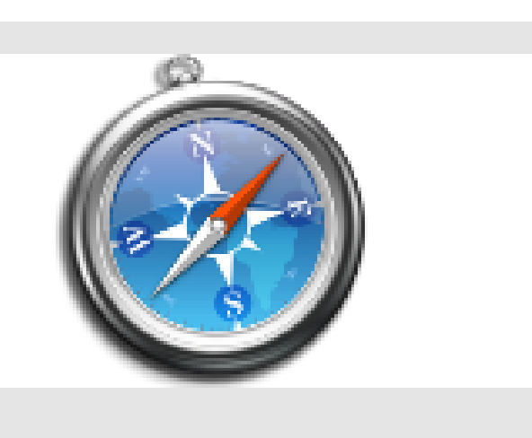
Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

AranSegnalazioni

Newsletter n. 22 del **23/12/2020**



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018.

Il 17 dicembre 2020, Aran e sindacati rappresentativi hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del SSN e per i Segretari comunali e provinciali, al termine di una trattiva condotta tutta in videoconferenza.

Il nuovo testo contrattuale prevede una parte comune e tre Sezioni speciali dedicate alle tre categorie di Dirigenti destinatari, la parte comune regola istituti applicabili a tutte le tre categorie di dirigenti ed è improntata ad alcune linee-guida fondamentali: a) revisione delle previgenti normative per adeguarle alle innovazioni legislative succedutesi nel decennio di assenza di rinnovi contrattuali con particolare riferimento, tra l'altro, alla disciplina delle relazioni sindacali ed alla materia disciplinare; b) armonizzazione degli istituti normativi del c.d. "pacchetto sociale" (congedi, ferie solidali, etc.) già inseriti nei contratti di comparto e delle aree dirigenziali di questa tornata; c) "manutenzione" di alcuni istituti che sono stati adeguati alle esigenze interpretative riscontrate nel tempo: questa tendenza è stata seguita anche nella disciplina delle tre sezioni speciali.

Il nuovo testo contrattuale regola in modo esaustivo i principali istituti contrattuali, molti dei quali adeguati ai numerosi interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni. In particolare, è stata riformulata in modo completo la parte che riguarda le relazioni sindacali, anche partecipative, con una regolazione semplificata ed unitaria della materia. Si è proceduto anche all'attualizzazione ed alla riscrittura, in armonia con le nuove norme di legge, delle disposizioni concernenti la responsabilità disciplinare. Sono state, infine, ampliate ed innovate alcune tutele, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, le misure in favore delle donne vittime di violenza, le ferie e i riposi solidali per i dirigenti che debbano assistere figli minori bisognosi di cure.

Il contratto si qualifica anche per l'attenzione riservata alla specialità di questa dirigenza, manifestatasi in modo più evidente nel nuovo sistema degli incarichi, volto a valorizzare la carriera dirigenziale, anche professionale, e nel relativo sistema di verifica e valutazione.

Sotto il profilo economico, In CCNL riconosce incrementi a regime del 3,48%, distribuiti in modo equilibrato per la rivalutazione della parte fissa della retribuzione e delle risorse utilizzate in sede locale per la remunerazione delle condizioni di lavoro, dei risultati raggiunti e degli incarichi dirigenziali. In tale ambito, è stata operata una rivalutazione degli stipendi tabellari a regime di 125 Euro mese per tredici mensilità a cui si aggiungono gli ulteriori incrementi che hanno interessato la parte accessoria del salario.

In attuazione del mandato negoziale ricevuto, il contratto realizza, infine, una ridefinizione strutturale del sistema dei fondi delle due distinte sezioni della dirigenza semplificandone le modalità di costituzione ed utilizzo e, per quanto riguarda la sezione dei Segretari Comunali e Provinciali, introduce una parziale rivisitazione del trattamento giuridico ed economico del personale destinatario con alcuni interventi finalizzati a rendere più omogenea la disciplina dei Segretari a quella del restante personale dell'Area delle Funzioni Locali.

