

AranSegnalazioni

Newsletter n. 21 del 12 novembre 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Firmata l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024

Il 6 novembre è stata siglata l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024 (la prima relativa del triennio contrattuale di riferimento).

Elementi caratterizzanti tale Ipotesi sono:

- a) interventi volti a agevolare l'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale. Sul punto si segnala, ad esempio, il rafforzamento del sistema di incarichi di posizione organizzativa e professionale, volto a valorizzare le competenze professionali dei lavoratori ed allo stesso tempo prevede un riconoscimento stabile a coloro cui per almeno 8 anni sia stato affidato un incarico di posizione organizzativa;
- b) miglioramenti nella regolamentazione del lavoro a distanza anche mediante un possibile ampliamento delle giornate svolte in tale modalità per i lavoratori che abbiano particolari esigenze di salute o necessità di assistere familiari disabili.
- c) un ulteriore sviluppo degli istituti di partecipazione sindacale, quale segnale della volontà delle parti di mantenere un dialogo costruttivo e collaborativo tra Amministrazioni e Organizzazioni sindacali;
- d) la possibilità, in via sperimentale e garantendo comunque qualità e livello dei servizi resi all'utenza, di poter articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni, previa adesione volontaria da parte dei lavoratori;
- e) la rivisitazione di alcuni istituti normo-economici previsti dal precedente CCNL, che ha portato

all'ampliamento delle ore di permesso per espletamento di visite, terapie o prestazioni diagnostiche, ai dipendenti con più di 60 anni di età;

f) la previsione, in linea con gli indirizzi normativi europei e nazionali, di una nuova clausola sull' "Age management", con l'introduzione di strumenti organizzativi atti a valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti nelle amministrazioni, affrontare l'invecchiamento della forza lavoro, gestire il prolungamento della vita lavorativa e promuovere le pari opportunità fra lavoratori di diverse fasce di età. In materia di trattamento economico, l'accordo riconosce ai dipendenti un incremento stipendiale medio di circa 165 euro per 13 mensilità.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscrizione del protocollo per la costituzione del Comitato paritetico 2025-2027

In data 5 novembre 2024 l'A.Ra.N. e le Confederazioni sindacali aventi titolo hanno stipulato il [protocollo per la costituzione del nuovo Comitato paritetico](#), organismo che avrà il compito di certificare i dati associativi ed elettorali per l'accertamento della rappresentatività per il periodo contrattuale 2025-2027

[Vai al documento](#)

Pubblicazioni

Pubblicato l'undicesimo Rapporto sul monitoraggio della contrattazione integrativa effettuata dalle amministrazioni pubbliche destinatarie dei CCNL sottoscritti in sede Aran

[Il Rapporto](#) si compone di due parti.

La prima parte fornisce le **elaborazioni di sintesi sulla contrattazione dell'anno 2022**, soffermandosi, in particolare, su aspetti quali il numero dei contratti sottoscritti per comparto, per area geografica, per tipologia di contratto, per destinatari ed il numero e l'incidenza percentuale degli atti unilaterali.

La seconda parte presenta un'**analisi di maggior dettaglio sui contratti integrativi pervenuti nell'anno 2021**, dando conto, in particolare, delle materie trattate, rilevando in conclusione l'incidenza di quelle non trattabili perché non demandate al secondo livello dai contratti nazionali.

Il rapporto evidenzia in conclusione una ripresa dell'attività negoziale di secondo livello, dopo la contrazione registrata durante la pandemia. Mostra, inoltre, un buon livello di conformità delle materie trattate rispetto a quanto demandato dalla contrattazione nazionale, spiegabile verosimilmente dalla semplificazione della disciplina operata dai CCNL 2016/2018 (e nei fatti continuata con i CCNL 2019/2021) e oltretutto dalla migliore definizione e ripartizione delle materie di contrattazione rispetto a quelle rientranti nel sistema della partecipazione sindacale.

