



III CICLO SEMINARIALE
CLIP - CONVERSAZIONI DI LAVORO E IMPIEGO PUBBLICO
ANNO ACCADEMICO 2023/2024

IL TRATTAMENTO ECONOMICO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CALL FOR CLIP

nell'ambito del
III CICLO SEMINARIALE
CLIP - CONVERSAZIONI DI LAVORO E IMPIEGO PUBBLICO
ANNO ACCADEMICO 2023/2024

IL TRATTAMENTO ECONOMICO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La terza edizione di CLIP – Conversazioni di Lavoro e Impiego Pubblico – si propone di approfondire, tramite la partecipazione di un folto gruppo di esperti della materia, il tema del *“Trattamento economico nella Pubblica Amministrazione”*. Il ciclo di seminari si chiuderà con convegno dedicato alle *“Regole e responsabilità nell'erogazione dei trattamenti economici”* che si svolgerà in presenza presso l'Università di Udine il 12 giugno 2024.

Nell'ambito di questa iniziativa, grazie al patrocinio e al sostegno dell'AIDLaSS, viene bandita una CALL FOR CLIP rivolta a dottorande/i, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste/i di ricerca, ricercatrici e ricercatori nell'area del diritto del lavoro, che intendano partecipare al dibattito scientifico con un contributo scritto, da presentare e discutere nell'ambito del convegno conclusivo del 12 giugno 2024.

A tal fine si sollecita l'invio **entro il 10 gennaio 2024** di *abstract* di lunghezza non superiore a 7.000 caratteri (spazi inclusi) a [entrambi](mailto:anna.zilli@uniud.it) i seguenti indirizzi di posta elettronica:

anna.zilli@uniud.it e clip@uniud.it

Entro il 15 febbraio 2024 il Comitato di valutazione nominato appositamente dall'AIDLaSS selezionerà sino a n. 6 abstract.

Entro il 15 maggio 2024 le autrici e gli autori selezionati dovranno inviare il proprio saggio, di lunghezza non superiore a 50.000 caratteri (spazi inclusi), agli indirizzi di posta elettronica sopra indicati.

Le/i giovani selezionate/i discuteranno i propri contributi - in presenza - nell'ambito del precitato convegno conclusivo del ciclo seminariale. Per sostenerne la partecipazione, l'AIDLaSS rimborserà alle Studiose e agli Studiosi selezionati le spese di viaggio, vitto e alloggio, sino a massimo 500 euro ciascuno.

Coerentemente con il tema individuato nel Ciclo seminariale, gli *abstract* e i relativi saggi dovranno essere riconducibili ai seguenti ambiti:



IL TRATTAMENTO ECONOMICO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Percorso 1: Merito, parità, *performance*, tra impiego contrattualizzato e non.

Sospesa tra la giusta valorizzazione dell'apporto singolo e collettivo alla realizzazione della funzione pubblica e la parità di trattamento tra impiegati, la querelle sullo sviluppo di strumenti che favoriscano e sostengano la cultura del merito nella pubblica amministrazione non pare affatto sopita. Al contrario, essa si ripropone, a ogni tornata contrattuale, nazionale e integrativa, con vigore, anche alla luce delle esigenze di *attraction* e *retention*, che riguardano, oggi, anche la p.a. Inoltre, non va dimenticato il pubblico impiego non contrattualizzato: ritenuto erroneamente oggetto di studio settoriale e pressoché solo casistico e, pertanto, relegato al solo approfondimento nel contenzioso, esso rappresenta invece una realtà che, oltre ad essere quantitativamente rilevante, propone anche dal punto di vista qualitativo soluzioni meritevoli di studio, specie relativamente alle carriere e alla valorizzazione dell'apporto organizzativo e comportamentale dei funzionari.

La proposta progettuale potrà riguardare gli aspetti normativi, i vincoli e le possibilità emergenti, l'analisi dei contenuti contrattuali di ogni livello, le esperienze di innovazione e le best practice emerse nel tempo ovvero vicende, edite o inedite, emerse nella giurisprudenza anche contabile.