Vai al documento

Attività negoziale

Comparto Istruzione e Ricerca - Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero

In data 17 dicembre 2020, con delibera n. 20/303, la Commissione di Garanzia ha valutato idoneo ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettera a), della legge n. 146 del 1990, e successive modificazioni, l'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali rappresentative in data 2 dicembre 2020.

L'accordo entrerà in vigore dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Vai al documento

Attività negoziale

Protocollo «Decadenza delle RSU nel corso del triennio dalla loro elezione»

I giorno 15 dicembre 2020 è stato sottoscritto il protocollo «Decadenza delle RSU nel corso del triennio dalla loro elezione» con il quale l'A.Ra.N. e le confederazioni sindacali rappresentative hanno inteso disciplinare, in via temporanea ed eccezionale in caso di decadenza delle RSU a seguito del venir meno del numero minimo di componenti previsto dall'ACQ 7 agosto 1998 e succ. mod. ed int..

In particolare, alla luce della situazione epidemiologica in atto che rende particolarmente complesso (ed in alcuni casi impossibile) procedere alle elezioni suppletive – difficoltà avvalorata anche dal rinvio delle elezioni generali delle rappresentanze sindacali unitarie intervenuto con l'art. 15 del D.L. 30 novembre 2020, n. 157 –, le parti hanno concordato che il termine di cinquanta giorni fissato nell'accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 decorre dalla data di cessazione dello stato di emergenza.

Nelle more della rielezione della RSU le relazioni sindacali (ivi inclusa la sottoscrizione dei contratti integrativi) proseguiranno con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU non dimissionari (o decaduti).

Vai al documento

Comunicati

Invio dei contratti integrativi all'Aran: la modalità corretta di trasmissione è esclusivamente quella telematica

Come è noto, nell'ottica della transizione al digitale, già dal 1° ottobre 2015 l'invio della contrattazione integrativa all'A.Ra.N ed al CNEL, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001, è effettuata attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi", un canale per la trasmissione dei contratti integrativi, sottoscritti dalle amministrazioni, attraverso una procedura web.

Per procedere all'invio occorre accreditarsi tramite accesso all'area riservata alle pubbliche amministrazioni, presente sui siti Aran e Cnel, e compilare l'apposito form di trasmissione.

Si ricorda nuovamente che la trasmissione in modalità digitale, attraverso la suddetta procedura, rappresenta l'unico canale consentito per inviare i contratti integrativi ed ottemperare, in tal modo, all'obbligo previsto dall'art. 40-bis comma 5 del d. lgs. n. 165/2001.

Non sono, pertanto, ammesse altre modalità di invio, quali PEC, mail o invio cartaceo, in quanto non ottemperano ai citati obblighi normativi.

Si coglie inoltre l'occasione per invitare le amministrazioni in ritardo nell'invio dei propri contratti integrativi o che abbiano omesso la trasmissione di alcune annualità a provvedere tempestivamente. Si ricorda che l'invio dei contratti integrativi, oltre a costituire un obbligo per le amministrazioni, consente anche di assolvere agli obblighi di trasparenza previsti dalle vigenti norme in materia.

Per ulteriori e più esaustive informazioni sulla procedura telematica di invio dei contratti integrativi, invitiamo a consultare l'apposita pagina web del sito dell'Agenzia (cliccare qui).

Vai al documento

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

In caso di mobilità tra Amministrazioni appartenenti a comparti diversi, il dipendente ha diritto al pagamento delle ferie non godute?

Vai al documento

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

E' possibile per particolari esigenze organizzative dei servizi derogare all'art. 26 del CCNL 21.5.2018 delle Funzioni Locali, prevedendo un orario di lavoro ininterrotto di ore 7,12 giornaliere, senza l'effettuazione di una pausa dopo 6 ore di lavoro?

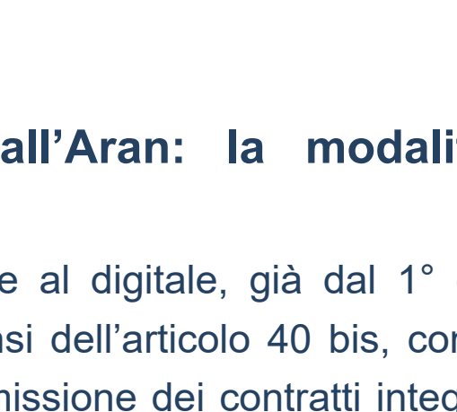
Vai al documento

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

È possibile dare corso alla sottoscrizione definitiva di un contratto collettivo integrativo qualora l'organo di controllo abbia formulato rilievi entro il termine di 15 giorni previsto dall'art. 8, comma 6, del CCNL 21.05.2018?

