

Novembre 2024

www.aranagenzia.it



NEWSLETTER N. **2**
NOVEMBRE 2024

Indice

AranComunica

Novembre 2024

- Il Collegio di indirizzo e controllo [p. 3-5](#)
- L'editoriale del Presidente [p. 6-8](#)
- Riepilogo dell'attività negoziale [p. 9-10](#)
- Ipotesi di sequenza contrattuale
ENAC [p. 11](#)
- Rinnovo RSU [p. 12](#)
- Ipotesi di CCNL Funzioni Centrali [p. 13-14](#)
- Funzioni Centrali: il Ministro..... [p. 15-16](#)
 - Principali novità del CCNL..... [p. 17](#)
- Comitato Paritetico [p. 18](#)
- La direzione studi, risorse e servizi [p. 19-21](#)
- Comunicati stampa [p. 22-29](#)
 - 8 novembre [p. 22-23](#)
 - 14 novembre [p. 24-25](#)
 - 14 novembre [p. 26-27](#)
 - 25 novembre [p. 28-29](#)
- Rapporto monitoraggio contrattazione
integrativa [p. 30-32](#)
 - Undicesimo rapporto [p. 30](#)
 - Dodicesimo rapporto [p. 31-32](#)
- AranSegnalazioni [p. 33](#)

IL COLLEGIO DI INDIRIZZO E CONTROLLO: COSA FA

Il **Collegio di indirizzo e controllo** rappresenta un organo fondamentale per la **gestione delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva all'interno della pubblica amministrazione**. È composto da cinque membri:

- **Quattro esperti di riconosciuta competenza nel settore**, selezionati anche al di fuori della pubblica amministrazione.
- Il **Presidente dell'Agenzia**, che presiede il Collegio.

Due dei membri del Collegio vengono **nominati dal Presidente del Consiglio dei Ministri**, sulla base di proposte formulate rispettivamente dal **Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione** e dal **Ministro dell'economia e delle finanze**. Gli altri due membri sono designati da **enti rappresentativi** come l'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani), l'UPI (Unione delle Province Italiane) e la Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Questa composizione assicura una rappresentanza equilibrata di diverse istituzioni e competenze, fondamentale per una gestione efficace delle relazioni sindacali.

Il **principale obiettivo del Collegio** è **coordinare e armonizzare la strategia negoziale**, garantendo che tutte le **trattative di contrattazione collettiva siano in linea con le direttive stabilite negli atti di indirizzo**. In questo modo, il Collegio si fa carico della responsabilità di supervisionare l'intero processo contrattuale, assicurandosi che le decisioni siano coerenti e mirate a un'efficace gestione del personale.

Il Collegio **delibera a maggioranza, con decisioni prese su proposta del Presidente**, il che permette una conduzione agile e orientata al risultato delle discussioni. La durata del **mandato** del Collegio è di **quattro anni**, con la possibilità di riconferma per **un solo ulteriore mandato**.

In sintesi:

Il Collegio di indirizzo e controllo gioca un **ruolo cruciale nella regolazione delle dinamiche sindacali nella pubblica amministrazione**, mirando a garantire una **contrattazione equa e trasparente, con esperti qualificati** che operano in un contesto di collaborazione tra le diverse istituzioni coinvolte.

IL COLLEGIO DI INDIRIZZO E CONTROLLO: I COMPONENTI



Antonio Naddeo

Presidente

Presidente dell'ARAN al suo secondo mandato. Ha alle spalle una lunga carriera nella Pubblica Amministrazione. Gli inizi alla Ragioneria Generale dello Stato, passando poi all'Aran, nel 1994, anno

della sua fondazione. Ha poi ricoperto ruoli di crescente responsabilità al Dipartimento della Funzione Pubblica, raggiungendo la carica di Capo Dipartimento. Nel 2014 è passato al Dipartimento degli Affari Regionali, dove ha ricoperto i ruoli di Capo Dipartimento, Segretario della Conferenza Stato-Regioni e Capo di Gabinetto del Ministro.

Ernesto Perna

Componente del Collegio

Componente del Comitato Tecnico-Scientifico per la Valutazione dell'Impatto delle Riforme della Pubblica Amministrazione.

Dal 2023 è delegato alla firma degli atti dell'Ufficio di Coordinamento e Segreteria del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Ha precedentemente ricoperto ruoli dirigenziali alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, occupandosi di controllo interno, relazioni sindacali e gare d'appalto.





Donato Toma

Componente del Collegio

Ha insegnato Finanza Aziendale e altre materie economiche presso l'Università del Molise fino al 2020. Nel 2018 eletto **Presidente della Regione**

Molise, incarico che ha ricoperto fino al 2023. Nel 2013 ha ricoperto il ruolo di assessore al bilancio nel Comune di Campobasso, per poi ricoprire lo stesso incarico nel Comune di Bojano nel 2017.

Francesco Perciavalle

Componente del Collegio

Vanta una vasta esperienza nel settore delle **Risorse Umane**, competenze nell'applicazione della normativa sul rapporto di lavoro, nella gestione delle relazioni sindacali, anche a livello

internazionale, e nei rapporti con Istituzioni Pubbliche, Associazioni di Categoria e Studi professionali. Ha ricoperto ruoli di coordinamento in aziende multinazionali, operando in contesti internazionali e in Italia.



Stefania Dota

Componente del Collegio

Vice Segretario Generale dell'ANCI, ha lavorato come segretario comunale in diversi Comuni italiani. È Direttore Responsabile della Rivista

.giuridica "Diritto ed economia dei Comuni" e curatrice dei Quaderni Operativi dell'ANCI. Siede nella Cabina di Regia costituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del Codice Appalti e ha già collaborato con il Ministero dell'interno nella Commissione per la revisione del Tuel e il Regolamento per la costituzione degli Uffici Territoriali di Governo.

L'AGE MANAGEMENT

Il nuovo **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali**, firmato recentemente e in attesa del controllo degli organi competenti, introduce un'**importante innovazione nella gestione delle risorse umane: l'age management**. Questa strategia rappresenta un **approccio innovativo per valorizzare il capitale umano di tutte le età all'interno della pubblica amministrazione**, rispondendo alle sfide demografiche e organizzative del nostro tempo.

Cos'è l'Age Management?

L'age management è un insieme di politiche e strumenti pensati per gestire la diversità generazionale nel pubblico impiego, creando un ambiente di lavoro inclusivo e produttivo che valorizzi le competenze di tutti i dipendenti, indipendentemente dalla loro età.



