

aranCOMUNICA

Settembre - Ottobre 2024

www.aranagenzia.it



NEWSLETTER N.
SETTEMBRE - OTTOBRE 2024

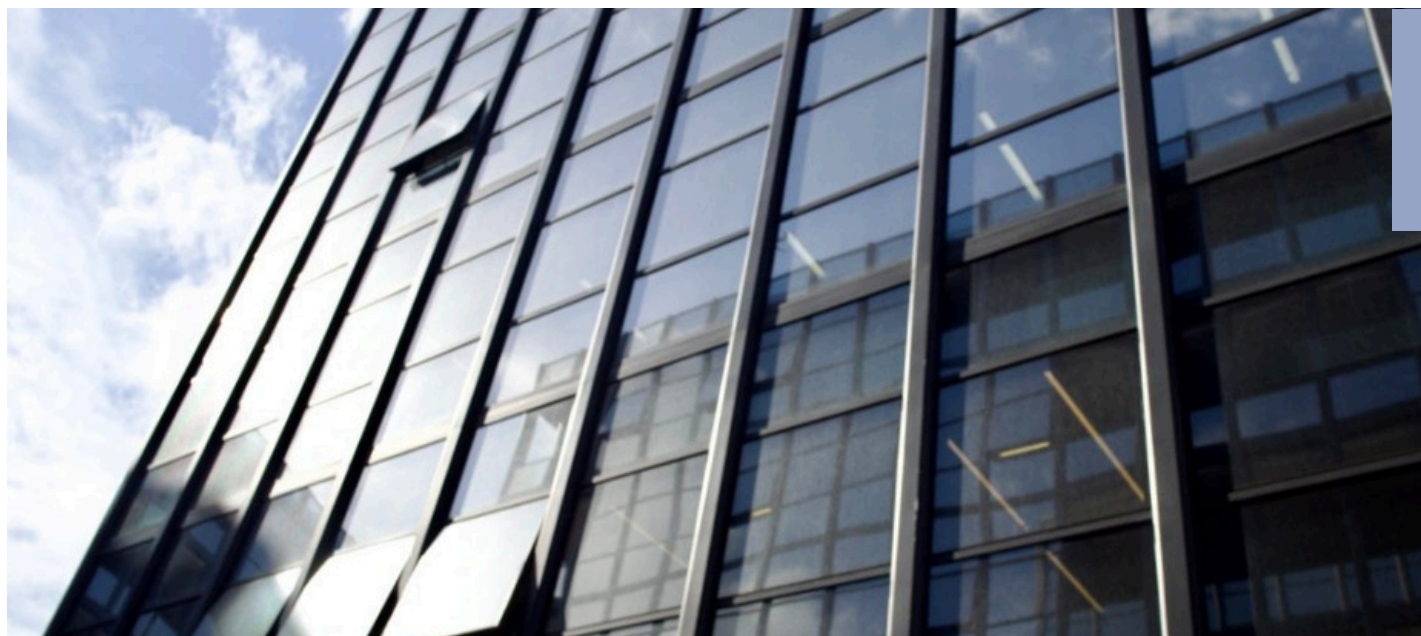
1

Indice

AranComunica

Settembre – Ottobre 2024

- Chi siamo p. 3
- L'editoriale del Presidente p. 4
- Riepilogo dell'attività negoziale ... p. 5-6
- Sottoscritto l'accordo p. 7
- Parliamo di funzioni centrali p. 8-9
- Comunicati stampa p. 10-15
 - 21 ottobre p. 10
 - 16 ottobre p. 11
 - 9 ottobre p. 12
 - 8 ottobre p. 13
 - 24 settembre p. 14-15
 - 11 settembre p. 16
- Rapporto retribuzioni p. 17-18
- Aran Segnalazioni p. 19



CHI SIAMO

Aran è l' Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni istituita da D.Lgs. 29/1993 e accresciuta e riconfermata dai DD.Lgs. 165/2001 e 150/2009.

