

AranSegnalazioni

Newsletter n. 23 dell'11 dicembre 2024



Attività istituzionale dell'Agenzia

Comunicati

Circolare n. 1-2024

Diritto di affissione / Art. 5 comma 1 del CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi del 4/12/2017, come integrato dall'art.1, comma 2 dell'analogo CCNQ sottoscritto il 30/11/2023

In data 20 novembre 2024 è stata diramata la Circolare n.1-2024 diretta a tutte le Amministrazioni rappresentate da A.Ra.N.

[Vai al documento](#)

Dati statistici

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per classi di età e genere

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2022 le elaborazioni statistiche sugli occupati nella pubblica amministrazione per classi di età e genere secondo le risultanze provenienti dal Conto annuale RGS per l'anno 2022.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Prerogative sindacali

Al fine di una corretta determinazione del monte ore dei permessi sindacali, fra i dipendenti in servizio al 31 dicembre devono essere computate alcune tipologie di personale che, a tale data, risultano assenti perché collocate in aspettativa?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Regole di funzionamento

La carica di componente RSU, in una Istituzione scolastica, è incompatibile con quella di consigliere di minoranza di un Ente Locale eletto come rappresentante di una Lista Civica?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Prerogative sindacali

Una organizzazione sindacale rappresentativa nell'Area o nel Comparto Istruzione e Ricerca titolata a partecipare alla contrattazione integrativa di livello nazionale che si svolge presso il Ministero competente, ha diritto, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i., all'uso di un locale presso il Ministero stesso?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

Negli enti senza la dirigenza è possibile applicare la nuova disciplina dell'interim di cui all'art. 64 del CCNL dell'area FL del 16.07.2024?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

Come si quantificano gli arretrati relativi alla retribuzione di posizione al segretario cui è riconosciuto l'allineamento stipendiale di cui all'art. 41, comma 5, del CCNL 16.05.2001?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

Da quando decorrono le disposizioni in materia di retribuzione di risultato previste dai commi 2 bis e 2 ter dell'art. 61 del nuovo CCNL dell'area FL del 16.07.2024? E' possibile riconoscere gli arretrati della retribuzione di risultato per effetto degli incrementi contrattuali? Quali tipo di prerogative sindacali bisogna rispettare?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza 190/2024

Legittimità costituzionale dell'art. 1 del dpr 339/1982 - Passaggio del personale non idoneo all'espletamento dei servizi di polizia, ad altri ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza o di altre amministrazioni dello Stato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio di Stato ha sollevato, in riferimento agli artt. 1, 3, 4, 27, 35, 36, 51, 76 e 97 Cost., questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1 del d.P.R. n. 339 del 1982, ove si prevede che «il personale dei ruoli della Polizia di Stato, che espleta funzioni di polizia, giudicato assolutamente inadatto per motivi di salute, anche dipendenti da causa di servizio, all'assolvimento dei compiti d'istituto può, a domanda, essere trasferito nelle corrispondenti qualifiche di altri ruoli della Polizia di Stato o di altre amministrazioni dello Stato, sempreché l'infermità accertata ne consenta l'ulteriore impiego». La disposizione è censurata «nella parte in cui esclude o comunque non prevede la possibilità di disporre il transito nei ruoli civili dell'Amministrazione della Pubblica sicurezza o di altra amministrazione pubblica per gli appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia, in caso di riscontrato difetto dei requisiti attitudinali». La Corte con copiosa argomentazione dichiara inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 339 sollevate, in riferimento agli artt. 1, 27, 36 e 76 della Costituzione, dal Consiglio di Stato e non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1 del d.P.R. n. 339 del 1982 sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, 35, 51 e