I Pilastri dell'Age Management

1 Valorizzazione dell'Esperienza Senior

Il contratto pone particolare enfasi sul ruolo attivo del personale con maggiore esperienza, riconoscendone il valore strategico attraverso due principali iniziative:

- **Programmi di Affiancamento:** i dipendenti senior assumono il ruolo di guide per i neoassunti, facilitando il loro inserimento nell'organizzazione e condividendo preziose competenze pratiche.
- **Formazione Peer-to-peer:** viene promosso lo scambio di conoscenze tra generazioni attraverso sessioni formative tra pari, creando un ambiente di apprendimento reciproco.

Questi strumenti non solo facilitano il trasferimento di competenze ma contribuiscono anche a prevenire l'isolamento professionale dei lavoratori più anziani.

2 Flessibilità Organizzativa

Il contratto introduce maggiore flessibilità nella gestione del lavoro attraverso:

- **Lavoro a Distanza:** implementazione di modalità di smart working e telelavoro.
- **Part-time:** possibilità di modulare l'orario lavorativo.
- **Orari Flessibili:** introduzione di schemi orari personalizzabili.

Queste misure favoriscono un migliore equilibrio tra vita professionale e privata, adattandosi alle diverse esigenze dei lavoratori di tutte le età.

3 Tutela della Salute e Sicurezza

Particolare attenzione viene dedicata al **monitoraggio delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori**, con l'obiettivo di garantire un ambiente lavorativo sicuro e confortevole per tutti.

4 Formazione Continua

Il contratto prevede una **revisione delle modalità di formazione** per:

- Prevenire l'obsolescenza delle competenze
- Garantire l'aggiornamento professionale continuo
- Adeguare le competenze alle nuove esigenze del mercato del lavoro

5 Monitoraggio e Valutazione

Un aspetto innovativo dell'age management è l'introduzione di un **sistema di monitoraggio annuale delle politiche implementate**. Le amministrazioni dovranno:

- Verificare l'efficacia delle misure adottate
- Condividere i risultati con le organizzazioni sindacali
- Apportare eventuali correzioni sulla base delle evidenze raccolte

Conclusioni

L'**age management** rappresenta uno dei più importanti strumenti di gestione che il nuovo CCNL mette a disposizione delle amministrazioni per **migliorare e innovare la gestione delle risorse umane**. Questo approccio innovativo non solo risponde alle sfide demografiche attuali ma pone anche le basi per una pubblica amministrazione più efficiente, inclusiva e orientata al futuro.

La valorizzazione delle diverse generazioni di lavoratori, unita alla flessibilità organizzativa e all'attenzione per la formazione continua, crea un ambiente lavorativo dove l'esperienza dei senior si combina efficacemente con l'energia e le nuove competenze dei giovani, generando valore per l'intera organizzazione.



AGE MANAGEMENT

RIEPILOGO DELL'ATTIVITÀ NEGOZIALE

5 novembre 2024

Costituzione **Comitato paritetico** ex art.43 D.Lgs. 30/03/2001, n. 165. Periodo contrattuale 2025-2027

5 novembre 2024

Riunione tecnica per il rinnovo CCNL personale Comparto **Sanità** - triennio 2022/2024

6 novembre 2024

Prosecuzione trattativa per il rinnovo CCNL personale comparto **Funzioni Centrali** - triennio 2022/2024

13 novembre 2024

Rinnovo RSU nei comparti di contrattazione - Protocollo per la definizione del calendario votazioni

13 novembre 2024

Prosecuzione trattativa per la **Sequenza Contrattuale** dell'art. 60 "**Clausole speciali per ENAC**" del CCNL del personale **Funzioni Centrali** - triennio 2019/2021 - sottoscritto il 9 maggio 2022

18 novembre 2024

Prosecuzione trattativa per il rinnovo CCNL personale comparto **Funzioni Locali** 2022/2024

18 novembre 2024

Prosecuzione trattativa per il rinnovo CCNL **area dirigenziale PCM** 2019-2021

19 novembre 2024

Prosecuzione trattativa per la **Sequenza Contrattuale** dell'art. 60 "**Clausole speciali per ENAC**" del CCNL del personale **Funzioni Centrali** - triennio 2019/2021 - sottoscritto il 9 maggio 2022

20 novembre 2024

Rinnovo RSU nei comparti di contrattazione Protocollo per la definizione del calendario votazioni

INDICE

21 novembre 2024

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del Personale del Comparto **Sanità** relativo al Triennio 2022-2024

25 novembre 2024

Prosecuzione della trattativa per la **sequenza contrattuale** dell'art. 60 "**Clausole speciali per ENAC**" del CCNL del personale **Funzioni Centrali** – triennio 2019/2021 – sottoscritto il 9 maggio 2022



FIRMATA L'IPOTESI DI SEQUENZA CONTRATTUALE ENAC

Integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali, del 9/05/2022

È stata siglata l'ipotesi di sequenza contrattuale ENAC ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali, del 9/05/2022.

Elementi caratterizzanti tale ipotesi sono:

L'omogeneizzazione del sistema di classificazione del personale dell'ENAC a quello definito per il comparto delle Funzioni Centrali, con la relativa regolamentazione per la prima applicazione del nuovo sistema, armonizzando in tal modo la precedente frammentazione in essere per Enti appartenenti al medesimo Comparto di contrattazione;

La definizione del trattamento economico per il personale confluito nelle nuove aree professionali (Operatori, Assistenti e Funzionari);