[Vai al documento](#)

Comunicati

Contratto collettivo integrativo per gli enti locali. ARAN e IFEL insieme formano i

dipendenti pubblici

Inaugurato il **percorso formativo** comune per approfondire tutti gli aspetti legati al contratto rivolto a tutti dipendenti (Comparto Funzioni Locali) e dirigenti (Area Funzioni Locali). Obiettivo finale del percorso formativo, ideato da ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e da IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale - Fondazione Anci), è quello di dotare i dipendenti e dirigenti degli enti locali di **nuovi strumenti** come la **conoscenza** sia degli aspetti principali e la disciplina che caratterizzano l'**iter di perfezionamento di un contratto collettivo integrativo** sia di quali siano i soggetti sindacali titolari della contrattazione, i componenti della delegazione di parte datoriale e il ruolo e le competenze del negoziatore. Saranno analizzate anche le conseguenze derivanti dal mancato raggiungimento dell'accordo, rispettivamente per le materie a contenuto economico e non economico.

I **percorsi**, che prevedono un impegno di 32 ore in **autoapprendimento** ciascuno, sono speculari ma indirizzati ai due target individuati secondo la specificità dei contenuti e sono strutturati su tre livelli di padronanza, dal base (relazioni sindacali) ad intermedio (soggetti e procedure) fino all'avanzato (intera contrattazione). Previste anche esercitazioni guidate.

"Al termine del percorso - spiega Antonio Naddeo, Presidente Aran - il dipendente avrà acquisito le competenze necessarie per partecipare attivamente alla contrattazione e alla definizione del CCI, allineato alle esigenze dell'ente e agli strumenti di programmazione. Sarà poi in grado di decidere quale strategia scegliere qualora il prolungarsi delle trattative rischi di compromettere l'efficacia dell'azione amministrativa. Particolare attenzione sarà, infine, dedicata agli adempimenti per la certificazione da parte dell'organo di controllo, per concludere il processo con la sottoscrizione e i successivi passaggi".

"La collaborazione con ARAN – aggiunge Pierciro Galeone, Direttore di IFEL – con la nostra Scuola è stata fondamentale per la creazione di questo percorso di formazione su misura per dirigenti e funzionari. Soprattutto in questa nuova fase di contrattazione. Saranno analizzati gli effetti di principi importanti come quelli di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza richiesti alle parti in sede di confronto e nell'iter di negoziazione per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo. Così come tratteremo le azioni consentite e quelle interdette (o precluse) alle parti durante il negoziato e nel periodo in cui si svolge il confronto".

Per ulteriori informazioni: <https://bit.ly/4ej94Jr>

[Vai al documento](#)

Dati statistici

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per titolo di studio e genere

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2022 le elaborazioni statistiche sulla distribuzione del personale della Pubblica Amministrazione [per titolo di studio e genere](#).

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, è possibile riconoscere al personale - sin dal primo contratto - i 15 giorni di permesso non retribuito per motivate esigenze previsti al comma 1, lett. d) dell'art. 105 del CCNL 18.01.2024 (trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato)? In caso di risposta affermativa, essi possono essere riconosciuti nella misura massima, indipendentemente dal servizio prestato o, al contrario, sono soggetti a riproporzionamento?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Il viaggio del lavoratore dalla sede ove effettua attività lavorativa in coworking (cd. centro satellite) e la sede di lavoro ordinaria, è considerata trasferta?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali

È possibile dare seguito alla richiesta pervenuta da una organizzazione sindacale di registrare le riunioni di contrattazione integrativa?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali

I dirigenti sindacali territoriali di OO.SS. non firmatarie del CCNL possono essere invitati ad intervenire alle assemblee sindacali indette dalla RSU?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

Il segretario cui è stato conferito un incarico di reggenza/supplenza ha diritto a vedersi riconoscere le spese di trasferta per il raggiungimento della sede? E da quando?

