

Da: [ict@aranagenzia.it](mailto:ict@aranagenzia.it)  
Oggetto: AranSegnalazioni n. 24/2023  
Data: 20/12/2023 12:34:50

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

**aran** Agenzia per la Rappresentanza  
Negoziale delle Pubbliche  
Amministrazioni



## AranSegnalazioni

Newsletter n. 24 del 20 dicembre 2023



# Attività istituzionale dell'Agenzia

## Attività negoziale

### Sottoscritta l'ipotesi del CCNL dell'area Funzioni Locali triennio 2019-2021

Il giorno 11 dicembre 2023, alle ore 17.30 Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto l'[Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021](#) per i circa 13.640 Dirigenti, Dirigenti amministrativi tecnici e professionali e Segretari Comunali e Provinciali dell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali.

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

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

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

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

Miglioramenti significativi sono contenuti nella riscrittura del periodo di prova e nell'ampliamento di alcune tutele, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, le misure in favore delle donne vittime di violenza, le diverse tipologie di assenze.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Vai al documento](#)

## Comunicati

**ARAN è anche sul nuovo social media Threads**

ARAN, nell'ottica di una sempre maggiore diffusione di informazione e prodotti istituzionali, è presente anche su Threads il nuovo social media e rete sociale che offre un servizio dedicato al microblogging e permette ai propri utenti di pubblicare e condividere testo, immagini e video, rispondere e ripubblicare. Il profilo dell'Agenzia è raggiungibile da qui: <https://threads.net/@aranagenzia>

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi*** **Comparto Funzioni Locali**

È possibile riconoscere un rimborso chilometrico per spese di viaggio al personale di altro Comune utilizzato in convenzione secondo il metodo dello scavalco condiviso?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi*** **Comparto Funzioni Locali**

L'ultima modifica all'art. 18 della L. 183/2010 ha esteso la durata di tale aspettativa a 36 mesi rinnovabili una sola volta; tale estensione può essere applicata anche all'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21.05.2018?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi*** **Comparto Funzioni Locali**

Il congedo parentale retribuito al 100%, di cui all'art. 45 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, fino a che età del bambino può essere fruito?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi*** **Comparto Funzioni Locali**

In caso di richiesta di congedo parentale su base oraria l'art. 45, comma, 6 del CCNL del 16.11.2022 non fa distinzione dei termini di preavviso per la presentazione della domanda, prescrivendo 5 giorni, mentre l'art 32, comma 3, del D.Lgs 151/2002 al comma 3 prevede 2 giorni. Quale termine deve considerarsi?

[Vai al documento](#)



## ***Sezione giuridica***

### ***Dipartimento della funzione pubblica*** **Osservatorio nazionale sul lavoro pubblico**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha istituito l'Osservatorio nazionale sul lavoro pubblico. L'organismo promuove lo sviluppo strategico del Piao e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano. Ne fanno parte esperti nominati, oltre che dal Ministro per la Pubblica amministrazione, dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, dall'ANCI e dall'Upi, nonché dai sindacati di categoria. Oltre a supportare il Ministro per la Pubblica amministrazione, in raccordo con il Dipartimento della funzione pubblica, con funzioni di analisi, studio, proposta e monitoraggio, l'Osservatorio promuove iniziative, incontri, e seminari con pubbliche amministrazioni, nonché con istituzioni nazionali e internazionali, universitarie, scientifiche, di ricerca, anche per favorire la diffusione delle buone pratiche attraverso lo scambio di esperienze.

[Vai al documento](#)

### ***Corte di Giustizia dell'Unione Europea*** **Sentenza 28 novembre 2023 - Causa C-148/22**

## **Impiego pubblico - Creazione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - Divieto di discriminazioni - Regolamento di una PA. - Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, art. 2, paragrafo 2, lettera b)**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Europea con la decisione in argomento si esprime in merito alla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ex art. 2, paragrafo 2, lettera b) della direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000. Ossia: "una norma interna di un'amministrazione comunale che vieta, in maniera generale e indiscriminata, ai membri del personale di tale amministrazione di indossare in modo visibile, sul luogo di lavoro, qualsiasi segno che riveli, in particolare, convinzioni filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà di detta amministrazione di istituire, tenuto conto del proprio contesto, un ambiente amministrativo totalmente neutro, purché tale norma sia idonea, necessaria e proporzionata rispetto a tale contesto e tenuto conto dei diversi diritti e interessi in gioco".