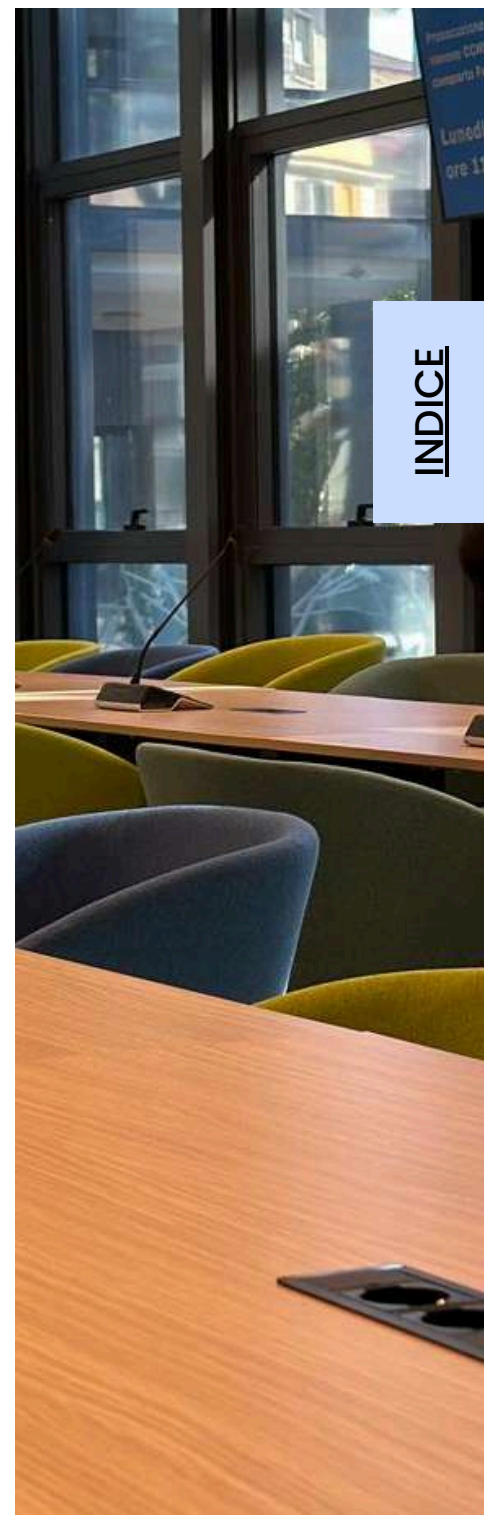
L'istituzione – in ragione della estrema specificità delle funzioni svolte – della figura professionale degli Ispettori specialisti, autonoma rispetto all'ordinamento professionale del comparto delle Funzioni Centrali, in cui far confluire le figure degli Ispettori di volo, Ispettori del traffico aereo e Tecnici investigatori aeronautici.

25 Novembre 2024

1

2

3



INDICE

[Qui il testo dell'ipotesi](#)

ELEZIONI DI RINNOVO RSU: SOTTOSCRITTO IL PROTOCOLLO

Sottoscritto il **Protocollo** per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle RSU del personale dei comparti del 20 novembre 2024 - Tempistica delle procedure elettorali con la calendarizzazione della procedura elettorale e l'individuazione delle date di tenuta del voto. Le elezioni si svolgeranno presso le Amministrazioni del pubblico impiego interessate nei giorni 14-15-16 aprile 2025.

20 novembre 2024



INDICE



PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI

TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI

In data 20 novembre 2024, alle ore 15:00, ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Confederazioni sindacali rappresentative nei comparti di contrattazione.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente *Protocollo per la definizione delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti - Tempistica delle procedure elettorali*:

Per l'A.Ra.N.:

il *Presidente Cons.* Antonio Naddeo firmato

Per le Confederazioni sindacali:

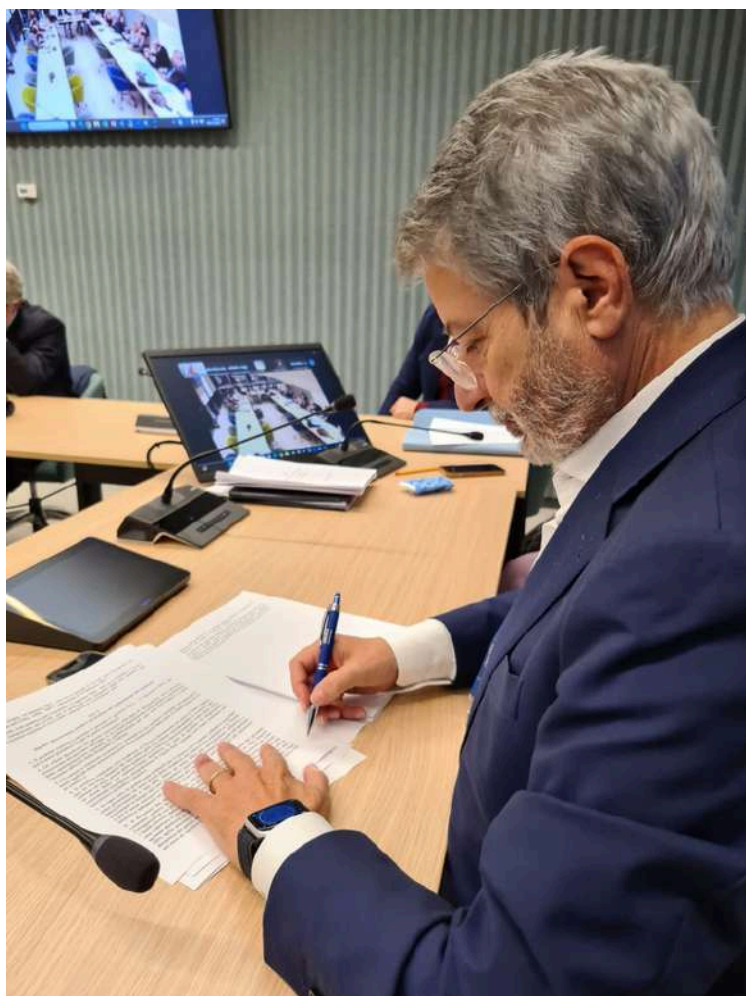
CGIL	firmato
CISL	firmato
UIL	firmato
CGS	firmato
CISAL	firmato
CONFSAL	firmato
CSE	firmato
USB	firmato

VIA G.B. MORGAGNI, 30/E
00161 ROMA
TEL. +39 06 32483 1
PEC: protocollo@pec.aranetnria.it
C.F. 97104250940



[Qui il testo del Protocollo](#)

FIRMATA IPOTESI DI CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022-2024



Pa, firmata l'ipotesi di accordo per il Ccnl Funzioni Centrali 2022-2024

Naddeo (Aran): Incrementi e innovazioni importanti, via a sperimentazione settimana corta

*“È stata firmata oggi all’Aran l’ipotesi di accordo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, relativo al personale del comparto delle **Funzioni centrali** per il triennio 2022-2024. Il contratto presenta numerose innovazioni per i circa 195 mila dipendenti di ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici, e stabilisce un **incremento mensile medio a regime di 165 euro**, per tredici mensilità, pari a un **aumento del 6%**. A questi incrementi economici si aggiungono circa **mille euro di arretrati medi mensili**, calcolati al dicembre 2024”.*

Lo afferma **Antonio Naddeo, presidente Aran**, al termine dell’incontro con i sindacati che ha portato alla sottoscrizione del nuovo contratto per il pubblico impiego. Tra le novità - sottolinea Naddeo - una maggiore valorizzazione del ruolo delle relazioni e della partecipazione sindacale e l’introduzione di una norma - già molto dibattuta a livello mediatico - che avvia la sperimentazione di una rimodulazione su quattro giorni, invece che su cinque, dell’attuale orario di lavoro di 36 ore

settimanali comportando ovviamente una giornata lavorativa più lunga, pari a nove ore più la pausa, oltre al riproporzionamento di ferie e permessi giornalieri.

