

AranSegnalazioni

Newsletter n. 16 del 6 agosto 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Comunicazioni

Trasferimento della sede dell' A.Ra.N. da lunedì 29 luglio 2024

Si comunica che, a partire da lunedì 29 luglio 2024, la sede dell'A.Ra.N. si è trasferita in via G.B. Morgagni 30/E, palazzina "C", piani primo e terzo.

[Vai al documento](#)

Dati statistici

Retribuzioni contrattuali: aggiornamento al comunicato stampa Istat del 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

[Il comunicato stampa Istat del 26 luglio u.s.](#) riporta i dati relativi al secondo trimestre 2024, durante il quale stati recepiti 4 contratti: conciarie, distribuzione moderna organizzata, agricoltura - impiegati, pubblici esercizi.

Nel primo semestre 2024 la retribuzione oraria media per l'intera economia è cresciuta del 3,1% rispetto allo stesso periodo del 2023.

[La variazione congiunturale dell'indice delle retribuzioni contrattuali a giugno 2024](#) evidenzia un aumento dell'1,2% rispetto al mese precedente mentre la variazione tendenziale riporta un +3,6% rispetto a giugno 2023; in particolare +4,9% per i dipendenti dell'industria, +3,7% per quelli dei servizi privati e +1,6% per i lavoratori della pubblica amministrazione.

Nel settore privato, come per i due trimestri precedenti, la crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali è più elevata di quella dell'inflazione. Questa fase di recupero delle retribuzioni rispetto all'inflazione dovrebbe consolidarsi nei prossimi mesi, alla luce della chiusura di ulteriori rinnovi nel settore dei servizi. Nella pubblica amministrazione, ancora in attesa dei rinnovi relativi al triennio 2022-2024, la crescita retributiva risulta invece in rallentamento ed è sostenuta esclusivamente dall'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale ai dipendenti delle Amministrazioni non statali.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Con riferimento ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come deve computarsi la fruizione oraria di detti permessi nel caso di dipendente con rapporto di lavoro part-time orizzontale, con prestazione lavorativa superiore al 50%, e con un orario giornaliero di 5,30 ore?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

La fruizione dei permessi studio di cui all'art. 46 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018 è subordinata all'effettivo conseguimento del titolo di studio in costanza di servizio? In caso positivo, è possibile applicare la clausola di conversione dei permessi in aspettativa per motivi personali, sancita nel comma 9 dell'art. 46 citato?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all'interno dello stesso mese?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza 153/2024

Attività libero professionale intramoenia dei dirigenti sanitari: incostituzionali le norme della Regione Liguria che consentono ai dirigenti sanitari in regime di rapporto di lavoro esclusivo con il servizio sanitario nazionale di svolgere attività libero-professionale intramuraria presso strutture sanitarie private accreditate

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 47, comma 1, della legge della Regione Liguria 28 dicembre 2023, n. 20, nella parte in cui consente, in via transitoria e fino al 2025, alle «strutture private accreditate, anche parzialmente, con il Servizio sanitario regionale, di avvalersi dell'operato di dirigenti sanitari dipendenti dal Servizio sanitario nazionale che abbiano optato per il regime di attività libero professionale intramuraria». La Corte ha affermato che la citata previsione si pone in contrasto con un principio fondamentale in materia di tutela della salute, vincolante per tutte le Regioni, che vieta ai medici che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo con il SSN e ai quali è dunque consentito svolgere attività libero professionale solo intramoenia, di svolgere l'ALPI presso strutture sanitarie private accreditate. Anche allorquando, infatti, è stata transitoriamente introdotta, in considerazione della carenza degli spazi disponibili, la possibilità di un'ALPI "allargata" e si è consentito al direttore generale di assumere le specifiche iniziative per reperire fuori dall'azienda spazi sostitutivi, includendovi anche gli studi professionali privati, è stata sempre ribadita l'espressa esclusione delle strutture sanitarie private accreditate. Con tale divieto, stabilito dall'art. 1, comma 4, della legge n. 120 del 2007 e ripetutamente affermato dal legislatore statale negli anni, il legislatore «ha inteso garantire la massima efficienza e funzionalità operativa al servizio sanitario pubblico», evitando che «potesse spiegare effetti negativi il contemporaneo esercizio da parte del medico dipendente di attività professionale presso strutture» accreditate, con il «pericolo di incrinamento della funzione ausiliaria» della rete sanitaria pubblica, che queste ultime svolgono. Diverso esito hanno trovato, invece, le censure di incostituzionalità rivolte al comma 2 dello stesso art. 47 della legge della Regione Liguria n. 20 del 2023, là dove consente, «in via transitoria» e comunque solo «fino all'anno 2025», alle aziende sanitarie, enti e istituti del SSR di acquisire dai propri sanitari prestazioni in regime di ALPI «al fine di ridurre le liste di attesa» e avviare alla carenza di organico (prestazioni aggiuntive o integrative). La disposizione regionale impugnata è, infatti, in linea con la normativa statale, ad eccezione della previsione della possibilità che le prestazioni acquistate

