Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

AranSegnalazioni

Newsletter n. 13 del **23/7/2020**

Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritta a distanza, l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del SSN e Segretari comunali e provinciali

Il 16 luglio 2020, Aran e Sindacati rappresentativi hanno sottoscritto, a distanza, l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del SSN e Segretari comunali e provinciali, al termine di una trattativa 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" (permessi, 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, l'Ipotesi contrattuale riconosce incrementi a regime del 3,48%, corrispondenti ad un beneficio medio complessivo di poco più di 190 Euro/mese, distribuito 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, con una particolare attenzione agli istituti retributivi più direttamente correlati alla erogazione dei servizi (guardie mediche e retribuzione di risultato).

In attuazione del mandato negoziale ricevuto, il contratto realizza, infine, una ridefinizione strutturale del sistema dei fondi riducendoli a tre e semplificandone le modalità di costituzione ed utilizzo.

Il contratto diverrà efficace, a seguito della sua sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della compatibilità economico-finanziaria della Ipotesi di accordo, come previsto dalle norme vigenti.

Vai al documento

Orientamenti applicativi

Contratti quadro – Prerogative sindacali

Come vanno considerate le ore aggiuntive prestate da un dipendente che la mattina partecipa ad una assemblea sindacale e il pomeriggio si trattenga, debitamente autorizzato, oltre l'orario giornaliero ordinario?

Vai al documento

Orientamenti applicativi

Contratti quadro – Prerogative sindacali

Nel comparto Funzioni Locali un dipendente che al momento del distacco sindacale percepiva una indennità di posizione organizzativa, deve continuare a percepire la medesima indennità al rientro dal distacco sindacale anche se l'incarico è scaduto e non è stato rinnovato? In tali casi trova applicazione il disposto di cui all'art. 20, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017?

Vai al documento

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

Nell'ipotesi di utilizzo di permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 su base oraria come previsto all'art. 74, comma 1, del CCNL Istruzione e ricerca 19.04.2018, il limite di diciotto ore di permessi mensili è riferito al solo caso in cui l'orario di lavoro di 36 ore sia articolato su 6 giorni lavorativi? In altre parole, nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni lavorativi, in applicazione dell'algoritmo di calcolo indicato dall'INPS con messaggio n. 16866 del 28/6/2007, il limite delle 18 ore è suscettibile di riproporzionamento (nella misura di ventuno ore)?

Vai al documento

Sezione Giuridica

Senato della Repubblica

Conversione in legge del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale - d-l n. 76/2020 semplificazioni

Segnalazione da U.O. UO Studi e analisi compatibilità

Dati, testi, emendamenti e dossier di documentazione per la conversione in legge del D.L. Semplificazioni. Atto Senato n. 1883.

Vai al documento

Consiglio europeo

Conclusioni della Riunione straordinaria del Consiglio europeo (17/21 luglio 2020)

Segnalazione da U.O. UO Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio Europeo ha pubblicato le conclusioni della Riunione straordinaria del Consiglio europeo (17, 18, 19, 20 e 21 luglio 2020) sulla Next Generation EU. Alla Commissione è conferito il potere di contrarre, per conto dell'Unione, prestiti sui mercati dei capitali fino a 750 miliardi di EUR a prezzi 2018; la nuova attività di assunzione netta di prestiti cesserà al più tardi alla fine del 2026. L'Unione utilizza i prestiti contratti sui mercati dei capitali al solo scopo di far fronte alle conseguenze della crisi COVID-19.

Gli importi a titolo di Next Generation EU per singolo programma sono i seguenti:

1. Dispositivo per la ripresa e la resilienza (sostegno agli investimenti e alle riforme): 672,5 miliardi di EUR, di cui:
    - prestiti 360 miliardi di EUR;
    - sovvenzioni 312,5 miliardi di EUR
2. REACT-EU (mercato del lavoro, PMI, sanità) 47,5 miliardi di EUR
3. Orizzonte Europa (sviluppo, innovazione e ricerca) 5 miliardi di EUR
4. InvestEU (sviluppo catene di valore per imprese) 5,6 miliardi di EUR
5. Sviluppo rurale 7,5 miliardi di EUR
6. Fondo per una transizione giusta (Green Deal europeo) 10 miliardi di EUR
7. RescEU (protezione civile per calamità naturali) 1,9 miliardi di EUR

Totale: 750 miliardi di EUR.

