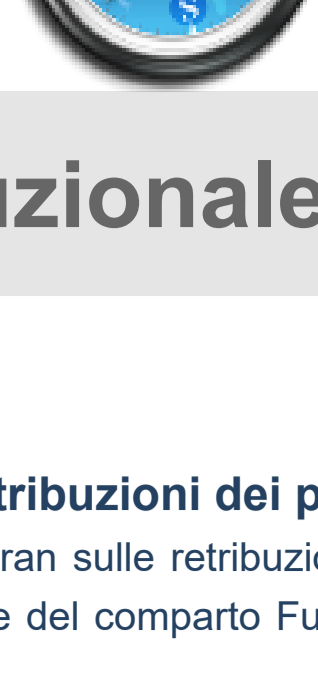




AranSegnalazioni

Newsletter n. 14 del 12/8/2020



Attività istituzionale dell'Agenzia

Publicazioni

Reporto semestrale ARAN sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Il nuovo numero del Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti presenta un'analisi degli ordinamenti professionali del personale del comparto Funzioni centrali, con particolare attenzione agli aspetti retributivi.

Nell'ottica della convergenza verso un unico modello ed al fine di contribuire ai lavori della Commissione paritetica Aran e Sindacati per la revisione degli ordinamenti professionali nelle Funzioni centrali, il rapporto si sofferma sulle analogie e sulle differenze oggi esistenti tra gli ordinamenti professionali dei tre ex comparti dei ministeri, delle agenzie fiscali e degli enti pubblici non economici (da qualche anno confluiti nell'unico comparto delle Funzioni centrali). Con l'aiuto di grafici e tabelle, si offre una panoramica generale dei valori stipendiali e si evidenziano le possibilità di convergenza verso un modello comune.

Per quanto concerne gli incarichi di posizione organizzativa, il rapporto si sofferma sulle differenti soluzioni, adottate presso le Agenzie fiscali rispetto a Ministeri ed Enti pubblici e sul differente rilievo che questo istituto ha avuto nelle diverse amministrazioni. In generale, si sottolineano comunque le potenzialità degli incarichi di posizione organizzativa, come strumento di valorizzazione del personale e di riconoscimento delle responsabilità assunte.

Il Rapporto mostra anche alcune criticità nelle applicazioni degli attuali modelli. Ad esempio, l'elevato formalismo che caratterizza le selezioni per le progressioni economiche del personale.

Nella seconda parte si analizzano le prime risultanze di una indagine effettuata nell'ambito delle rilevazioni del conto annuale della Ragioneria generale dello Stato sulle professioni nella PA. In particolare, si dà evidenza, attraverso alcuni esempi tratti dall'analisi effettuata, al modo attraverso il quale i dipendenti percepiscono i compiti del proprio lavoro. In questo ambito, con l'ausilio di grafici a nuvola, sono presentate le parole che ricorrono maggiormente nella descrizione dei compiti del proprio lavoro per le professioni di "addeito alla gestione delle risorse umane" e di "specialista nella gestione delle risorse umane".

L'ultima sezione, come di consueto, è dedicata alle retribuzioni contrattuali mensili (cioè le componenti fisse della retribuzione, la cui dinamica risente in modo diretto degli incrementi definiti a livello di contratto nazionale) e pone a confronto i valori registrati nella pubblica amministrazione rispetto a quelli del settore privato, desunti dai dati ISTAT dei primi mesi del 2020.

[Vai al documento](#)

Publicazioni

Rapporto Aran sul monitoraggio della contrattazione integrativa nel lavoro pubblico

L'ottavo Rapporto Aran sul monitoraggio della contrattazione integrativa, pubblicato oggi, fornisce una sintesi delle risultanze del monitoraggio nell'anno 2019 ed un maggior dettaglio, con puntuali riscontri delle materie trattate, dell'attività contrattuale di secondo livello che si è svolta nel corso dell'anno 2018.

