

Da: ict@aranagenzia.it
Oggetto: AranSegnalazioni n. 2/2023
Data: 31/01/2023 12:27:44

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

aran Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni

AranSegnalazioni

Newsletter n. 2 del 31/1/2023



Attività istituzionale dell'Agenzia

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

Gli arretrati contrattuali di cui alla Tabella D allegata al CCNL 16.11.2022, spettano a tutti i dipendenti che erano in servizio nel triennio 2019-2021, anche se cessati prima della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

In caso di scorrimento di una graduatoria di personale di Cat. B3 di un concorso bandito prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° aprile 2023), la cui assunzione è in programma dopo l'anzidetta data, al suddetto personale, da inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti, oltre allo stipendio unico di area spetta anche il differenziale B1-B3?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

L'art. 99 del CCNL del 16.11.2022 ha previsto un incremento delle indennità di vigilanza per un importo pari ad euro 200 annui lordi. Si chiede la seguente precisazione: l'incremento delle indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1 lett. b), primo e secondo periodo, del CCNL del 6.07.1995 riguarda entrambe le fattispecie nel valore di € 200,00 annui lordi per ciascuna di esse?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Area Sanità**

I Dirigenti delle Professioni Sanitarie sono destinatari di quote del Fondo di Perequazione?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Area Sanità**

Le assenze orarie retribuite, di cui all'art. 37 CCNL Area Sanità 2016/2018, hanno una programmabilità temporale sufficiente al fine di permettere alle Aziende o/e Enti di organizzare turni di attività?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi
Area Sanità

I dipendenti hanno diritto alla retribuzione al 100% per i primi trenta giorni di congedo parentale fruiti sino al compimento dei 12 anni da parte del bambino alla luce delle modifiche apportate al D.Lgs 151/2001 per effetto del D.Lgs 105/2022?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi
Area Sanità

La tariffa di € 480,00 lordi per ogni turno di guardia notturna reso in attività libero professionale, di cui all'art. 115 CCNL Area Sanità 2016/2018, deve essere riconosciuta anche ai direttori di struttura complessa?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi
Comparto Istruzione e Ricerca

Per godere del diritto all'esclusione del computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 9 dell'art. 17 del CCNL Scuola del 29.11.2007, cosa dovrà essere indicato nella certificazione di malattia?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi
Comparto Istruzione e Ricerca

Come si computano i tempi di percorrenza per la partecipazione all'assemblea sindacale territoriale da parte di un dipendente della scuola? Devono essere aggiunti alla durata del monte ore annuale previsto per l'assemblea territoriale?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi
Comparto Istruzione e Ricerca

Qual è la durata del contratto collettivo integrativo di istituto?

[Vai al documento](#)



Sezione Giuridica

Consiglio di Stato
Sezione VII Sentenza n.11542/2022
Revoca legittima di procedura concorsuale per sopravvenute ragioni di interesse pubblico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La magistratura amministrativa in merito alla possibilità di revocare gli atti di una procedura concorsuale e il relativo bando, è concorde nel ritenere legittima la revoca evidenziando :«che l'Amministrazione possa procedere alla revoca di procedure concorsuali quando per sopravvenute nuove esigenze organizzative o per il mutamento della situazione di fatto o di diritto, e quindi per sopravvenute ragioni di interesse pubblico, non si rende più necessaria la copertura del posto messo a concorso» L'ampio potere discrezionale riconosciuto all'amministrazione perimetra anche il contenuto della motivazione da addurre a sostegno della decisione di non concludere il procedimento di assunzione. (Cons. Stato, Sez. III, 13 marzo 2015, n. 1343che richiama id. Sez. V, 16 gennaio 2015 n. 73, id. Sez. IV, 16 gennaio 2014, n.136).

[Vai al documento](#)

Corte dei conti
Sezione Controllo Puglia n. 163/2022
Trattamento accessorio personale - Determinazione fondo

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili, in merito alla determinazione della consistenza massima dei fondi annualmente riservati al trattamento economico accessorio del personale, che non può superare l'importo-base del 2016 (in tal senso, Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 99/2018), evidenziano che: "rientrano, ove non diversamente stabilito dalla legge, tutte le risorse stanziare in bilancio dagli enti e destinate appunto al trattamento accessorio del personale, indipendentemente dall'origine delle maggiori risorse a tal fine destinate; il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio riguarda, infatti, tutti gli oneri accessori del personale e, pertanto, sia le risorse tratte dai fondi per la contrattazione integrativa sia le risorse poste direttamente a carico dei bilanci dei singoli enti (in tal senso, Corte dei conti, Sez. reg. contr. per l'Emilia-Romagna, del. n. 37/2021). Nel caso in cui l'importo-base del fondo del 2016 non sia stato calcolato correttamente, l'ente può determinare il nuovo importo-base in modo corretto, sempre nel rispetto delle disposizioni di cui si è detto in precedenza. A contrario, l'ente sarebbe costretto a subire le conseguenze dell'errore originario anche negli esercizi successivi, il che non appare conforme alla ratio della normativa in esame".