dall'azienda sanitaria dai propri dirigenti sanitari in regime di ALPI siano effettuate presso strutture sanitarie accreditate.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 19823/2024

Impiego Pubblico – Sanità - Incompatibilità - Cumulo di incarichi

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La disciplina delle incompatibilità prevista dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 ha carattere imperativo ed inderogabile, e la sua violazione comporta la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico, trattandosi di una normativa volta a garantire l'obbligo di esclusività nel rapporto di impiego pubblico. L'incompatibilità della carica di direttore generale dell'Azienda Sanitaria Locale (ASL) con la sussistenza di ogni altro rapporto di lavoro, dipendente o autonomo, deve essere intesa allo stesso modo in cui è da intendere per tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni ai sensi della disciplina generale prevista dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di inosservanza del divieto previsto dall'art. 3-bis comma decimo del D.Lgs. n. 502 del 1992 riguardante il cumulo degli incarichi per i direttori generali delle ASL, si applicano sanzioni come la nullità assoluta dei contratti stipulati successivamente all'assunzione della carica e il trasferimento dell'importo previsto come corrispettivo all'amministrazione d'appartenenza.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 19088/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Riposo settimanale – art. 44, comma 3, del CCNL Comparto Sanità del 1 settembre 1995

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte afferma il seguente principio di diritto: "ai sensi dell'art. 44, comma 3, del c.c.n.l. Comparto Sanità del 1 settembre 1995, per il quadriennio 1994/1997, l'indennità giornaliera, prevista a favore del personale del ruolo sanitario con orario di lavoro settimanale ripartito su 5 giorni lavorativi, con servizio articolato sui 3 turni, compete ogni qual volta il riposo sia chiaramente volto a consentire al lavoratore di recuperare il maggior stress psicofisico legato a un turno di servizio che si esplica con modalità di particolare intensità e gravosità, e tanto non è impedito da una prestazione lavorativa che nel suo complesso non venga svolta in eccedenza rispetto all'orario contrattuale settimanale".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 20133/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Progressioni orizzontali – Mansioni superiori

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La progressione orizzontale non comporta lo svolgimento di mansioni superiori. La Cassazione nega qualsiasi ricaduta delle progressioni economiche sullo status giuridico dei dipendenti. La Corte dopo aver analizzato approfonditamente le disposizioni della contrattazione nazionale collettiva in rapporto anche alle previsioni del d.lgs 165/2001 ribadisce come non sia possibile “distinguere, all’interno della medesima area, fra mansioni superiori e inferiori, essendo possibile, all’interno di questa, solo un sistema di sviluppo economico correlato al maggiore grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti”. La tornata della contrattazione collettiva nazionale del triennio 2019-2021 ha riformato la progressione orizzontale e l’ordinamento del personale, eliminando le posizioni economiche di sviluppo. A seguito delle progressioni economiche viene conseguito un differenziale stipendiale, qualificato più chiaramente come aumento di stipendio, a totale parità di inquadramento e mansioni. L’ordinanza conclude che nel caso di ripensamento sulla procedura, il dipendente inizialmente beneficiato dalla progressione non acquisisce alcun diritto alla conservazione del trattamento, non essendovi nessun effetto della progressione sulle mansioni.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione III

Sentenza 5878/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Avvocati dipendenti Regione - Attestazione presenza in servizio a mezzo badge – Circolare regionale 6/2012