L'interesse per questo rapporto e la stessa scelta di analizzare congiuntamente due anni – il 2018 ed il 2019 – nascono dal fatto i due anni in questione fanno segnare, nel pubblico impiego, la ripresa effettiva di ordinarie relazioni sindacali, dopo un periodo non breve di blocco della contrattazione nazionale. Nell'anno 2018, sono stati sottoscritti i contratti nazionali di tutti e quattro i nuovi comparti di contrattazione collettiva (Funzioni centrali, Funzioni locali, Istruzione e ricerca e Sanità) ed il contratto di una delle aree dirigenziali (Istruzione e ricerca); nel 2019, sono stati sottoscritti i contratti di altre due aree dirigenziali (Funzioni centrali e Sanità). Di fatto, nel biennio 2018-2019 sono giunti a conclusione quasi tutti i negoziati della tornata contrattuale 2016-2018.

Come era lecito aspettarsi, la conclusione degli accordi a livello nazionale, ha avuto ripercussioni anche sulla contrattazione asettativa: il rapporto rende evidente – con l'ausilio dei numeri rilevati – questo tipo di collegamento tra i livelli negoziali, mostrando una forte ripresa della contrattazione integrativa, anche se, nel 2018, le novità contrattuali nazionali hanno richiesto una fase di analisi e studio ed una sorta di "riscaldamento dei motori", anche questo tutto sommato fisiologico e prevedibile.

Guardando al solo numero dei contratti integrativi pervenuti in ciascuno anno si vede che, a fronte dei circa 13.200 contratti pervenuti nel 2016, si è saliti a poco più di 14.000 nel 2018 e a circa 16.900 nel 2019. Soprattutto quest'ultimo anno, fa segnare dunque un sensibile balzo in avanti.

Altro dato da segnalare è l'accresciuto peso percentuale dei contratti normativi (il 55% del totale). Anche questo dato va messo in relazione con la conclusione degli accordi nazionali e con la circostanza che questi ultimi hanno definito un quadro di regole unitario, che ha consentito alle parti contrattuali in sede decentrata di lavorare a intese di più ampio respiro, che investono più anni anziché un anno solo.

Altro dato di un certo interesse è il numero molto contenuto di atti unilaterali, cioè degli atti adottati dalle amministrazioni in caso di mancato accordo (rappresentano nel 2019 solo lo 0,9% del totale; erano l'1,5% nel 2017 e l'1,2% nel 2018).

Anche nel 2019, infine, si conferma l'elevato tasso di adesione delle RSU agli accordi (circa 96% a fronte di un dato leggermente più basso nel 2018).

Il monitoraggio sul 2018 conferma comunque la tendenza alla "contrattualizzazione" di alcune materie oggetto di sola partecipazione sindacale ed una certa diffusione della prassi di sottoscrivere contratti integrativi "omnibus" che riscrivono anche le norme di livello nazionale.

La rilevazione analitica del 2019, che sarà conclusa nei prossimi mesi, fornirà certamente ulteriori e più specifici elementi al riguardo.

La contrattazione integrativa ha ripreso comunque con una certa vivacità. I primi dati del 2020, pur in una situazione in cui la pandemia ha inciso, fra mille cose, anche sulle contrattazioni in sede locale, dimostrano ancora un significativo interesse per questo strumento.

[Vai al documento](#)

Statistiche

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sulle retribuzioni medie pro-capite nella PA

Nella sezione [Publicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2018, secondo le risultanze provenienti dal Conto annuale RGS, elaborazioni sulle retribuzioni medie del personale della Pubblica Amministrazione distinte per tipologia di personale.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - RLS

Una RSU appena eletta ha titolo a nominare un nuovo RLS anche quando uno dei propri componenti era stato designato quale RLS dalla precedente rappresentanza e quest'ultimo ritiene di non essere decaduto da tale carica essendo passati solo due anni dall'inizio del mandato?

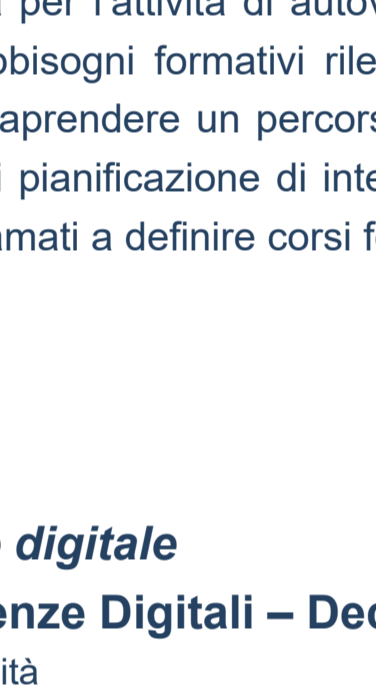
[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Ammissione alle trattative/rappresentatività