[Vai al documento](#)

In che misura è riconosciuta la retribuzione di posizione al segretario in posizione di disponibilità?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza n. 168/2024 - Illegittima la legge della regione Sardegna n. 2 del 2024 sul mantenimento delle autonomie scolastiche esistenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Costituzionale, ha affrontato nuovamente il tema del sistema di dimensionamento della rete scolastica, recentemente riformato dalla legge statale n. 197 del 2022. Nel caso di specie la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della legge della Regione Sardegna n. 2 del 2024, che prevedeva l'avvio di una procedura per il mantenimento di tutte le autonomie scolastiche esistenti nell'anno scolastico 2023-2024. Alla luce della sua precedente sentenza n. 223 del 2023, la Corte ha osservato che resta ferma la competenza delle regioni a definire il tipo e l'ubicazione delle istituzioni scolastiche e a istituire nuovi plessi ovvero ad aggregare quelli esistenti, tenendo anche conto delle peculiari esigenze di ciascun territorio. Tuttavia, la riforma statale impone alle regioni di rispettare il contingente di dirigenti scolastici e amministrativi determinato tramite decreto ministeriale. La Corte ha, pertanto, ritenuto che la legge della Regione Sardegna n. 2 del 2024, nel porsi l'obiettivo di mantenere tutte le autonomie scolastiche esistenti, dunque a prescindere dal contingente dirigenziale definito dallo Stato, si ponga in contrasto con l'art. 117, secondo comma, lettera n), Cost., che attribuisce alla competenza legislativa statale esclusiva la materia «norme generali sull'istruzione». La legge regionale, infatti, viola il principio della necessaria corrispondenza tra dirigenti assegnati alle regioni e istituzioni scolastiche presenti sul territorio. La disposizione impugnata è anche in contrasto con la lettera g) del secondo comma dell'art. 117 Cost., in quanto, come esplicitato dalla sentenza n. 223 del 2023, la determinazione del contingente scolastico riguarda personale inserito nel pubblico impiego statale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 26908/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Diritto dei dipendenti in distacco sindacale a ricevere i compensi incentivanti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Cassazione sostiene che i compensi per la performance devono essere correlati al lavoro effettivo svolto. Conferma che, poiché i compensi incentivanti costituiscono una componente accessoria della retribuzione, il loro riconoscimento ai dipendenti in distacco sindacale a tempo pieno sarebbe contrario alla legge. In particolare ha precisato che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 ha carattere imperativo, il che esclude qualsiasi possibilità di interpretazione derogatoria. La sentenza ha ribadito che solo ai lavoratori in distacco parziale può essere riconosciuto un incentivo proporzionale al contributo fornito agli obiettivi. Poiché i compensi incentivanti costituiscono voci accessorie della retribuzione, trova applicazione l'art. 7, co. 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che espressamente prevede che "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese". Ne deriva pianamente la nullità delle clausole della contrattazione collettiva che, riconoscendo ai lavoratori in distacco sindacale a tempo pieno i compensi incentivanti, si sono trovate a quel punto in contrasto con la legge, anche tenuto conto che il nuovo assetto del rapporto tra contrattazione e norme primarie, quale definito dal D.Lgs. n. 150 era di immediata efficacia, come già spiegato da questa S.C. (Cass. Civ. 24 giugno 2019, n. 16837). È dunque vero che l'art. 17, co. 1, del CCNQ cit. rimette alla contrattazione collettiva la disciplina del "trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale", ma non possono ritenersi valide le disposizioni di essa che, ponendosi in contrasto con l'art. 7, co. 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, al sopravvenire del D.Lgs. n. 150 sono divenute invalide.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Sentenza 26938/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Falsa attestazione presenza in servizio