E' l'Agenzia tecnica - dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile - che **rappresenta le Pubbliche Amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro.**

L'Aran svolge ogni attività relativa alla

negoiazione e definizione dei contratti collettivi del personale dei vari comparti del pubblico impiego, compresa l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali e la disciplina delle relazioni sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

Nello svolgimento dei suoi compiti, **l'Aran si attiene agli atti di indirizzo dei Comitati di settore,** con l'**autonomia dettata dall'esigenza di garantire una corretta e funzionale dinamica negoziale.**

In breve

FUNZIONI DELL'ARAN

- 1. Negoziazione e definizione** dei contratti collettivi
- 2. Interpretazione** autentica delle clausole contrattuali
- 3. Assistenza** alle pubbliche amministrazioni
- 4. Monitoraggio** sulla contrattazione

L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE

Perché Aran comunica?

Come **Presidente dell'Aran**, sono orgoglioso di presentare il numero inaugurale della nostra newsletter, **ARANComunica**. L'obiettivo di questa pubblicazione è semplice: creare un **canale di comunicazione diretto**, aggiornato e accessibile che permetta a tutti i nostri interlocutori – pubblici e privati, dirigenti, funzionari e cittadini – di **comprendere meglio le attività che svolgiamo e il loro impatto**.

L'ARAN rappresenta tutte le pubbliche amministrazioni nelle trattative contrattuali, garantendo che i tavoli di contrattazione siano luoghi di dialogo costruttivo. Ma il nostro lavoro non si limita a questo. Ci impegniamo quotidianamente per **promuovere innovazione nelle relazioni sindacali, assistere le pubbliche amministrazioni nella gestione delle risorse umane**. La newsletter vuole essere uno strumento per raccontare questo impegno, evidenziando le novità, le sfide e le opportunità che emergono.

INDICE



“La newsletter vuole essere uno strumento per raccontare questo impegno, evidenziando le novità, le sfide e le opportunità che emergono.”

Antonio Naddeo
Presidente Aran

In ogni numero troverete approfondimenti sui temi chiave che guidano il nostro lavoro, dagli sviluppi contrattuali alle riforme normative, dalle tecniche di negoziazione ai progetti di formazione continua. ARANComunica sarà anche uno spazio per raccontare i progetti speciali e le collaborazioni con altre istituzioni, nella convinzione che solo attraverso il dialogo e la trasparenza possiamo costruire una PA più efficace.

Spero che questa **newsletter possa diventare una risorsa utile** e una finestra sul nostro impegno. Vi invito a seguirci, a leggere, a partecipare e a sentirvi parte di questo percorso.

RIEPILOGO DELL'ATTIVITÀ NEGOZIALE

11 settembre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **Personale del Comparto Funzioni Locali** relativo al Triennio 2022-2024.

24 settembre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **personale comparto Funzioni Centrali** - triennio 2022/2024.

26 settembre 2024

Sottoscrizione **accordo integrativo Sanità**, ai sensi dell'art. 2, commi 2-3, dell'Accordo collettivo nazionale quadro in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 12 aprile 2022.

26 settembre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **Personale del Comparto Sanità** relativo al Triennio 2022-2024.

30 settembre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **Personale del Comparto Funzioni Locali** relativo al Triennio 2022-2024.

1 ottobre 2024

Apertura delle trattative relative all'interpretazione autentica, ai sensi dell'art.64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 86 del CCNL **Comparto sanità** 2016-2018 - Tribunale di Torino, Sezione Lavoro - Causa R.G.L. 4564/2022 e Causa 4591/2022.

2 ottobre 2024

Apertura della trattativa per la sequenza contrattuale dell'art. 178 dell'ipotesi di CCNL del **personale Istruzione e Ricerca** - triennio 2019 - 2021 - sottoscritta il 14 luglio 2023. Oggetto discussione lett.g) art. 178.

8 ottobre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **personale comparto Funzioni Centrali** - triennio 2022/2024.

RIEPILOGO DELL'ATTIVITÀ NEGOZIALE

9 ottobre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per la sequenza contrattuale dell'art. 178 dell'ipotesi di CCNL del **personale Istruzione e Ricerca** – triennio 2019 – 2021 – sottoscritto il 18 gennaio 2013. Oggetto discussione lett.c), lett. e), lett. g) e lett. d) art. 178.

9 ottobre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **Personale del Comparto Sanità** relativo al Triennio 2022-2024.

16 settembre 2024

Sottoscrizione **interpretazione autentica**, ai sensi dell'art.64 del D.Lgs.n.165/2001, dell'art. 33 del CCNL **Area III** del 3/11/2005-Tribunale di Messina, Sezione Lavoro - Procedimento N.RG 1136/2015.