Percorso 2: La “giungla retributiva”: pubblica amministrazione, società partecipate pubbliche, appalti, incarichi

Tra gli indubbi meriti della contrattualizzazione del pubblico impiego, va collocata la sostanziale semplificazione e razionalizzazione dei modelli e meccanismi retributivi per la maggior parte dei pubblici impiegati, specie a seguito della rarefazione dei comparti della pubblica amministrazione. Rimangono però numerosi punti oscuri, rappresentati dagli incarichi di nomina fiduciari e diretti, di staff, nonché dal vasto e composito universo delle società partecipate pubbliche e dalla condizione dei lavoratori impegnati negli appalti e nel lavoro autonomo a favore delle amministrazioni.

La proposta potrà riguardare il trattamento economico di chi opera direttamente o indirettamente nelle amministrazioni pubbliche, intese in senso stretto e allargato, considerando anche il tema degli appalti pubblici, delle clausole sociali e dell'equo compenso, anche alla luce delle più recenti novità normative. Altresì, potranno essere approfonditi i recenti orientamenti giurisprudenziali in tema di retribuzione ex art. 36 Cost., valutandone l'impatto per la p.a.

Percorso 3: La dirigenza pubblica tra autonomia e responsabilità.

L'attuazione dell'ambizioso PNRR ha posto nuovamente al centro dell'attenzione il ruolo della dirigenza pubblica, cui si richiede l'attuazione autonoma delle scelte politiche, nel cono d'ombra delle responsabilità cui è tenuta e, in particolare, quella dirigenziale e contabile.

La proposta potrà riguardare la definizione degli obiettivi e gli strumenti giuridici per la valorizzazione della professionalità, i profili di responsabilità, il rapporto tra dirigenza e politica, la



IL TRATTAMENTO ECONOMICO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

condizione dei titolari di poteri dirigenziali, specie negli enti locali e nella sanità, nonché il rapporto con le elevate professionalità di recente istituzione. Altresì, la proposta potrà riguardare il ruolo del dirigente pubblico come datore di lavoro, rispetto alla gestione e organizzazione delle risorse umane.

Percorso 4: Gender gap e pubblica amministrazione.

Nonostante i precetti costituzionali e lo strumento del concorso, la pubblica amministrazione non è immune da un marcato divario di genere, che si manifesta sia in termini di segregazione orizzontale (per impieghi, mansioni e profili professionali), sia in punto di segregazione verticale, ove la piramide delle funzioni vede nella parte alta, meglio remunerata e di maggior prestigio, una scarsa presenza femminile, nonostante le donne rappresentino oltre il 50% dei dipendenti pubblici. Altresì, esiste una ulteriore differenziazione in termini di reddito, determinata anche dalla minor numero di donne destinatarie di incarichi fiduciari, di coordinamento e in genere di responsabilità retribuite. Questa situazione si verifica nel lavoro pubblico contrattualizzato e, ancor di più, nell'impiego pubblico non contrattualizzato e nell'attribuzione di incarichi libero-professionali.

La proposta potrà riguardare gli strumenti normativi e la loro effettività nella lotta al gender gap, le buone prassi vigenti, il diritto antidiscriminatorio, anche in chiave comparata.

Il Comitato scientifico di CLIP si riserva di proporre alle autrici e agli autori la pubblicazione di una versione definitiva del contributo, nei termini che saranno successivamente indicati, da destinare ai Volumi annualmente dedicati agli atti dei seminari.

17 novembre 2023

Responsabili scientifici di CLIP: Prof. Alessandro Boscati, Prof.ssa Anna Zilli

Comitato scientifico di CLIP: Prof. Davide Casale, Prof. Mario Cerbone, Prof. Enrico Gragnoli, Prof. Filippo Olivelli, Prof.ssa Elena Pasqualetto, Prof.ssa Angelica Riccardi, Dott. Antonio Riccio, Prof. Alessandro Riccobono, Prof.ssa Anna Trojsi.