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro. Tale condotta non richiede necessariamente l'alterazione o la manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma può consistere anche nella mancata registrazione delle uscite interruttrive del servizio.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 27508/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Retribuzione dirigenziale – Contratto a tempo determinato e indeterminato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In adesione al percorso argomentativo di cui alla Cass. n. 22161 del 2023, "l'art. 18 della legge reg. n. 43/2001, dopo aver rimesso alla Regione la facoltà di provvedere, seppure entri limiti prefissati, alla copertura dei posti della qualifica dirigenziale con contratti a tempo determinato, stabilisce, al comma 5, che "Il trattamento economico è stabilito con riferimento a quello dei dirigenti di ruolo, e può essere motivatamente integrato con riferimento alla specifica qualificazione professionale posseduta, nonché in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali". L'esegesi della disposizione è condizionata dall'applicabilità alla fattispecie della direttiva 1999/70/CE e dell'Accordo Quadro alla stessa allegato. Al riguardo, la Corte ha ritenuto (Cass., Sez. L, n. 13066/2022) che il rapporto dirigenziale, di natura subordinata secondo il diritto nazionale, rientra a pieno titolo nell'ambito di applicazione della direttiva 1999/70/CE, perché lo stesso non può essere ricondotto a nessuna delle ipotesi di esclusione previste dal comma 2. Dalla ritenuta applicabilità dell'Accordo quadro, discende che dell'art. 18, comma 5, della legge reg. n. 43/2001 deve essere data un'interpretazione che sia orientata al rispetto dei principi affermati dal giudice eurounitario sul tema della prevenzione degli abusi. In tale contesto, va altresì richiamato l'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta il trattamento economico in atto "per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine". Lavoratori "comparabili" sono "quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva", e ciò vale a dire che i dirigenti, di ruolo o non di ruolo, devono intendersi di per sé comparabili, alla stregua dell'espressa disciplina di cui alla legge reg. n. 43/2001, nonché degli elementi comuni della qualifica, a meno che dall'esame di tali mansioni in concreto svolte non emergano "ragioni oggettive che giustificano la diversità di trattamento" (Corte di Giustizia UE 8 settembre 2011, in causa C-177/10). Per essere legittima, la diversità di trattamento deve essere, infatti, "giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Ordinanza 26856/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Perdita di chance – Procedura concorsuale illegittima

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il costante orientamento della Corte conferma che l'espletamento di una procedura concorsuale illegittima non comporta di per sé il diritto al risarcimento del danno da perdita di "chance", occorrendo che il dipendente provi il nesso di causalità tra l'inadempimento datoriale ed il suddetto danno (Cass. Sez. L - Sentenza n. 11165 del 09/05/2018; Cass. Sez. L – Ordinanza n. 37002 del 16/12/2022).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Ordinanza 27605/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Trattamento economico – Contrattazione collettiva

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Non è ravvisabile, in capo al lavoratore cui sia stato illegittimamente applicato un trattamento individuale (anche migliorativo) diverso da quello previsto dalla contrattazione collettiva, una posizione giuridica soggettiva tutelabile in virtù dell'adozione da parte dell'Amministrazione di un provvedimento (illegittimo) di individuazione di un errato regime degli emolumenti: il trattamento economico trova il suo necessario fondamento nella contrattazione collettiva, con la conseguenza che il diritto si stabilizza in capo al dipendente solo qualora l'atto sia conforme alla volontà delle parti collettive.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Ordinanza 22161/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Mansioni e funzioni – Danno non patrimoniale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel contesto del pubblico impiego, l'assegnazione a mansioni forzatamente inattive e situazioni di isolamento lavorativo costituisce una violazione dell'art. 2087 cod. civ., indipendentemente dalla presenza di un intento persecutorio o dall' impatto sulla retribuzione. Tale condotta datoriale può determinare un pregiudizio risarcibile sulla vita professionale e personale del dipendente.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione lavoro

Ordinanza 25772/2024

Impiego Pubblico – Categoria, qualifica, mansioni

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Al fine di verificare l'effettivo svolgimento di mansioni superiori, l'operazione di sussunzione nell'inquadramento di riferimento superiore, dovrà essere effettuata dal giudice, previo accertamento in fatto di quali siano state le mansioni in concreto svolte, in termini di abitudine e prevalenza, con un giudizio