Vai al documento

Senato della Repubblica - Servizio Studi

L'epidemia COVID-19 e l'Unione Europea – nota 44/14

Segnalazione da U.O. UO Studi e analisi compatibilità

La Nota del Servizio Studi del Senato illustra le risposte delle istituzioni dell'Unione europea (UE) all'epidemia di coronavirus attualmente in discussione, annunciate o in corso di elaborazione, con particolare riferimento alle misure finalizzate a controbilanciare gli effetti socio-economici della crisi e alla gestione delle frontiere. Nell'appendice finale, invece, sono elencate sinteticamente le misure già adottate dalle stesse istituzioni. La presente Nota è stata integrata, tra l'altro, con l'illustrazione del contenuto della proposta di compromesso sul Quadro finanziario pluriennale (negotiating box) presentata dal presidente del Consiglio europeo Charles Michel il 10 luglio in vista della riunione del Consiglio europeo del 17-18 luglio.

Vai al documento

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

sentenza n. 13622 del 2/7/2020

Pubblico impiego – progressione economica – valutazione esperienza professionale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Suprema Corte dichiara inammissibile il ricorso presentato da un pubblico dipendente che chiedeva che gli venisse riconosciuta e ricongiunta l'anzianità di servizio maturata al di fuori dell'amministrazione che aveva bandito la selezione per le progressioni economiche. Già la Corte territoriale aveva ritenuto che nel comparto Stato, il parametro dell'anzianità - intesa come esperienza professionale acquisita - è meramente secondario, prevalendo la valutazione dei risultati professionali acquisiti, delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale. La Cassazione conferma il corretto rilievo attribuito dalla Corte d'Appello alla regolamentazione del Comparto Stato, che in ragione della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, si rinviene nel contratto collettivo del Comparto stesso, e al bando di selezione. La disciplina delle procedure selettive interne, finalizzate alla mera progressione economica o professionale all'interno della medesima area o fascia, è strettamente correlata a quella degli inquadramenti del personale pubblico "privatizzato", delegificata ed affidata alla contrattazione collettiva chiamata a disciplinare i rapporti di lavoro dei pubblici dipendenti "privatizzati" la quale, per quanto concerne le progressioni all'interno della stessa area, può derogare alle disposizioni contenute nel d.P.R. n. 497 del 1994, nel rispetto del principio di selettività (art. 52, co. 1 bis del d.lgs. n. 165 del 2001).

Vai al documento

Tribunale di Venezia

Decreto di rigetto n. 3463 del 8/7/2020

Pubblico impiego – Lavoro agile – Esclusione godimento buoni pasto

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Tribunale di Venezia ha rigettato il ricorso presentato da un'organizzazione sindacale avverso il Comune per aver escluso dal godimento dei buoni pasto i lavoratori in lavoro agile, durante l'emergenza sanitaria da COVID- 19, senza previa contrattazione con le organizzazioni sindacali. Il Tribunale richiama l'art. dell'art. 87, co. 1 del d.l. 18/2020 e del DPCM 11 marzo 2020, per cui l'utilizzo del lavoro agile non è il frutto di una scelta discrezionale dell'Amministrazione, ma è imposto dal legislatore quale modalità ordinaria e generale e pertanto escluso dal confronto e dall'informativa sindacale. Riguardo poi al presupposto, richiamato dal CCNL di comparto, che l'orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio, nella modalità del lavoro agile viene meno, poiché il lavoratore è libero di organizzare come meglio ritiene la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale. Il lavoro agile è pertanto incompatibile con la fruizione dei buoni pasto che non sono un elemento della retribuzione, ma piuttosto un beneficio conseguente alle modalità concrete di organizzazione dell'orario di lavoro (sent. Cass. 31137/2020).