23 ottobre 2024

Riunione per la prosecuzione della trattativa per il rinnovo contrattuale del CCNL del **Personale del Comparto Sanità** relativo al Triennio 2022-2024.

23 ottobre 2024

Apertura trattativa contrattuale art. 60 **"Clause speciali per ENAC"** CCNL FC 2019/21.

28 ottobre 2024

Riunione per la prosecuzione trattativa CCNL **personale Funzioni Centrali** 2022/2024.

29 ottobre 2024

Riunione per la prosecuzione trattativa CCNL **Funzioni Locali** triennio 2022-2024.

INDICE

SOTTOSCRITTO L'ACCORDO

Sottoscritto l'accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale relativo al Comparto Sanità

L'Aran e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali del comparto Sanità hanno sottoscritto in via definitiva il 26 settembre 2024 l'Accordo d'integrazione dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – Comparto Sanità in applicazione di quanto disposto all'art.2 del citato ACNQ.

L'accordo sostituisce il precedente Accordo del 16 ottobre 1998 a seguito delle disposizioni del nuovo ACNQ in materia di RSU.



INDICE

[Leggi il testo dell'accordo](#)

LA DIREZIONE DI CONTRATTAZIONE 1

La Direzione Contrattazione 1 è composta, oltre che dal direttore, da un team di 11 persone (di cui tre unità dirigenziali) che con il loro qualificato apporto consentono di svolgere le attività di competenza, schematicamente riconducibili a quattro tipologie:

1) **la contrattazione**, con particolare riferimento ai CCNL di tre comparti (Funzioni Centrali, Istruzione e ricerca, Presidenza del Consiglio dei Ministri – PCM) e delle relative aree dirigenziali nonché ai contratti collettivi nazionali quadro sia in tema di composizione dei comparti/aree sia con riguardo alla regolamentazione dei diritti e delle prerogative sindacali.

In dettaglio, nel comparto e nell'area Funzioni Centrali sono principalmente ricompresi i dipendenti ed i dirigenti di Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici. I CCNL di riferimento si applicano complessivamente a circa 198.000 lavoratori.

Nettamente più numerosi sono, invece, i lavoratori ricompresi nel comparto e nell'area Istruzione e ricerca, che includono il personale ed i dirigenti dei settori Scuola, Università, Ricerca ed Accademie e conservatori, complessivamente pari a circa 1.282.000 dipendenti di cui la stragrande maggioranza (1.189.000 unità) afferenti al settore Scuola.

2) **l'assistenza agli enti ed amministrazioni** dei comparti di competenza ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti. Tale attività riguarda oltre 10.000 posti di lavoro di cui oltre 8.000 istituzioni scolastiche.



**Maria Vittoria
Marongiu**
Direttore
della Direzione
di Contrattazione 1

3) **l'accertamento della rappresentatività**, ovvero la misurazione del grado di rappresentatività di ogni sindacato nel singolo comparto o area. Tale attività consiste nel rilevare i dati relativi alle deleghe sindacali rilasciate dalla totalità dei lavoratori pubblici contrattualizzati (nell'ultima rilevazione oltre 1.400.000 deleghe) nonché nel censimento di tutti i verbali di elezione RSU (circa 20.000 verbali relativi a 1.856.000 votanti). Detti dati, opportunamente certificati da un apposito Comitato paritetico composto da Aran e associazioni sindacali rappresentative, consentono di determinare in maniera oggettiva i soggetti sindacali che hanno titolo a rappresentare i lavoratori di ogni singolo ambito contrattuale.

4) **la gestione del contenzioso** avente ad oggetto i CCNL di competenza nonché le procedure di accertamento della rappresentatività.