Una organizzazione sindacale che pur non essendo rappresentativa ha nell'ente molti iscritti può chiedere il riconoscimento di diritti sindacali come informazione, accesso ai luoghi di lavoro per lo svolgimento di attività sindacale, uso locali, bacheca sindacale, fondando le proprie richieste sugli artt. 3 e 39 della Cost., sull'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori e sull'art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001?

[Vai al documento](#)



Sezione Giuridica

Dipartimento della funzione pubblica

Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni – Circolare n. 3/2020 e Protocollo quadro

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La legge di conversione del cd. Decreto Rilancio (Legge n. 77/2020) chiede all'art. 263 alle amministrazioni pubbliche di adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, e di organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate al cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Gli elementi di maggior rilievo della norma sono i seguenti:

A) presenza del personale nei luoghi di lavoro non più correlata alle attività ritenute indispensabili ed urgenti; B) superamento dell'istituto dell'esenzione dal servizio.

Al riguardo, è necessario sottolineare che il percorso in atto di "ripartenza" del sistema-Paese non può prescindere dalla definizione di rigorosi percorsi che, nelle singole realtà, associno il previsto ritorno alla normalità con l'esigenza di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti. E' perciò necessario che le amministrazioni diano corso ad un processo di analisi e di individuazione di misure di gestione del rischio, attraverso un modello idoneo a garantire le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività debbono essere svolte in presenza del personale. Per garantire uniformità di applicazione e per assicurare il pieno rientro in sicurezza dei dipendenti, si allega il Protocollo quadro per la "Prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19", validato dal Comitato tecnico-scientifico, organismo a supporto del Capo Dipartimento della Protezione civile per l'emergenza Covid-19, e sottoscritto il 24 luglio c.m. con le OO.SS., a cui le singole amministrazioni dovranno adeguarsi, ferme restando le specifiche disposizioni adottate nel rispetto della propria autonomia, esercitabile anche attraverso l'adozione di protocolli di sicurezza specifici.

[Vai al documento](#)

Dipartimento della funzione pubblica

Versione aggiornata del Syllabus "Competenze digitali per la PA"

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha pubblicato la nuova versione del "Syllabus Competenze digitali per la PA", il Documento che definisce l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla transizione al digitale della Pubblica Amministrazione. Organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza il Syllabus rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. Il pubblico cui si rivolge il Syllabus è composto dai dipendenti interessati ad intraprendere un percorso di autoverifica delle proprie competenze, dalle amministrazioni coinvolte in attività di pianificazione di interventi formativi rivolti ai propri dipendenti e dagli enti e dalle società di formazione, chiamati a definire corsi formativi in linea con il Syllabus e strumentali a coprire i fabbisogni di conoscenze rilevati.

[Vai al documento](#)

Dipartimento per la trasformazione digitale

Strategia Nazionale per le Competenze Digitali – Decreto ministeriale del 21/7/2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Adottata con decreto dal Ministro per l'innovazione e la digitalizzazione ed elaborata nell'ambito dell'iniziativa Repubblicana Digitale, la [Strategia Nazionale per le Competenze Digitali](#) è il risultato di un approccio collaborativo che ha messo intorno allo stesso tavolo Ministeri, Regioni, Province, Comuni, Università, istituti di ricerca, imprese, professionisti. Rai, associazioni e varie articolazioni del settore pubblico, oltre alle organizzazioni aderenti alla Coalizione Nazionale per le competenze digitali. Fra i quattro assi di intervento della Strategia si trova quello dedicato alla "Forza lavoro attiva" - per garantire competenze digitali adeguate sia nel settore privato che nel settore pubblico, incluse le competenze per le-leadership, con il coordinamento del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

[Vai al documento](#)