Vai al documento

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale Toscana sentenza n.152/2020

Pubblico Impiego – Personale militare- Attività extraprofessionali non autorizzate – Danno erariale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I magistrati contabili in relazione allo svolgimento di attività extraprofessionali non autorizzate, in quanto incompatibili con lo status di dipendente pubblico militare - in violazione della disciplina di cui all'art. 53 c.7 e 7bis del d.lgs 165/2001 - esprimono l'avviso che la richiamata disposizione, proprio perché diretta alla salvaguardia di interessi e valori, di rango anche costituzionale (buon andamento della P.A. ex art. 97 Cost. e tendenziale esclusività dei pubblici uffici ex art. 98 Cost.), rivesta una portata generale, potendo (rectius, dovendo) conseguentemente applicarsi a tutti i redditi, di qualunque natura, percepiti dal dipendente pubblico in relazione allo svolgimento di attività extraistituzionale incompatibile, non oggetto di riversamento in favore dell'Amministrazione d'appartenenza". Pertanto a parere del Collegio tale comportamento da parte del dipendente pubblico riveste carattere d'illiceità ed integra responsabilità erariale, per l'ipotesi di omesso riversamento all'Amministrazione d'appartenenza dei compensi ricavati dalla medesima attività anche in ipotesi, come quella all'esame, di redditi percepiti in relazione alla qualità di socio-gestore della società, pacificamente incompatibile con lo status di dipendente pubblico/militare, (vedasi, tra le altre, Corte Conti, Sez. II, 19 marzo 2019, n. 86).

Vai al documento

Corte dei conti

Sezione controllo Emilia Romagna deliberazione n. 46/2020

Pubblico Impiego – Segretari comunali - Corresponsione retribuzione risultato previo raggiungimento obiettivi preventivamente determinati

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio, in merito alle modalità di erogazione della voce stipendiale "retribuzione di risultato" evidenziano che "deve ritenersi che la retribuzione di risultato è correlata all'effettivo raggiungimento, anche sotto il profilo qualitativo, degli obiettivi preventivamente determinati, unitamente all'utilizzo dei criteri e delle metodologie di cui al d.lgs. n. 268/1999 per la verifica e il monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati (vedasi sentenza della Sezione giurisdizionale Puglia n. 185/2016 del 08/06/2016; sentenza della Terza Sezione centrale di 4 appello n. 267/2016 del 27/06/2016). Pertanto, è da escludere che il dirigente abbia diritto alla retribuzione di risultato per il solo fatto di aver svolto funzioni dirigenziali in assenza della dimostrazione, vagliata dal competente ufficio dell'ente, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ad essa correlati. L'indennità di risultato è, infatti, una componente della retribuzione volta a remunerare la prestazione lavorativa in funzione dei risultati raggiunti. I criteri per la sua erogazione devono, quindi, essere determinati preventivamente, così come preventivamente devono essere fissati gli obiettivi, dal raggiungimento dei quali deriva inderogabilmente la corresponsione della retribuzione di risultato. In assenza di una reale predeterminazione degli obiettivi, che devono essere diversi e ulteriori da quelli riconducibili all'ordinaria attività dirigenziale, nonché a quelli genericamente riferibili ai compiti istituzionali dell'Ente, l'Amministrazione non può riconoscere e, quindi, erogare alcuna indennità di risultato, poiché in tal caso l'erogazione dell'emolumento sarebbe priva di titolo giustificativo".

Vai al documento

Sezione Economica

Senato della Repubblica – Servizio studi

Notiziario economico finanziario – giugno 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Notiziario Economico Finanziario riporta 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

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Il Rapporto del Network delle EU IFIs e le altre analisi sulle misure nazionali di contrasto all'impatto economico del COVID-19

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Diverse istituzioni e centri di ricerca hanno condotto negli ultimi mesi analisi comparative delle misure di bilancio introdotte dai vari paesi per contrastare l'impatto economico e sociale della pandemia da COVID-19. Va innanzitutto evidenziato che la lettura di tali analisi deve tenere conto di alcuni loro limiti. Il confronto tra le varie misure nazionali è infatti reso complesso dalla loro eterogeneità e dalla tempistica con cui ciascun paese ha risposto alla crisi. In particolare, a causa dei diversi momenti in cui nei singoli paesi sono state adottate le misure di contrasto, ogni analisi comparativa può essere influenzata in modo significativo dal periodo della sua rilevazione. Sarebbe quindi importante che tali analisi venissero aggiornate con regolarità anche se ciò può comportare variabilità nei risultati da un aggiornamento all'altro. Tenendo a mente queste limitazioni, vengono qui richiamate le analisi comparative condotte da alcune rilevanti istituzioni e centri di ricerca.