non solo quantitativo, ma anche qualitativo e temporale e che tenga altresì conto della pienezza o meno dei poteri e delle correlate responsabilità.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 25237/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Stabilizzazione personale in servizio a tempo determinato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte parte dal presupposto che, nel pubblico impiego, le norme sulla stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato costituiscono una deroga al principio dell'accesso mediante concorso, di cui all'art. 97 Cost., e che, pertanto, non solo non possono essere applicate in via analogica a casi non espressamente contemplati (Cass. n. 21200/2020), ma devono anche essere interpretate in senso strettamente coerente con la ratio che legittima la deroga al principio costituzionale. In proposito, questa Corte ha statuito che "Il presupposto della procedura delineata dal legislatore è, con ogni evidenza, quello dell'assenza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato" e che "ritenere, al contrario, che la partecipazione alla procedura di stabilizzazione possa essere estesa a dipendenti già in servizio a tempo indeterminato presso una pubblica amministrazione entrerebbe in contraddizione con la ratio della norma, alterandone il carattere speciale di reclutamento ristretto alla platea dei dipendenti in servizio "precari", in quanto titolari di contratti a tempo determinato". Infatti, "Il concetto stesso di stabilizzazione trova... logico ed immanente fondamento anzitutto nella esistenza in atto di un rapporto precario da stabilizzare" ed è "proprio l'eliminazione del precariato che costituisce, in presenza di determinate condizioni preordinate a verificarne la coincidenza con le esigenze organizzative della Pubblica Amministrazione, apprezzabile interesse pubblico idoneo a giustificare l'eccezione alla regola della concorsualità, in misura compatibile con i principi costituzionali" (Cass. n. 6310/2021".

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Parlamento

"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" (AC 2112)

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Pubblicati sul sito della Camera dei deputati i [dossier di documentazione](#) e i [documenti acquisiti durante le audizioni dell'attività conoscitiva preliminare in commissione](#).

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 7/2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio direttivo ha deciso di ridurre di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. In particolare, la decisione di ridurre il tasso di interesse sui depositi presso la banca centrale, ossia il tasso con il quale il Consiglio direttivo orienta la politica monetaria, si è basata sulla valutazione aggiornata circa le prospettive di inflazione, la dinamica dell'inflazione di fondo e l'intensità della trasmissione della politica monetaria. I dati più recenti sull'inflazione hanno indicato che il processo di disinflazione è ben avviato. Le prospettive di inflazione sono state inoltre influenzate dalle recenti sorprese al ribasso degli indicatori dell'attività economica. Nel contempo, le condizioni di finanziamento sono rimaste restrittive. Ci si attende che l'inflazione aumenti nei prossimi mesi, per poi diminuire e rientrare verso l'obiettivo nel corso del prossimo anno. L'inflazione interna rimane elevata, sospinta dai salari che continuano a crescere a ritmo sostenuto. Al tempo stesso, le pressioni sul costo del lavoro continuerebbero ad allentarsi gradualmente, in un contesto in cui i profitti ne attenuano parzialmente l'impatto sull'inflazione. 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 l'obiettivo.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Retribuzioni contrattuali – luglio/settembre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel corso del terzo trimestre 2024 sono stati recepiti 8 contratti: calzature, trasporti marittimi, alberghi, Rai, scuola privata laica, scuola privata religiosa, ceramiche, poste. La retribuzione oraria media nel periodo gennaio-settembre 2024 è cresciuta del 3,2% rispetto allo stesso periodo del 2023. L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie a settembre 2024 segna un aumento dello 0,2% rispetto al mese precedente e del 3,7% rispetto a settembre 2023; l'aumento tendenziale è stato del 4,6% per i dipendenti dell'industria, del 4,1% 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: credito e assicurazione (+11,0%), gas e acqua (+6,7%) e settore metalmeccanico (+6,4%). L'incremento è invece nullo per edilizia, farmacie private, telecomunicazioni, ministeri, forze dell'ordine, forze armate e attività dei vigili del fuoco. Alla fine di settembre 2024, i 46 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 47,5% dei dipendenti – circa 6,2 milioni – e corrispondono al 45,8% del monte retributivo complessivo.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Stima preliminare del PIL – III trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre del 2024 si stima che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2020, corretto per gli effetti di calendario e stagionalizzato, sia rimasto stazionario rispetto al trimestre precedente e sia cresciuto dello 0,4% rispetto al terzo trimestre del 2023. Il terzo trimestre del 2024 ha avuto tre giornate lavorative in più rispetto al trimestre precedente e una giornata lavorativa in più rispetto al terzo trimestre del 2023. La variazione congiunturale è la sintesi di una diminuzione del valore aggiunto sia nel comparto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, sia in quello dell'industria e di un aumento in quello dei servizi. La variazione acquisita per il 2024 è pari a 0,4%.

