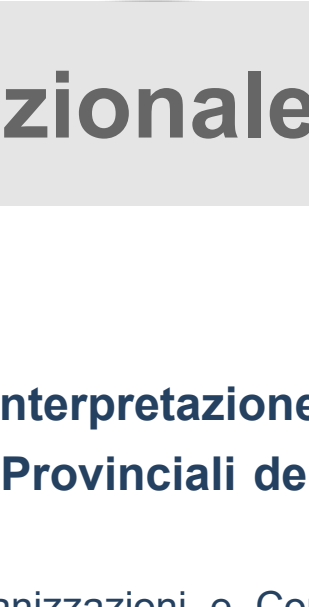




## AranSegnalazioni

Newsletter n. 3 del 10/2/2021



# Attività istituzionale dell'Agenzia

### Attività negoziale

#### Sottoscritta l'Ipotesi di Accordo di Interpretazione autentica dell'articolo 41, comma 5 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.5.2001 (quadriennio 1998-2001 e biennio 1998-1999).

In data 28 gennaio 2021 l'Aran e le Organizzazioni e Confederazioni rappresentative, in relazione ai contenuti dell'Ordinanza disposta dal Tribunale Civile di Ferrara - Sez. Lavoro, hanno siglato l'Ipotesi di Accordo di interpretazione autentica dell'articolo 41, c. 5 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16.5.2001 (quadriennio 1998-2001 e biennio 1998-1999), norma attinente all'istituto economico del cosiddetto "galleggiamento".

La questione interpretativa sottoposta dal giudice è la seguente:

"se la funzione dirigenziale più elevata dell'ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza cui rapportare il trattamento economico del segretario comunale possa essere individuata anche in quella del dirigente con rapporto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 D.Lgs. 267/2000 oppure se debba intendersi limitata alla funzione dirigenziale più elevata tra i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

Le parti negoziali, dopo una breve trattativa che ha reso possibile la condivisione delle scelte a suo tempo adottate nel richiamato testo contrattuale, hanno concordato e chiarito che la previsione di cui all'art. 41, comma 5 del richiamato CCNL possa trovare applicazione (sempre nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa) anche nei confronti del dirigente assunto con contratto a tempo determinato sempre che la retribuzione di posizione del stesso sia stata determinata esclusivamente entro i limiti di importo e nel pieno rispetto delle norme previste dalla disciplina contrattuale della Dirigenza degli Enti Locali, a seguito della preventiva graduazione e pesatura della posizione dirigenziale.

[Vai al documento](#)

### Attività negoziale

#### Sottoscritta a distanza, l'ipotesi di accordo di interpretazione autentica dell'articolo 33, comma 1, lett. a, n. 4, del ccnl dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005- parte economica biennio 2002-2003

In data 12 gennaio 2021 a seguito di una trattativa condotta in videoconferenza, è stata sottoscritta l'Ipotesi di accordo di interpretazione autentica dell'articolo 33, comma 1, lett. a, n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 - parte economica biennio 2002-2003.

Si tratta, in particolare di una interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs.n.165/2001 richiesta dal giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Messina - Sez. Lavoro nei seguenti termini: "...la questione controversa attiene all'interpretazione dell'art. 33 del CCNL area III del 3.11.2005, occorrendo chiarire se la retribuzione di posizione minima unificata, prevista dalla lettera A e rientrante nel trattamento fondamentale (da tenere distinta dalla retribuzione variabile aziendale prevista dalla lettera B rientrante nel trattamento accessorio), possa essere riconosciuta ed erogata anche al dirigente che non sia titolare di alcun incarico; ...";

Le parti, in merito alla suddetta questione hanno concordato, attenendosi alle scelte effettuate, a suo tempo, in sede negoziale, che "L'articolo 33, comma 1, lett. a, n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 - parte economica biennio 2002-2003, con riferimento agli ex moduli funzionali DPR 384/1990, sanitari, va interpretato nel senso che la retribuzione di posizione minima unificata che rientra nel trattamento fondamentale è riconosciuta ed erogata anche al dirigente sanitario ex modulo funzionale DPR 384/1990 che non sia titolare di alcun incarico a condizione che i relativi oneri siano sostenuti a carico del pertinente Fondo previsto dal contratto collettivo nazionale."