Vai al documento



Sezione Giuridica

Dipartimento della funzione pubblica

Linee guida per il Piano organizzativo del lavoro agile, indicatori di performance e template

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Dopo il parere favorevole della Conferenza Unificata, espresso nella seduta del 3 dicembre, il Ministro ha approvato, con Decreto del 9 dicembre 2020 (in corso di registrazione), le Linee guida che indirizzano le amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile con particolare riferimento alla definizione di appositi indicatori di performance. Sul sito Portale della performance sono pubblicati i template, ordinario e semplificato, per la compilazione del POLA.

Vai al documento

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza n. 27420 del 1/12/2020

Pubblico impiego – incompatibilità dipendenti pubblici e imprenditori agricoli - ricorso infondato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Non si può essere allo stesso tempo dipendenti pubblici e imprenditori agricoli. Anche se l'azienda è di "modeste dimensioni" e l'attività agricola non è espressamente menzionata tra le attività incompatibili indicate dall'articolo 60 del Dpr n. 3/1957, il divieto va interpretato "in un senso più aderente alla realtà attuale", e allora non può che intendersi riferito anche alla impresa agricola. La Corte evidenzia, infatti, che non è la remunerazione che il dipendente ottenga da un'attività esterna ma la sussistenza di un centro di interessi alternativo all'ufficio pubblico rivestito implicante un 'attività che, in quanto caratterizzata da intensità, continuità e professionalità, pregiudicando il rispetto del dovere di esclusività, potrebbe turbare la regolarità del servizio o attenuare l'indipendenza del lavoratore pubblico e conseguentemente il prestigio della P.A. La ratio del divieto è, pertanto da ricercare nel principio costituzionale (art. 98 Cost.) di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro pubblico.

Vai al documento

Corte dei conti

Sezione controllo Lombardia n. 164/2020

Enti locali - Limiti di spesa del personale vigenti per le assunzioni di personale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio, in relazione al rispetto dei limiti alle spese di personale cui sono tenute le amministrazioni locali, in caso di assunzioni di nuovo personale evidenzia che : "Permane a carico del comune l'obbligo di rispettare i limiti di spesa fissati, a seconda della fascia demografica, dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e che, qualora il comune che sia in regola con i predetti limiti proceda, sulla base della disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, all'assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, la maggior spesa contratta per queste ultime assunzioni non si computa ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa previsto dai predetti commi 557 quater e 562."

Vai al documento

Corte dei conti

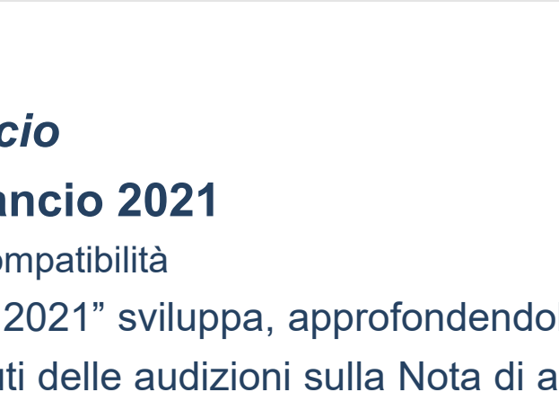
Sezione controllo Lombardia n. 161/2020

Enti locali - Limite trattamento accessorio - Riduzione fondo in caso di esternalizzazione servizi

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili in relazione alle disposizioni (art. 6 bis d.lgs 165/2001 come modificato dall'art.4 d.lgs 75/2017; art. 33 d.l. 34/2019) che prescrivono le condizioni per la rideterminazione del fondo per il salario accessorio in caso di esternalizzazione di servizi evidenziano che: "La norma vuole garantire il valore medio pro-capite del fondo al 31 dicembre 2018, a fronte di variazioni del personale rispetto a quello in servizio alla stessa data del 31 dicembre 2018. Il fondo per la contrattazione decentrata acquista per effetto di detta norma una connotazione flessibile e dinamica. In caso di esternalizzazione di servizi la riduzione dei fondi della contrattazione, prevista dal comma 2 dell'art. 6 bis, deve comunque garantire l'invarianza del valore medio pro capite del fondo accessorio riferito all'anno 2018, in conformità a quanto stabilito dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019." (stessa Sez. delib. 95/2020/PAR).