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La decisione è conseguente al ricorso presentato dal Consiglio dell’Ordine degli Avvocati locale avverso la circolare della Regione Campania. I dipendenti presso l’ufficio legale dell’Amministrazione sono soggetti all’obbligo di attestazione della presenza in servizio, a mezzo badge, dal momento che detto sistema di rilevazione non costituirebbe, per loro, una indebita ingerenza nell’esercizio della professione forense, bensì una forma di controllo coerente rispetto al rapporto di lavoro subordinato in essere. Per il Consiglio “non vi è dubbio che l’avvocatura degli enti pubblici costituisce un’entità organica autonoma nell’ambito della struttura disegnata dalla sua pianta organica a salvaguardia delle prerogative di libertà nel patrocinio dell’amministrazione che si caratterizza per l’assenza di ingerenza nelle modalità di esercizio della professione, ma resta pur sempre un dato normativo ineludibile cioè l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato nel caso di specie con la Regione. Ed allora, fermo restando che tutte le attività esterne presso uffici giudiziari saranno riscontrate dall’Amministrazione attraverso le autodichiarazioni che gli avvocati presenteranno a tempo debito, in occasione della loro presenza presso gli uffici comunali non vi è alcuna ragione per cui non timbrino all’ingresso ed all’uscita. Tale modalità di controllo non lede in alcun modo la libertà di patrocinio ma è la conseguenza che, seppur con la particolarità prima ricordata, sono comunque dipendenti pubblici, e come tali soggetti al controllo del datore di lavoro”.

[Vai al documento](#)

Impiego Pubblico – Forze dell’Ordine – Principio generale - Limiti libertà di espressione – art. 21 Costituzione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio affronta il tema del bilanciamento della libertà di espressione e quando questa oltrepassa i canoni della critica, trasmodando in deliberate offese. Nel caso di specie le esternazioni di un dipendente (influencer) in rete non erano riconducibili al corretto esercizio del diritto di critica, in applicazione dell’art. 21 della Costituzione. Infatti la giurisprudenza di legittimità ha riconosciuto la pienezza della libertà di manifestazione del pensiero mediante l’esercizio del diritto di critica che, però, deve porsi entro i consueti canoni costituzionali sostanzialmente riconducibili al rispetto della continenza, ossi del linguaggio appropriato, corretto e sereno, della pertinenza, ovvero dell’esistenza di un pubblico interesse alla conoscenza del fatto, della veridicità, cioè della corrispondenza tra fatti avvenuti e riferiti (Cassazione civile sez VI, 3 dicembre 2021, n. 38215). Inoltre il Consiglio osserva che la valutazione della sanzione irrogata, costituisce in ordine alla gravità dei fatti, espressione di discrezionalità amministrativa, non sindacabile in via generale dal giudice di legittimità, salvo che in ipotesi di eccesso di potere.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione Regionale di Controllo per la Sardegna

Sentenza n. 130/2024

Impiego Pubblico – Principi di incompatibilità

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte si pone in continuità con l’orientamento giurisprudenziale della stessa che “ha ribadito la piena operatività dell’art. 53, comma 7, medesimo anche alle fattispecie riguardanti ipotesi di attività assolutamente incompatibili”. È stato, sul punto, specificato che la locuzione “incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati” è idonea a ricomprendere sia quegli incarichi astrattamente autorizzabili ma in concreto non autorizzati, sia gli incarichi per i quali la preclusione allo svolgimento dell’attività esterna non avrebbe in ogni caso potuto essere rimossa attraverso il provvedimento autorizzativo perché, in astratto, mai autorizzabili. Per un verso, l’elemento unificante è la mancata autorizzazione: irrilevante è la circostanza che tale condizione venga generata da un inadempimento del dipendente pubblico, da un provvedimento negativo dell’amministrazione a cui sia stata eventualmente formalizzata la pertinente istanza o da un impedimento legale insuperabile (a prescindere dalla formalizzazione dell’intenzione di assumere l’incarico da parte del pubblico dipendente). Per altro verso, si determinerebbe un’ingiustificabile asimmetria ove si ritenesse che la norma, tesa a preservare il rapporto di pubblico impiego dai rischi rivenienti da commistioni con incarichi esterni, si limitasse ad attingere le situazioni meno rischiose (quelle degli incarichi astrattamente autorizzabili) ed escludesse quelle più rischiose (quelle degli incarichi assolutamente incompatibili, addirittura in grado di determinare la decadenza dall’impiego). Una simile ricostruzione condurrebbe ad una modulazione sbilanciata dei presidi dissuasivi apprestati dall’ordinamento: maggiormente pervasivi per le situazioni debolmente problematiche e minormente aggressivi per le situazioni a più alto tenore di pericolo. Per altro verso

ancora, la disposizione contempla espressamente le incompatibilità assolute, premurandosi di chiarire che, comunque, restano impregiudicate le ulteriori conseguenze e le più gravi sanzioni altrove previste. Dunque, anche per le attività assolutamente vietate ha luogo la responsabilità amministrativa nella forma tipizzata di responsabilità per “danno da mancata entrata”, nella quale il versamento dei compensi percepiti in forza di attività illegittimamente svolta dal dipendente pubblico per conto terzi si configura come “obbligo comprimario”, preordinato a garantire la legalità e l’efficienza dell’azione amministrativa”