[Vai al documento](#)

### **Corte di Cassazione**

#### **Sezione Lavoro**

#### **ORDINANZA N. 33382/2023/**

#### **Impiego pubblico - Sanità - Azienda Sanitaria Universitaria - decorrenza del termine conclusione procedimento disciplinare - art. 55 bis del Dlgs 165/01 in relazione all'art. 360 c.p.c.**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Suprema Corte, con la pronuncia in oggetto, conferma quanto da tempo dalla stessa affermato ossia "In tema di procedimento disciplinare nel rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 55 bis, comma 4, la data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione - dalla quale decorre il termine entro il quale deve concludersi, a pena di decadenza dall'azione disciplinare, il relativo procedimento - coincide con quella in cui la notizia è pervenuta all'ufficio per i procedimenti disciplinari o, se anteriore, con la data in cui la notizia medesima è pervenuta al responsabile della struttura in cui il dipendente lavora". Nell'ambito di tale impostazione la Corte ha chiarito che qualora non sia possibile individuare un dirigente o un responsabile dell'ufficio interessato competente, il termine per concludere il procedimento disciplinare non può che decorrere, ai sensi della normativa vigente, dalla data in cui la notizia dell'illecito è pervenuto all'ufficio per i procedimenti disciplinari (Cass. n. 20730/2022).

[Vai al documento](#)

### **Corte di Cassazione**

#### **Seconda Sezione Penale**

#### **SENTENZA N. 43841/2023/**

#### **Impiego pubblico - Funzioni Locali - Comune - Falsa frequenza delle cure termali - truffa aggravata**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di specie la Corte rileva che nei contratti che danno luogo ad una prestazione continuativa come il rapporto di lavoro, il mancato rispetto da parte di uno dei contraenti delle modalità di esecuzione del contratto, a fronte di quelle inizialmente concordate con l'altra parte, unito a condotte artificiosamente idonee a generare danno con correlativo ingiusto profitto, integra l'elemento degli artifici e dei raggiri richiesti per la sussistenza del reato di cui all'art. 640 c.p.. Nella fattispecie in esame il dipendente ha fruito di un permesso per cure termali senza recarvisi ed allegando su richiesta della PA un certificato di presenza falsificato. Nel merito l'art. 55 quinquies del D.Lgs. 165/01 introduce un reato del dipendente pubblico statuendo che "fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una Pubblica Amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito...." Il delitto di falsa attestazione o certificazione può concorrere con la truffa aggravata.

[Vai al documento](#)

### **Corte di Cassazione**

#### **Sezione lavoro**

#### **ORDINANZA N. 33394/2023**

#### **Pubblico impiego - infrazioni disciplinari - procedimento - termini e tempi della contestazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il termine per la contestazione delle infrazioni disciplinari, sia prima che dopo le modifiche apportate all'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dal D.Lgs. n. 75 del 2017, va calcolato dal momento in cui l'Ufficio Procedimenti Disciplinari riceve gli atti dal responsabile della struttura, e cioè riceve una "notizia di infrazione" di contenuto tale da consentirgli di dare in modo corretto l'avvio al procedimento disciplinare nelle sue tre fasi della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione; ugualmente nell'ipotesi in cui il protrarsi nel tempo di singole mancanze, pur da sole disciplinarmente rilevanti, integri un'autonoma e più grave infrazione.

[Vai al documento](#)

### **Consiglio di Stato**

#### **Sezione VI**

#### **SENTENZA N. 9400/2023**

#### **Appalti, legittimità dei criteri di valutazione dell'offerta tecnica basata su metodi on/off**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La stazione appaltante può, nella sua discrezionalità, privilegiare parametri di valutazione di tipo oggettivo dell'offerta tecnica (secondo metodi on/off), non essendo incompatibile tale scelta con la disciplina in tema di offerta economicamente più vantaggiosa. Ne consegue che nessuna norma impone alla stazione appaltante di definire solo criteri caratterizzati da un punteggio graduabile, implicante l'esercizio di un potere discrezionale in fase applicativa, al posto di dati oggettivi riguardanti la compresenza o meno (cioè con il metodo sì/no) di alcuni elementi

richiesti.