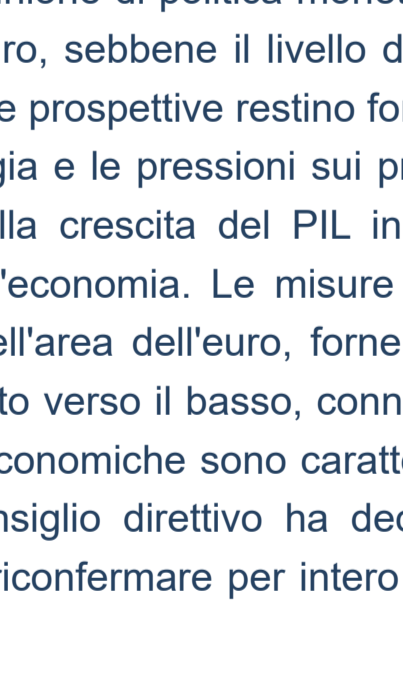
Senato della Repubblica - Servizio studi

L'epidemia COVID-19 e l'Unione Europea – nota 44/15

Segnalazione da U.O. 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, con l'illustrazione degli esiti della riunione del Consiglio europeo del 17-21 luglio e della sessione plenaria straordinaria del Parlamento europeo del 23 luglio.

[Vai al documento](#)



Sezione Economica

Corte dei conti

Relazione sul costo del lavoro pubblico 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Corte dei conti ha pubblicato la "Relazione sul costo del lavoro pubblico 2020" approvata dalle Sezioni riunite in sede di controllo con la delibera n. 13/SSRRCO/RCL/20. Come di consueto, la Relazione prende in esame i profili dimensionali e di spesa del personale pubblico ma, in questa edizione, il tema delle risorse umane è stato affrontato anche da una prospettiva più ampia. A tal proposito la sezione dedicata alla questione del lavoro a distanza che richiede, in vista di un suo consolidamento, una regolamentazione più articolata sulle condizioni e sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa "da remoto", anche tenendo conto di quegli istituti contrattuali attualmente legati al tempo di lavoro ed alla sua articolazione cui si ricollegano specifici compensi, indennità o altri benefici economici, come pure la valutazione circa l'adeguatezza dei sistemi informativi utilizzati dalle amministrazioni per supportare l'integrazione delle postazioni di lavoro da remoto.

[Vai al documento](#)

Senato della Repubblica - Servizio studi

Notiziario economico finanziario – luglio 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Notiziario Economico Finanziario ha l'obiettivo di fornire 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

Nota sulla congiuntura di agosto 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Nota sulla congiuntura di agosto analizza, sulla base dei più recenti indicatori disponibili gli sviluppi della recessione in corso, sia sul quadro macroeconomico internazionale sia sull'Italia. L'economia globale appare sospesa tra segnali di recupero ancora parziali, diversificati tra paese e paese, e rischi consistenti connessi a una possibile seconda ondata del coronavirus. Il nostro paese è stato uno dei primi in Europa a essere colpito dalla pandemia COVID-19 ed è ora alle prese con un difficile recupero. Si presenta inoltre un aggiornamento delle previsioni di medio termine, sia macroeconomiche sia sulla finanza pubblica, sebbene circondate da un'incertezza estrema. Secondo le stime dell'UE il PIL dell'Italia quest'anno si ridurrebbe del 10,4 per cento, dal -7,8 per cento stimato in aprile in occasione dell'esercizio di validazione delle previsioni governative. La revisione al ribasso è principalmente dovuta alla maggiore durata del lockdown rispetto alle altre. E all'ulteriore deterioramento del contesto internazionale; si considera comunque il consistente stimolo della politica di bilancio, che sosterrrebbe il PIL di quest'anno per circa 2,5 punti percentuali. Ipotizzando che non vi siano nuove ondate dell'epidemia in Italia il PIL l'anno prossimo si espanderebbe del 5,6 per cento.

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Flash n. 1/2020 – La nuova Decisione sulle risorse proprie

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Commissione europea, per consentire l'attuazione del "Piano per la ripresa dell'Europa", ha proposto di intervenire sui massimali sulle risorse proprie, previsti dalla cosiddetta "Decisione sulle risorse proprie". Il Flash fornisce una panoramica generale sul ruolo delle risorse proprie nel contesto del quadro finanziario della UE e illustrare la recente proposta di Decisione sulle risorse proprie della Commissione europea, nonché le indicazioni del Consiglio europeo del luglio scorso su questo tema.