Direzione Contrattazione 1

*** Relazioni Sindacali**

*** Stato, Enti, Agenzie**

*** Istruzione e Scuola**

Rimani aggiornato

21 ottobre 2024

16 ottobre 2024

9 ottobre 2024

8 ottobre 2024

24 settembre 2024

11 settembre 2024

COMUNICATI STAMPA

PA, NADDEO (ARAN): ATTRARRE I GIOVANI E' PRIORITA'

Innovazioni contrattuali, mentoring e tirocini universitari per scelta valida e desiderabile

“La **pubblica amministrazione** rappresenta il **cuore pulsante dello Stato**, fondamentale per l'erogazione dei servizi essenziali e la tutela del benessere dei cittadini. Tuttavia, è tempo di **superare l'immagine tradizionale di burocrazia e lentezza**, e di promuovere una narrazione nuova e positiva, basata sui **reali cambiamenti in corso**. La nostra priorità è **attrarre le giovani generazioni** verso il lavoro nella pubblica amministrazione, un settore che, oltre ogni stereotipo, offre opportunità di innovazione ed efficienza. Grazie a **strategie di 'employer branding'**, intendiamo valorizzare il marchio della pubblica amministrazione, evidenziando le esperienze di **modernizzazione** e utilizzo di **tecnologie avanzate**, realmente competitive anche rispetto al settore privato. Per raggiungere questo obiettivo, è cruciale sviluppare **programmi di tirocinio e collaborazioni tra università e pubbliche amministrazioni**, favorendo una formazione concreta sul campo”, lo spiega il presidente Aran Antonio Naddeo, intervenendo al 3° Festival delle Regioni e delle Province autonome, in corso a Bari. “Stiamo inoltre implementando **programmi di 'mentoring'** – evidenza – per supportare i giovani nel loro ingresso nel settore pubblico. Vogliamo far capire che lavorare nella pubblica amministrazione significa avere un impatto diretto sulla vita di cittadini e imprese, e godere di stabilità e innovazioni contrattuali che migliorano l'equilibrio vita-lavoro, valorizzando per esempio lo smart working. Siamo determinati a costruire un futuro in cui la pubblica amministrazione sia vista come una scelta valida e desiderabile, capace di attrarre energie giovani e brillanti per una società migliore”, conclude il presidente Aran.

21 ottobre 2024

INDICE

Comunicati stampa

21 ottobre 2024

16 ottobre 2024

9 ottobre 2024

8 ottobre 2024

24 settembre 2024

11 settembre 2024

Sottoscrizione definitiva dell'accordo di interpretazione autentica dell'articolo 33, comma 1, lett.a, n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005- parte economica biennio 2002-2003

In data 16 ottobre 2024 è stato **definitivamente sottoscritto l'accordo di interpretazione autentica** dell'articolo 33, comma 1, lett. a), n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005- parte economica biennio 2002-2003.

Si tratta, in particolare di una **interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs.n.165/2001 richiesta dal giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Messina - Sez. Lavoro** nei seguenti termini: "...la questione controversa attiene all'interpretazione dell'art. 33 del CCNL area III del 3.11.2005, occorrendo chiarire se **la retribuzione di posizione minima unificata**, prevista dalla lettera A e rientrante nel trattamento fondamentale {da tenere distinta dalla retribuzione variabile aziendale prevista dalla lettera B rientrante nel trattamento accessorio), **possa essere riconosciuta ed erogata anche al dirigente che non sia titolare di alcun incarico;...**";

Le parti, in merito alla suddetta questione hanno concordato, attenendosi alle scelte effettuate, a suo tempo, in sede negoziale, che "L'articolo 33, comma 1, lett. a), n. 4, del CCNL dell'area III del 3.11.2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 - parte economica biennio 2002-2003, con riferimento ai dirigenti, sanitari non medici, ex decimi non qualificati, corrispondenti ai dirigenti incarico art. 27, lett. c) CCNL 8 giugno 2000, e altresì con riferimento ai dirigenti, sanitari non medici, ex decimi qualificati, corrispondenti agli ex moduli funzionali DPR 384/1990, va interpretato nel senso che **la retribuzione di posizione minima unificata che rientra nel trattamento fondamentale è riconosciuta ed erogata anche ai suddetti dirigenti che non siano titolari di alcun incarico, ferma restando la copertura dei relativi oneri a carico del pertinente fondo.**"

16 ottobre 2024

Comunicati stampa

**UNIVERSITA' E RICERCA, FIRMA SU QUATTRO ACCORDI
COMPARTO**

**COMPLETATA SEQUENZA CONTRATTUALE
2019-2021, PRESTO ATTO DI INDIRIZZO PER APERTURA
NUOVA TRATTATIVA**

21 ottobre 2024

16 ottobre 2024

9 ottobre 2024

8 ottobre 2024

24 settembre 2024

11 settembre 2024

Oggi sono state sottoscritte all'Aran quattro sequenze contrattuali relative al **comparto del personale Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021**. Gli accordi siglati riguardano i **tecnologi a tempo indeterminato**, i **collaboratori esperti linguistici delle università**, il **personale delle aziende ospedaliere-universitarie** e il **contratto di ricerca**. Si trattava di sequenze che il Ccnl Istruzione e ricerca, già firmato e in vigore, aveva rinviato a successivi accordi.