Si tratta di una prima sperimentazione, che le amministrazioni possono decidere di attuare su base volontaria e con l’assenso del lavoratore, fermi restando i servizi da erogare”.

“In pratica – evidenzia il presidente Aran – un’ulteriore norma di flessibilità che si aggiunge alla possibilità di fare smart working in modo più articolato a seconda delle esigenze delle amministrazioni, con la quota di lavoro agile che può superare anche la presenza in servizio”. “Innovativa – prosegue Naddeo – l’introduzione dell’**age management**, che stimola le amministrazioni a tenere in considerazione le diverse età dei dipendenti, con il duplice obiettivo di avviare un nuovo patto intergenerazionale, valorizzando al meglio chi ha maggiore esperienza, attraverso il “mentoring”, nei confronti dei più giovani, ma allo stesso tempo permettendo di attivare un “reverse mentoring” verso i più anziani, per esempio, sulle competenze digitali.

Nel testo si rivolge, inoltre, una particolare attenzione nella contrattazione integrativa per i nuovi assunti. In particolare con specifiche indennità, lavoro agile e welfare aziendale”. Conclude Naddeo, “**siamo chiamati a ridefinire un nuovo orizzonte alla Pubblica amministrazione e a rendere più attrattivo il lavoro**, e sono certo che queste norme possono veramente avviare il cambiamento, iniziato con il precedente contratto firmato poco più di due anni fa, valorizzando le persone che ogni giorno garantiscono all’Italia servizi e competenze”.

6 novembre 2024

 [Qui il testo dell’ipotesi](#)



FUNZIONI CENTRALI: LE DICHIARAZIONI DEL MINISTRO

Zangrillo, giusto riconoscimento allo straordinario lavoro delle nostre persone

*“Grande soddisfazione per un accordo che risponde all’esigenza di una **Pa moderna ed efficiente, sempre più vicina a cittadini e imprese.***

La firma odierna è il giusto riconoscimento al lavoro delle nostre persone – commenta il Ministro Zangrillo – Il contratto prevede **un incremento retributivo medio del 6%, pari a 165 euro al mese, per tredici mensilità.** Con l’incremento del **4% della tornata 19/21, quello attuale del 6% e quello previsto nella legge di bilancio in discussione del 5.5% per la tornata 2025-2027,** diamo continuità ai rinnovi contrattuali del pubblico impiego come non era mai successo e con incrementi mai visti: circa 16% in tre tornate.

Rispetto al precedente contratto sono diverse le novità, anche in materia di **benessere organizzativo e welfare aziendale,** volte a rispondere in modo efficace alle esigenze di modernizzazione e flessibilità richieste dai dipendenti e dalle amministrazioni – aggiunge Zangrillo –. Tra queste la valorizzazione dell’area dei funzionari, anche attraverso un maggiore utilizzo delle posizioni organizzative; una **ulteriore apertura al lavoro agile;** la gestione sperimentale di forme di flessibilità

*con la possibilità per le amministrazioni di distribuire l’orario lavorativo di **36 ore su quattro giornate;** l’introduzione di strumenti di **‘age management’** per valorizzare l’intero percorso professionale di ciascun dipendente; una maggiore attenzione ai permessi per screening oncologici”.*



segue

6 novembre 2024

“Con questa nuova attenzione per i contratti del pubblico impiego, i cui rinnovi hanno trovato una continuità che mancava da anni grazie alle ingenti risorse stanziare, il nostro governo – conclude Zangrillo – ribadisce il proprio impegno per una Pubblica amministrazione vero motore di sviluppo del Paese. Ringrazio i sindacati per l’autentico confronto di questi mesi e per aver colto, con la loro firma, l’opportunità di contribuire al processo di sviluppo della nostra pubblica amministrazione”.



INDICE



[Clicca per il video](#)

segue

PRINCIPALI NOVITA' DELL'IPOTESI DI CCNL FUNZIONI CENTRALI

1

La prima novità consiste in interventi volti ad agevolare l'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, che ha come obiettivo il **riconoscimento e la valorizzazione delle competenze professionali dei lavoratori**.

Allo stesso tempo, la norma prevede un **riconoscimento stabile per coloro che hanno ricoperto lo stesso incarico professionale per almeno 8 anni**

Ampliamento della modalità di lavoro a distanza. Questa opportunità viene offerta anche nell'ambito della contrattazione integrativa come strumento anche per attrarre i giovani.

2

3

Tra le novità significative vi è la **possibilità di articolare l'orario di lavoro in quattro giorni anziché cinque**, mantenendo comunque le **36 ore complessive**. Un perfetto tassello di flessibilità nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro per le amministrazioni.

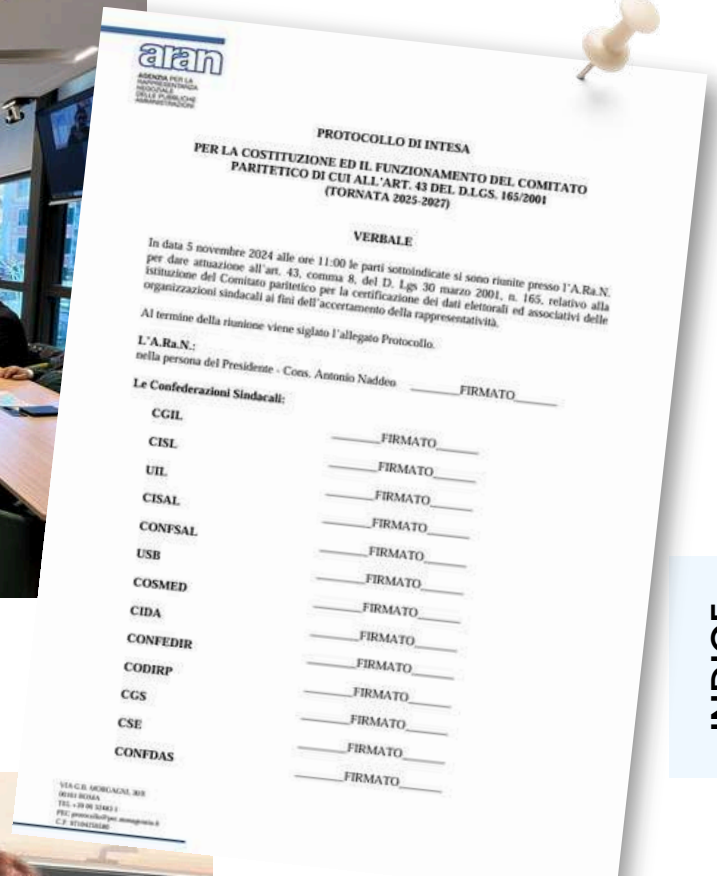
Significativa è anche la **norma dell'age management**: attraverso questa norma si intende incoraggiare le amministrazioni a gestire l'organizzazione del personale tenendo conto delle diverse età presenti. L'age management considera tale diversità e introduce metodologie formative, come il *mentoring*. E si parla anche di *reverse mentoring*, in cui i giovani condividono le loro conoscenze con i colleghi più anziani.