[Vai al documento](#)

INPS

Messaggio 2704 del 23 luglio 2024

Aggiornamento della procedura di presentazione delle domande di congedo parentale e congedo parentale a ore di cui all’articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, e all’articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L’INPS comunica l’avvenuta implementazione della procedura per l’acquisizione delle domande di congedo parentale e congedo parentale a ore dei lavoratori dipendenti, che permette di presentare la domanda con la richiesta di indennità maggiorata. Si precisa che non è necessario presentare una nuova domanda per i periodi pregressi già indennizzati con le maggiorazioni normativamente previste.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Nota sulla congiuntura di agosto 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L’Ufficio parlamentare di bilancio (UPB) ha pubblicato la Nota congiunturale, documento di analisi in cui, a cadenza trimestrale, esamina il quadro del ciclo economico internazionale e nazionale sulla base dei più recenti indicatori disponibili e delle tendenze di breve termine, con specifiche previsioni per il Paese. Alla luce degli ultimi dati, la Nota sulla congiuntura di agosto descrive una fase congiunturale moderatamente

espansiva e stima un aumento del PIL dell'Italia all'1% sia quest'anno sia nel 2025. La nota evidenzia dunque un quadro economico internazionale in via di stabilizzazione, ma ancora fragile, mentre l'economia italiana continua a crescere, seppur con cautela e sotto l'ombra di rischi esterni e interni. In particolare l'inflazione globale sta diminuendo, e le banche centrali, come la BCE, stanno allentando le condizioni monetarie. La crescita economica internazionale è moderata, con l'occupazione in espansione nell'area euro e negli Stati Uniti. Tuttavia, permangono rischi significativi dovuti alle tensioni geopolitiche e alla volatilità dei prezzi delle materie prime, specialmente energetiche. Per quanto riguarda il nostro Paese l'economia italiana ha visto una crescita moderata nel secondo trimestre del 2024, con un PIL in aumento dello 0,2%. Questo incremento è sostenuto principalmente dal settore terziario, mentre l'industria e le costruzioni sono in difficoltà. L'occupazione è in crescita, ma i salari reali restano significativamente inferiori rispetto al 2021. L'inflazione è salita sopra l'1%, ma rimane sotto la media dell'area euro. Le previsioni per il 2024-2025 indicano una crescita del PIL dell'1,0% annuo, sostenuta dalla domanda interna e dalle esportazioni. Le previsioni indicano una moderata espansione economica per il resto del 2024, con un potenziale rallentamento nel 2025 a causa di un contesto internazionale meno favorevole. I rischi principali per l'economia italiana sono di natura esogena, come le tensioni geopolitiche e la volatilità delle materie prime. Sul fronte interno, l'incertezza è legata all'attuazione del PNRR e alle modifiche degli incentivi all'edilizia.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali – aprile/giugno 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di giugno 2024, i 41 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 64,0% dei dipendenti – circa 8,4 milioni – e corrispondono al 62,9% del monte retributivo complessivo. Nel corso del secondo trimestre 2024 sono stati recepiti 4 contratti: conciarie, distribuzione moderna organizzata, agricoltura – impiegati, pubblici esercizi. I contratti che – a fine giugno 2024 – sono in attesa di rinnovo ammontano a 34 e coinvolgono circa 4,7 milioni di dipendenti (il 36,0% del totale). Il tempo medio di attesa di rinnovo a giugno 2024 è pari a 27,3 mesi (era 29,2 a giugno 2023) per i lavoratori con contratto scaduto e a 9,8 mesi se calcolato sul totale dei dipendenti (era 15,4 a giugno 2023). La retribuzione oraria media nel periodo gennaio-giugno 2024 è cresciuta del 3,1% rispetto allo stesso periodo del 2023. L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie a giugno 2024 segna un aumento dell'1,2% rispetto al mese precedente e del 3,6% rispetto a giugno 2023; l'aumento tendenziale è stato del 4,9% per i dipendenti dell'industria, del 3,7% per quelli dei servizi privati e dell'1,6% per i lavoratori della pubblica amministrazione. I settori che presentano gli aumenti tendenziali più elevati sono: legno, carta e stampa (+8,5%), credito e assicurazioni (+7,1%) e settore metalmeccanico (+6,4%). Anche nel secondo trimestre del 2024, similmente ai due trimestri precedenti, nel settore privato la crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali è più elevata di quella dell'inflazione. L'incremento retributivo più sostenuto si registra per il comparto industriale – per effetto degli incrementi erogati nei principali comparti della manifattura – ma è marcato anche nei servizi, essendo trainato dagli incrementi economici fissati dai rinnovi nel settore del credito e assicurazioni e in quello del commercio. Questa fase di recupero delle retribuzioni rispetto all'inflazione dovrebbe consolidarsi nei prossimi mesi, alla luce della chiusura di ulteriori rinnovi nel settore dei servizi. Nella pubblica amministrazione, ancora in attesa dei rinnovi relativi al triennio 2022-2024, la crescita retributiva risulta invece in rallentamento ed è sostenuta esclusivamente dall'erogazione

