

Da: "AranSegnalazioni" <ict@aranagenzia.it>  
Oggetto: AranSegnalazioni n. 6/2018  
Data: 20/04/2018 11:38:58

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

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

## AranSegnalazioni

Newsletter del **20/04/2018**



## Attività istituzionale dell'Agenzia

### **Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca**

Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato il 19 aprile 2018 il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per il nuovo comparto Istruzione e ricerca, nel quale sono confluiti i precedenti comparti Scuola, Enti di ricerca, Università, Accademie e conservatori.

Il contratto si riferisce agli anni 2016, 2017 e 2018 e riconosce aumenti da 84 a 111 euro mensili in coerenza con l'Intesa del 30 novembre 2016 tra Governo e Organizzazioni sindacali, anche grazie alla previsione di un apposito elemento perequativo, che interessa soprattutto le qualifiche iniziali.

Il CCNL è destinato a circa 1.200.000 dipendenti, cui saranno corrisposti in busta paga gli arretrati e gli incrementi stipendiali. Il testo contrattuale è costituito da una "parte comune" contenente le disposizioni applicabili a tutto il personale del comparto e da "specifiche sezioni" riferite ai singoli settori.

La nuova disciplina interviene su molti aspetti del rapporto di lavoro (relazioni sindacali, assenze, permessi, codici disciplinari, rapporti di lavoro flessibile), anche al fine di aggiornare alcune parti della precedente regolamentazione, superata dalle norme di legge vigenti e, comunque, non più attuale.

In materia di relazioni sindacali, il contratto definisce nuove regole semplificate che, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali, valorizzano gli istituti della partecipazione sindacale. Vengono anche aggiornate le materie attribuite alla contrattazione integrativa, con l'obiettivo di chiarirne il contenuto e la portata. Sotto il profilo normativo, sono stati regolati alcuni istituti del rapporto di lavoro tra cui quelli, del tutto nuovi, previsti per l'effettuazione di visite specialistiche ed esami diagnostici. Di particolare rilevanza, è, inoltre, la disciplina delle ferie solidali, che consente ai dipendenti con figli minori in gravi condizioni di salute, che necessitano di una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori. Altre importanti novità riguardano le tutele introdotte per le donne vittime di violenza le quali, oltre al riconoscimento di appositi congedi retribuiti, potranno avvalersi anche di una speciale aspettativa.

Il nuovo CCNL, in attuazione della Riforma Madia, ha operato una revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici. Inoltre, alla luce delle recenti modifiche legislative, ha individuato un nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale, che ha l'obiettivo di riconoscere premi aggiuntivi a coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

Riguardo alle specifiche discipline di settore, nella sezione Scuola è stata data molta importanza all'esigenza di garantire il principio della continuità didattica. Infatti viene prevista la permanenza dei docenti per almeno tre anni nella istituzione scolastica di titolarità, come stabilito dalla legge n. 107 del 2015. Ciò andrà a vantaggio delle studentesse e degli studenti, che potranno contare sulla presenza, per più anni, dello stesso insegnante.

Per le Università, sono previste alcune misure per i dipendenti in servizio nelle Aziende ospedaliere ed una nuova disciplina organica in materia di Fondi destinati al salario accessorio.

Per gli Enti di ricerca si confermano le forti specificità già riconosciute dal decreto legislativo n. 218 del 2016 per il ruolo e per l'importanza che rivestono i ricercatori e tecnologi per la crescita e l'evoluzione del sistema Paese. Vengono, inoltre, introdotti meccanismi per conseguire una maggiore flessibilità del Fondo per le progressioni economiche del personale.

Per il personale delle Accademie e dei conservatori, viene stabilito che il ruolo di professore di seconda fascia divenga ad esaurimento, traguardando un modello che dovrà realizzare un graduale passaggio verso la prima fascia.

[Vai al documento](#)

## **Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per tipologia professionale**

Sono state aggiornate, nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#), le elaborazioni statistiche sulla distribuzione del personale della Pubblica Amministrazione per tipologia professionale, secondo le risultanze provenienti dal Conto annuale RGS per l'anno 2016.