La controversia riguardava la procedura per la fornitura di un sistema di chirurgia robotica da aggiudicarsi secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa mediante l'attribuzione di 70 punti per l'offerta tecnica e di 30 punti per quella economica. Contro il bando di gara è stato proposto ricorso dinanzi al Tar di Bologna, sostenendo che il medesimo fosse stato modellato, quanto ai requisiti, sul sistema offerto dalla vincitrice. Il Tar ha rigettato. Più nel dettaglio, tra le caratteristiche tecniche minime, era prevista la presenza di un grande schermo piatto con display in 3D ad alta definizione e una console chirurgica in grado di permettere un'agevole visione sulla sala e sul paziente cosa che, nel sistema prodotto dalla ricorrente, era mancante.

[Vai al documento](#)

### **Corte dei conti**

#### **Sezione Regionale di controllo per il Piemonte**

##### **DELIBERAZIONE N. 89/2023/**

#### **Impiego pubblico - Funzioni Locali - Comuni - artt. 34, comma 2 (lett. C e d) e 37, comma 3 dell'Allegato I.7, artt. 42 e 45 e Allegato I.10 del D.Lgs. 36/2023 Nuovo codice dei contratti pubblici**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte, prima di addentrarsi nel merito della delicata questione, osserva preliminarmente, al fine di evitare ogni fraintendimento, che le polizze assicurative in argomento non riguardano la copertura di rischi di danno connessi alla responsabilità amministrativo-contabile del personale pubblico. Rispetto a quest'ultima fattispecie vige infatti il divieto posto dall'art. 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Legge Finanziaria 2008) che, oltre a sancire la nullità "del contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicuri propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per danni cagionati allo Stato o ad enti pubblici e la responsabilità contabile", introduce una sanzione pecuniaria in caso di violazione della predetta norma. Successivamente, la Corte risponde al quesito formulato da un Comune piemontese in merito all'individuazione della disciplina applicabile, alla luce del nuovo codice dei contratti pubblici introdotto con D.Lgs. 36 del 31/3/2023, "in ordine alla possibilità di stipulare, con oneri a carico dell'ente, specifica polizza assicurativa per responsabilità civile professionale per il dipendente pubblico incaricato della verifica della progettazione". L'Organo di controllo, dopo aver ripercorso l'evoluzione della normativa in materia, dal D.Lgs. 163/2006 e D.Lgs. 50/2016, individua nell'art. 42 (disciplina generale delle modalità di espletamento e profili peculiari nell'attività di "verifica della progettazione" e regolamentazione di dettaglio all'allegato I.7 del D.Lgs. 36/2023, (nuovo codice dei contratti pubblici), la fonte principale di riferimento, che in particolare prevede: "gli oneri conseguenti all'accertamento della rispondenza agli elaborati progettuali sono ricompresi nelle risorse stanziare per la realizzazione delle opere".

[Vai al documento](#)

### **Corte dei conti**

#### **Sezione Regionale di controllo per la Puglia**

##### **DELIBERAZIONE N. 149/2023/**

#### **Impiego pubblico - Funzioni Locali - Comuni - "Scavalco condiviso" e "Scavalco in eccedenza". Art. 1, comma 124, della L. 145/2018 e art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022 - art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 e successive modificazioni - ARAN RAL 1554 Orientamenti applicativi**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte, in occasione della richiesta di parere di un Comune pugliese, si esprime argomentando minuziosamente in merito ai due differenti istituti giuridici dello "scavalco condiviso" e "scavalco in eccedenza". L'istituto del c.d. "scavalco" rientra nelle varie forme organizzative del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni. Il legislatore, pur prevedendo l'unicità del rapporto di lavoro del dipendente pubblico (art. 53 del D.Lgs. 165/01) ha previsto una serie di deroghe per facilitare lo svolgimento delle funzioni amministrative fondamentali da parte di enti di piccole dimensioni o di enti che si trovano in particolari condizioni di riduzione di organico a causa dei vincoli legislativi sulle assunzioni di personale nelle PA. Il Consiglio di Stato già con parere n. 3764/2013, recepito in toto dal Ministero dell'Interno con circolare n. 2 del 26 maggio 2014, mette in evidenza l'aspetto di "deroga al principio dell'unicità del rapporto di lavoro espresso dall'art. 53 del D.Lgs. 165/01. In sintesi: nello scavalco c.d. condiviso, di cui all'art. 1, comma 124, della Legge 145/2018 e art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022 (che ha sostituito il precedente art. 14 del CCNL Enti Locali del 22/1/2004) il titolare del rapporto lavorativo resta il solo ente di provenienza, nello scavalco c.d. d'eccedenza, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore, pur restando legato al rapporto di impiego (a tempo pieno) con l'ente originario, svolge ulteriori prestazioni lavorative in favore di uno degli enti indicati dalla norma, in forza dell'autorizzazione data dall'amministrazione di provenienza (Sezione Controllo Molise 105/2016/PAR). Non vi è dunque nello scavalco in eccedenza un unico rapporto di lavoro nell'ente di provenienza che si espanderebbe fino ad ulteriori 12 ore (nel rispetto del limite delle 48 ore settimanali di cui al D.Lgs. 66/2003 - attuativo della direttiva comunitaria n. 93/104/C e n. 2000/34/CE relativamente all'orario di lavoro, pause, riposi settimanali, applicabile alle PA) nell'ente di destinazione (deliberazione controllo Sezione Puglia 88/2022).