[Vai al documento](#)

### Orientamenti applicativi

#### Area Sanità 2016-2018

I primi trenta giorni del congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs n.151/2001 sono da ritenersi utili per la maturazione della tredicesima mensilità in applicazione dell'art.45, comma 3, del CCNL del comparto sanità del 21.05.2018 e dell'art. 44, comma 3, dell'Area Sanità del 19.12.2019?

[Vai al documento](#)

### Orientamenti applicativi

#### Area Sanità 2016-2018

Ai fini dell'esonerabilità dal periodo di prova, di cui al comma 12 dell'art. 12 del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019, è necessaria la continuità di servizio tra il precedente periodo di lavoro a tempo determinato o indeterminato e il nuovo rapporto di lavoro?

[Vai al documento](#)

### Orientamenti applicativi

#### Area Funzioni Centrali

Deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva di preavviso nel caso di dirigente, notiziato tempestivamente del proprio collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, che però, nelle more, abbia ottenuto l'indennità assoluta al servizio (ex art. 8 del D.P.R. n. 171/2011) a far data proprio con la stessa di detto collocamento a riposo?

[Vai al documento](#)



# Sezione Giuridica

### Dipartimento della funzione pubblica

#### Adottato il protocollo anti Covid-19 per i concorsi pubblici

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

È stato adottato dal Dipartimento della funzione pubblica il protocollo per la prevenzione e la protezione dal rischio di contagio da COVID-19 nell'organizzazione e nella gestione delle prove selettive dei concorsi pubblici (articolo 1, comma 10, lettera z), DPCM 14 gennaio 2021), validato dal Comitato-tecnico scientifico presso il Dipartimento della protezione civile. Oltre alle misure igienico sanitarie da adottare per l'organizzazione dei concorsi il protocollo reca specifiche indicazioni in merito ai requisiti delle aree concorsuali, ai requisiti dimensionali delle aule concorso (organizzazione dell'accesso, seduta e dell'uscita dei candidati) e per lo svolgimento della prova.

[Vai al documento](#)

### Senato della Repubblica – Servizio studi

#### Documentazione sull'emergenza sanitaria da COVID-19

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Servizio studi del Senato della Repubblica pubblica, in una unica sezione, una serie di documenti – dossier, note brevi, studi su atti e documentazione redatta in collaborazione con altri Servizi.

[Vai al documento](#)

### Corte di Cassazione

#### Senza Lavoro

#### Sentenza n. 19455 del 23.12.2020

#### Pubblico impiego - docenti - immissioni in ruolo successive al CCNL 4/8/2011 - disparità di trattamento - procedura di interpretazione autentica

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Suprema Corte si è pronunciata accogliendo il ricorso proposto dal MIUR avverso la sentenza del Tribunale di primo grado e cassando la relativa sentenza, riguardo alle fattispecie per le quali è consentito il ricorso allo speciale procedimento di accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi nel pubblico impiego, ai sensi dell'art. 64 d.l.vo 165/2001. Oggetto del ricorso in primo grado ha riguardato la disparità di trattamento conseguente all'applicazione della progressione economica di carriera più svantaggiata prevista dal CCNL Scuola del 4/8/2011. La Corte ha accolto il ricorso ma sulla sola eccezione di legittimità della questione pregiudiziale attivata con la procedura di interpretazione autentica, chiarendo che tale procedura può essere attivata dal giudice di merito solo se collegata al caso in esame. Il potere del giudice è pertanto vincolato alla disapplicazione della clausola interpretata, ma non ha il potere di dichiararla nulla. La nullità è prevista solo nelle ipotesi di contrasto con norme imperative di legge non derogabili dalla contrattazione collettiva e con norme di diritto comunitario. Su questo ultimo caso la Corte ha inteso anche chiarire le conseguenze in materia: una eventuale declaratoria di nullità comporta la diretta applicazione di quanto affermato dalla Corte di Giustizia europea o dalle norme di diritto europeo (per es. sulla parità di trattamento).