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi - Comparto Regioni e Autonomie locali**

Nel caso in cui un dipendente titolare di posizione organizzativa partecipi allo svolgimento di un servizio aggiuntivo in conto terzi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997, derivante da convenzione con un soggetto esterno e finanziariamente coperto da risorse rimborsate dall'ente per il quale il servizio è svolto, può essere destinatario di un compenso se partecipa attivamente al servizio e svolge un ruolo di organizzazione

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi - Comparto Regioni e Autonomie locali**

Ad un agente di polizia locale, che già percepisce l'indennità di vigilanza, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, può essere riconosciuta, in sede di contrattazione integrativa, anche l'indennità di rischio, di cui all'art.37 del CCNL del 14.9.2000?

[Vai al documento](#)

### **Orientamenti applicativi - Comparto Regioni e Autonomie locali**

Nell'ambito di una organizzazione del lavoro per turni che prevede articolazioni orarie prestabilite antimeridiane, pomeridiane e notturne, può essere ricondotto nella nozione di turno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14.9.2000, anche un cosiddetto turno "spezzato", secondo il quale la prestazione lavorativa è resa secondo un orario che va dalle 8,00 alle 12,00 e poi dalle 13,00 alle 16,00?

[Vai al documento](#)



## **Sezione Giuridica**

### **Corte di Cassazione**

#### **Sezione Lavoro**

**Sentenza n. 7097 del 22/3/2018**

**Pubblico impiego privatizzato – mobbing e molestia sessuale a dipendente – condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno ex art. 2087 c.c. – manleva – principio di diritto**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Una lavoratrice, dipendente di un Comune, aveva subito, nel corso del rapporto di lavoro, da parte di colleghi e superiori, comportamenti riconosciuti come mobbing, ed aveva inoltre subito molestia sessuale da parte di un altro dipendente. In particolare, relativamente a questo episodio, la lavoratrice si doleva davanti agli organi giudiziari della condotta dell'Amministrazione che non si era attivata disciplinarmente nei confronti del dipendente e conseguentemente il Comune veniva condannato per violazione dell'art. 2087 c.c., al risarcimento dei danni non patrimoniali subiti dalla lavoratrice. Successivamente la Corte d'Appello condannava il dipendente molestatore a rifondere al Comune parte della somma attribuita alla lavoratrice a titolo di risarcimento del danno subito. Contro tale decisione ricorre il dipendente. Gli Ermellini, nel rigettare il ricorso affermano il seguente principio di diritto: Nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo; ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ., letti anche in riferimento al principio di

buon andamento della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione, che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro".

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

**Sentenza n. 7693 del 28/3/2018**

#### **Pubblico impiego privatizzato – dirigente – legge 104/1992 – trasferimento- ingiustificato ritardo nella presa di servizio - licenziamento disciplinare – validità**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Un dipendente del Ministero delle politiche sociali impugnava il licenziamento disciplinare cui era stato sottoposto a causa di un ingiustificato ritardo nella presa di servizio presso la Direzione territoriale presso la quale era stato trasferito a seguito di conferimento di incarico dirigenziale. Il dirigente si opponeva al licenziamento sostenendo che la sua mancanza non poteva essere configurata come un illecito rifiuto, ma era giustificata dalla necessità di assistere la madre ultranovantenne e disabile, per la quale era l'unico familiare convivente e per la quale usufruiva della legge n. 104/1992. Dopo i primi due gradi di giudizio la causa veniva portata dal dipendente davanti alla Suprema Corte e gli Ermellini, motivando il rigetto del ricorso chiariscono: "quando lo spostamento di sede si ponga in conflitto col diritto del congiunto disabile, la I. n.104/1992 offre al dipendente la possibilità di annullare la tensione tra i due interessi contrastanti (quello dell'Ente ad attuare lo spostamento e quello del dipendente a beneficiare della tutela assistenziale per il congiunto disabile), mediante l'espressione della scelta di una sede preferenziale, atto che va ad inserirsi di pieno diritto nello schema contrattuale tipico del conferimento dell'incarico dirigenziale." Scelta che tuttavia non era mai stata fatta dal ricorrente. Proseguono i giudici: "Qualora il conferimento d'incarico dirigenziale presupponga lo spostamento di sede, e il dipendente non abbia manifestato la volontà di avvalersi della scelta preferenziale di una sede maggiormente compatibile con le esigenze assistenziali, l'amministrazione non è tenuta a giustificare le ragioni che comportano il cambiamento di sede, non trattandosi di trasferimento in senso tecnico per l'espressa esclusione dell'art. 2013 cod. civ. da parte dell'art. 19 del d.lgs. La p.a. non è, però, neanche obbligata ad accogliere la richiesta del dirigente, là dove la stessa non si riveli assecondabile, in quanto, l'esigenza di solidarietà arretra di fronte al "limite esterno" rappresentato dalla specificità del ruolo della dirigenza pubblica, intimamente correlato ai principi costituzionali d'imparzialità e buon andamento dell'amministrazione, la quale non consente il radicarsi, in capo al dirigente pubblico, di un diritto assoluto all'inamovibilità della posizione."