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 29969/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Onnicomprensività retribuzione dirigente medico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In virtù del principio di onnicomprensività, la retribuzione mensile del dirigente medico include tutte le prestazioni lavorative rese, anche se eccedenti l'orario stabilito dalla contrattazione collettiva. Pertanto, non spetta un compenso supplementare per ore di lavoro eccedenti derivanti da un erroneo criterio di calcolo del debito orario.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 30478/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Annullamento del concorso, disposto con ricorso straordinario, travolge il contratto individuale stipulato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ritiene che, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'annullamento di un concorso pubblico in autotutela, ai sensi dell'art. 21-novies della legge n. 241 del 1990, per vizi di legittimità riscontrati dalla P.A. rispetto agli atti della selezione, determina la nullità originaria, rilevabile d'ufficio, sebbene accertata successivamente, del contratto di lavoro stipulato in esito alla conclusione del concorso stesso; nel giudizio instaurato dal lavoratore per la tutela del diritto soggettivo alla prosecuzione del rapporto conseguente a tale contratto il giudice ordinario ha il potere di disapplicare il provvedimento di annullamento solo se, ed in quanto, si ravvisino rispetto ad esso i vizi di legittimità propri degli atti amministrativi (Cass., Sez. L, 17 gennaio 2022, n. 1307). Nella specie, non è in contestazione che il candidato non possedesse i requisiti per la partecipazione alla procedura concorsuale e, pertanto, a prescindere da ogni considerazione sulla efficacia o meno di giudicato della decisione assunta sul ricorso straordinario al Capo dello Stato, sussisteva il vizio originario del contratto alla luce del principio affermato da questa Corte. Infatti, l'assenza dei requisiti previsti per la partecipazione alla procedura concorsuale dà luogo ad un vizio genetico del contratto che è riconducibile alla nullità testuale di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001, considerato il tenore letterale della disposizione ed anche la genesi della norma (in tal senso Cass., Sez. L, 07/05/2019, n. 11951), non senza aggiungere che le Sezioni Unite di questa Corte hanno espressamente affermato che anche la nullità cd. virtuale, ossia non espressamente sancita dal legislatore, rientra nella nullità ex art. 1418, comma 1, cod. civ., come nel caso del rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato in violazione delle prescritte procedure selettive pubbliche richieste per la scelta del contraente (Cass., Sez. U, 22/02/2023, n. 5542).

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione III

Sentenza 9322/2024

Impiego pubblico – Trasferimento per assistenza di familiare portatore di handicap – art. 33, comma 5, L. 104/92

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per il Consiglio, sebbene l'art. 33, comma 5, della L. n. 104/1992, che prevede il trasferimento temporaneo del dipendente per assistere i familiari portatori di handicap gravi, si limita a stabilire una valutazione con criterio di priorità e non già un diritto soggettivo al trasferimento, la valutazione con criterio di priorità deve tuttavia trovare rispondenza in un onere motivazionale rafforzato, che non può limitarsi alla mera rappresentazione di generici dati organizzativi, bensì deve dar conto, anche in sede di eventuale rideterminazione, delle ragioni effettive di criticità che porrebbe il trasferimento del dipendente. Il beneficio dell'assegnazione della sede più vicina all'assistito di cui all'art. 33, comma 5, della L. n. 104/1992 coinvolge infatti interessi legittimi e, di conseguenza, implica un complessivo bilanciamento fra l'interesse del privato e gli interessi pubblici nell'esercizio del potere discrezionale da parte dell'Amministrazione; ciò in considerazione del fatto che il trasferimento è disposto a vantaggio del disabile e non, invece, nell'interesse esclusivo dell'Amministrazione ovvero del richiedente, avendo lo stesso natura strumentale ed essendo intimamente connesso con la persona dell'assistito.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezioni delle Autonomie

Deliberazione 19/Sezaut/2024/QMIG - Capacità Assunzionale - Limiti ex art. 5 D.M. 17 marzo 2020 e Impiego pubblico – Funzioni Locali - Possibile esclusione degli aumenti di spesa derivanti da sopravvenute disposizioni normative relative all'indennità di vacanza contrattuale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Un'amministrazione ha chiesto alla Corte territoriale di chiarire se: «fermo restando il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020, la percentuale incrementale di cui all'art. 5 possa non tenere conto degli aumenti di spesa derivanti da sopravvenute disposizioni normative relative all'indennità di vacanza contrattuale, da corrispondere al personale dipendente». Nel prospettare il quesito, il comune ritiene sia possibile escludere tale indennità, valorizzando la ratio dell'art. 3, comma 4-ter del d.l. n. 36/2022, relativo ad altro onere da rinnovo contrattuale. La disposizione, nello specifico, fa una deroga espressa all'art. 33 del d.l. n. 34/2019, con riguardo agli arretrati effettivamente corrisposti a seguito del rinnovo. A seguito di ampia ed analitica argomentazione la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Liguria con deliberazione n. 161/2024/QMIG, enuncia il seguente principio di diritto: «Per gli enti che rispettano il valore soglia di cui all'art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020, nella determinazione della percentuale incrementale di cui all'art. 5 non possono essere esclusi gli aumenti di spesa derivanti da sopravvenute disposizioni normative relative all'indennità di vacanza contrattuale, erogata al personale dipendente. Per gli enti che, pur non superando il valore soglia previsto dall'art. 4, non realizzano le condizioni del

