

## Attività istituzionale dell'Agenzia

### Attività negoziale

#### Sottoscritta l'ipotesi di CCNQ per la proroga del termine per l'opzione al TFR al 31 dicembre 2025

Oggi (14 gennaio 2021) l'ARAN e le Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo nazionale quadro per la proroga del termine dell'art. 2, comma 3, dell'AQN 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici. La suddetta proroga, di un quinquennio, è finalizzata a consentire a chi si trova in regime di TFS di poter continuare ad esercitare l'opzione al TFR ed iscriversi ai fondi di previdenza complementare negoziali. Con l'ipotesi di CCNQ sottoscritto oggi il termine previsto è quindi differito al 31 dicembre 2025.

[Vai al documento](#)

### Pubblcazioni

#### "Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti" n. 1/2020

Il nuovo numero del "Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti" fornisce, a conclusione della stagione contrattuale 2016-2018, la sintesi sulla tempistica dei rinnovi con la specifica delle singole fasi e tappe procedurali (sia per le aree dirigenziali che per il personale dei comparti). Con la firma del contratto dell'Area dirigenziale delle Funzioni locali, avvenuta nel mese di dicembre del 2020, si è infatti sostanzialmente completato il percorso dei rinnovi 2016-2018, avviato nel luglio del 2017.

Sulla base dei dati di Contabilità Nazionale Istat, il Rapporto prosegue mostrando gli effetti di tali rinnovi contrattuali sulle retribuzioni di fatto, sia in una prospettiva temporale che di confronto con i settori privati. I dati evidenziano un tasso medio di crescita nel periodo 2015-2019 dell'1,5% a fronte dello 0,9% del settore privato. Nel quinquennio precedente, 2015-2010, le retribuzioni nel pubblico hanno avuto un arretramento dello 0,5%, a causa del blocco dei contratti, contro una crescita dell'1,4% nel privato. Guardando invece al ventennio 2000-2019, la crescita media nella PA è stata del 2% che si confronta con un 2,1% per il privato.

Spostando l'attenzione sui futuri rinnovi del periodo 2019-2021, viene inoltre aggiornato il quadro delle risorse finanziarie stanziata nelle ultime tre leggi di bilancio. Con la legge di bilancio del 2021, lo stanziamento complessivo a regime su tutta la PA ha raggiunto la cifra complessiva di 6,8 miliardi di Euro (nel precedente triennio 2016-2018 le risorse complessive per tutta la PA sono state pari a circa 5,4 miliardi di Euro), corrispondente a incrementi del 4,07% e ad incrementi complessivi medi mensili a regime di 107 euro per le amministrazioni statali.

Il Rapporto analizza anche il percorso seguito per quantificare le risorse destinate ai contratti collettivi. Come più volte sottolineato, il sistema attualmente non possiede una cornice di assetti contrattuali attorno alla quale predefinire un equilibrio negoziale. Sempre più si va affermando un modello nel quale Autorità di governo e OO.SS. negoziano direttamente un valore di incremento retributivo a regime, svincolato da riferimenti espliciti a grandezze macroeconomiche.

Un altro tema affrontato nel Rapporto è quello delle differenze di dinamica retributiva all'interno della PA, effetto soprattutto degli appostamenti finanziari specifici dedicati a singoli settori o comparti. Guardando alle ultime due leggi di bilancio, viene fornito un quadro sintetico di tali stanziamenti settoriali (che si aggiungono allo stanziamento generale dedicato ai rinnovi contrattuali), quantificandone l'importo complessivo in circa 1,3 miliardi di Euro.

L'ultima sezione, come di consueto, è dedicata ai dati, aggiornati a settembre 2020, sulle retribuzioni contrattuali mensili (cioè le componenti fisse della retribuzione, la cui dinamica risente in modo diretto degli incrementi definiti a livello di contratto nazionale). I valori registrati nella pubblica amministrazione desunti dai dati ISTAT dei primi nove mesi del 2020 sono confrontati con quelli del settore privato. Anche in questi dati, seppur con riferimento alle sole componenti fisse, si vede l'effetto dei rinnovi contrattuali del periodo 2016-2018 e, in particolare, di quelli che hanno interessato, a fine 2019 e nel corso del 2020, rispettivamente l'Area dirigenziale della Sanità e quella delle Funzioni centrali.