4

IL COMITATO PARITETICO

Firmato in Aran il protocollo di intesa per la costituzione del Comitato Paritetico ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, per il periodo contrattuale 2025/2027.

5 novembre 2024







INDICE



[Qui il testo del Protocollo](#)

LA DIREZIONE STUDI, RISORSE E SERVIZI

La Direzione Studi, risorse e servizi è costituita da 23 persone e si articola in quattro unità organizzative:

-  **UO STUDI E ANALISI COMPATIBILITA'**
-  **UO MONITORAGGIO CONTRATTI E LEGALE**
-  **UO ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE**
-  **UO RISORSE UMANE E BILANCIO**

► **Un primo nucleo di attività è collegato alla missione istituzionale dell'Aran ed alla sua attività negoziale.**

La Direzione partecipa, infatti, a tutte le trattative concernenti i comparti, le aree dirigenziali e gli accordi quadro, a supporto del Presidente e delle direzioni competenti, effettuando, in particolare, nel corso delle trattative stesse, **valutazioni di compatibilità economica e finanziaria**, che possono orientare o guidare le scelte negoziali.

Al termine del negoziato, svolge, inoltre, un'**attività di analisi e stima degli effetti economici dell'accordo sottoscritto e della sua compatibilità finanziaria e macro-economica.**

Segue anche l'iter amministrativo di controllo e validazione dell'ipotesi di contratto, interagendo con i soggetti

istituzionali che esprimono i propri pareri (Dipartimento della Funzione pubblica, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Comitato di settore regioni, Comitato di settore autonomie locali) rendono la propria certificazione di compatibilità sul testo contrattuale (Corte dei conti).

Nel corso di tali interlocuzioni, la Direzione può essere chiamata a fornire chiarimenti o a produrre ulteriori stime ed analisi.

Svolge, anche, un'**attività di analisi, studio e documentazione su tematiche generali del lavoro pubblico e, in particolare, sugli andamenti delle retribuzioni.**

In tale ambito, si segnala la predisposizione, a cadenza semestrale, di un **Rapporto sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti**, che viene pubblicato e trasmesso al Governo, ai Comitati di settore Regioni e Autonomie locali, nonché alle Commissioni parlamentari competenti.

Un'altra pubblicazione curata dalla Direzione è il **Rapporto annuale che illustra i risultati dell'attività di monitoraggio sui contratti integrativi**. Tale Rapporto viene pubblicato e trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze ed ai comitati di settore.

Altre pubblicazioni a cura della Direzione sono: le collane Occasional paper e i Rapporti tematici, la newsletter AranSegnalazioni, il nuovo periodico di informazioni AranComunica, specifiche elaborazioni ed analisi statistiche sulle retribuzioni e su altri dati concernenti il lavoro pubblico.

Tutte queste pubblicazioni sono consultabili [sul sito dell'Agenzia](#).

Sempre in capo alla Direzione, si segnala l'azione di supporto allo sviluppo ed al consolidamento della **previdenza complementare nel settore pubblico**, sia attraverso la specifica attività negoziale che riguarda questo ambito che attraverso un'attività di assistenza alle amministrazioni e ai fondi pensione Perseo-Sirio ed Espero.

Tra le varie attività, la Direzione ha anche assistito il Ministero della Cultura e l'Anfols (l'associazione che

rappresenta le Fondazioni lirico-sinfoniche), nel complesso percorso che ha portato alla firma dell'**Accordo per il rinnovo del CCNL 2019-2021 delle Fondazioni lirico-sinfoniche**.

Infine, in collaborazione con le altre direzioni, segue anche alcuni **progetti di assistenza diretta alle amministrazioni svolti su base territoriale**.

Quanto sopra descritto rientra nei processi assegnati alla UO Studi ed analisi compatibilità ed alla UO Monitoraggio, contratti e legale.

Pierluigi Mastrogioseppe

Direttore
della Direzione Studi, risorse e servizi



segue

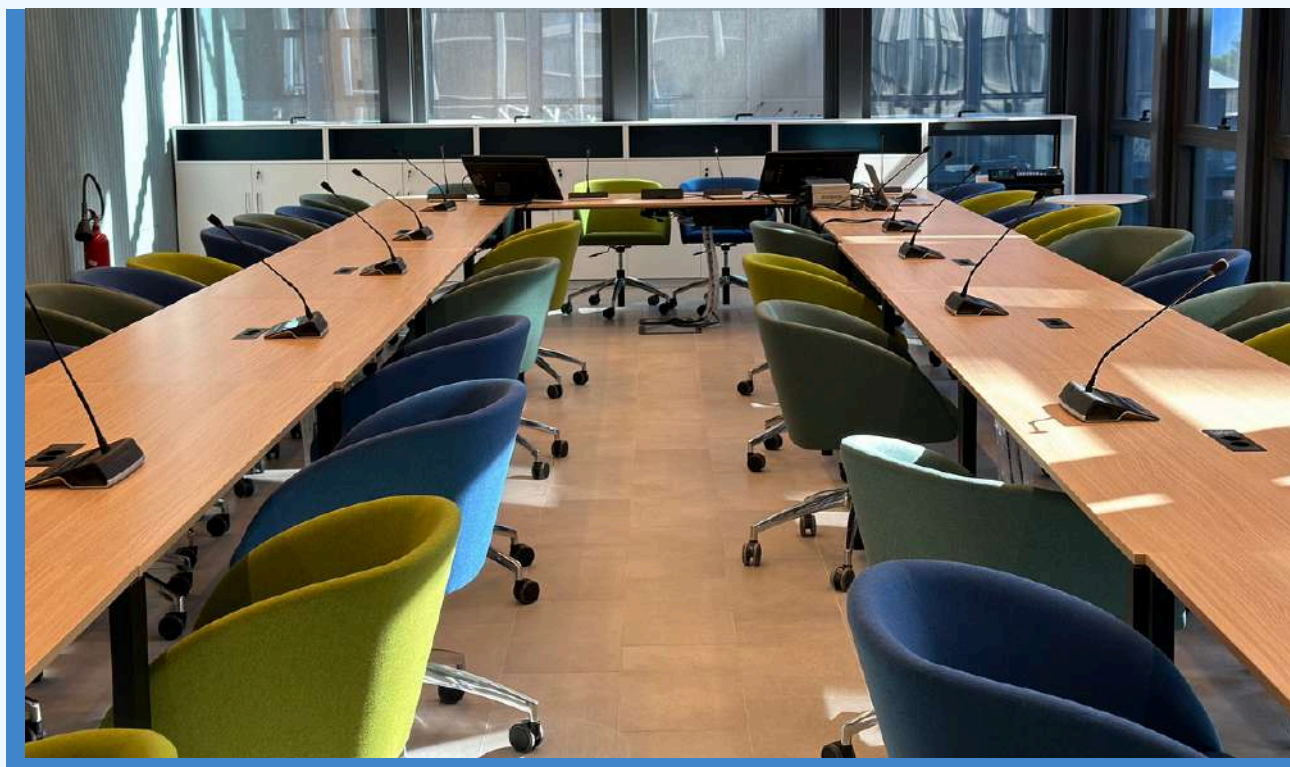
➤ **Un secondo nucleo di attività, riguarda, invece, la gestione interna dell'Agenzia.**