Vai al documento

Banca d'Italia

Bollettino economico n. 3/2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le proiezioni per l'economia italiana presentate in questo Bollettino aggiornano, alla luce delle informazioni più recenti, il quadro predisposto nell'ambito dell'esercizio coordinato dell'Eurosistema pubblicato lo scorso 5 giugno. In uno scenario di base, nell'ipotesi che la pandemia rimanga sotto controllo, il PIL si contrarrebbe del 9,5 per cento nella media di quest'anno e recupererebbe in maniera graduale nel prossimo biennio (4,8 per cento nel 2021 e 2,4 nel 2022). Sviluppi più negativi potrebbero manifestarsi se emergessero nuovi rilevanti focolai epidemici a livello nazionale o globale, mentre un miglioramento delle prospettive di crescita potrebbe derivare dal rafforzamento delle politiche espansive di iniziativa europea, attualmente in esame. L'approvazione e l'utilizzo efficace degli strumenti in discussione per l'Unione europea può incidere direttamente sulla domanda, sulla capacità produttiva e sulla fiducia di famiglie e imprese. L'ammontare di risorse di cui sarà possibile beneficiare e il conseguente stimolo alla crescita dipenderanno dalla capacità di proporre e mettere in atto progetti di investimento validi. Le misure adottate dalla BCE e dal Governo hanno sostenuto il credito alle imprese. In Italia la crescita dei prestiti alle società non finanziarie in maggio ha raggiunto l'11,5% (in ragione d'anno sui tre mesi). L'espansione del credito si è estesa alle imprese familiari con la progressiva riduzione dei ritardi nell'implementazione delle misure adottate dal Governo.

Vai al documento

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

Rendiconto economico dello Stato – anno 2019

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato ha pubblicato il rendiconto economico delle Amministrazioni centrali dello Stato, introdotto ai sensi della legge n. 94/1997 con il quale è stato previsto l'avvio di un sistema di contabilità economico-analitica per centri di costo. Il documento espone la sintesi dei costi che le Amministrazioni hanno sostenuto nel corso del 2018, sulla scorta dei dati trasmessi e validati dai centri di costo delle Amministrazioni stesse, tramite il portale web di Contabilità economica, ed elaborati dalla Ragioneria Generale dello Stato. La finalità del dettato legislativo è di ampliare le informazioni del Rendiconto Generale dello Stato con elementi e dati di tipo economico e consentire una valutazione degli oneri delle attività prodotte dalle Amministrazioni pubbliche. **Di particolare interesse la sezione dedicata all'aggregato costo del personale** (pagg. 61 e segg.) che è a sua volta costituito dalle retribuzioni (comprensive degli oneri sociali a carico del datore di lavoro e del lavoratore e dell'Irap) e dagli altri costi del personale (buoni pasto, altri compensi, etc.). Il costo delle retribuzioni, in particolare, rappresenta la componente più significativa dei costi propri e risulta dalla moltiplicazione della quantità di risorse umane che le amministrazioni hanno impiegato nell'anno di riferimento (espressa in anni persona e posizione economica) per i costi medi unitari annui per posizione economica. Questi ultimi, per la parte relativa alle componenti fisse di retribuzione, sono definiti dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, mentre per le componenti accessorie sono definiti dalle singole amministrazioni, in quanto dipendono da parametri che variano da un'amministrazione all'altra. Si segnala la Tabella (pag. 63) che riporta l'Andamento del costo medio delle Retribuzioni totali del personale impiegato presso le amministrazioni centrali dello Stato nei consuntivi del periodo 2014 - 2019 per aggregazione contratti (senza cariche politiche) e la successiva Tabella (pag. 64) Anni persona e costi medi per Amministrazione: Dirigenti e non dirigenti.