dell'indennità di vacanza contrattuale ai dipendenti delle Amministrazioni non statali.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 5/2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio direttivo ha deciso di mantenere invariati i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. Le nuove informazioni sono sostanzialmente in linea con la precedente valutazione del Consiglio direttivo circa le prospettive di inflazione a medio termine. Sebbene a maggio alcune di quelle relative all'inflazione di fondo abbiano registrato un modesto rialzo a causa di fattori una tantum, a giugno le misure sono rimaste per la maggior parte stabili o sono lievemente diminuite. In linea con le aspettative, l'impatto inflazionistico dell'elevata crescita salariale è stato assorbito dai profitti. La politica monetaria mantiene restrittive le condizioni di finanziamento. Al tempo stesso, le pressioni interne sui prezzi restano alte, l'inflazione dei servizi è elevata ed è probabile che l'inflazione complessiva rimanga al di sopra dell'obiettivo fino a gran parte del prossimo anno. Il Consiglio direttivo è determinato ad assicurare il ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo del 2% nel medio termine e manterrà i tassi di riferimento su livelli sufficientemente restrittivi finché necessario a conseguire tale scopo. Per determinare livello e durata adeguati della restrizione, il Consiglio direttivo continuerà a seguire un approccio guidato dai dati, secondo il quale le decisioni vengono definite di volta in volta a ogni riunione. In particolare, le decisioni sui tassi di interesse saranno basate sulla valutazione delle prospettive di inflazione alla luce dei nuovi dati economici e finanziari, della dinamica dell'inflazione di fondo e dell'intensità della trasmissione della politica monetaria. Il Consiglio direttivo non intende vincolarsi a un particolare percorso dei tassi.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Stima preliminare del PIL – Il trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel secondo trimestre del 2024 si stima che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e stagionalizzato, sia aumentato dello 0,2% rispetto al trimestre precedente e dello 0,9% in termini tendenziali. La variazione congiunturale è la sintesi di una diminuzione del valore aggiunto nel comparto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca e in quello dell'industria e di un aumento nel comparto dei servizi. Dal lato della domanda, vi è un contributo positivo della componente nazionale (al lordo delle scorte) e un apporto negativo della componente estera netta. La variazione acquisita per il 2024 è pari a 0,7%. La crescita dello 0,2% rappresenta il quarto risultato positivo consecutivo dopo la lieve flessione del secondo trimestre 2023; questa continuità della fase di espansione congiunturale, seppure di lieve entità, si accompagna a un rafforzamento del tasso tendenziale di crescita, pari allo 0,9%. Con questi risultati, la variazione acquisita del Pil per il 2024 si attesta allo 0,7%. L'attuale stima, di cui si sottolinea la natura provvisoria, è dovuta alla crescita del settore terziario che fornisce, dal lato della produzione, un contributo positivo alla crescita del Pil, a fronte di contributi negativi fatti registrare sia da parte del settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, sia da parte dell'industria.