[Vai al documento](#)

### Corte dei conti

#### Sezione controllo Lombardia deliberazione n. 3/2021

#### Enti locali - Conferimento incarichi esterni – Rispetto procedura pubblica comparativa

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio con riferimento al conferimento di incarichi di collaborazione a soggetti esterni all'amministrazione, evidenzia, in un'ottica di contenimento dei costi e di valorizzazione delle risorse interne, che le amministrazioni pubbliche devono svolgere le loro funzioni con la propria organizzazione e con il proprio personale e che solo in casi eccezionali e negli stretti limiti previsti dalla legge, possono ricorrere a personale esterno. Inoltre, precisano i giudici contabili, rispetto alle modalità di conferimento degli incarichi stessi che: "le modalità di affidamento dell'incarico professionale non mutano a seconda dell'importo ma devono essere sempre conformi alle già richiamate regole di pubblicità, trasparenza e parità di trattamento nell'assegnazione dell'incarico e quindi solo dopo un'adeguata procedura pubblica comparativa può essere conferito l'incarico, d'altronde le deroghe alla procedura concorsuale hanno carattere eccezionale e sono riconducibili a circostanze del tutto particolari" (sez Piemonte del. n.122/2014).

[Vai al documento](#)

### Corte dei conti

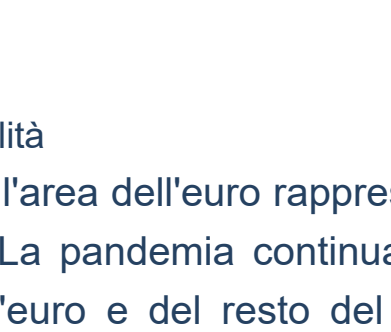
#### Sezione prima giurisdizionale Appello sentenza n.20/2021

#### Azienda Sanitaria Regionale - Danno erariale – Corresponsione personale dirigenziale emolumenti accessori in assenza della definizione degli obiettivi

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio, in merito alla contestazione di responsabilità erariale ascritta agli appellanti, per aver erogato emolumenti accessori al personale dirigenziale al di fuori dei parametri obbligatori e in difetto delle condizioni indispensabili per la loro corretta attribuzione, evidenzia che: "la giurisprudenza ormai costante, anche di questa Sezione (ex plurimis Sezione I App. n. 241 del 2018), ha affermato il divieto di erogazione di compensi incentivanti non collegati a una prestazione sinallagmatica, avente a contenuto obiettivi specifici e verificati". A parere dei giudici, dallo stesso quadro normativo, si evincono con chiarezza, non solo le finalità incrementative della quantità e qualità del lavoro sottese alle disposizioni legislative (in primis art. 24 del D.Lvo 165 del 2001) e contrattuali (in particolare, artt. 61 e ss. del CCNL 1994/1997) ma anche la natura, e presupposti e le modalità per la corresponsione, del peculiare trattamento economico che "presuppone una misurazione dei target raggiunti rispetto a quelli conferiti ed esclude, in ogni caso, una erogazione indifferenziata o una sanatoria a posteriori nel caso in cui tali procedure siano mancate".

[Vai al documento](#)



# Sezione Economica

### Senato della Repubblica

#### Proposta di "Piano nazionale di ripresa e resilienza"

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Testi e dossier di documentazione resi disponibili per i lavori delle Commissioni che hanno avviato l'esame della proposta di PNRR.

[Vai al documento](#)

### Ufficio Parlamentare di Bilancio

#### Nota sulla congiuntura - febbraio 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La ripresa dell'economia mondiale è attesa quest'anno con una intensità strettamente legata all'evoluzione dell'emergenza sanitaria e al successo delle campagne vaccinali adottate nei singoli paesi. Anche per l'Italia, successivamente alla pesante caduta del PIL registrata lo scorso anno, è previsto un recupero, inferiore tuttavia a quanto ipotizzato dalla NADEF dal bilancio di arretrato e registrato nell'ultimo trimestre del 2020 e per i riflessi che questa è destinata ad avere sulla crescita del 2021. Quest'anno la crescita del Pil sarebbe pari al 4,3 per cento mentre nel 2022, grazie anche al contributo del Recovery Plan, il prodotto aumenterebbe del 3,7 per cento, attestandosi su un livello comunque inferiore a quello del 2019. Sul quadro macroeconomico a medio termine permangono, peraltro, fattori di rischio, prevalentemente orientati al ribasso.