“Tutte le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto questi quattro accordi - ricorda Antonio Naddeo, presidente Aran - ed è importante evidenziare che i contratti con i collaboratori esperti linguistici e quello con le aziende ospedaliere universitarie non venivano stipulati da molto tempo. Rappresentano invece una assoluta novità gli accordi relativi ai contratti di ricerca e quelli con i tecnologi a tempo indeterminato. A questo punto, l'intera sequenza contrattuale, con l'eccezione dell'ordinamento degli enti di ricerca, è stata completata e siamo in attesa, dell'atto di indirizzo per la tornata contrattuale 2022-2024 che, non appena disponibile, porterà alla convocazione delle organizzazioni sindacali per la nuova trattativa”, conclude Naddeo.

9 ottobre 2024

**PA, NADDEO (ARAN), RINNOVO CONTRATTO: "SI CONTINUA A TRATTARE"
USB ABBANDONA IL TAVOLO**

Prossima riunione 28 ottobre, sarà presentato il trattamento accessorio

"La riunione di oggi - sottolinea il presidente Aran, Antonio Naddeo, alla fine dell'incontro con i sindacati per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni centrali 2022-2024 - è stata molto articolata e partecipata da tutte le organizzazioni sindacali, anche se con sfaccettature diverse, e il tema degli stanziamenti economici è rimasto centrale nella discussione. La **sigla Usb ha abbandonato il tavolo, sottolineando l'insufficienza delle risorse finanziarie in campo**. Tuttavia, **alcuni sindacati sono disponibili ad arrivare a una conclusione della trattativa e a firmare il contratto**, che - ricorda Naddeo - non si limita a definire solamente l'aspetto economico, ma anche quello normativo, traducendosi in **più diritti e nuove possibilità per i lavoratori**, in questo caso il pubblico impiego, perno fondamentale delle amministrazioni dello Stato". Per il presidente Aran "è fondamentale sottolineare l'importanza della continuità dei contratti da quando le negoziazioni sono riprese, dopo anni di blocco: il primo nel 2016-2018, poi si è firmato il contratto 2019-2021 e saremmo già nelle condizioni, se accettate dalle organizzazioni sindacali, di firmare questo Ccnl nel 2024, ultimo anno del triennio di riferimento. La prima volta che, in pochi anni, si firmano tre contratti collettivi".

8 ottobre 2024

Comunicati stampa

21 ottobre 2024

16 ottobre 2024

9 ottobre 2024

8 ottobre 2024

24 settembre 2024

11 settembre 2024

PA, NADDEO (ARAN): ARRIVA 'L'AGE MANAGEMENT' NEL PUBBLICO IMPIEGO NEL NUOVO CCNL PIÙ ATTENZIONE A ESIGENZE NEOASSUNTI E A DIALOGO INTERGENERAZIONALE

L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni ha presentato ai sindacati un **nuovo testo della bozza per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro 2022-2024 diretto ai dipendenti delle Funzioni Centrali** (ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici). Il prossimo incontro è fissato per l'8 ottobre.

"Sono state presentate e analizzate con i sindacati tutte le parti del contratto con particolare attenzione alla nuova norma sul cosiddetto 'age management', ma anche sul lavoro agile, il diritto allo studio e le relazioni sindacali. La discussione è stata costruttiva, anche se alcune sigle hanno ribadito la necessità di risorse aggiuntive", sottolinea Antonio Naddeo, presidente di Aran, alla fine della riunione. "Particolare attenzione è stata posta alle difficoltà che incontrano i giovani quando sono assunti dalle amministrazioni, e su questo tema si è convenuto di impegnarsi a trovare gli strumenti più idonei, anche attraverso la contrattazione integrativa, per favorire l'accesso delle nuove generazioni nella Pubblica amministrazione.