Vai al documento



Sezione Economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Rapporto sulla politica di bilancio 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il "Rapporto sulla politica di bilancio 2021" sviluppa, approfondendoli e integrandoli con valutazioni su aspetti specifici e analisi settoriali, i contenuti delle audizioni sulla Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza (NADEF) e sulla manovra di finanza pubblica. Nel primo dei tre capitoli nei quali si articola il Rapporto si esamina il quadro macroeconomico, tenendo conto anche dei più recenti indicatori congiunturali. Il secondo capitolo è dedicato a una ricostruzione dettagliata degli andamenti degli aggregati di finanza pubblica nel 2020 e degli interventi messi in atto dal Governo in conseguenza dell'emergenza sanitaria, a un'esposizione delle previsioni per il triennio 2021-23 e a un'analisi del disegno di legge di bilancio per il 2021 nel contesto dell'utilizzo dei fondi UE. Il terzo capitolo contiene valutazioni qualitative e quantitative delle principali misure contenute nella manovra e dei loro effetti su categorie e settori interessati.

Vai al documento

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

Enti e organismi pubblici. Bilancio di previsione per l'esercizio 2021 – Circolare n. 26/2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato la Circolare n. 26 del 14 dicembre 2020 che segnala alle Amministrazioni centrali ed agli Enti ed organismi vigilati l'esigenza di adottare, nella predisposizione del bilancio di previsione per l'esercizio 2021, criteri volti al contenimento delle spese valutando attentamente la possibilità di procedere ad un'oculata riduzione degli stanziamenti complessivi. Pertanto, gli enti interessati, nel predisporre il Bilancio di previsione 2021, dovranno tenere conto sia delle norme di contenimento della spesa pubblica sia di quelle introdotte dalle altre disposizioni normative vigenti e riepilogate nel quadro sinottico allegato alla circolare. Con la circolare sono riepilogate, in allegato, le "Norme di contenimento della spesa pubblica" con il **Quadro sinottico che riporta le misure di contenimento della spesa per consumi intermedi; per il personale; le misure straordinarie connesse alla gestione dell'emergenza COVID-19**.

Vai al documento

ISTAT

Euro-zone economic outlook – IV 2020 e I e II trimestre 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Dopo il marcato aumento nel terzo trimestre, nell'area dell'euro l'attività economica è attesa diminuire nel quarto, condizionata dall'emergenza sanitaria e dalle nuove misure di contenimento della diffusione del Covid. L'inflazione annuale si attesterà su livelli decisamente contenuti per poi accelerare progressivamente a partire dal primo trimestre del 2021. Il quadro previsivo è caratterizzato da una elevata incertezza, con rischi sia al rialzo sia al ribasso, legati, all'evoluzione della pandemia, alla tempistica dell'introduzione dei vaccini e all'atteso impatto dei fondi previsti dal piano Next Generation.

Vai al documento

ISTAT

Dati alla mano

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'ISTAT ha pubblicato una sezione dedicata a chi, giovane o meno giovane, abbia voglia di prendere confidenza con la statistica ufficiale e con i dati dell'Istituto: una parte del sito nata per "raccontare" l'informazione statistica in modo semplice e con un linguaggio alla mano. Attraverso videointerviste, animazioni, materiali didattici, giochi e schede grafiche sarà più facile capire dati, concetti, termini spesso usati dai media. Non mancano le novità su cui vale la pena aggiornarsi.