[Vai al documento](#)

NoiPA

Bonus Natale 2024: online il self-service per fare richiesta

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

È online il [self-service per richiedere il "Bonus Natale"](#), l'indennità fino a 100 euro introdotta dal DI Omnibus (DI n. 113/2024) per i lavoratori dipendenti che rispettino determinati requisiti reddituali e familiari. Accedendo alla propria Area Personale, gli Amministrati possono inoltrare la domanda in pochi semplici passaggi:

- Accedere al menu Servizi;
- Selezionare la voce Stipendiali;
- Cliccare sul pulsante Richiesta indennità D.L. n.113/2024 (Bonus Natale) e seguire la procedura indicata.

La domanda deve essere inoltrata entro e non oltre le ore 12.00 di venerdì 22 novembre.

A partire da giovedì 14 novembre, all'interno del self-service, sarà possibile visualizzare e scaricare la ricevuta con il riepilogo della richiesta effettuata.

Per qualsiasi dubbio sui requisiti di accesso, sulle modalità di erogazione e le tempistiche di liquidazione, è possibile consultare la pagina delle [FAQ dedicata al servizio](#).

Si ricorda, infine, che il personale delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere potrà fare riferimento al proprio datore di lavoro per richiedere l'indennità.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

FMI

World Economic Outlook

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il Fondo monetario internazionale apre il World Economic Outlook con un dato positivo: sembra che la battaglia globale contro l'inflazione sia stata in gran parte vinta, anche se le pressioni sui prezzi persistono in alcuni paesi. Dopo aver raggiunto il picco del 9,4 % nel terzo trimestre del 2022, ora si prevede che l'inflazione complessiva scenderà al 3,5 % entro la fine del prossimo anno, leggermente al di sotto della media dei due decenni precedenti la pandemia. Nella maggior parte dei paesi, l'inflazione sta raggiungendo l'obiettivo prefisso dalle banche centrali, aprendo la strada all'allentamento monetario. Il Fondo Monetario Internazionale conferma al 3,2% le stime di crescita per l'economia mondiale sia nel 2024 che nel 2025. Per quanto riguarda le economie avanzate, la crescita nel 2024 negli Stati Uniti è pari al 2,8%, mentre per la Cina è prevista una crescita pari a 4,8%. Le prospettive di crescita nei mercati emergenti e nelle economie in via di sviluppo, sono stabili con un PIL atteso intorno al 4,2% sia quest'anno che il prossimo. Al contrario, per le economie europee, è prevista una modesta ripresa della crescita solo nel 2025. Nell'area euro, la crescita sembra aver toccato il punto più basso nel 2023 (0,4%). Per quest'anno si prevede, però, solo un aumento del Pil dello 0,8% (-0,1% rispetto a luglio), seguito dall'1,2% nel 2025, grazie al rafforzamento della domanda interna. L'aumento dei salari reali dovrebbe incentivare i consumi e il taglio dei tassi di interesse dovrebbe a sua volta sostenere gli investimenti. Per quanto riguarda l'Italia, il World Economic Outlook, ha confermato la sua previsione di crescita per il 2024, fissata allo 0,7%, mentre ha leggermente ridotto la stima per il 2025, portandola allo 0,8%. L'istituto sottolinea che l'economia italiana, così come quella tedesca, continua a essere influenzata negativamente dalla debolezza del settore manifatturiero. Al contrario, il deficit italiano è sceso dal 7,2% del 2023 al 4% quest'anno e si prevedono ulteriori cali pari al 3,8% nel 2025 e al 3,1% nel 2029. Infine, l'Outlook presenta un debito pubblico italiano in leggero aumento nei prossimi 5 anni con stime pari al 136,9% del PIL nel 2024, fino ad arrivare nel 2029 ad un 142,3%.

[Vai al documento](#)


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 _luglio 2024

Email inviata con 

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