[Vai al documento](#)

### Senato della Repubblica – Servizio del Bilancio

#### Notiziario economico-finanziario – gennaio 2021

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.

[Vai al documento](#)

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

#### La spesa delle amministrazioni centrali dello Stato

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato pubblica i dati sulla spesa delle Amministrazioni centrali dello Stato in serie storica e partecipa 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).

[Vai al documento](#)

### ISTAT

#### Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali – IV trimestre 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di dicembre 2020, i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica (24 contratti) riguardavano il 19,1% dei dipendenti – circa 2,4 milioni – con un monte retributivo pari al 19,8% del totale. Nel corso del quarto trimestre 2020 è stato recepito il solo accordo del legno e prodotti in legno ed è scaduto quello dell'edilizia. I contratti in attesa di rinnovo a fine dicembre del 2020 sono 49 e coinvolgono circa 10,0 milioni di dipendenti (l'80,9% del totale), 300 mila lavoratori in più rispetto al dato di fine settembre. Il tempo medio di attesa di rinnovo, per i lavoratori con contratto scaduto, nel corso del 2020 è aumentato, passando da 11,8 mesi a gennaio a 20,1 mesi a dicembre. Nella media del 2020 l'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto dello 0,6% rispetto all'anno precedente. Anche l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali registra un aumento tendenziale dello 0,6% rispetto a dicembre 2019, pur restando invariato rispetto a novembre; in particolare, l'aumento ha raggiunto lo 0,8% per i dipendenti dell'industria, lo 0,7% per quelli dei servizi privati ed è stato nullo per la pubblica amministrazione. Nel dettaglio, gli aumenti tendenziali più elevati riguardano il settore del credito e assicurazioni (+2,2%), l'edilizia (+1,6%), le estrazioni minerali ed energia e petroli (entrambi +1,4%); nessun incremento per l'agricoltura, il commercio, le farmacie private, le telecomunicazioni e la pubblica amministrazione.

[Vai al documento](#)

### BCE

#### Bollettino economico n. 1/2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'inizio delle campagne di vaccinazione nell'area dell'euro rappresenta un traguardo importante nel processo di risoluzione della crisi sanitaria in atto. La pandemia continua, tuttavia, a porre seri rischi per la salute pubblica e per le economie dell'area dell'euro e del resto del mondo. Il nuovo aumento dei contagi da coronavirus e le rigide misure di contenimento imposte per un prolungato periodo di tempo in molti paesi dell'area stanno minando l'attività economica. Il prodotto dovrebbe aver registrato una flessione nel prospettive trimestre del 2020 e l'intensificarsi della pandemia comporta alcuni rischi al ribasso per le prospettive economiche a breve termine. L'inflazione si conferma molto contenuta, in un contesto caratteristico di una domanda debole e da una significativa capacità inutilizzata nei mercati del lavoro e dei beni e servizi. In tale contesto, per continuare a garantire a tutti i settori economici condizioni di finanziamento favorevoli nel periodo della pandemia, continua a essere fondamentale un ampio grado di stimolo monetario. Contribuendo a ridurre l'incertezza e a rafforzare la fiducia, ciò incoraggerà la spesa per consumi e gli investimenti delle imprese, sostenendo l'attività economica e salvaguardando la stabilità dei prezzi nel medio termine.