In questo ambito, la Direzione segue le attività generali e trasversali di:

- **organizzazione e gestione delle risorse umane,**
- **la contabilità e il bilancio,**
- **la gestione degli acquisti,**
- **l'assistenza legale,**
- **la gestione del contenzioso** ed i rapporti con l'Avvocatura generale dello Stato (in collaborazione con le altre direzioni),

- **la gestione della transizione digitale,**
- **la comunicazione esterna e i social media,**
- **la gestione della sede ed il facility management,**
- **il ciclo della performance,**
- **l'anticorruzione e la trasparenza,**
- **il supporto agli organi** istituzionali dell'Agenzia.

Si tratta di attività di grande rilievo, fondamentali per promuovere l'innovazione organizzativa e digitale dell'Agenzia, a cui è stato dedicato un impegno crescente negli ultimi anni. Tali attività sono di competenza della UO Risorse umane e bilancio, della UO Organizzazione e comunicazione, della UO Monitoraggio contratti e legale.



Rimani aggiornato

8 NOVEMBRE 2024

14 NOVEMBRE 2024
Piccoli Comuni

14 NOVEMBRE 2024

25 NOVEMBRE 2024

In collaborazione con



IFEL
Fondazione ANCI

COMUNICATI STAMPA

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 e dirigenti.

Obiettivo finale del **percorso formativo, ideato da ARAN e da IFEL**, 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

INDICE

Rimani aggiornato

8 NOVEMBRE 2024

14 NOVEMBRE 2024
Piccoli comuni

14 NOVEMBRE 2024

25 NOVEMBRE 2024

In collaborazione con



IFEL
Fondazione ANCI

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.”

8 Novembre 2024



[Sito Aran](#)



[Scuola IFEL](#)

Rimani aggiornato

8 NOVEMBRE 2024

14 NOVEMBRE 2024
Piccoli Comuni

14 NOVEMBRE 2024

25 NOVEMBRE 2024

PICCOLI COMUNI, NADDEO (ARAN): PUNTARE SU 'BORGHI DIGITALI' PER RIPOPOLARE AREE INTERNE

Pa può essere pioniera di innovazione grazie a lavoro agile

"Il lavoro agile nella pubblica amministrazione si configura come strumento strategico per il ripopolamento dei piccoli comuni dell'Abruzzo, offrendo nuove prospettive di sviluppo territoriale e innovazione sociale". Lo ha detto il presidente dell'Aran, Antonio Naddeo, intervenendo all'evento **'Il lavoro agile come strumento per il ripopolamento dei piccoli Comuni dell'Abruzzo'**, in corso all'Aquila.

"La Pa - prosegue - può svolgere un ruolo pionieristico, implementando politiche di **smart working che permettano ai dipendenti di lavorare dai borghi**, contribuendo così alla loro rivitalizzazione. Questo approccio innovativo porta molteplici benefici: dalla **riduzione dei costi di gestione degli uffici** nelle grandi città al **miglioramento della qualità della vita** dei dipendenti, fino all'attrazione di **nuovi residenti nei piccoli centri**", aggiunge Naddeo.

"Per rendere efficace questa transizione, è necessario investire in infrastrutture digitali adeguate, garantire **elevati standard di cybersecurity e ripensare gli spazi di lavoro pubblici in chiave moderna e condivisa**. Fondamentale sarà la **formazione dei dirigenti sulla gestione dei team remoti** e l'adeguamento dei regolamenti interni", sottolinea.



INDICE

segue

Rimani aggiornato

8 NOVEMBRE 2024

14 NOVEMBRE 2024
Piccoli Comuni

14 NOVEMBRE 2024

25 NOVEMBRE 2024

Le prospettive future sono dunque "promettenti: si va verso la creazione di veri e propri **'borghi digitali'**, dove il **lavoro agile** si integra con politiche di sostenibilità ambientale e sviluppo locale.

Questo modello favorisce la nascita di **comunità professionali delocalizzate** e la **rivitalizzazione del tessuto economico e sociale dei piccoli Comuni**.

*L'obiettivo è trasformare i borghi abruzzesi in luoghi dove **tradizione e innovazione** si fondono, creando nuove opportunità di vita e lavoro per le generazioni future", conclude il presidente Aran.*

14 Novembre 2024



Rimani aggiornato

Firmato dopo vent'anni il CCNL delle Fondazioni d'opera, soddisfazione dell'Aran

*“Dopo 20 anni di attesa, il contratto dei lavoratori delle Fondazioni d'Opera è finalmente realtà. All'indomani della delibera della Corte dei conti che ha sancito il **via libera definitivo** all'ipotesi di rinnovo, **ANFOLS** e le **rappresentanze di categoria Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Fials Cisal**, con l'assistenza di **ARAN**, hanno sottoscritto il contratto. Le lavoratrici e i lavoratori potranno beneficiare dell'**aumento del 4% dei minimi retributivi a partire dal 1° gennaio 2024**, del riconoscimento di una **'una tantum'** in sostituzione degli arretrati contrattuali dal 2019 al 2021 e del trasferimento di una quota dalla contrattazione aziendale oltre che di una parte di welfare aziendale. È trascorso un anno dalla firma dell'ipotesi di contratto e oggi abbiamo la soddisfazione di essere arrivati ad un risultato che il settore attendeva da troppo tempo”.*

Lo ha dichiarato il Sottosegretario di Stato alla Cultura, Gianmarco Mazzi, a margine dell'incontro svoltosi oggi al Collegio Romano con le rappresentanze dei lavoratori di categoria a cui ha partecipato il Ministro Alessandro Giuli.