Vai al documento

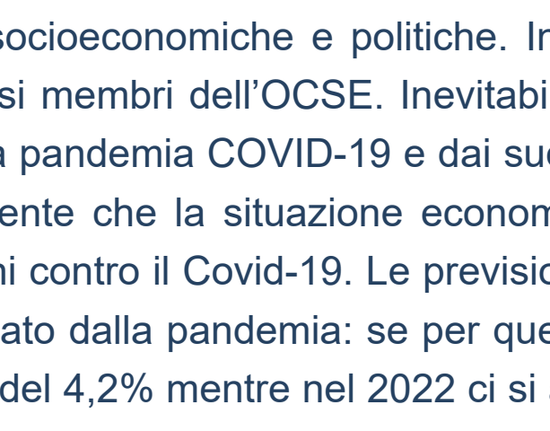
ISTAT

Prezzi al consumo – novembre 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di novembre, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registri una diminuzione dello 0,1% su base mensile e dello 0,2% su base annua. L'inflazione rimane negativa per il settimo mese consecutivo, a causa prevalentemente dei prezzi dei Beni energetici (-8,6%, da -8,7% del mese precedente), ma il lieve attenuarsi della flessione rispetto a quella di ottobre si deve ai prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +0,1% a +0,7%) e al calo meno marcato di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (da -2,0% a -1,6%). L'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi e quella al netto dei soli beni energetici accelerano entrambe rispettivamente da +0,2% a +0,4% e da +0,5% a +0,6%. La diminuzione congiunturale dell'indice generale è dovuta prevalentemente al calo dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (-1,0%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (-0,8%), solo in parte compensata dall'aumento dei Beni alimentari non lavorati (+0,7%). L'inflazione acquisita per il 2020 è pari a -0,2% per l'indice generale e a +0,5% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione tendenziale nulla su base mensile e una diminuzione dello 0,3% su base annua (da -0,6% di ottobre), confermando la stima preliminare. La flessione meno marcata si deve per lo più alle dinamiche dei prezzi delle stesse componenti merceologiche che spiegano l'attenuarsi della diminuzione su base annua dell'indice NIC, ma con un'amplificazione dei loro effetti dovuta al maggior peso con cui queste componenti contribuiscono per l'IPCA alla variazione dell'indice generale.

Vai al documento



Osservatorio Internazionale

OCSE

Economic Outlook - December 2020

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'Economic Outlook di dicembre 2020 è un rapporto elaborato dal Dipartimento di Economia dell'OCSE che fornisce per ciascun Stato membro le seguenti proiezioni economiche:

· occupazione;
· spesa pubblica;
· prezzi al consumo;
· PIL nazionale.

Ogni numero dell'Economic Outlook parte con una valutazione generale della situazione macroeconomica per poi analizzare le principali sfide socioeconomiche e politiche. In ultimo, si sofferma sugli sviluppi e le proiezioni economiche dei singoli paesi membri dell'OCSE. Inevitabilmente le trattazioni degli ultimi numeri sono state fortemente influenzate dalla pandemia COVID-19 e dai suoi effetti socioeconomici. Dall'Economic Outlook di dicembre emerge chiaramente che la situazione economica mondiale è fortemente legata alla disponibilità e alla diffusione dei vaccini contro il Covid-19. Le previsioni dell'Organizzazione infatti parlano di una ripresa graduale dallo shock causato dalla pandemia: se per quest'anno il calo atteso è del 4,2%, il PIL mondiale nel 2021 dovrebbe crescere del 4,2% mentre nel 2022 ci si aspetta una crescita del 3,7%. Tuttavia, tali valori risultano essere fortemente legati ad alcuni fattori come, ad esempio, la capacità di risposta dei paesi all'evoluzione epidemiologica del virus e la tempestiva disponibilità e diffusione del vaccino. Per quel che riguarda il capitolo Italia, invece, l'OCSE ha ridimensionato la previsione sul crollo del PIL di quest'anno causato dalla pandemia di COVID: in linea con le attese del Governo, l'Organizzazione ha previsto un -9,1% per il 2020, rispetto al -10,5% indicato nell'Economic Outlook di settembre. Per il 2021 è atteso un recupero del 4,3%, cui dovrebbe seguire un ulteriore +3,2% nel 2022. Il sostegno del governo ha fortemente mitigato gli effetti economici negativi sulle imprese e sulle famiglie. Nonostante ciò, la creazione di nuovi posti di lavoro, soprattutto per le persone meno qualificate (come donne e giovani) tornerà a verificarsi solo nel 2022 con la diffusione del vaccino. Il tanto atteso avvio della campagna vaccinale avrà un effetto positivo sia per quanto riguarda lo stimolo al consumo, sia per quanto riguarda la fiducia nella ripresa economica del paese, innescando così la ripresa dei consumi, la ripresa della produzione e di conseguenza la ripresa economica. Gli investimenti e le esportazioni in Italia dovrebbero riprendersi gradualmente parallelamente alla ripresa dei livelli del debito pubblico, ma si prevedono, tuttavia, tassi di interesse bassi. Il governo sta lavorando ad una crescita economica più rapida ed efficace basandosi sia su scelte economiche più verdi (a difesa dell'ambiente), sia su una digitalizzazione sempre più inclusiva. Lo stimolo deve, però, essere accompagnato da continue riforme strutturali e dalla loro effettiva attuazione.