Vai al documento

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

Annuario statistico della Ragioneria Generale dello Stato - Anno 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato nel perseguire l'obiettivo istituzionale di garantire la corretta programmazione e la rigorosa gestione delle risorse pubbliche, produce un patrimonio informativo di notevole entità, finora diffuso tramite pubblicazioni periodiche o a cadenza non regolare, essenzialmente di tipo monografico. La filosofia dell'Annuario è quella di fornire una visione di insieme dei fenomeni rilevati dalle varie componenti del Dipartimento nonché di rafforzare la diffusione di informazioni in serie storica, in modo da consentire l'analisi delle dinamiche dei diversi fenomeni negli ultimi anni, cosi come emergono dai dati di consuntivo. **Si segnala, per quanto di nostro interesse, il Cap. 5 Personale dipendente delle Amministrazioni pubbliche (pagg. 140 e segg.)**

Vai al documento

ISTAT

Prezzi al consumo – giugno 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di giugno, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,1% su base mensile e una diminuzione dello 0,2% su base annua. A determinare l'inflazione negativa per il secondo mese consecutivo sono i prezzi dei Beni energetici (-12,1%), che sia nella componente regolamentata (-14,1%) sia in quella non regolamentata (-11,2%) confermano flessioni molto ampie. I prezzi dei Beni alimentari continuano invece a crescere (+2,3%), con un'accelerazione di quelli degli Alimentari non lavorati (da +3,7% di maggio a +4,1%) e un lieve rallentamento dei prezzi degli Alimentari lavorati (da +1,7% a +1,2%). A registrare tassi di crescita sopra il punto percentuale sono anche i prezzi dei Tabacchi (+3,0%) e dei Servizi vari (+1,4%) che contrastano, insieme a quelli dei Beni alimentari, le spinte deflazionistiche dei Beni energetici. L'inflazione acquisita per il 2020 è pari a zero per l'indice generale e a +0,7% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione congiunturale nulla e una diminuzione dello 0,4% su base annua. Nell'approfondimento si analizza l'impatto che l'inflazione, misurata dall'IPCA, ha avuto nell'ultimo semestre sulle famiglie distinte per livelli di consumo.

Gli indici dei prezzi al consumo di giugno sono stati elaborati nel contesto di progressiva riduzione della gravità dell'emergenza sanitaria e di riapertura graduale di buona parte delle attività commerciali di offerta di beni e servizi di consumo. Pur rimanendo sopra la norma, il numero di mancate rilevazioni è quindi diminuito. Le modalità con le quali è stata affrontata la nuova situazione che si è determinata per l'indagine sui prezzi al consumo sono illustrate nella Nota metodologica, alle pagine 24 e 25.

Vai al documento

Osservatorio Internazionale

European Commission

European Economic Forecast – Summer 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le previsioni pubblicate dalla Commissione Europea complessivamente ipotizzano che nel 2020 l'economia dell'area euro si ridurrà di circa l'8,75% per rimbalzare nel 2021 ad un tasso di crescita annuo del 6,1%. Nel primo trimestre il PIL si è contratto del 3,6% nell'area euro e del 3,2% nell'UE. Per il secondo trimestre, tutti gli indicatori suggeriscono un'accelerazione della contrazione dell'attività economica, sebbene in maniera differenziata tra paesi e settori a causa, sia del periodo di "blocco" più lungo rispetto al primo trimestre che ad un allentamento solo graduale delle misure di contenimento all'inizio di maggio. Si prevede che tra il primo e il secondo trimestre il PIL diminuirà del 13,5%. Una ripresa dell'economia europea è prevista nei prossimi trimestri, ma con maggiori e persistenti differenze tra gli Stati membri rispetto a quanto rilevato nelle previsioni di primavera. Malgrado le misure di politica fi-scale e monetaria sosterranno la ripresa ed eviteranno fallimenti e licenziamenti su vasta scala, appare probabile la perdita di posti di lavoro. Oltre al rischio di una seconda ondata dell'epidemia, un altro rischio rilevante è l'assenza di un accordo sulle relazioni tra l'UE e il Regno Unito dal 2021. Quanto all'Italia, il Report della Commissione rileva che lo stock dei depositi delle famiglie è aumentato considerevolmente ed il sostegno al reddito, attraverso trasferimenti sociali e programmi di lavoro a breve termine, dovrebbe compensare parzialmente l'impatto negativo della pandemia sull'occupazione e sui redditi disponibili. Il settore dell'export potrebbe guidare la ripresa una volta che l'economia globale riprenderà piede.