[Vai al documento](#)

### **Corte dei conti**

#### **Sezione Regionale di controllo per la Liguria**

##### **DELIBERAZIONE N. 116/2023/**

#### **Impiego pubblico - Funzioni Locali - Posizioni Organizzative - Tetti di spesa - Articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 - spesa sostenuta nel 2016 - Articolo 33, DL 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni con L. 28 giugno 2019, n. 58 - Calcolo del limite al salario accessorio in presenza di posizioni organizzative in convenzione tra Enti**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Organo di controllo, Sezione Liguria, condividendo quanto già espresso dalla Sezione Lombardia con la deliberazione 151/2023 a fronte di analogo quesito, esprime il proprio parere in merito alle modalità di calcolo complessivo del salario accessorio in presenza di posizioni organizzative attive nell'ambito di convenzioni tra più Amministrazioni per la gestione associata dei servizi. Il Comune istante rappresentava che come tetto di spesa per il salario accessorio delle posizioni organizzative considerava la sola quota a proprio carico, ma che a seguito

all'introduzione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 doveva considerare un tetto di spesa che non consentiva di conferire nuove posizioni organizzative e nemmeno di finanziare le attuali e chiedeva ai giudici contabili la possibilità di utilizzare come tetto di spesa del fondo delle posizioni organizzative, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, del D.Lgs. 75/2017, la spesa sostenuta nel 2016 senza tenere conto delle entrate di compartecipazione alla spesa a carico degli enti convenzionati. La Corte ha chiarito che il limite di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017 riguarda il complessivo trattamento accessorio e che con l'introduzione dell'art. 33, comma 2, ottavo periodo, del d.l. n. 34 del 2019, il trattamento accessorio può seguire la dinamica delle assunzioni dell'Amministrazione nonché ai fini della quantificazione dell'ammontare complessivo delle risorse da destinare annualmente al trattamento economico accessorio del personale si rende necessario considerare, per quanto riguarda la voce delle posizioni organizzative, la spesa prevista a bilancio nello stesso anno di riferimento. Per gli enti che si "associano" mediante convenzione per l'utilizzo del personale, il limite di spesa deve essere calcolato sul complesso delle spese destinate al salario accessorio sostenuto da ciascuno degli enti associati sì che ciascun ente convenzionato potrà computare pro quota l'onere finanziario gravante sulle risorse del proprio bilancio e destinato alla retribuzione accessoria del personale. Il mancato scomputo delle entrate di compartecipazione alla spesa a carico degli altri enti aderenti alla convenzione, sulla base di quanto prospettato dal Comune istante, genererebbe un aumento fittizio del limite del salario accessorio, con conseguente elusione della prescrizione normativa concernente i vincoli di spesa e della ratio di ripartizione dell'onere del tetto di spesa tra i diversi enti aderenti alle convenzioni.

[Vai al documento](#)

## **TAR Lazio**

### **SENTENZA n. 17673/2023**

#### **Impiego pubblico - Riparto della giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di specie il TAR Lazio, riprendendo l'impostazione della Corte di Cassazione, affronta la tematica della giurisdizione competente in tema di assegnazione della sede di servizio ex art. 33 della Legge 104/92. In particolare l'Organo giurisdizionale amministrativo precisa che "con l'approvazione della graduatoria definitiva si è chiusa la fase procedimentale amministrativa, soggetta alla giurisdizione del Giudice amministrativo, ed è iniziata la fase relativa all'immissione in servizio soggetta alla giurisdizione del Giudice ordinario". Dopo la fase dell'approvazione della graduatoria si apre la fase esecutiva nella quale si configurano attività che attengono allo svolgimento privatistico del rapporto di lavoro (TAR Lazio, Roma I-quater, 28 marzo 2023, n. 5322, Cons di Stato, V sezione; 21 novembre 2014) e nel cui contesto i comportamenti e le determinazioni dell'Amministrazione sono espressione del potere negoziale che la stessa esercita nella veste e con la capacità del privato datore di lavoro. Il quadro normativo consente di affermare che in tema di lavoro pubblico la giurisdizione del giudice ordinario costituisce ormai la regola e quella del giudice amministrativo l'eccezione.