[Vai al documento](#)

### Comunicati

#### Rinvio delle rilevazioni per l'accertamento della rappresentatività sindacale per il periodo 2022-2024 nei comparti e nelle aree di contrattazione

Si comunica che, ai sensi dell'art. 31-quinquies del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, per come convertito nella legge 18 dicembre 2020, n. 176, la rilevazione delle deleghe per le ritenute del contratto sindacale - che avrebbe dovuto operarsi con riferimento alla data del 31 dicembre ultimo scorso - sarà effettuata alla data del 31 dicembre 2021.

Lo stesso articolo - che riproduce l'originaria formulazione dell'art. 15 del decreto legge 30 novembre 2020, n. 157 - proroga il mandato delle RSU in scadenza nella prossima primavera, in attesa che si registrino le condizioni per la tenuta delle elezioni per il loro rinnovo, che dovrà avvenire entro il termine stabilito del 15 aprile 2022.

Sono dunque sospesi, allo stato, le attività e gli adempimenti legati alla rilevazione delle deleghe e alle procedure elettorali RSU nonché i relativi censimenti dei dati, operati a regime da A.Ra.N. attraverso la propria piattaforma dedicata.

[Vai al documento](#)

### Orientamenti applicativi

#### Comparto Funzioni Centrali

In relazione all'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, esiste un termine di durata massima dell'assenza del dipendente fruitore?

[Vai al documento](#)

### Orientamenti applicativi

#### Comparto Funzioni Locali

Per il finanziamento della retribuzione di risultato dei titolari delle posizioni organizzative il CCNL 21.05.2018 prevede una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite. È possibile, con riferimento ad un anno, aumentare tale percentuale con le risorse che pure essendo già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quello stesso anno, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate o esse debbono essere obbligatoriamente considerate economie?

[Vai al documento](#)

### Orientamenti applicativi

#### Comparto Funzioni Locali

Se un Ente ha definito l'ipotesi di contratto integrativo triennale (2019-2021), finanziando le progressioni organizzative per il 2019 e contabilizzando le relative risorse entro tale anno, ma la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo è intervenuta solo a luglio del 2020, è possibile in forza dell'ipotesi definita nel 2019 e della copertura finanziaria dalla stessa prevista attribuire le progressioni economiche orizzontali dall'1.1.2019?

[Vai al documento](#)

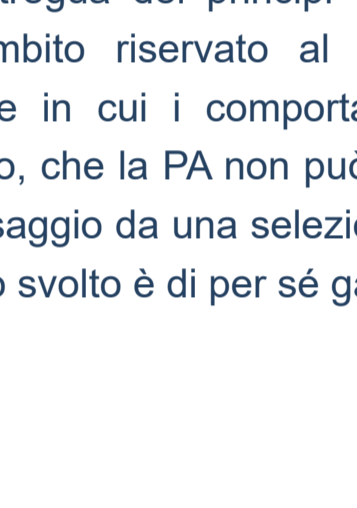
### Orientamenti applicativi

#### Comparto Funzioni Locali

Ai fini della corretta applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018 può considerarsi coerente con la ratio della norma la previsione, in sede di contrattazione integrativa, di un premio individuale differenziato attribuibile ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari o superiore al 95%?

In caso affermativo, se nessun dipendente raggiunge la soglia richiesta, il complessivo importo destinato alla maggiorazione può essere distribuito a tutto il personale?

[Vai al documento](#)



## Sezione Giuridica

### Corte di Cassazione

#### Sezione Lavoro

##### Ordinanza n. 26838 del 25/11/2020

#### Pubblico impiego – graduatoria concorsuale – provvedimento della P.A. per passaggio da una selezione di natura concorsuale ad una modalità di nomina di tipo fiduciario

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Cassazione afferma, che tutte le condotte poste in essere dalla PA, nella fase successiva all'approvazione di una graduatoria concorsuale - espressione del potere negoziale dell'Amministrazione nella veste di datrice di lavoro - devono essere valutate alla stregua dei principi civilistici in materia di inadempimento delle obbligazioni, in quanto si esaurisce l'ambito riservato al procedimento amministrativo ed all'attività autoritativa della PA e subentrano una fase in cui i comportamenti dell'Ente vanno ricondotti nell'alveo privatistico. Gli Ermellini affermano, pertanto, che la PA non può opporre, ai soggetti presenti in graduatoria, un proprio regolamento che disciplini il passaggio da una selezione di natura concorsuale ad una modalità di nomina di tipo fiduciario, giacché il concorso svolto è di per sé garanzia di imparzialità e buon andamento.