La proposta sull'**age management** - chiarisce il presidente - vuole essere una **risposta concreta alle sfide poste dal progressivo invecchiamento della forza lavoro nel pubblico impiego** e punta a **valorizzare il capitale umano lungo l'intero arco della vita lavorativa, promuovendo al contempo l'efficienza organizzativa e il benessere dei dipendenti.**

Una scelta che non va contro i giovani, ma ma vuole attivare, all'interno delle amministrazioni, politiche innovative di gestione del personale, che coinvolgano attivamente tutti, indipendentemente dall'età. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro più dinamico che riconosca e valorizzi competenze e prospettive, promuovendo una collaborazione intergenerazionale più efficace e stimolante.

È un passo avanti importante verso un ambiente di lavoro più inclusivo e adattabile alle esigenze di una forza lavoro multigenerazionale. L'Aran - conclude Naddeo - dimostra ancora una volta il proprio impegno e dedizione per creare un settore pubblico innovativo, efficiente e attento al benessere di tutti i suoi dipendenti: giovani e meno giovani"

segue

Comunicati stampa

I principali punti della bozza di Ccnl del personale Funzioni Centrali:

21 ottobre 2024

✓ **Valorizzazione dell'esperienza:** implementazione di programmi di mentoring e reverse mentoring per favorire lo scambio di competenze tra generazioni diverse, riconoscendo il valore del patrimonio di conoscenze dei lavoratori più anziani.

16 ottobre 2024

✓ **Flessibilità lavorativa:** introduzione di modalità di lavoro più flessibili, come il lavoro a distanza e il part-time, per facilitare la conciliazione tra vita professionale e privata.

9 ottobre 2024

✓ **Formazione continua:** promozione di opportunità di apprendimento e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dall'età.

8 ottobre 2024

✓ **Salute e benessere:** impegno nel monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori, con particolare attenzione alla prevenzione di malattie professionali e infortuni.

24 settembre 2024

24 settembre 2024

11 settembre 2024

ENTI LOCALI, RIPRESE ALL'ARAN LE TRATTATIVE PER IL CONTRATTO 2022-2024

Naddeo: Tra le novità le regole sull' "age management" in risposta all'aumento dell'età del personale

Sono riprese oggi all'Aran le **trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro 2022-2024 per i dipendenti delle funzioni locali**. Prossimo incontro fissato per il 30 settembre.

*"Oggi abbiamo presentato ai sindacati una versione aggiornata del testo del nuovo Ccnl - spiega al termine dell'incontro Antonio Naddeo, presidente dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - Tra le novità alcuni importanti aggiornamenti sulle **relazioni sindacali** e sull'**ordinamento professionale**, ma anche una particolare attenzione al tema dell'**elevata qualificazione** e a **modifiche normative sul rapporto di lavoro**."*

Il testo introduce poi una nuova disposizione con la definizione di obiettivi e strumenti per l'**age management**', in risposta al progressivo aumento dell'età media del personale, che influisce sull'organizzazione e il funzionamento degli enti.

È stata aggiunta inoltre la possibilità di estendere l'uso del lavoro agile. Questo allineamento è simile a quanto già applicato nel contratto delle funzioni centrali, permettendo una **maggiore flessibilità**. La discussione è stata intensa e produttiva. Nei prossimi incontri esamineremo in modo specifico e analitico le richieste delle organizzazioni sindacali".

11 settembre 2024

Comunicati stampa

21 ottobre 2024

16 ottobre 2024

9 ottobre 2024

8 ottobre 2024

24 settembre 2024

11 settembre 2024

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Publicato il nuovo numero del Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti aggiornato con i dati disponibili al 16 settembre 2024.

In questo numero viene proposta un'analisi della **dinamica fatta registrare nei quattro comparti di contrattazione Aran nel corso di un periodo di sei anni**, che abbraccia sia il triennio contrattuale 2016-2018 che il triennio contrattuale 2019-2021. Gli aumenti effettivi dei salari – rilevati sulla base delle statistiche ufficiali di Istat e Conto annuale RGS – sono posti a raffronto con gli incrementi percentuali riconosciuti dai CCNL.

Si vede, così, che gli incrementi effettivamente verificatisi non collimano del tutto con quelli previsti nei vari CCNL. Di queste asimmetrie il Rapporto fornisce una spiegazione.