Osservatorio internazionale

Eurofound

Job quality side of climate change

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

I lavoratori sperimenteranno gli effetti del cambiamento climatico in molti modi diversi come la precarietà del lavoro, variazione di compiti e mansioni, nuove responsabilità lavorative e cambiamenti nei luoghi di lavoro che possono comportare pratiche di lavoro differenti, ossia lo sviluppo di nuove attività, competenze e prodotti. I rischi legati ai cambiamenti climatici sono associati a una maggiore esposizione ai pericoli, che porta a standard più bassi di qualità del lavoro, perdita di produttività e maggiore insicurezza lavorativa. Quasi la metà dei lavoratori nell'Unione Europea subirà, infatti, profonde alterazioni nelle proprie mansioni lavorative man mano che le economie si adatteranno ai cambiamenti climatici e saranno attuate strategie ed azioni utili a contrastare tale sfida globale. Inoltre, è probabile che il lavoro cambi a causa delle risposte delle aziende ai cambiamenti climatici. Tuttavia, questi cambiamenti nel lavoro, se da un lato aumentano la vulnerabilità di alcuni lavoratori, dall'altro offrono l'opportunità di migliorare alcune dimensioni della qualità del lavoro. Un approccio settoriale al monitoraggio e al miglioramento della qualità del lavoro è fondamentale, in quanto i settori subiscono molteplici influenze dirette e indirette dai cambiamenti climatici. I lavoratori dei settori più colpiti dovrebbero ricevere un sostegno prioritario per il rinnovo delle competenze e le transizioni da un lavoro all'altro. Tuttavia, al fine di ridurre al minimo i rischi per i lavoratori vi è bisogno di maggiori conoscenze tecniche e scientifiche in ambito climatico e soluzioni innovative. Infatti, la ricerca sugli effetti del cambiamento climatico sui lavoratori e sui luoghi di lavoro è ancora frammentaria. Poiché il cambiamento climatico è un processo dinamico, è necessario monitorare sempre più attentamente la qualità dei posti di lavoro verdi e di quelli più esposti ai rischi legati ai cambiamenti climatici. Misure politiche attive dovrebbero mirare a migliorare la qualità del lavoro e l'occupazione. Lo sviluppo di strategie industriali e la relativa previsione di adeguate competenze e la progettazione di una formazione pertinente sviluppata con le parti sociali saranno fondamentali, in particolare se si vuole evitare che le carenze di competenze e di manodopera limitino i progressi verso la decarbonizzazione.

[Vai al documento](#)

World Economic Forum

Realizing the Potential of Global Digital Jobs

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Scritto in collaborazione con Capgemini, il documento esplora come i lavori digitali globali possono alleviare la carenza di manodopera e mettere in contatto i lavoratori qualificati delle regioni con surplus a quelli con carenza di manodopera. Identifica le sfide chiave come infrastrutture digitali inadeguate, politiche del lavoro sottosviluppate, percezioni e competenze della forza lavoro inadatte e offre strategie per superare queste barriere, compresi i partenariati pubblico-privato e gli investimenti tecnologici. Il report del World Economic Forum prevede che 92 milioni di posti di lavoro potranno essere svolti interamente da remoto nel 2030, rispetto ai 73 milioni attuali. Comunque non è solo il numero di persone che lavorano da remoto a cambiare. Sempre più spesso, le persone con le giuste competenze e qualifiche per avere successo nei lavori digitali a distanza avranno sede in paesi a reddito medio-basso. Ciò offre ai paesi con lacune di competenze l'opportunità di assumere lavoratori a distanza per aiutarli a coprire i posti vacanti. L'Executive Opinion Survey aggrega le opinioni di oltre 10.000 dirigenti in merito alla disponibilità di personale con differenti competenze in diversi paesi, classificandoli da 1 (disponibilità di competenze più bassa) a 7 (disponibilità di competenze più elevate). Tuttavia, un ostacolo per gli aspiranti lavoratori remoti è l'accesso all'hardware del computer aziendale e ai servizi Internet ad alta velocità per connettersi. Investire nell'infrastruttura è, quindi, una priorità per facilitare la crescita del lavoro a distanza. Il rapporto suggerisce che i partenariati pubblico-privato possono aiutare a mobilitare risorse e competenze e a condividere l'onere finanziario. Inoltre, i team di lavoro distribuiti a livello globale rischiano di subire pressioni salariali al ribasso e problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata. Al fine di garantire salari equi da parte dei datori di lavoro, è fondamentale garantire che la forza lavoro digitale globale sia mirata ad attrarre talenti piuttosto che a risparmiare sui costi. Infine, per facilitare al meglio un sano equilibrio tra lavoro e vita privata è fondamentale promuovere un ambiente di lavoro inclusivo anche attraverso iniziative come il supporto alla carriera e alimentare il benessere e la soddisfazione dei dipendenti. Rivolto a responsabili politici, leader aziendali e parti interessate, questo documento funge da guida per capitalizzare i posti di lavoro digitali globali, migliorare la crescita economica ed accrescere le opportunità di lavoro in tutto il mondo.

[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 

[Unsubscribe](#) | [Disiscriviti](#)