[Vai al documento](#)

### Corte di Cassazione

#### Sezione Lavoro

##### Ordinanza n. 27932 del 7.12.2020

#### Pubblico impiego – progressioni orizzontali – criteri attribuzioni – anzianità di servizio – rigetto ricorso

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Cassazione si è pronunciata riguardo alle progressioni orizzontali asserendo che non possono essere assegnate solo per anzianità e non debbono riguardare tutti i dipendenti, anche se il fondo delle risorse decentrate risulti potenzialmente così capiente da consentirlo. L'effetto di tale progressione, specificato nell'ordinanza, è di consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni; i differenziali retributivi, a parità di mansioni, sono pertanto fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori tutto, evidentemente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio. Le disposizioni della contrattazione collettiva non hanno fatto altro che sviluppare tali principi, prevedendo, da un lato, criteri di valutazione e di selezione dei lavoratori meritevoli per l'attribuzione dei benefici economici premianti e, dall'altro, fissando il limite delle disponibilità del Fondo. Trattasi – sostengono gli Ermellini - della previsione di una procedura selettiva imprescindibile e rispetto alla quale le disponibilità di bilancio fungono solo da limite esterno.

[Vai al documento](#)

### Corte dei conti

#### Sezione controllo Umbria deliberazione n. 129/2020

#### Enti locali - Limiti di spesa per le assunzioni di personale – Utilizzo "Scavalco condiviso"

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati evidenziano, rispetto alla richiesta di chiarimenti relativa all'articolo 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e in particolare relativamente alla possibilità di potere estendere anche ai Comuni con popolazione superiore ai cinquemila abitanti la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa svolta da dipendenti di altre amministrazioni locali - ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 311 del 2004 - del cosiddetto "scavalco di eccedenza," che: "E' consentito a tutti gli Enti locali, ai sensi dell'art. 1, comma 124 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, utilizzare personale assegnato ad altri Enti per periodi predeterminati e per una parte delle 36 ore settimanali - che costituiscono il tempo di lavoro d'obbligo - mediante convenzione volta a definire, tra l'altro, la ripartizione degli oneri finanziari (c.d. scavalco condiviso). In tale ultima circostanza non si applica il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, purché in assenza di oneri aggiuntivi per la spesa complessiva del personale delle due Amministrazioni interessate. Ciò comporta il fatto che "la minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni" (deliberazione n. 23/SEAUT/2016/QMIG in relazione al citato art.1, comma 557)".

[Vai al documento](#)

### Corte dei conti

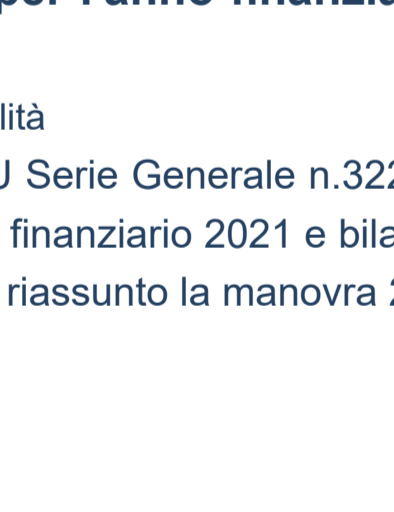
#### Sezione controllo Liguria deliberazione n. 98/2020

#### Enti locali - Indennità Sindaco – Rinuncia - Vincolo destinazione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio interviene relativamente alla possibilità prospettata da un sindaco di potere rinunciare all'utilizzo delle somme destinate all'indennità di carica e di potere destinare la quota di incremento dell'indennità medesima, a favore dell'ente. Il parere espresso dai magistrati, sottolinea la coerenza del vincolo di destinazione delle quote non utilizzate per la finalità menzionata, che in caso di rinuncia devono essere riversate allo Stato, in particolare il collegio evidenzia che: "Il sindaco ha la facoltà di rinunciare all'indennità, essendo quest'ultima un diritto di credito per sua natura disponibile, e potrebbe anche effettuare una rinuncia condizionata ad una specifica destinazione delle somme (potendo la condizione, esecutiva o risolutiva, applicarsi anche agli atti unilaterali tra vivi a contenuto patrimoniale ai sensi dell'art 1324 c.c.), ma gli effetti del negozio giuridico rimangono circoscritti alla sfera patrimoniale dei rinuncianti (acquisizione o meno al patrimonio) e non possono incidere sulle ulteriori destinazioni delle somme, destinazioni che rientrano nella discrezionalità dell'ente".

