. 465 del 1997e tuttavia sia tale Tabella, sia l'ultima versione del CCNL (art. 3, co. 6, CCNL 1.3.2011) contemplano solo la popolazione di Comuni "singoli". Il CCNL poi (art. 37 CCNL 16.5.2001 cit.) oltre a richiamare, alla lettera d), tra le componenti del trattamento, la "retribuzione di posizione", riprende, alla lett. h), la previsione dell'art. 10, co. 3, D.P.R. cit., di una "retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate". Tale retribuzione aggiuntiva, a propria volta, è stata declinata dall'art. 45 CCNL 16.5.2001 - quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999 nel senso che: "al segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari alla maggiorazione del 25% della retribuzione complessiva di cui all'art.37, comma 1, da a) ad e) in godimento (comma 1); che "al segretario titolare di segreterie convenzionate, per l'accesso alle diverse sedi, spetta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili" (comma 2); e che "gli oneri conseguenti all'applicazione dei commi 1 e 2 si ripartiscono tra i diversi enti interessati secondo le modalità stabilite nella convenzione" (comma 3). L'ipotesi di un calcolo della retribuzione sulla base della sommatoria delle popolazioni di Comuni convenzionati non trova dunque rispondenza nella contrattazione ed è corretta l'osservazione secondo cui, se si applicasse un tale criterio, si determinerebbe il cumulo di una retribuzione calcolata con modalità più favorevoli di sommatoria della popolazione e di una ulteriore retribuzione "aggiuntiva" per il caso di esercizio in "convenzione", quale regolata dal CCNL, il che creerebbe una duplicazione non giustificabile. Quanto previsto dall'art. 45 del CCNL costituisce dunque l'unico differenziale, oltre al rimborso spese parimenti previsto, conseguente ai maggior oneri propri del lavoro su più sedi. Si osserva inoltre che nel caso di specie non viene in gioco la diversa questione che in ipotesi potrebbe porsi in merito al doversi considerare la popolazione del Comune capofila o quella del Comune più popoloso, in quanto non risulta che i Comuni convenzionati non siano tutti entro la medesima fascia, né il profilo è evidenziato tra l'oggetto del contendere.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza n. 2000/2024

Pubblico Impiego – Funzioni Locali – dimissioni avvocato dipendenti enti locale effetti sulle cause e

processi in corso

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato, con la sentenza del 1 marzo 2024, spiega le conseguenze delle dimissioni dell'avvocato dipendente dell'ente locale e incardinato nell'avvocatura interna sulle cause e i processi in corso. In particolare il giudice amministrativo evidenzia come detta ipotesi presenta elementi di similitudine con la cancellazione volontaria dall'albo dell'avvocato libero professionista: origina infatti da un atto di volontà del difensore e comporta conseguenze sulla possibilità del difensore di continuare a esercitare la professione nell'interesse dell'Ente dal quale si è dimesso. Ciò che rileva, nella prospettiva sopra delineata del diritto di difesa, è quest'ultimo aspetto, che si connota in un duplice versante, quello dell'ordinamento pubblicistico dell'Ente di appartenenza e del relativo personale e quello della professione forense, nei termini peculiari che caratterizzano l'iscrizione all'elenco speciale annesso all'albo. Quanto al primo profilo la cessazione del rapporto di impiego e l'instaurazione di altro rapporto, con diverso Ente pubblico, è incompatibile con il dovere di fedeltà che caratterizza il rapporto di pubblico impiego. Sicché l'avvocato che, preso servizio presso un Ente pubblico, continui a esercitare la professione a vantaggio della precedente Amministrazione viola i doveri di fedeltà del dipendente all'ente pubblico di appartenenza, essendo quindi passibile di conseguenze disciplinari, che possono essere fatte valere dall'Amministrazione ad quem. Il fatto che nell'ente pubblico dell'avvocato che ha presentato le dimissioni sussista un ufficio legale che è competente ad assicurare la difesa tecnica dell'Ente non costituisce un elemento di fatto meramente accidentale, assumendo piuttosto rilevanza giuridica esterna, quindi anche nell'ambito del processo. Ai sensi dell'art. 97 Cost. infatti l'organizzazione degli uffici pubblici, essendo presidiata dal principio di legalità, è disciplinata dalla legge e da atti normativi secondari che su di essa si basano, rilevando sul buon andamento e l'imparzialità della pubblica amministrazione: è la stessa Costituzione a presidiare il rapporto fra organizzazione delle competenze interne a funzioni (autoritative) svolte, in quanto queste ultime costituiscono espressione del ruolo che proprio l'ordinamento giuridico generale assegna all'Amministrazione. Il descritto ordinamento degli enti pubblici supporta anche un'ulteriore conclusione: l'Amministrazione ha infatti gli strumenti giuridici e la possibilità di evitare la vacatio, non solo perché può sempre rifiutare le dimissioni dell'avvocato o differirne l'accettazione, ma anche perché può, ex ante, farsi rappresentare da più di un difensore e può, ex post, provvedere immediatamente alla nomina di un nuovo difensore, non dovendo neppure provvedere a scegliere un professionista nel quale può riporre fiducia, avendolo a disposizione nell'ufficio legale di cui è munito o potendo conferire mandato ad altro avvocato, senza che l'avvicendamento fra legali costituisca causa di allungamento dei tempi del processo. Diversamente ragionando, sarebbe poco giustificabile l'impiego di risorse pubbliche per avere uno stabile ufficio legale, se lo stesso non è in grado di far fronte a fisiologiche vicende di avvicendamento dei dipendenti pubblici.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza n. 1723/2024