Vai al documento

ILO

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il mondo del lavoro è profondamente influenzato dalla pandemia di COVID-19. Questa crisi sanitaria, oltre ad essere una minaccia per la salute pubblica, rappresenta anche un pericolo imminente per il benessere di milioni di persone. L'International Labour Organization e i suoi componenti - governi, lavoratori e datori di lavoro - svolgono un ruolo cruciale nella lotta contro l'epidemia, garantendo la sicurezza delle persone e, al tempo stesso, la sostenibilità delle imprese e dei posti di lavoro. La quinta edizione di "COVID-19 and the world of work" si articola in due parti: uno sguardo rivolto al passato ed uno rivolto al futuro. La prima parte del report analizza gli impatti che la pandemia di COVID-19 ha avuto sul mondo del lavoro. Le ultime stime dell'ILO mostrano che durante il primo semestre del 2020 le ore di lavoro sono diminuite drasticamente, soprattutto nei paesi in via di sviluppo. Nel primo trimestre del 2020, infatti, l'orario di lavoro è diminuito del 5,4% (equivalente a circa 155 milioni di posti di lavoro a tempo pieno), mentre per il secondo trimestre ci si aspetta una diminuzione del 14,0% (equivalente a 400 milioni di posti di lavoro a tempo pieno). La seconda parte del lavoro, invece, presenta un Outlook sul secondo semestre del 2020. Il 93% dei lavoratori, a livello mondiale, sta tuttora attraversando un periodo di limitazioni lavorative date da misure di contenimento del COVID ancora in atto. Di conseguenza, le proiezioni dell'ILO suggeriscono una lenta ed incerta ripresa del mercato del lavoro. Si prevedono, infatti, per il quarto trimestre del 2020, due possibili scenari: uno ottimista ed uno pessimista (doppio scenario ipotizzato anche nell'Economic Outlook" pubblicato a giugno dall'OCSE). Nel primo caso- con alte possibilità di contenimento del virus- si ipotizza una diminuzione delle ore di lavoro del 4,9% (equivalente a circa 140 milioni di posti di lavoro a tempo pieno). Nel secondo caso – con alte probabilità di ulteriori nuovi focolai di COVID-19 entro la fine dell'anno - si arriverebbe ad una perdita di ore di lavoro pari al 11,9% (equivalente a circa 340 milioni di posti di lavoro a tempo pieno).

Vai al documento

OCSE

Employment Outlook 2020

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'edizione "Employment Outlook 2020" pubblicata dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico è un lavoro annuale che fornisce una dettagliata analisi degli sviluppi occupazionali dei paesi appartenenti all'OCSE. Questa edizione, è stata lanciata nel mezzo di un'emergenza sanitaria globale e, proprio per questo, essa si concentra sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Dall'Outlook emergono le seguenti aree di intervento sulle quali i governi dovrebbero focalizzare maggiormente la propria attenzione:

· Programmare un tempestivo ritorno alle attività economiche dei singoli paesi, pur mantenendo il giusto distanziamento sociale per tenere al sicuro i lavoratori;
· Decidere le misure di sostegno economico da attuare per tutelare maggiormente sia le categorie di lavoratori autonomi, sia le imprese (visto che anche dopo la riapertura delle attività ci sono settori che continuano ad affrontare periodi di ristrettezze economiche);
· Supportare efficacemente la creazione di nuovi posti di lavoro, in particolare, tramite centri per l'impiego;
· Fornire un pacchetto di sostegno a favore dei giovani che hanno risentito maggiormente la contrazione della domanda di lavoro.