8 NOVEMBRE 2024

14 NOVEMBRE 2024
Piccoli Comuni

14 NOVEMBRE 2024

25 NOVEMBRE 2024



INDICE

segue



INDICE

“Esprimo soddisfazione per un rinnovo contrattuale che ha chiuso un lungo periodo di vacanza contrattuale del settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche”, ha affermato il direttore della Direzione “Studi, risorse e servizi” di ARAN, Pierluigi Mastrogiuseppe.

Per il presidente ANFOLS, Fulvio Macciardi, *“La firma di questa nuova versione del Contratto Collettivo del Lavoro rappresenta il primo passo di un percorso necessario di rinnovamento a tutela dei professionisti e dei lavoratori dipendenti delle Fondazioni lirico-sinfoniche.*

Questo accordo vuole riformare in maniera significativa l'intero assetto del Contratto Collettivo, per garantire una tutela sempre maggiore a chi opera nel settore e assicurare in prospettiva adeguamenti salariali secondo parametri nazionali.

Un ringraziamento particolare ad ARAN e al Sottosegretario Gianmarco Mazzi che si sono prodigati per conseguire questo risultato”.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono di aver avviato un percorso che, dopo 20 anni di mancati rinnovi, riporta al centro la contrattazione collettiva. Questo rinnovo è un importante punto di partenza, rimane molto da fare per il triennio successivo.

14 Novembre 2024

Rimani aggiornato

8 NOVEMBRE 2024

14 NOVEMBRE 2024
Piccoli Comuni

14 NOVEMBRE 2024

25 NOVEMBRE 2024

Sanità, Naddeo (Aran): “Infermieri, facciamo chiarezza sugli incrementi degli stipendi”

Nella bozza Ccnl aumenti per 172,70 euro medi mensili per 13 mensilità, totale annuo di 2.245,10 euro

“In merito ai recenti commenti sugli incrementi retributivi proposti da Aran per il personale infermieristico, si rende necessario fornire un'analisi dettagliata e oggettiva della proposta complessiva per garantire una corretta informazione, innanzitutto ai diretti interessati”. Lo chiarisce in una dettagliata nota il presidente Aran, Antonio Naddeo.

“Alcune valutazioni critiche, circolate nei giorni scorsi, si sono focalizzate esclusivamente sull'incremento dell'indennità di specificità infermieristica, e quindi sono incomplete e non riflettono la reale portata della proposta economica. Un'analisi corretta deve necessariamente considerare tutte le componenti dell'incremento retributivo e il loro impatto complessivo sulla remunerazione del personale infermieristico”, chiarisce. Ma entriamo nel dettaglio. “La proposta presentata da Aran per il rinnovo contrattuale 2022-2024 prevede un incremento complessivo a regime di 172,70 euro mensili per 13 mensilità, per un totale annuo di 2.245,10 euro.



segue

Occorre specificare, per completezza, che l'indennità di specificità infermieristica e di tutela del malato sono state introdotte con il Ccnl 2019-2021. L'attuale valore mensile dell'indennità di specificità infermieristica è di 72,79 euro mensili, con l'incremento proposto di 5,22 euro mensili dal 1° gennaio 2024, pari al 7,2% dell'attuale valore; che, dal 1° gennaio 2025, diventano 12,28 euro mensili, pari al 17% dell'attuale valore.

Con il successivo Ccnl, dal 1° gennaio 2026, l'incremento potrà arrivare fino all'85% dell'attuale valore dell'indennità. Oggi, il valore mensile dell'indennità di tutela del malato ammonta a 41,10 euro mensili. L'incremento proposto è di 2,95 euro mensili, dal 1° gennaio 2024, pari al 7,2% dell'attuale valore; che, dal 1° gennaio 2025, diventa di 9,34 euro mensili, pari al 22,7% dell'attuale valore. Dal 1° gennaio 2026, con il nuovo contratto, l'incremento potrà arrivare fino al 150% dell'attuale valore dell'indennità”.

“La proposta Aran - conclude Naddeo - si inserisce nel più ampio contesto del rinnovo contrattuale del comparto sanità e rappresenta un importante investimento nel riconoscimento della professionalità del personale infermieristico, con particolare attenzione alle specificità del ruolo e alle condizioni di lavoro in aree critiche come il pronto soccorso”.

Tale incremento si articola nelle seguenti componenti. Stipendio tabellare: 135,00 euro mensili; indennità di specificità infermieristica: 15,66 euro mensili; indennità pronto soccorso: 6,52 euro mensili; fondi risorse decentrate: 15,52 euro mensili.

L'analisi approfondita della proposta - prosegue Naddeo - rende evidente che lo stipendio tabellare rappresenta il 78% dell'incremento totale, mentre le indennità specifiche (specificità infermieristica e pronto soccorso) costituiscono il 13% dell'aumento complessivo. I fondi per le risorse decentrate completano il quadro con un 9% del totale.



25 Novembre 2024

Undicesimo Rapporto sul monitoraggio della contrattazione integrativa effettuata dalle amministrazioni pubbliche destinatarie dei CCNL sottoscritti in sede Aran

1

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.

2

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.



[Qui il testo del rapporto](#)

Dodicesimo Rapporto sul monitoraggio della **contrattazione integrativa** effettuata dalle **amministrazioni pubbliche** destinatarie dei **CCNL** **sottoscritti in sede Aran**

Il Rapporto illustra i dati di sintesi della contrattazione integrativa, svolta da amministrazioni e sindacati sul territorio, durante tutto il 2023.

A questo primo rapporto, ne farà seguito un secondo, sui contenuti dei contratti integrativi oggetto del monitoraggio Aran, che si focalizzerà sulle materie trattate.

Dal Rapporto emergono alcuni primi dati e tendenze di un certo interesse.

Il Rapporto evidenzia, innanzitutto, che **il numero dei contratti trasmessi ha avuto un incremento pari al 12,4%** rispetto all'anno precedente; spiccano in particolare il comparto **Funzioni Centrali con un +37%** e il **comparto Funzioni Locali +26%**. Nel complesso, **il 64% delle sedi di contrattazione ha trasmesso almeno un atto negoziale: il dato più alto riscontrato finora.**

A differenza delle scorse annualità gli accordi sono quasi ugualmente distribuiti fra atti di **tipo normativo** (48%) e atti che regolamentano **aspetti economici**, quali indennità, performance, trattamenti accessori, maggiorazioni, criteri per le progressioni economiche (47%).