[Vai al documento](#)

### ISTAT

#### Stima preliminare del PIL – IV trimestre 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre del 2020 si stima che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in termini concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, sia diminuito del 2% rispetto al trimestre precedente e del 6,6% in termini tendenziali. La variazione congiunturale è la sintesi di una diminuzione del valore aggiunto in tutti i principali comparti produttivi, ovvero agricoltura, silvicoltura e pesca, industria e servizi. Dal lato della domanda, vi è un contributo negativo sia della componente nazionale (al lordo delle scorte), sia della componente estera netta. Nel 2020 il Pil corretto per gli effetti di calendario è diminuito dell'8,9%, mentre per il Pil stimato sui dati trimestrali grezzi la riduzione è stata dell'8,8% (nel 2020 vi sono state 2 giornate lavorative in più rispetto al 2019). La variazione acquisita per il 2021 è pari a +2,3%.

[Vai al documento](#)



# Osservatorio Internazionale

### OCSE

#### The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il report pubblicato dall'OCSE intitolato "The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?" esamina le informazioni finora disponibili relative agli impatti dell'Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro quali:

- 1) impatto sulla produttività;
- 2) impatto sull'occupazione;
- 3) impatto sui salari.

Lo studio fornisce, inoltre, delle possibili prospettive future su come l'intelligenza artificiale trasformerà i posti di lavoro ed il modo di lavorare, anche attraverso il bisogno di nuove competenze e l'individuazione di percorsi di up-skilling e re-skilling. L'Intelligenza Artificiale, a oggi, è un insieme di più tecnologie che permettono alle macchine di percepire, comprendere, agire e imparare autonomamente con lo scopo di potenziare l'attività umana. I recenti sviluppi nell'Intelligenza Artificiale hanno alimentato nuovi timori sulla possibile perdita di posti di lavoro, derivante dalla capacità dell'AI di automatizzare una serie di attività in rapida espansione e di influenzare così ogni settore dell'economia. Con la diffusione dell'Intelligenza Artificiale, la creazione di nuovi posti di lavoro, sarà possibile solo con forti investimenti nella formazione dei lavoratori che permetta loro di acquisire competenze specialistiche non riproducibili attraverso un automatismo artificiale. Solo così si possono contrastare la contrazione della richiesta di forza lavoro ed il conseguente ribasso dei salari che lo sviluppo dell'AI potrebbe innescare in un primo tempo. Solo così si può difendere il benessere dei lavoratori. Un'incertezza emersa nel rapporto dell'OCSE è quella che l'automazione dei processi dovrebbe comportare un aumento in produttività che, però, al momento, non si sta rilevando. Al contrario, nonostante siano state introdotte nel mondo del lavoro diverse innovazioni tecnologiche, il dato relativo alla produttività ha continuato a diminuire. Inoltre, le nuove metodologie applicate in questo campo dovranno tenere conto dei diversi contesti regionali, visto che le evidenze raccolte finora mostrano che l'impatto dell'Intelligenza Artificiale nel mercato del lavoro differisce tra i Paesi dell'OCSE. Due sono i principali effetti individuali:

§ L'Intelligenza Artificiale complementa il lavoro del lavoratore, automatizzando le task più ripetitive o meno specializzate. Il lavoratore può quindi essere impegnato in task più professionali.

§ L'Intelligenza Artificiale sostituisce il lavoratore, che quindi si ritrova senza un impiego.

Diversi mercati stanno, infatti, reagendo a queste spinte in modo differente. I lavoratori con competenze più specializzate subiscono maggiormente gli impatti dell'Intelligenza Artificiale rispetto ai lavoratori con un più basso grado di specializzazione. Tuttavia, quando i primi si ritrovano senza lavoro tendono a riqualificarsi e ad essere impiegati nelle macchine, mentre i lavoratori meno qualificati hanno un rischio maggiore di rimanere disoccupati. La caratteristica fondamentale di una tecnologia di automazione è che amplia le attività presenti all'interno del processo di produzione che possono essere svolte dalle macchine, mentre la quota di compiti svolti dai lavoratori diminuisce. Ciò può permettere alle aziende di sostituire il lavoro con un capitale più economico e più produttivo. Tuttavia, questo comporterebbe una riduzione della domanda di manodopera ed eserciterebbe pressioni al ribasso sull'occupazione e sui salari. L'Intelligenza Artificiale, a lungo termine, ha il potenziale per integrare e aumentare le capacità umane, portando sia ad una maggiore produttività, sia ad un incremento della domanda di manodopera umana e migliorare, così, la qualità del lavoro. Ci sarà, comunque, bisogno di un sistema di salvaguardia per assicurare trasparenza, inclusività e la protezione dei diritti dei lavoratori. Anche se i pregiudizi sull'Intelligenza Artificiale si stanno finalmente superando, la percezione e gli effetti (positivi o negativi) di queste tecnologie dipenderanno molto dal modo in cui verranno sviluppate e applicate.