Il lavoro approfondisce le 4 aree di intervento di cui sopra, attraverso un'analisi dettagliata ed articolata in cinque capitoli. Il primo capitolo del report fornisce una valutazione iniziale sulle conseguenze che l'epidemia di COVID-19 ha avuto sia sul mercato del lavoro, sia sull'economia globale. Inoltre, vengono presentate le politiche sociali attuate dai singoli paesi membri dell'OCSE e vengono discusse ulteriori manovre di accompagnamento necessarie in questa seconda fase post-COVID. Il secondo capitolo, invece, affronta il tema degli incentivi all'occupazione come, ad esempio, l'indennità di disoccupazione che spetta a chi cerca lavoro. All'interno del capitolo, si analizza nel dettaglio l'accessibilità e l'adeguatezza di questi strumenti chiave di protezione sociale. Si confrontano, inoltre, i diritti d'indennità spettanti a lavoratori a tempo parziale e lavoratori meno stabili e si esamina il difficile equilibrio tra incentivi al lavoro e sicurezza del reddito per queste tipologie di lavoratori. Il terzo capitolo elabora una revisione comparativa della legislazione sulla protezione del lavoro (Employment Protection Legislation) nei paesi dell'OCSE. Più precisamente, si esamina sia la regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi, sia la regolamentazione delle assunzioni di lavoratori temporanei. Si affronta, infine, anche il tema delle recenti riforme attuate in tale ambito. Il quarto capitolo si occupa del processo di "polarizzazione del mercato del lavoro", secondo il quale a crescere sono le professioni a elevata specializzazione e quelle a bassa qualifica, a discapito di quelle intermedie. Infatti, la percentuale di posti di lavoro di medio livello è in calo nella maggior parte dei paesi dell'OCSE e si cerca di capire cosa abbia portato a questi cambiamenti. Di sicuro, fattori come la globalizzazione e la digitalizzazione hanno contribuito a questo profondo mutamento del mondo del lavoro. In ultimo, il quinto capitolo affronta il tema dell'istruzione e formazione professionale (Vocational Education and Training - VET) esaminando i cambiamenti avvenuti negli ultimi 10-15 anni. Sulla base di questi risultati, il capitolo discute le direzioni politiche che devono essere intraprese al fine di migliorare l'accesso dei laureati al mondo del lavoro e garantire ai giovani lavori sicuri e di qualità.

Vai al documento

European Commission

The economic benefit of improving efficiency in Public spending on education in the EU

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il report della Commissione Europea "The economic benefit of improving efficiency in Public spending on education in the EU" fornisce un'attenta analisi della spesa pubblica nei paesi dell'Unione Europea focalizzando la propria attenzione su uno specifico settore: quello dell'istruzione. L'istruzione è una priorità dell'agenda politica dell'Unione Europea e la Commissione sta lavorando a pieno regime con gli Stati membri per costruire "uno spazio europeo dell'istruzione" entro il 2025. Lo scopo finale è quello di incrementare l'apprendimento e la cooperazione tra Stati, nonché offrire maggiori opportunità di formazione e di lavoro e, al tempo stesso, consentire ai giovani di sviluppare un'identità europea. Inoltre, se ben gestita, l'istruzione offre notevoli vantaggi a lungo termine sia a livello sociale, sia a livello economico. Di conseguenza, puntare sull'istruzione e sulla formazione è di massima importanza e può diventare una soluzione di fronte a molteplici sfide come la globalizzazione, la contrazione della domanda di lavoro e la mutevole natura dei contratti di lavoro. La politica ha come obiettivo quello di investire nel miglior modo possibile nell'istruzione di alta qualità, tuttavia, non sempre si riescono a raggiungere livelli adeguati o sufficienti di insegnamento. Se si seguissero le cosiddette "best practice across the UE" si otterrebbero risultati migliori. Infatti, partendo da un'analisi della spesa pubblica dei paesi europei, il report prova che seguendo le buone pratiche si raggiungono risultati positivi a livello di spesa pubblica. Inoltre, a lungo termine, è visibile anche un aumento del PIL pro capite. Infine, se si riuscissero a minimizzare le inefficienze della spesa pubblica, attraverso una corretta gestione dell'istruzione, la crescita annua intesa per PIL pro capite nell'Unione Europea aumenterebbe, nel lungo periodo, dello 0,8 % (con variazioni tra 0,4% in Estonia e 1,6% in Cipro).

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**

modello ARAN 1 2015 8

Email inviata con mailup

Unsubscribe | Disiscriviti