[Vai al documento](#)



Sezione Economica

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

Emolumento accessorio una-tantum 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330, prevede che "per l'anno 2023, gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati di 1.000 milioni di euro da destinare all'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza". [La Ragioneria Generale dello Stato al fine di assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa, comunica le misure del predetto emolumento da corrispondere al personale appartenente al Pubblico Impiego.](#)

[Vai al documento](#)

Senato della Repubblica - Servizio Bilancio

Notiziario economico finanziario - novembre/dicembre 2022

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: [CNEL Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva](#); [Banca d'Italia Gli effetti redistributivi dell'inflazione: un'analisi basata su un modello di microsimulazione per l'Italia.](#)

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Referto al Parlamento sulla gestione finanziaria dei Servizi Sanitari Regionale 2020/2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Corte dei conti ha presentato al Parlamento il Referto (Delibera Sezione delle Autonomie n. 19/SEZAUT/2022/FRG) sulla gestione finanziaria 2020-2021 dei servizi sanitari regionali. Il biennio 2020-2021 ha segnato una netta rottura di "trend", con una spesa sanitaria che, se si include il 2022, è cresciuta mediamente del 5%: oltre tre punti in più rispetto all'1,3% del valore medio del quadriennio pre-pandemico. Una crescita consistente e, tuttavia, inferiore a quella di Regno Unito (20,2%), Germania (9,7%) e Spagna (9,5%), ad eccezione della Francia (5,0%). I risultati delle Regioni "in piano di rientro" sembrano relativamente migliori e mostrano una riduzione da 2,1 a 0,7 miliardi di euro dei disavanzi dei servizi sanitari tra il 2012 e il 2020; il risanamento finanziario, inoltre, non sembra essere avvenuto a scapito dei LEA (migliorati costantemente almeno fino al 2019, tranne limitate eccezioni) ma sono ancora significative le differenze geografiche nei servizi territoriali, come quelli per le cure palliative ai malati di tumore, il numero di anziani non autosufficienti in trattamento socio-sanitario e l'assistenza domiciliare integrata. Quanto alla composizione della spesa sanitaria 2008-2019, si riduce quella da lavoro dipendente (in calo dal 34 al 31,7%), risentendo del blocco del turn over e delle altre misure di contenimento delle dinamiche retributive, particolarmente stringenti nel periodo 2012-2019. Di conseguenza emerge il fenomeno legato all'impiego di strumenti flessibili e transitori per dotarsi rapidamente di personale nel periodo emergenziale, anche attraverso prestazioni di lavoro sanitarie e sociosanitarie acquistate come servizi sanitari. La Corte rileva che il costo del personale "emergenziale" nel 2020 cresce in quota inferiore rispetto all'acquisto di servizi sanitari. I servizi sanitari per l'emergenza rappresentano il 19% del totale della spesa per "Consulenze, collaborazioni, interinale e altre prestazioni di lavoro sanitarie e sociosanitarie" dell'esercizio, con punte superiori al 50% per il Molise e con valori del 32% circa per la Sicilia, del 29% per la Puglia e del 26% per Calabria e Abruzzo. Si nota infine, una difficoltà a coprire le posizioni stabili in organico, sintomo di una certa disaffezione all'impiego pubblico in sanità.