[Vai al documento](#)

### ILO

#### ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'ultima analisi dell'ILO relativa all'impatto del COVID-19 sul mercato del lavoro evidenzia una perdita massiccia di ore di lavoro e di reddito. È previsto un rallentamento delle prospettive di ripresa nel 2021 se i timidi miglioramenti che ci si aspetta non verranno supportati da adeguate politiche sociali e del lavoro incentrate sulle persone. Questa perdita di ore di lavoro è dovuta in parte alla riduzione dell'orario di lavoro per coloro che hanno mantenuto l'occupazione e in parte a una perdita di lavoro "senza precedenti" che ha colpito 114 milioni di persone. Il 71% delle perdite occupazionali, pari a 81 milioni di persone, è avvenuto sotto forma di inattività, piuttosto che di disoccupazione. Tale condizione evidenzia che le persone sono uscite dal mercato del lavoro perché non erano in grado di lavorare a causa delle restrizioni dovute alla pandemia, o semplicemente perché hanno smesso di cercare lavoro. Le perdite massicce di ore di lavoro hanno causato una diminuzione dell'8,3% del reddito globale da lavoro. Questa perdita corrisponde a 3.700 miliardi di dollari o al 4,4% del prodotto interno lordo (PIL) globale. Le donne sono state maggiormente colpite, rispetto agli uomini, dalla contrazione del mercato del lavoro causata dalla pandemia. A livello globale, la perdita di lavoro per le donne è stata pari al 5%, contro il 3,9% per gli uomini. Anche i lavoratori più giovani sono stati particolarmente colpiti dalla crisi. La perdita di occupazione tra i giovani (15–24 anni) è stata dell'8,7%, rispetto al 3,7% degli adulti. Il rapporto mostra, inoltre, l'impatto diseguale della crisi tra settori economici, aree geografiche e segmenti del mercato del lavoro. Il rapporto mette in evidenza le preoccupazioni di fronte a una ripresa a forma di "K". Infatti, qualora non vengano adottate misure correttive, alcuni settori economici e lavoratori maggiormente colpiti dalla crisi potrebbero essere lasciati indietro nella ripresa, aumentando le disuguaglianze economiche e sociali già esistenti.

Il settore più colpito è stato quello dei servizi e della ristorazione, dove l'occupazione è diminuita in media di oltre il 20%, seguito dal commercio al dettaglio e dal settore manifatturiero. Al contrario, l'occupazione nei settori dell'informazione, della comunicazione, della finanza e delle assicurazioni è aumentata nel secondo e terzo trimestre del 2020. Aumenti marginali si sono registrati anche nel settore estrattivo e nei servizi pubblici. Nonostante le incertezze riguardanti una ripresa economica nel prossimo futuro, le ultime proiezioni dell'ILO per il 2021 mostrano che la maggior parte dei paesi sperimenterà una ripresa sostenuta nella seconda metà dell'anno, quando i programmi di vaccinazione avranno sortito il loro effetto. La settima edizione di "COVID-19 and the world of work" descrive, infine, tre possibili scenari per la ripresa: uno scenario di base, uno pessimista e uno ottimista. Lo scenario di base prevede una perdita del 3% delle ore di lavoro a livello mondiale nel 2021 (rispetto al quarto trimestre 2019). Tale perdita equivale a 90 milioni di posti di lavoro a tempo pieno. Lo scenario pessimista - che presuppone un progresso lento nella somministrazione dei vaccini - prevede una perdita di ore di lavoro pari al 4,6%, mentre lo scenario ottimista prevede una diminuzione delle ore di lavoro pari all'1,3%.

[Vai al documento](#)