[Vai al documento](#)



## **Sezione economica**

### **Ufficio Parlamentare di Bilancio**

#### **Memoria nell'ambito dell'esame della Relazione sullo stato di attuazione del PNRR**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Ufficio parlamentare di bilancio (UPB) ha trasmesso al Parlamento l'analisi sullo stato di attuazione del PNRR nella formulazione approvata a livello europeo il 13 luglio 2021, insieme a prime e limitate indicazioni sulla versione modificata del Piano che ha ricevuto parere favorevole dalla Commissione europea lo scorso 24 novembre e per la quale si attende la Decisione del Consiglio europeo. La valutazione dello stato di attuazione del PNRR si avvale dell'integrazione dei dati contenuti in ReGiS con informazioni esterne, come quelle dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). L'approfondimento dell'UPB fornisce una visione di insieme sull'avanzamento del PNRR in relazione ai progetti finanziati sul territorio, dando conto della celerità e dell'efficacia con cui i soggetti attuatori si sono attivati nelle Regioni e nelle macro-aree del Paese. In questo ambito si nota che, l'assegnazione delle risorse è avvenuta con celerità non dissimile tra Nord, Centro e Mezzogiorno, anche se nel Sud la distribuzione risulta meno omogenea. Differenze tra Regioni e tra macro-aree si amplificano quando si considerano la quota dei progetti conclusi e la capacità di bandire e assegnare i lavori per la loro realizzazione. La memoria inoltre analizza il momento della messa a gara dei progetti per la realizzazione da parte di imprese o altri operatori di mercato. L'avvio delle gare soffre di ritardi su tutto il territorio nazionale ma con maggiore rilievo nel Mezzogiorno. L'analisi fa trasparire la criticità data dall'elevata numerosità di piccoli progetti con soggetti attuatori di natura privata o mista dispersi sul territorio, probabilmente con ridotta esperienza di gestione delle gare. I ribassi sulla base d'asta risultano in media significativi, nell'ordine del 15%, anche se inferiori a quelli medi registrati negli appalti pubblici. L'approfondimento dell'UPB è in parte dedicato anche a fornire indicazioni preliminari sulla revisione del Piano approvata dalla Commissione europea lo scorso 24 novembre; dalle informazioni a oggi disponibili emerge che le modifiche approvate dalla Commissione europea non coincidono integralmente con quelle proposte dal Governo la scorsa estate. La rimodulazione del Piano e del profilo temporale delle rate potrebbe determinare la necessità di un maggiore ricorso al mercato a meno di riduzioni compensative di spese in altre voci del bilancio dello Stato.

[Vai al documento](#)

## **Banca d'Italia**

## Statistiche di finanza pubblica nei paesi dell'Unione europea

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

I dati riportati nel fascicolo si riferiscono al conto economico consolidato e al debito delle Amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione europea e dei rimanenti paesi del G7 (Stati Uniti, Giappone, Regno Unito e Canada). Il documento riporta i dati per gli anni 2005-2022. Le serie complete, dal 1980 al 2022, sono consultabili nella Base Dati Statistica (BDS) disponibile nella sezione Statistiche del sito web della Banca d'Italia (<https://infostat.bancaditalia.it/inquiry/>).

[Vai al documento](#)