I **tassi di contrattazione** delle sedi nazionali e uniche evidenziano percentuali importanti nella Scuola (79,6%), Università (65,2%), e Ministeri (62,1%) e considerevoli nel resto dei casi (64% nel complesso) – nel 2022 era il 61% nel 2021 era il 62%, nel 2020 era il 55%, nel 2019 era il 63,4% e nel 2018 tale dato si fermava al 57,8%.

Dal punto di vista geografico, ancora una volta dalla Lombardia e dal Veneto arrivano il maggior numero di contratti, dalla prima quanto a numero assoluto, dalla seconda quanto a sedi di contrattazione che hanno trasmesso atti.

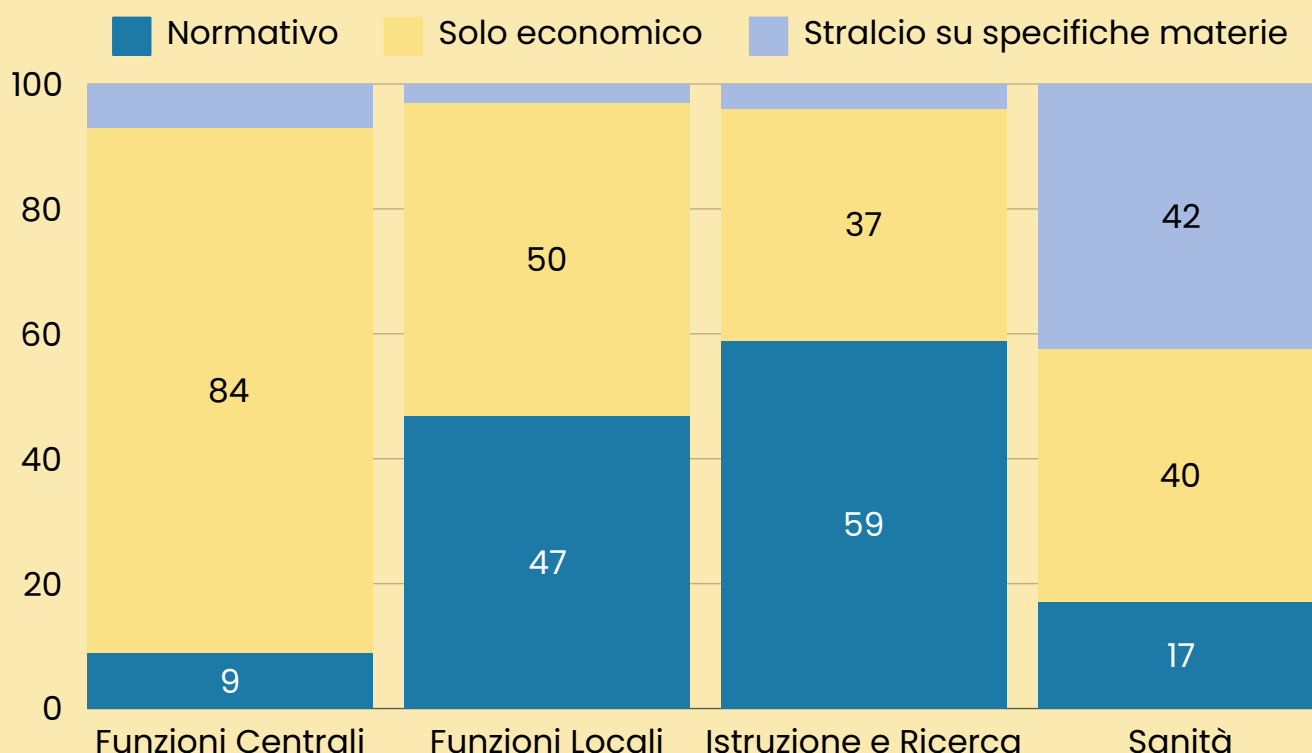
Complessivamente, la percentuale di sedi di contrattazione che hanno trasmesso contratti integrativi è sopra il 50% in quasi tutte le regioni.

Prendendo in considerazione i **singoli comparti** si trovano importanti differenze: **Funzioni Centrali** hanno svolto trattative finalizzate quasi esclusivamente all'utilizzo delle risorse decentrate (84%), nel comparto **Istruzione e Ricerca** è consistente la percentuale di contratti integrativi di tipo normativo (59%);

nel comparto Sanità è rilevante il numero dei negoziati sulla distribuzione dei fondi (46%) e quello che si occupa di stralci di specifiche materie (42%); infine, nelle Funzioni Locali è preponderante la quota dei contratti integrativi a carattere economico (52%), ma è considerevole anche la percentuale di atti negoziati su istituti normativi (46%).

Anche differenziando tra **aree dirigenziali** e **personale dei comparti** si ritrovano numeri simili, ad eccezione di Funzioni locali dove per la dirigenza è prevalente il contratto normativo (72%) mentre per il personale non dirigente i contratti di tipo normativo e quelli di tipo economico hanno lo stesso peso (rispettivamente al 50% e 47%).

Personale dei comparti



I numeri dei contratti integrativi trasmessi sono nella maggioranza dei casi rivolti al personale non dirigente (94%), ma questo deriva anche dal rilievo numerico di questi ultimi rispetto ai dirigenti.

Solo nello 0,7% dei casi, non riuscendo a raggiungere un accordo, l'amministrazione utilizza lo strumento dell'**atto unilaterale**.

Infine, **indicatore di ampiezza dell'adesione** ai contratti sottoscritti si ricava anche dalla percentuale di accordi che hanno visto anche la firma della RSU, pari al 94%.

[Qui il testo del rapporto](#)

AranSegnalazioni n. 22/2024

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro – Sentenza 27877/2024
Impiego Pubblico – Sanità – Dirigente medico – Onnicomprensività della retribuzione.

AranSegnalazioni n. 21/2024

Parlamento – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" (AC 2112) – Pubblicati sul sito della Camera dei deputati i dossier di documentazione e i documenti acquisiti durante le audizioni dell'attività conoscitiva preliminare in commissione.



AranSegnalazioni n. 20/2024

OCSE G7 Toolkit for Artificial Intelligence in the Public Sector. Una guida completa progettata per aiutare i decisori politici e i leader del settore pubblico a progettare e realizzare un'intelligenza artificiale sicura e affidabile attraverso politiche di facile attuazione. Questo toolkit fornisce approfondimenti pratici per un corretto uso dell'intelligenza artificiale e presenta casi di successo nell'utilizzo dell'IA nel settore pubblico.

Legenda

GIURIDICO

ECONOMICO

INTERNAZIONALE

INDICE

aran **COMUNICA**

**Newsletter n. 2
Novembre 2024**

www.aranagenzia.it

Seguici su



Qui per leggere il [numero precedente](#)