[Vai al documento](#)

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

Il Budget rivisto aggiornato alla Legge di assestamento 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La pubblicazione si riferisce a quest'ultima fase, e contiene le principali tavole del Budget rivisto dello Stato per l'anno 2020 in coerenza con la legge di assestamento approvata dalla Camere. Nello specifico, per l'anno 2020 non sono intervenute modifiche al disegno di legge di assestamento in sede di discussione parlamentare, di conseguenza le previsioni relative ai costi propri (personale, beni e servizi) inserite e validate dalle amministrazioni per la prima fase di Budget rivisto 2020 non hanno subito modifiche.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 5/2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le informazioni pervenute dopo l'ultima riunione di politica monetaria, tenutasi all'inizio di giugno, segnalano una ripresa dell'economia dell'area dell'euro, sebbene il monetario, tuttavia, rimanga ben al di sotto dei livelli antecedenti la pandemia di coronavirus e le prospettive restino fortemente incerte. L'inflazione complessiva è frenata dal calo delle quotazioni dell'energia e le pressioni sui prezzi dovrebbero rimanere molto contenute per effetto della drastica diminuzione della crescita del PIL in termini reali e del connesso significativo incremento della capacità inutilizzata nell'economia. Le misure di politica monetaria della BCE si stanno gradualmente trasferendo all'economia dell'area dell'euro, fornendo un sostegno essenziale alla ripresa e contribuendo a compensare lo spostamento verso il basso, connesso alla pandemia, del profilo previsto per l'inflazione. Nel contempo le prospettive economiche sono caratterizzate da elevata incertezza e soggette a rischi al ribasso. In tale contesto, il Consiglio direttivo ha deciso di mantenere invariato l'orientamento complessivo della politica monetaria e di riconfermare per intero l'insieme delle misure di politica monetaria già in essere.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - aprile/giugno 2020

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di giugno 2020 i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica (21 contratti) riguardano il 17,6% dei dipendenti – circa 2,2 milioni – e un monte retributivo pari al 18,4% del totale. Nel periodo aprile-giugno 2020 nessun nuovo accordo è stato recepito, mentre ne è scaduto uno (tessili, vestiario e maglieria). I contratti che a fine giugno 2020 sono in attesa di rinnovo ammontano a 52 e sono relativi a circa 10,2 milioni di dipendenti – l'82,4% del totale – cui corrisponde un monte retributivo pari all'81,6%; entrambe le quote sono più elevate di quelle osservate sia alla fine del trimestre precedente (a marzo 2020 pari rispettivamente a 80,4% e 79,9%), sia di diversi mesi prima (a fine giugno 2019 pari a 42,0% e 44,2%). Il tempo medio di attesa di rinnovo, per i lavoratori con contratto scaduto, è leggermente aumentato, passando dai 15,8 mesi di giugno 2019 ai 16,6 mesi di giugno 2020, mentre l'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è più che raddoppiata: 13,7 contro 6,6 mesi.

[Vai al documento](#)

Osservatorio Internazionale

European Commission

The COVID19-Pandemic in the EU: Macroeconomic Transmission & Economic Policy Response

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il COVID-19 ha scatenato una pandemia inaspettata ed imprevedibile che ha richiesto azioni politiche urgenti e mirate. Questa crisi globale che ha colpito il settore sanitario, ha anche avuto una forte ricaduta sul settore economico e ciò ha scatenato un intenso dibattito politico sull'efficacia delle manovre adottate dai singoli paesi. I governi hanno lavorato per garantire una stabilizzazione finanziaria, tuttavia, non sempre sono riusciti nell'intento. Il documento di discussione "The COVID19-Pandemic in the EU: Macroeconomic Transmission & Economic Policy Response" redatto dalla Commissione Europea apre un dibattito sulla correttezza delle azioni adottate dai governi. Il report parte da un'analisi delle misure fiscali impiegate nella lotta contro la pandemia nella zona euro, per poi quantificare, sotto forma di profitti, le corrette manovre di stabilizzazione adottate. Il modello economico che si è utilizzato è chiamato "two-region TANK model" e divide il mondo in due regioni: l'Europa ed il resto del mondo. Dall'analisi emergono forti shock economici che hanno intaccato negativamente la curva di domanda ed offerta e, di conseguenza, gli Stati sono entrati in una fase di intensa recessione. Le principali risposte politiche dei paesi appartenenti all'Unione Europea sono state le seguenti: "Short-term work" (inteso come cassa integrazione) e aumento di liquidità. Queste due manovre hanno offerto ai paesi maggiore flessibilità lavorativa salvaguardando, al tempo stesso, la liquidità delle imprese. La simulazione fatta dalla Commissione Europea mostra, infatti, che se congiunte e ben utilizzate le due manovre portano ad una minore perdita del PIL. Invece di una riduzione pari al 13%, si arriverebbe ad una perdita del PIL europeo del 8,7%, dato decisamente più basso rispetto al primo.