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

Bollettino economico n. 1/2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre l'economia mondiale mostra, secondo le più recenti previsioni delle istituzioni internazionali, un affievolimento della crescita mondiale per l'anno in corso. Secondo le stime della Banca d'Italia, nel nostro paese l'attività si è indebolita nell'ultimo trimestre dello scorso anno. Dopo il ristagno in estate, emergono indicazioni di un lieve aumento dell'occupazione nel bimestre ottobre-novembre; la dinamica salariale resta moderata. L'inflazione armonizzata al consumo si è collocata al 12,3% in dicembre su base annuale, sostenuta ancora dalla componente energetica, che continua a trasmettersi ai prezzi degli altri beni e dei servizi. Le prospettive di crescita e l'inflazione secondo le stime più recenti - che presentano ancora un carattere puramente indicativo, - presentano in uno scenario di base il PIL, dopo un aumento di quasi il 4% nel 2022, nel 2023 allo 0,6%; la crescita tornerebbe a rafforzarsi nel biennio successivo. L'inflazione al consumo, salita quasi al 9% nello scorso anno, scenderebbe al 6,5% nel 2023 e più decisamente in seguito, portandosi al 2,0% nel 2025. In uno scenario avverso, in cui si ipotizza un arresto delle forniture di gas russo all'Europa, il prodotto si contrarrebbe nel 2023 e nel 2024 e crescerebbe moderatamente nell'anno successivo; l'inflazione salirebbe ulteriormente quest'anno, per poi scendere decisamente nel prossimo biennio.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo - dicembre 2022

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di dicembre 2022, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, aumenti dello 0,3% su base mensile e dell'11,6% su base annua. In media, nel 2022 i prezzi al consumo crescono dell'8,1% (+1,9% nel 2021). Al netto degli energetici e degli alimentari freschi (l'"inflazione di fondo"), i prezzi al consumo aumentano del 3,8% (+0,8% nell'anno precedente) e al netto dei soli energetici del 4,1% (+0,8% nel 2021). Il rallentamento su base tendenziale dell'inflazione è dovuto prevalentemente ai prezzi degli energetici non regolamentati (che, pur mantenendo una crescita sostenuta, passano +69,9% a +63,3%), degli alimentari non lavorati (da +11,4% a +9,5%) e dei servizi relativi ai trasporti (da +6,8% a +6,0%); per contro, un sostegno alla dinamica dell'inflazione deriva dall'accelerazione dei prezzi degli energetici regolamentati (da +57,9% a +70,2%), degli alimentari lavorati (da +14,3% a +14,9%), dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +5,5% a +6,2%) e dei servizi relativi alle comunicazioni (da +0,2% a +0,7%). Nel mese di dicembre 2022, l'inflazione di fondo (cioè al netto degli energetici e degli alimentari freschi) accelera da +5,6% a +5,8% e quella al netto dei soli beni energetici sale da +6,1% a +6,2%. L'aumento congiunturale dell'indice generale è dovuto, per lo più, alla crescita da un lato dei prezzi degli energetici regolamentati (+7,8%), dei beni alimentari lavorati (+0,8%) e degli altri beni (+0,7%), dall'altro, a causa di fattori stagionali, dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+1,4%) e dei servizi relativi ai trasporti (+1,1%). Gli effetti di questi aumenti sono stati solo in parte compensati dalla diminuzione dei prezzi degli energetici non regolamentati (-3,9%) e degli alimentari non lavorati (-0,6%). L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,2% su base mensile e del 12,3% su base annua. La variazione media annua del 2022 è pari a +8,7% (+1,9% nel 2021).

[Vai al documento](#)



Osservatorio Internazionale

EUROFOUND

Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'indagine Vita, lavoro e COVID-19, inaugurata da Eurofound all'inizio del 2020, mira a rilevare l'impatto della pandemia sul lavoro e sulla vita dei cittadini dell'Unione Europea. La quinta edizione dell'indagine di Eurofound, realizzata nella primavera del 2022, fa luce anche su una nuova realtà caratterizzata da una forte incertezza causata da diversi fattori tra cui: la guerra in Ucraina, i livelli record dell'inflazione e il forte aumento del costo della vita. Quest'ultima edizione intitolata "Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries" ha voluto, invece, ampliare i propri confini geografici e presentare i risultati dell'indagine sulla qualità della vita e del lavoro, sia per l'Unione Europea che per 10 paesi vicini all'Unione Europea e fornire, così, un quadro più completo della situazione lavorativa non solo europea, ma anche internazionale. Dal rapporto emerge la grande preoccupazione per l'aumento del costo della vita. Allo stesso tempo, i risultati evidenziano un'ampia divergenza nelle condizioni di vita e di lavoro tra i diversi paesi. Tra i lavoratori più giovani è emerso un diffuso sentimento di esclusione sociale. In particolare, molti hanno espresso timori per la propria situazione finanziaria e lavorativa. Ciò riflette, da un lato, gli effetti duraturi della pandemia dall'altro, però, evidenzia la necessità di una maggiore attenzione politica e sociale che deve mirare all'inclusione dei giovani nel mondo del lavoro. Secondo l'indagine, infatti, questo sentimento di esclusione sociale porta ad elevati livelli di depressione e per questo motivo la salute e il benessere mentale devono essere una delle priorità dei governi in tutti i paesi intervistati. Misure politiche concrete a protezione delle famiglie, così come l'assistenza all'infanzia e l'accesso garantito a servizi sanitari di qualità, compresa l'assistenza psicologica, saranno fondamentali per migliorare la qualità di vita dei lavoratori. In aggiunta, lo studio evidenzia la mancanza di equilibrio tra lavoro e vita privata. In particolare, le donne riferiscono di essere maggiormente affaticate rispetto agli uomini per via dei lavori domestici che devono svolgere durante il proprio tempo libero. Ciò evidenzia la necessità di misure attive per il mercato del lavoro che rispondano alle esigenze di genere e che siano mirate in particolare alle donne, nonché di politiche pubbliche efficaci nel settore della salute e dell'assistenza. Anche