[Vai al documento](#)



## Sezione Economica

### Parlamento

#### Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

È stata pubblicato in [Gazzetta Ufficiale](#) (GU Serie Generale n.322 del 30-12-2020 - Suppl. Ordinario n. 46) il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023. Il [Ministero dell'Economia e delle Finanze](#) ha riassunto la manovra 2021 in sette punti fondamentali.

[Vai al documento](#)

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

#### Note integrative al Bilancio di previsione - 2021-2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato le [Note integrative per l'esercizio finanziario 2021](#) elaborate dalle amministrazioni in base ai dati compilati del disegno di legge di bilancio 2021-2023 seguendo le indicazioni contenute nella circolare MEF n. 13/2020.

[Vai al documento](#)

### Senato della Repubblica – Servizio del Bilancio

#### Notiziario Economico Finanziario - Servizio del Bilancio 2020

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](#)

### BCE

#### Bollettino economico n. 8/2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Sebbene nel terzo trimestre la ripresa dell'attività economica sia stata più vigorosa rispetto alle attese e le prospettive per la distribuzione dei vaccini siano incoraggianti, la pandemia di coronavirus (COVID-19) continua a ingenerare gravi rischi per la salute pubblica e per le economie dell'area dell'euro e del resto del mondo. In un contesto caratterizzato dalla debolezza della domanda e da un significativo sottoutilizzo della capacità produttiva nei mercati del lavoro e dei beni e servizi, l'inflazione rimane molto bassa. Nel complesso, i dati più recenti e le proiezioni macroeconomiche formulate dagli esperti dell'Eurostat a dicembre 2020 segnalano un impatto della pandemia sull'attività economica più pronunciato nel breve termine e una debolezza dell'inflazione più duratura rispetto a quanto precedentemente previsto. In tale contesto, la riunione di politica monetaria del 10 dicembre 2020, il Consiglio direttivo ha deciso di ricalibrare i propri strumenti di politica monetaria.

[Vai al documento](#)

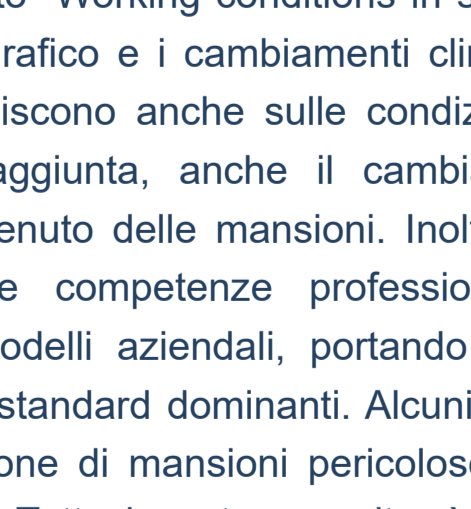
### ISTAT

#### Conto trimestrale delle amministrazioni pubbliche, reddito e risparmio delle famiglie e profitti delle società – III trimestre 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Conto delle Amministrazioni pubbliche (AP) e le stime relative alle famiglie e alle società presentati in questo comunicato stampa sono parte dei Conti trimestrali dei settori istituzionali. Nel terzo trimestre 2020 l'indebitamento netto delle AP in rapporto al Pil è stato pari al 9,4%. Il saldo primario delle AP (indebitamento al netto degli interessi passivi) è risultato negativo, con un'incidenza sul Pil del -5,9% (+1,0% nel terzo trimestre del 2019). Il saldo corrente delle AP è stato anch'esso negativo, con un'incidenza sul Pil del -3,7% (+0,8% nel terzo trimestre del 2019). La pressione fiscale è stata pari al 39,3%, in riduzione di 0,4 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il reddito disponibile delle famiglie consumatrici è aumentato del 6,3% rispetto al trimestre precedente, mentre la spesa per consumi finali delle famiglie è cresciuta del 12,1%. Di conseguenza, la propensione al risparmio delle famiglie consumatrici è stata pari al 14,6%, in diminuzione di 4,4 punti percentuali rispetto al trimestre precedente, ma in crescita di 6,5 punti rispetto al terzo trimestre del 2019.