[Vai al documento](#)

Eurofound

How does employee involvement in decision-making benefit organisations?

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Come ha dimostrato la pandemia COVID-19, l'economia ha bisogno sia delle imprese, sia dei lavoratori per funzionare correttamente. Inoltre, il livello produttivo di un'azienda dipende molto dal rendimento dei singoli individui. Soprattutto in questo momento di recessione economica, saranno fondamentali il coinvolgimento e la collaborazione dei lavoratori per tornare ad un'economia fiorente. Il report "How does employee involvement in decision-making benefit organisations?" della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro si pone la seguente domanda: In che modo le organizzazioni ottengono il meglio dai propri dipendenti? Il lavoro di Eurofound cerca di dare una risposta a questa domanda tramite una ricerca sulla corretta gestione delle risorse umane. Dallo studio emerge che una pratica chiave per una maggiore efficienza delle risorse umane è quella del coinvolgimento dei dipendenti. Permettere a questi di prendere decisioni sul proprio lavoro e di contribuire al processo decisionale ed organizzativo dell'azienda crea ambienti di lavoro altamente stimolanti enfatizzando, così, lo sviluppo delle competenze. Il mondo del lavoro è in continuo mutamento e innovazione, adattabilità e dinamicità sono fondamentali per operare con successo. Questo breve rapporto, che si basa su dati empirici, dimostra che nei luoghi di lavoro in cui il coinvolgimento dei dipendenti è più elevato si ha maggiore possibilità di ottenere performance più alte rispetto a luoghi di lavoro con livelli di coinvolgimento più bassi. Infatti, impegnano nel lavoro e sviluppo delle competenze sono i due fattori che contribuiscono alla performance di un'azienda. Qui di seguito alcuni risultati chiave della relazione di Eurofound:

· Il 29% dei dipendenti dell'UE, Norvegia e Regno Unito lavora secondo modalità di organizzazione del lavoro che offrono un alto livello di coinvolgimento.

· Le forme di organizzazione del lavoro ad alto coinvolgimento offrono ambienti di lavoro migliori con minore intensità di lavoro e maggiore sicurezza sul lavoro. Inoltre, il clima organizzativo è più favorevole e permette ai dipendenti un'ampia autonomia lavorativa.

· Quasi la metà dei dipendenti (47%) che lavora in un'organizzazione ad alto coinvolgimento riporta un elevato livello di impegno lavorativo. Infatti, i dipendenti altamente coinvolti dimostrano un orientamento più positivo e propositivo verso il proprio lavoro e risultano meno assenti dal lavoro.

· Un'organizzazione ad alto coinvolgimento offre maggiori opportunità per lo sviluppo di competenze sia formali che informali. In aggiunta, è molto probabile che un alto coinvolgimento promuova le competenze pratiche alla base del pensiero innovativo e aumenti le capacità di adattamento.

· L'organizzazione ad alto coinvolgimento ha un effetto di livellamento rispetto allo sviluppo delle competenze. Di fatto, in questi tipi di organizzazioni le differenze nelle opportunità di sviluppo delle competenze tra dipendenti altamente qualificati e quelli meno qualificati sono minori.

· Un maggior coinvolgimento dei dipendenti potrebbe rafforzare la fiducia tra datori di lavoro e dipendenti all'indomani della crisi COVID-19 e aiutare, in tal modo, la ripresa economica dei paesi.

[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](#)