Si osserva, ad esempio, che le *retribuzioni contrattuali* hanno avuto nel **triennio 2016-2018** incrementi sistematicamente superiori a quelli disposti dai CCNL: ciò è spiegato dal fatto che i contratti hanno attribuito incrementi degli stipendi tabellari percentualmente superiori alla percentuale di incremento della retribuzione complessiva.

Anche le retribuzioni di fatto mostrano, nello stesso triennio, incrementi più elevati, con consistenti effetti di slittamento salariale: in particolare, per le Funzioni Centrali, la cui crescita è risultata del 6,8% a fronte del 3,48% riconosciuto dai contratti; per le Funzioni Locali e per Istruzione e Ricerca, con una crescita delle retribuzioni di fatto, rispettivamente, al 5,07% ed al 4,78%, a fronte del medesimo 3,48%.



Anche nel triennio successivo, il 2019-2021, i dati mostrano diverse asimmetrie. Per esempio, si osserva, per due comparti su quattro (Funzioni Centrali e Sanità), una crescita delle retribuzioni contrattuali superiore agli incrementi disposti dal CCNL (+7,05% a fronte del 4,19%, per le Funzioni Centrali; 6,33% a fronte del 4,38%, per la Sanità). Ciò si deve alle risorse stanziare ex lege per riconoscere alcuni incrementi retributivi su voci indennitarie fisse. Guardando alle retribuzioni di fatto, anche nel triennio 2019-2021 sono rilevabili fenomeni di slittamento salariale per le Funzioni Centrali (+9,41% retribuzioni di fatto a fronte del 4,19% riconosciuto dal CCNL); essi sono invece contenuti o nulli per gli altri settori.

In conclusione: a fronte di un incremento atteso nei due bienni delle retribuzioni di fatto, dovuto alle sole risorse previste per i rinnovi contrattuali, stimabile in 191 euro/mese per 13 mensilità nel comparto Funzioni centrali, l'incremento effettivamente registrato ex post è stato di 406 euro; per le Funzioni locali, a fronte di un incremento da CCNL di 176 euro, si è registrato un incremento effettivo di 205; per Sanità, incremento CCNL 186 euro, incremento effettivo 210 euro; per Istruzione e ricerca, incremento CCNL 175 euro, incremento effettivo 180.



Nella seconda sezione del Rapporto, viene invece fornito il consueto aggiornamento sull'andamento delle retribuzioni contrattuali della PA, basate sul comunicato Istat del 26 luglio 2024, poste a raffronto con quelle del settore privato. In generale, si osserva che nella pubblica amministrazione, a causa della mancata sottoscrizione dei rinnovi del triennio 2022-2024, la crescita retributiva non tiene il passo con il resto dell'economia ed è dovuta solo dall'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale, avvenuta, tuttavia, con valori molto più elevati rispetto al passato.

AranSegnalazioni n. 19/2024

Corte dei conti Sezione delle autonomie - Limiti ex art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 per la costituzione del fondo risorse decentrate - Assoggettabilità degli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti - Delibera 17/SEZAUT/2024/QMIG

AranSegnalazioni n. 18/2024

INPS Rapporto annuale XXIII – Settembre 2024 L'assistenza sanitaria territoriale in Italia: Il XXIII Rapporto annuale dell'INPS tratteggia un quadro in cui l'Istituto svolge da un lato un ruolo cruciale nella protezione sociale e nel sostegno al lavoro e dall'altro si trova ad affrontare sfide significative legate alla demografia, alle disuguaglianze generazionali e all'occupazione. Partendo dal presupposto che l'INPS supporta i cittadini attraverso tutte le diverse fasi della vita, dall'infanzia alla pensione, il Rapporto esamina i principali aspetti della previdenza sociale e del mercato del lavoro nel nostro Paese.

AranSegnalazioni n. 17/2024

Eurofound Regional employment change and the geography of telework in Europe - La pandemia di COVID-19 ha messo a dura prova l'occupazione nell'Unione Europea. Tuttavia, risposte politiche mirate e proattive hanno reso più resilienti i mercati del lavoro. Infatti, quasi il 90% delle regioni dell'Unione Europea ha superato i livelli di occupazione pre-pandemia anche se permangono significative disparità regionali.

Legenda

GIURIDICO

ECONOMICO

INTERNAZIONALE

INDICE

aran **COMUNICA**

**Newsletter n. 1
Settembre
Ottobre 2024**

www.aranagenzia.it

Seguici su