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

### Budget economico - anno 2024/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le previsioni di costo formulate dalle Amministrazioni, rappresentate dai dati economici forniti alla Ragioneria generale dello Stato, consentono la conoscenza dei fenomeni amministrativi e la verifica dei risultati ottenuti (accountability) da parte della dirigenza, favorendo l'orientamento dell'azione amministrativa verso un percorso indirizzato: obiettivi → risorse → risultati. La contabilità economica analitica applica, infatti, il principio della competenza economica (Accrual) e misura i costi, intesi come valore monetario delle risorse umane e strumentali (beni e servizi) che si prevede di acquisire a titolo oneroso e utilizzare in un arco di tempo triennale, rilevati in base alla loro natura (piano dei conti), alla responsabilità organizzativa (centri di responsabilità amministrativa e centri di costo) e alla destinazione (missioni e programmi). La formulazione del [budget economico analitico](#) è parte del più ampio ciclo di programmazione economico-finanziaria che contempla, accanto alla quantificazione delle risorse umane e strumentali da impiegare per la realizzazione dei programmi, la definizione delle relative risorse finanziarie e l'individuazione di obiettivi e indicatori inseriti nelle Note integrative allegate al bilancio. **Per quanto di nostro interesse, si segnala la sezione 4.1 L'aggregato personale** (pagg. 49 e segg.) che riporta gli oneri complessivi derivanti dall'impiego delle risorse umane nel periodo di riferimento e include le Retribuzioni, gli Oneri sociali e i Costi diversi del personale.

[Vai al documento](#)

## ISTAT

### Prezzi al consumo - novembre 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

A novembre 2023 si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registri una diminuzione dello 0,5% su base mensile e un aumento di 0,7% su base annua, da +1,7% nel mese precedente. La decelerazione del tasso di inflazione si deve prevalentemente ai prezzi degli Energetici, sia non regolamentati (da -17,7% a -22,5%) sia regolamentati (da -31,7% a -34,9%), e, in misura minore, al rallentamento degli alimentari lavorati (da +7,3% a +5,8%), dei servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +5,5% a +4,6%) e dei servizi relativi ai trasporti (da +4,0% a +3,5%). Tali effetti risultano solo in parte compensati dall'accelerazione dei prezzi degli alimentari non lavorati (da +4,9% a +5,6%). L'inflazione di fondo, al netto degli energetici e degli alimentari freschi e quella al netto dei soli beni energetici continuano a rallentare (entrambe da +4,2%, registrato a ottobre, a +3,6%). Dopo essersi annullata a ottobre, la dinamica tendenziale dei prezzi dei beni scende su valori negativi (a -1,4%), mentre quella dei servizi rimane su valori positivi, sebbene in ulteriore rallentamento (da +4,1% a +3,7%), determinando un ampliamento del differenziale inflazionistico tra il comparto dei servizi e quello dei beni (+5,1 punti percentuali, dai +4,1 di ottobre). Continuano a rallentare in termini tendenziali i prezzi dei Beni alimentari, per la cura della casa e della persona (da +6,1% a +5,4%) e quelli dei prodotti ad alta frequenza d'acquisto (da +5,6% a +4,6%). L'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,7% per l'indice generale e a +5,1% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) diminuisce dello 0,6% su base mensile e aumenta di 0,6% su base annua, in ulteriore decelerazione da +1,8% di ottobre.

[Vai al documento](#)



## Osservatorio internazionale

### Eurofound

#### Measuring key dimensions of industrial relations and industrial democracy

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Una precedente ricerca di Eurofound ha sviluppato degli strumenti per esaminare le dinamiche delle relazioni industriali e confrontare il modo in cui i sistemi nazionali di relazioni industriali si stanno comportando in termini di qualità e cambiamento nel tempo. Questo rapporto si basa su questa precedente ricerca ponendosi, però, i seguenti tre obiettivi: rivisitare e aggiornare l'indice di ciascuna delle quattro dimensioni delle relazioni industriali sulla base di nuovi dati e indicatori; analizzare le tendenze di convergenza o divergenza tra paesi nelle relazioni industriali; aggiornare la tipologia dei sistemi di relazioni industriali per contribuire all'analisi transnazionale dei modelli di cambiamento, in particolare in relazione alla contrattazione collettiva. Lo studio fornisce prove concrete per promuovere il rafforzamento delle relazioni industriali nei paesi in cui queste sottoperformano con lo scopo di dimostrare che in un sistema di relazioni industriali mature, è possibile coniugare efficienza ed


equità. Dodici paesi mostrano un quadro di democrazia industriale stabile (Belgio, Croazia, Cipro, Repubblica ceca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Romania, Slovacchia e Spagna), mentre altri 15 paesi presentano una deviazione significativa dalla media dell'UE27, seguendo tendenze convergenti o divergenti. Il report di Eurofound conclude, infine, sottolineando l'importanza delle relazioni industriali nell'Unione Europea, in quanto queste mirano a rafforzare i diritti dei lavoratori, promuovono condizioni di lavoro eque e dignitose e favoriscono la formazione di un ambiente di lavoro di qualità.

[Vai al documento](#)

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



modello ARAN 1 2015 8

Email inviata con 

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