[Vai al documento](#)



## Osservatorio Internazionale

### EUROFOUND

#### Working conditions in sectors

Segnalazione da Direzione Studi, risorse e servizi dell'Aran

Il report elaborato da Eurofound intitolato "Working conditions in sectors" afferma che la digitalizzazione, la globalizzazione, il cambiamento demografico e i cambiamenti climatici non solo hanno ripercussioni sulla domanda e l'offerta di lavoro, ma influiscono anche sulle condizioni di lavoro, nonché sulla qualità e sulla sostenibilità dei posti di lavoro. In aggiunta, anche il cambiamento tecnologico ha trasformato sia l'organizzazione del lavoro, che il contenuto delle mansioni. Inoltre questo forte cambiamento ha portato inevitabilmente alla ricerca di nuove competenze professionali. La digitalizzazione, insieme alla globalizzazione, hanno modificato i modelli aziendali, portando a nuove forme di occupazione che si differenziano dai modelli occupazionali standard dominanti. Alcuni di questi cambiamenti hanno un impatto positivo, come ad esempio: l'automazione di mansioni pericolose, che ha come conseguenza una netta diminuzione del rischio di incidenti. Tuttavia, stanno altresì emergendo nuove problematiche con conseguenze negative sia per la salute, che per il benessere dei lavoratori. In questo contesto, il dialogo sociale è stato identificato come un elemento chiave per trovare valide e repentine soluzioni. Il rapporto presentato da Eurofound si propone di descrivere e analizzare le tendenze in materia di qualità del lavoro identificando quattro principali aree tematiche:

- cambiamento di compiti, competenze e occupabilità;
- occupazione atipica e sicurezza dell'occupazione;
- salute, benessere e organizzazione del lavoro flessibile;
- rappresentanza e parere dei dipendenti.

Le differenze al livello della qualità del lavoro si riscontrano sia tra i vari settori che all'interno degli stessi. L'agricoltura, l'industria, l'edilizia, il commercio, nonché il settore dell'ospitalità e dei trasporti riportano minori prospettive di carriera, livelli più bassi di competenze e riservatezza, una più scarsa qualità dell'orario di lavoro e un ambiente fisico meno sicuro. Al contrario, nei servizi finanziari, l'ambiente fisico è migliore, così come le prospettive, le competenze e la riservatezza, ma questo spesso si ottiene a scapito di una maggiore intensità di lavoro. All'interno di vari settori, i dirigenti, i professionisti, i tecnici e i lavoratori altamente istruiti godono generalmente di una migliore qualità del lavoro rispetto ad altre occupazioni. I cambiamenti a livello di mansioni e competenze richieste hanno avuto un impatto significativo sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Tra il 2010 e il 2015, le mansioni che i lavoratori erano tenuti a svolgere sono cambiate in modo significativo. Si è registrata un'intensificazione dell'uso delle TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione), un aumento dei compiti cognitivi e un declino dei compiti ripetitivi e fisici. In questo contesto, la formazione rappresenta un elemento cruciale per garantire l'occupabilità dei lavoratori. Se da un lato la salute e il benessere dei lavoratori nella maggior parte dei settori sono vicini alla media dell'UE, dall'altro alcuni settori sono caratterizzati da un più basso livello di salute e sicurezza sul lavoro, dovuto principalmente a condizioni di lavoro sfavorevoli. La presenza dei rappresentanti sindacali dei lavoratori costituisce un fattore importante per migliorare questi aspetti. La ricerca mostra, infatti, che nei settori nei quali si registrano bassi livelli di rappresentanza sindacale (come il settore agricolo, dell'edilizia, del commercio e quello dell'ospitalità) è presente maggiore precarietà, mancanza di accesso alla formazione, minore qualità del lavoro, maggiore intensità di ore di lavoro ed un ambiente sociale meno attraente e con prospettive di carriera più limitate.

[Vai al documento](#)