Vai al documento

ILO

Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto "Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19." pubblicato dall'International Labour Organization, esamina l'evoluzione dei salari reali nel mondo fornendo un quadro preciso delle tendenze salariali sia a livello globale, che a livello regionale. L'edizione 2020-21 oltre ad analizzare la relazione tra salario minimo e disuguaglianza sociale, si sofferma anche sugli impatti che la pandemia COVID-19 ha avuto sui salari a livello mondiale. Inoltre, lo studio dell'ILO cerca di identificare le condizioni in cui i salari minimi possono ridurre le disuguaglianze, favorendo una corretta coesione sociale. Il rapporto sottolinea anche come un salario minimo adeguato, legale o negoziato, possa svolgere un ruolo chiave nella ripresa dalla crisi economica. "Il Global Wage Report" pubblicato dall'ILO, coinvolgendo molteplici attori quali economisti, sindacalisti e datori di lavoro fornisce una dettagliata analisi sia delle tendenze salariali, che degli sviluppi del mercato del lavoro. Nei quattro anni precedenti la pandemia COVID-19, la crescita salariale globale ha fluttuato tra l'1,6% e il 2,2%. Nella prima metà del 2020, al contrario, a seguito della crisi globale, è stata osservata una pressione al ribasso sul livello di crescita dei salari medi in due terzi dei paesi membri dell'ILO. Infatti, solo in un terzo dei paesi i salari medi sono aumentati. Questo aumento, però, non deve trarre in inganno in quanto è solo una conseguenza riflessa della perdita dei posti di lavoro che si è manifestata principalmente tra i lavoratori meno retribuiti. Sono infatti questi lavoratori ad essere stati più duramente colpiti dalla pandemia. Questo fenomeno è stato riscontrato in paesi come Brasile, Canada, Francia, Italia e Stati Uniti dove si è osservato un notevolmente aumento dei salari minimi, come conseguenza riflessa della perdita di molti posti di lavoro che hanno colpito principalmente lavoratori che si trovano all'estremità inferiore della scala salariale. Entrando più nel dettaglio possiamo osservare come l'impatto della crisi abbia pesato maggiormente sulle donne provocando una riduzione dell'orario di lavoro più accentuato per le lavoratrici. Infatti, nel 2020 si è registrata una riduzione dell'orario di lavoro pari al 6,9% per le donne e 4,7% per gli uomini. La crisi, inoltre, ha colpito in modo sproporzionato i lavoratori meno qualificati e quindi meno pagati, aumentando, così, le disparità salariali e sociali. Per quanto riguarda il salario minimo negoziato, il rapporto mostra come questo sia presente nel 90% degli Stati membri dell'ILO (in tutto gli Stati membri sono 187). Tuttavia, i salari minimi differiscono molto tra i diversi paesi per la loro struttura che va da semplice a complessa. A livello globale, si stima che 327 milioni di dipendenti siano pagati al di sotto del salario minimo. Questa cifra rappresenta il 19% del totale dei lavoratori e comprende 152 milioni di donne. Politiche salariali adeguate ed equilibrate, ottenute attraverso un dialogo sociale forte ed inclusivo, sono necessarie per mitigare l'impatto della crisi e sostenere la ripresa economica. In questo contesto adeguamenti salariali saranno necessari per salvaguardare i posti di lavoro e garantire la sostenibilità delle imprese, tutelando allo stesso tempo i redditi dei lavoratori e delle loro famiglie. Un salario minimo adeguato, infatti, può ridurre la disparità di reddito, ma per essere uno strumento valido, occorre prendere in considerazione i seguenti tre fattori chiave:

- l'efficacia del salario minimo;
- l'adeguatezza dei livelli salariali minimi;
- le caratteristiche dei lavoratori a cui spetta il salario minimo.

Vai al documento

Eurofound

Working conditions. Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'utilizzo delle nuove tecnologie digitali ha visto un eccezionale aumento in questo periodo di pandemia e di distanziamento sociale. Tali tecnologie, se da un lato hanno permesso la prosecuzione dell'attività lavorativa anche nei periodi di isolamento che stiamo vivendo, dall'altro hanno fortemente ampliato le possibilità di monitoraggio e sorveglianza dei dipendenti, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Nel contesto della crescente digitalizzazione del lavoro, sono molte le questioni relative al monitoraggio dei dipendenti che meritano l'attenzione dei responsabili politici. Oltre alla privacy e alle preoccupazioni etiche spesso citate, ci sono anche importanti implicazioni per quanto riguarda il coordinamento delle relazioni tra lavoratore e datore di lavoro. Le aumentate possibilità di monitoraggio e di sorveglianza digitale dei dipendenti abilitati allo smart working, modificano inevitabilmente le dinamiche di potere sul posto di lavoro aumentando sensibilmente l'interferenza del datore di lavoro nella sfera professionale del lavoratore. Questo rapporto esplora gli approcci normativi legati al monitoraggio del luogo di lavoro in Europa e presenta numerose sfide derivanti dall'uso delle nuove tecnologie digitali. Attingendo sia alla ricerca empirica, che a quella qualitativa, il rapporto fornisce anche alcune informazioni sulla portata del monitoraggio dei dipendenti in Europa e sulle implicazioni sia per la qualità del lavoro, sia per l'organizzazione del lavoro. In tale contesto, gli obiettivi di questa relazione sono i seguenti:

- tracciare gli approcci normativi che riguardano il monitoraggio e la sorveglianza dei dipendenti nei 27 paesi membri dell'UE, Norvegia e Regno Unito;
- valutare la conformità normativa e giurisprudenziale relativa al monitoraggio dei dipendenti;
- esporre le principali posizioni e opinioni degli organi politici;
- fornire una panoramica delle nuove forme di monitoraggio dei pendenti;
- analizzare possibili implicazioni sulla qualità del lavoro generate da uno scorretto monitoraggio e da un'eccessiva sorveglianza dei dipendenti.

La ricerca evidenzia come un eccessivo monitoraggio influenzi negativamente il comportamento dei dipendenti limitandone l'autonomia lavorativa ed influendo, al tempo stesso, negativamente sul benessere e sulla fiducia di questi ultimi. Inoltre, le tecnologie digitali possono portare ad intensificare le pressioni sui lavoratori sia in termini di obiettivi da raggiungere, sia per qualità delle prestazioni rese. In ultimo, l'analisi mostra come gli stabilimenti, che utilizzano l'analisi dei dati per monitorare le prestazioni dei dipendenti, ottengano prestazioni più alte rispetto a stabilimenti che non fanno uso di tali dati. Tuttavia, il rapporto di Eurofound sottolinea anche un'associazione negativa tra monitoraggio delle prestazioni e benessere dei dipendenti sul posto di lavoro. L'implementazione di un eccessivo monitoraggio va quindi scoraggiato, in quanto potrebbe portare a un deterioramento della qualità del lavoro, incidendo negativamente anche sull'organizzazione e sulle prestazioni dei lavoratori.

Vai al documento

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

Email inviata con mailup
Unsubscribe | Disiscriviti