l'accesso ai programmi di istruzione e formazione risulta non essere sufficienti nella maggior parte dei paesi intervistati. I sistemi di istruzione e formazione offrono un enorme potenziale attraverso lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro. Per questo motivo, l'Anno europeo delle competenze 2023 sarà un'importante opportunità per promuovere investimenti efficaci ed inclusivi nel settore della formazione in tutta l'Europa. In ultimo, il rapporto evidenzia la problematica dell'aumento del costo della vita. Particolarmente preoccupante è l'elevata percentuale di persone con difficoltà ad arrivare a fine mese, che raggiunge il 48 % nell'Unione Europea e si spinge fino all'81% nei paesi vicini dell'Unione Europea, dove l'esposizione alla povertà è nettamente maggiore. Un'azione prioritaria nell'ambito del pilastro europeo dei diritti sociali, che contribuisca a creare opportunità di lavoro di qualità e sistemi di protezione sociale equi, sarà fondamentale per migliorare la resilienza futura.

[Vai al documento](#)

ILO

Working Time and Work-Life Balance Around the World

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Secondo il nuovo rapporto dell'ILO, orari di lavoro ridotti e orari di lavoro più flessibili, come quelli utilizzati durante la crisi del COVID-19, possono giovare alle economie, alle imprese e ai lavoratori e gettare le basi per un migliore e più sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Il rapporto "Working Time and Work-Life Balance Around the World" esamina i due aspetti principali dell'orario di lavoro (orario di lavoro e organizzazione dell'orario di lavoro) e i loro effetti sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori. Il rapporto analizza le ore di lavoro da diverse prospettive, evidenziando che oltre un terzo di tutti i lavoratori lavora regolarmente più di 48 ore settimanali. Solo un quinto della forza lavoro globale si trova all'estremità opposta dello spettro lavorando poche ore la settimana per via dell'orario ridotto previsto dal lavoro part-time. Lo studio pubblicato da Eurofound analizza, inoltre, le ore di lavoro effettive rispetto al numero di ore ambite dai lavoratori, scoprendo che, lavorare più ore di quanto desiderato ha effetti negativi sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Il rapporto fornisce, per la prima volta, una panoramica delle misure di risposta alla crisi economica e sanitaria legate all'orario di lavoro e implementate dai governi e dalle imprese durante la pandemia di COVID-19. Misure promosse sia a livello di governo, sia a livello aziendale come la condivisione del lavoro o il lavoro a orario ridotto e il telelavoro da casa, hanno fortemente contribuito a mantenere le organizzazioni funzionanti e i lavoratori occupati. Questo rapporto si conclude riassumendo una serie di conclusioni e raccomandazioni come, ad esempio, che ore di lavoro più lunghe sono generalmente associate a una minore produttività del lavoro per unità, mentre ore di lavoro più brevi sono legate a una maggiore produttività. Inoltre i regimi inclusivi di riduzione dell'orario lavorativo non solo mantengono l'occupazione, ma sostengono anche il potere d'acquisto e creano la possibilità di attutire gli effetti delle crisi economiche. Sono però necessarie risposte di politica pubblica per promuovere la riduzione dell'orario di lavoro favorire un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Il telelavoro aiuta a mantenere l'occupazione e crea nuove possibilità di autonomia dei dipendenti, tuttavia, questi e altri tipi di accordi di lavoro flessibili devono essere regolamentati per contenere i loro potenziali effetti negativi anche attraverso la contrattazione collettiva nazionale.

[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](#)