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

**Sentenza n. 8367 del 4/4/2018**

#### **Pubblico impiego – dirigenza medica – servizio di pronta disponibilità – assegnazione preponderante – asserito comportamento mobbizzante – non configurabilità**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il ricorrente, dirigente medico presso una ASUR, riteneva di aver subito una condotta discriminante e mobbizzante a causa della preponderanza delle sue assegnazioni ai turni di prima reperibilità, e chiedeva pertanto il risarcimento del danno biologico ed esistenziale che pensava di aver subito. I giudici della Cassazione respingono il ricorso, in accordo con i giudici della Corte territoriale che avevano ritenuto l'assegnazione in misura preponderante ai turni di prima reperibilità, non sintomatica di una condotta vessatoria e mobbizzante, ma effettuata invece sulla base delle esigenze organizzative del Presidio ospedaliero. Motivando la loro decisione dli Ermellini ricordano che: "ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. 17698/2014, 18836/2013, 12048/2011, 7382/2010)."

[Vai al documento](#)

## **Corte dei Conti**

### **Sezione Giurisdizionale Regione Veneto sentenza n.40/2018**

#### **Pubblico Impiego - Condanna definitiva per corruzione - Responsabilità amministrativo-contabile**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili ritengono che in caso di condanna penale per reato di corruzione, commesso da un pubblico ufficiale in pregiudizio della pubblica amministrazione, si configuri una responsabilità amministrativo-contabile per danno all'immagine e da disservizio; per la quantificazione del danno all'immagine richiamano i criteri individuati dai precedenti giurisprudenziali (da ultimo stessa Sez. sentenze n. 45 e 154/2017) che consistono "nella gravità del reato, il suo disvalore sociale, la diffusione mediatica, nonché la funzione rivestita dal soggetto agente"; mentre, per la quantificazione e qualificazione del danno da disservizio, una volta provata la violazione del sinallagma contrattuale, ritengono sia necessaria "la prova della diminuzione di efficienza dell'apparato pubblico che può tradursi in una mancata o ridotta

prestazione del servizio o nella cattiva qualità dello stesso.”

[Vai al documento](#)

### **Corte dei Conti**

#### **Sezione Regionale controllo Puglia deliberazione n. 42/2018**

##### **Pubblico Impiego - Progressioni verticali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio in merito alla disciplina delle progressioni tra le aree (cosiddette verticali), introdotta dall'art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/017, per il triennio 2018/2020, evidenzia che la percentuale del 20% indicata dalla norma, come limite massimo dei posti da ricoprire con procedure selettive riservate al personale di ruolo, debba essere riferita “alla computabilità numerica dei dipendenti” riferita all'intero triennio, indipendentemente dall'entità percentuale della spesa sulla quale “tali nuove assunzioni” possono incidere.