Pubblico Impiego – Funzioni Locali – Annullamento in autotutela nomina di vincitore di concorso – art. 75 del DPR 445/2000

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

E' legittimo il provvedimento che ha annullato in autotutela la nomina di un vincitore di concorso indetto per l'assunzione in qualità di Agente di Polizia Municipale, perché lo stesso, in violazione del bando di concorso, *lex specialis*, ha reso nel modulo di domanda di partecipazione al concorso dichiarazioni mendaci, precisamente consistite nell'aver omesso di dichiarare l'esistenza della condanna penale irrevocabile a suo carico per i reati di simulazione d'infermità e truffa di cui al codice penale militare, emersa a seguito dell'acquisizione d'ufficio del certificato del Casellario Giudiziale, (seppur riconosciuta la non menzione *ex lege* della sentenza in applicazione della pena), e per avere attestato mendacemente di non avere svolto il servizio militare. L'autoannullamento è, quindi, *ex art. 75 del d.P.R. n. 445/2000* e in applicazione delle norme del bando di concorso, atto dovuto, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 21 *octies* della legge n. 241 del 1990.

[Vai al documento](#)

Dipartimento della funzione pubblica

Regolamento relativo alle “Olimpiadi Syllabus”

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato il Regolamento relativo alle “Olimpiadi Syllabus”, l'iniziativa che premia la formazione del personale delle Pubbliche amministrazioni. L'art. 1 di detto regolamento prevede: “Le Olimpiadi perseguono la finalità di promuovere e incentivare la più ampia diffusione e la virtuosa fruizione della formazione disponibile sulla piattaforma Syllabus, con l'obiettivo di accrescere il numero di dipendenti pubblici che partecipano a tale iniziativa, sviluppando e rafforzando le proprie competenze. In questa prospettiva, le Olimpiadi sono una iniziativa premiale, principalmente di natura reputazionale, rivolta sia ai dipendenti pubblici che svolgono la propria attività formativa attraverso la piattaforma Syllabus, sia delle rispettive amministrazioni di appartenenza.”

[Vai al documento](#)



Sezione economica

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

Bilancio dello Stato in breve 2024/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato il bilancio dello Stato in breve, un documento a carattere divulgativo che illustra: lo scenario programmatico di finanza pubblica in cui si colloca la legge di bilancio per il triennio 2024 -2026 (legge 30 dicembre 2023, n. 213), presenta il quadro finanziario del bilancio dello Stato e descrive l'allocazione degli stanziamenti tra aggregati che riflettono le funzioni e gli obiettivi perseguiti attraverso la spesa statale.