[Vai al documento](#)

### **Corte dei Conti**

#### **ConsSezione Regionale controllo Liguria deliberazione n. 61/2018**

##### **Enti Locali – Comando - limite temporale**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili evidenziano che l'istituto del comando per il personale degli Enti Locali trova fonte normativa nel solo art. 30, comma 2-sexies del d.lgs. 165/2001, in quanto l'ipotesi di accordo sul Ccnl del comparto “Funzioni locali” per il triennio 2016-2018, a differenza del Ccnl del comparto “Funzioni Centrali” del 12 febbraio 2018, non contiene alcuna norma di riferimento. Riguardo all'applicazione della disciplina i giudici ritengono, in linea con l'orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione pubblica, con circolare 26908/2014, che il prescritto termine triennale (ex art. 30, comma 2-sexies del d.lgs. 165/2001), può comunque prevedere un rinnovo, fatta salva “la necessità di effettuare una nuova valutazione del fabbisogno professionale da parte dell'amministrazione di destinazione e delle esigenze organizzative di quella di appartenenza” e quindi solo per un limitato arco temporale “ancorato a precise, motivate e documentate esigenze provvisorie”. Il Collegio precisa inoltre, che essendosi concluse le procedure di ricollocazione del personale di province e città metropolitane, è tornata operante la regola della neutralità della mobilità a fini assunzionali e quindi le amministrazioni locali possono assumere mediante cessione del contratto da altre pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni assunzionali, senza dovere osservare i contingenti annuali ma solo il limite della spesa complessiva per il personale.

[Vai al documento](#)

### **INPS**

#### **Decreto 5 dicembre 2017. Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita. Modifica dei criteri per la determinazione del meccanismo di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla speranza di vita. Articolo 1, comma 146, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per l'anno 2018) - Circolare n. 62/2018**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In data 4 aprile 2018 l'INPS ha emanato la circolare n. 6/2018. La circolare stabilisce che dal 1° gennaio 2019 si applicano i nuovi requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici adeguati agli incrementi della speranza di vita, stabiliti dal decreto 5 dicembre 2017. Con effetto dal 2021 (variazione della speranza di vita relativa al biennio 2021-2022) la legge n. 205 del 2017 ha previsto la revisione del meccanismo di calcolo dell'adeguamento alla speranza di vita dei requisiti di accesso al pensionamento

[Vai al documento](#)



## **Sezione Economica**

### **BCE**

#### **Rapporto annuale – anno 2017**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel Rapporto annuale sul 2017 la BCE attesta che la ripresa economica dell'area dell'euro ha assunto la forma di un'espansione solida e generalizzata. L'economia è cresciuta del 2,5% e alla fine dell'anno si registravano 18 trimestri di crescita consecutivi. È la fase espansiva più vigorosa dell'ultimo decennio e la più estesa degli ultimi venti anni. La dispersione dei tassi di crescita fra i paesi dell'area dell'euro ha toccato il livello minimo dall'avvio dell'unione

monetaria. La robusta espansione ha fatto sì che la ripresa del mercato del lavoro progredisse a ritmo sostenuto; infatti, l'occupazione è aumentata dell'1,6 per cento collocandosi al massimo storico, mentre la disoccupazione è scesa al minimo dal gennaio 2009. Come negli anni precedenti, la politica monetaria della BCE ha svolto un ruolo centrale in questo percorso di ripresa e di convergenza. A ciò è ascrivibile il più elevato tasso di crescita del credito al settore privato registrato dall'inizio della crisi nel 2008. La robusta dinamica dell'economia reale, tuttavia, non è stata accompagnata da un analogo andamento dell'inflazione. Se da un lato l'inflazione complessiva è risalita rispetto ai livelli minimi del passato, collocandosi all'1,5% in media d'anno, dall'altro le pressioni interne sui prezzi sono rimaste nel complesso flebili e l'inflazione di fondo non ha mostrato segnali di una sostenuta tendenza al rialzo. Le diverse prospettive per la crescita e per l'inflazione hanno influenzato le decisioni di politica monetaria assunte dalla BCE nel corso dell'anno e hanno indotto a ricalibrare il programma di acquisto di attività. In ottobre il Consiglio direttivo ha deciso di ridurre ulteriormente gli acquisti, passando da un ritmo mensile di 60 miliardi di euro a un ritmo mensile di 30 miliardi di euro, ma ha anche concordato su un prolungamento del programma di almeno nove mesi, fino a settembre 2018. La BCE ha inoltre continuato a tenere sotto osservazione le condizioni nei mercati finanziari. Infine, la BCE ha adottato una serie di misure per rafforzare la trasparenza e farsi carico più efficacemente della responsabilità di dar conto del proprio operato nei confronti dei cittadini dell'UE.