[Vai al documento](#)

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

Spesa delle Amministrazioni centrali dello Stato 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato 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 stanziate, 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). I dati sono aggiornati alla Legge di bilancio 2024-2026. La struttura del bilancio 2024-2026 ha subito notevoli cambiamenti rispetto all'esercizio 2023, sia per quanto attiene alle unità di voto parlamentare, sia per il livello di dettaglio delle azioni. Le modifiche derivano principalmente dall'ampio processo di riorganizzazione amministrativa interna che ha interessato diversi ministeri a fine 2023 che ha comportato l'introduzione di nuovi programmi e, in alcuni casi, la soppressione o una diversa articolazione per azioni dei programmi esistenti. Per una disamina dettagliata delle modifiche alla struttura per missioni, programmi e azioni, intervenute tra legge di bilancio 2023 e disegno di legge di bilancio 2024, si rimanda al documento "La struttura per missioni e programmi del bilancio dello Stato 2024-2026".

[Vai al documento](#)

Parlamento – Servizi di documentazione

Notiziario economico finanziario – febbraio 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Notiziario Economico Finanziario fornisce dati e informazioni distinti in cinque sezioni: in prima pagina viene riportato un quadro informativo con i principali indicatori economico-finanziari; la seconda sezione "Servizio Bilancio" dà conto dei più recenti prodotti realizzati dal Servizio del Bilancio; la terza sezione elenca i principali documenti e comunicati pubblicati dalle "Istituzioni nazionali"; la quarta sezione "Istituzioni comunitarie e internazionali" riporta una selezione dei documenti di maggiore interesse pubblicati dalle istituzioni comunitarie e dalle istituzioni internazionali. In questo numero si segnalano, fra gli altri: ISTAT "[Le partecipate pubbliche in Italia](#)"; OCSE "[Compendium of Productivity Indicators 2024](#)"; OCSE "[Strengthening the Foundations for Growth](#)"; Camera dei deputati "[La riforma della governance economica europea: profili finanziari dei testi concordati in sede di Consiglio e nell'ambito del "Trilogo"](#)".

[Vai al documento](#)

INAPP

Formazione continua e digitalizzazione della PA

Segnalazione da INAPP

Il saggio affronta il tema dell'offerta di formazione continua erogata dalle amministrazioni pubbliche ai propri dipendenti, alla luce dell'accelerazione del processo di digitalizzazione generata dal Covid-19 e dalle policy europee e nazionali. Attraverso la lettura dei dati quali-quantitativi della seconda edizione dell'Indagine Inapp INDACO-PA, si propone la ricostruzione del quadro degli strumenti (es. micro-learning) e delle modalità formative adottate dalle pubbliche amministrazioni offrendo spunti di riflessione per futuri interventi di formazione continua adeguati ad affrontare la transizione digitale e amministrativa.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – febbraio 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

A febbraio 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 di 0,8% su base annua. Nel mese di febbraio l'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, decelera da +2,7% a +2,3% e quella al netto dei soli beni energetici da +3,0% a +2,6%. La dinamica tendenziale dei prezzi dei beni accentua la sua discesa (da -0,7% a -0,9%), mentre quella dei servizi resta stabile (a +2,9%), portando il differenziale inflazionistico tra il comparto dei servizi e quello dei beni pari a +3,8 punti percentuali, dai +3,6 di gennaio. La variazione congiunturale dell'indice generale è la sintesi di dinamiche opposte di diverse sue componenti: da un lato, l'aumento dei prezzi di Tabacchi (+2,3%), dei Servizi relativi alle comunicazioni (+0,5%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona e dei Servizi relativi ai trasporti (entrambi a +0,4%); dall'altro, la diminuzione dei prezzi degli Energetici regolamentati (-2,2%), degli Alimentati non lavorati (-0,5%) e degli Energetici non regolamentati (-0,4%). L'inflazione acquisita per il 2024 è pari a +0,5% per l'indice generale e a +1,0% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione congiunturale nulla e un aumento tendenziale di 0,8% (la stima preliminare era +0,9%), in lieve diminuzione da +0,9% di gennaio.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives

Segnalazione da Servizio Contrattazione 1

La transizione verso un'economia verde, così come il rapido sviluppo delle nuove tecnologie digitali e il cambiamento culturale sono alcune delle forze che mettono in movimento un cambiamento radicale nei percorsi di carriera tradizionali, determinando traiettorie di carriera più fluide e diversificate. Per beneficiare di una maggiore longevità, i lavoratori dovranno prendere in considerazione sempre di più la mobilità lavorativa, soprattutto in età avanzata, cambiando lavoro o carriera più frequentemente che in passato. Effettuare con successo transizioni di carriera, tuttavia, tende ad essere più difficile per i lavoratori più anziani a causa di problemi di salute, scarsa familiarità con la tecnologia pertinente o mancanza di recente esperienza nella ricerca di lavoro. Ciò potrebbe comportare una discrepanza tra i tipi di lavoro desiderati e i lavori che i datori di lavoro possono fornire. Questo rapporto intitolato "Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives" presenta le recenti tendenze relative alla mobilità professionale e le conseguenze per i singoli lavoratori in termini di retribuzione e altre caratteristiche lavorative. Identifica, inoltre, le principali politiche

pubbliche e datoriali che possono contribuire a facilitare la mobilità professionale che a sua volta si traduce, ad esempio, in migliori scelte occupazionali in età avanzata. Tuttavia, ciò richiede il superamento delle opinioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori anziani, il miglioramento delle scelte di flessibilità del lavoro e la garanzia che adeguate politiche del lavoro siano messe in atto per sostenere ed incrementare la mobilità professionale volontaria. In conclusione, lo studio dell'OCSE fa riflettere su tematiche quali: la comprensione del motivo per cui la mobilità è importante in età avanzata, quali ostacoli devono affrontare i lavoratori quando cambiano carriera e quali iniziative sia gli individui, sia i datori di lavoro, sia anche i governi possono intraprendere per facilitare ed ampliare le transizioni professionali.

[Vai al documento](#)

ILO

Employment and wage disparities between rural and urban areas

Segnalazione da Servizio Contrattazione 1

Le grandi sfide del mondo del lavoro, inclusa la persistenza delle disuguaglianze e dell'esclusione, rendono sempre più necessario stabilire un quadro chiaro dell'occupazione globale e delle tendenze sociali. Ciò richiede una riflessione critica da parte del mondo politico sull'adeguatezza dei metodi e concetti utilizzati per affrontare le crescenti sfide lavorative, considerando anche il contesto geopolitico in continuo mutamento. Questo studio analizza il mercato del lavoro nelle zone rurali ed in quelle urbane, tenendo conto delle specifiche caratteristiche socio-demografiche delle differenti popolazioni. Fornisce, inoltre, una panoramica dei quadri giuridici che possono essere utilizzati per affrontare le diversità occupazionali nelle zone rurali ed urbane caratterizzate soprattutto da disparità salariali. I dati statistici provenienti da 58 paesi mostrano che, sebbene le persone nelle aree rurali abbiano maggiori probabilità di avere un lavoro rispetto a quelle urbane, esse tendono anche ad avere lavori più rischiosi, godono di meno protezione sociale e ricevono retribuzioni più basse. In particolare, i lavoratori rurali sono pagati, in media, il 24% in meno rispetto alle loro controparti urbane su base oraria e parte di questo divario può essere spiegato da discrepanze tra aree rurali ed urbane in termini di istruzione, esperienza lavorativa e categoria professionale. I paesi in via di sviluppo, invece, mostrano un divario relativamente più ampio. Inoltre, in molti paesi, alcuni gruppi di lavoratori rurali sono più svantaggiati rispetto ad altri, come le donne, che, in media, guadagnano meno degli uomini. Tuttavia, i quadri istituzionali e normativi, in particolare quelli che fissano salari minimi o cercano di promuovere le pari opportunità anche attraverso la contrattazione collettiva possono contribuire a ridurre sia le disuguaglianze che il divario tra aree rurali ed urbane.

[Vai al documento](#)

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

Per segnalare documenti da pubblicare: ufficiostudi@aranagenzia.it

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

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



modello ARAN 1 2015 8

Email inviata con 

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