[Vai al documento](#)

## **Banca d'Italia**

### **Bollettino economico n. 2/2018**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'espansione dell'attività globale e quella del commercio internazionale restano sostenute, seppure, dopo l'aumento di alcune tariffe sulle importazioni deciso dall'amministrazione statunitense sia aumentato il rischio di restrizioni commerciali su ampia scala. Anche nell'area dell'euro la crescita è stata robusta, ma non è ancora emersa una chiara tendenza al ritorno dell'inflazione verso livelli prossimi al 2%. Il Consiglio direttivo della BCE ritiene pertanto necessario mantenere un ampio accomodamento monetario e valuta che i tassi ufficiali rimarranno sui livelli attuali per un periodo prolungato di tempo. Per quanto concerne il nostro Paese, le stime indicano che nel primo trimestre di quest'anno la crescita del PIL dell'Italia sarebbe stata pari allo 0,2%, in lieve rallentamento rispetto al periodo precedente e il mercato del lavoro sarebbe tornato a rafforzarsi nei primi mesi del 2018. La dinamica salariale è ancora modesta e anche l'inflazione resta contenuta; le condizioni delle banche italiane seguitano a migliorare: il peso dei crediti deteriorati diminuisce, la redditività migliora, anche in prospettiva, e la patrimonializzazione cresce. Questi sviluppi positivi si riflettono sull'andamento dei corsi azionari bancari, saliti del 18,7 per cento negli ultimi dodici mesi.

[Vai al documento](#)

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

### **Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato**

#### **2017 – Circolare del 6 aprile 2018, n. 15**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La circolare della Ragioneria Generale dello Stato detta istruzioni dettagliate con riferimento agli adempimenti da porre in essere da parte delle Amministrazioni rispetto al bilancio di genere con riferimento al Rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2017. Il bilancio di genere è stato disposto in via sperimentale dall'articolo 38-septies della legge n. 196 del 2009, introdotto dall'articolo 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 per il completamento della riforma del bilancio e successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016 n. 163. E' volto a dare evidenza del diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Prezzi al consumo – marzo 2018**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

A marzo 2018, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, aumenta dello 0,3% su base mensile e dello 0,8% su base annua (da +0,5% di febbraio). La ripresa dell'inflazione si deve principalmente all'ampia riduzione della flessione degli Alimentari non lavorati (-0,4% da -3,2%), alla quale si aggiunge l'accelerazione della crescita dei prezzi dei Tabacchi (+2,2% da +0,3%) e dei Servizi relativi ai trasporti (+2,5% da +1,9%). L'aumento su base mensile dell'indice generale è dovuto principalmente al rialzo dei prezzi dei Tabacchi (+1,8%) e dei Servizi relativi ai trasporti (+1,7%). Su base annua accelera la crescita dei prezzi dei beni (+0,7%, da +0,3% di febbraio) come pure quella dei servizi, sebbene in misura più contenuta (+0,9% da +0,8%). Di conseguenza, il differenziale inflazionistico tra servizi e beni resta positivo a +0,2 punti percentuali (era +0,5 ai febbraio). L'inflazione acquisita per il 2018 è pari a +0,7% per l'indice generale e +0,2% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta del 2,3% su base congiunturale e dello 0,9% su base annua (da +0,5% di febbraio). Il marcato rialzo congiunturale è in larga parte dovuto alla fine dei saldi invernali di abbigliamento e calzature, di cui il NIC non tiene conto.

[Vai al documento](#)

Email inviata 

con

[Unsubscribe](#)

|

[Disiscriviti](#)