successivo art. 5 per dar luogo alle assunzioni nel 2024, resta comunque salva la facoltà assunzionale prevista dall'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 da esercitare nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente».

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezioni delle Autonomie

Deliberazione 20/Sezaut/2024/QMIG – Effetti contabili della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo oltre l'esercizio di riferimento ai fini della conservazione delle risorse, confluite nel fondo, nell'avanzo vincolato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, enuncia il seguente principio di diritto: «Nell'ipotesi di mancata sottoscrizione del contratto decentrato integrativo o del sostitutivo atto unilaterale entro l'esercizio, tutte le risorse non utilizzate del fondo costituito e certificato, destinate al finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione. Per l'erogazione dei compensi dovuti in esito alla contrattazione stipulata oltre la fine dell'esercizio, l'impegno sarà assunto, anche in corso di esercizio provvisorio, ai sensi dell'articolo 187, comma 3, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, a valere sulle risorse vincolate nel risultato di amministrazione». La Corte inoltre invita tutte le Sezioni regionali di controllo a conformarsi al principio enunciato.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna

Deliberazione 108/2024PAR

Impiego pubblico – Funzioni locali – Polizza assicurativa stipulata dal Comune in favore propri dipendenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte riscontra la richiesta di parere formulata dal sindaco di un comune della Romagna in ordine ai seguenti quesiti: "1. Qual è l'oggetto della polizza assicurativa che il Comune è obbligato a stipulare, in favore dei propri dipendenti ed i cui oneri devono essere coperti attraverso una parte delle risorse finanziarie di cui al comma 5 dell'articolo 45 – Incentivi alle funzioni tecniche - del D. Lgs. n. 36/2023, cosiddetto Codice dei contratti pubblici; 2. È legittimo assicurare mediante le polizze di cui al quesito n. 1 tutte le figure che assumono responsabilità diretta attraverso atti aventi rilevanza esterna derivanti da qualunque attività elencata nell'Allegato I.10 "Attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure", del D. Lgs. n. 36/2023?; 3. Qual è la corretta procedura che il Comune deve seguire per attivare l'assicurazione di cui al quesito n. 1 in caso di sinistro?; 4. Quali sono gli oggetti delle polizze assicurative che il Comune è legittimato a stipulare in virtù degli articoli n. 58, comma 6 del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e n. 25 del CCNL 2019 – 2021 relativo al Personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 (Dirigenti e Segretari)?". La Sezione regionale di controllo per

l'Emilia-Romagna rende il parere richiesto nei seguenti termini: "1. con riferimento al primo e al secondo quesito pronuncia il seguente principio di diritto: "sussiste, ai sensi dell'art. 45, c. 2, 5 e 7 lett. c), del D. Lgs. n. 36/2023, l'obbligo per l'ente di stipulare polizze assicurative, in funzione incentivante e nei limiti di cui al citato c. 5, a beneficio dei dipendenti che svolgano le funzioni di cui all'allegato I.10 del citato decreto legislativo, per le ipotesi di responsabilità professionale"; 2. con riferimento al terzo quesito, dichiara l'inammissibilità oggettiva per carenza dei requisiti di generalità ed astrattezza in quanto funzionale all'adozione di atti gestionali; 3. con riferimento al quarto quesito, dichiara l'inammissibilità oggettiva in ragione del fatto che l'interpretazione di clausole della contrattazione collettiva è estranea al perimetro dell'attività consultiva di questa Corte, in quanto demandata, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 165/2001, alle parti contraenti e, per la parte pubblica, all'ARAN".

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna

Deliberazione 119/2024PAR

Impiego pubblico – Funzioni locali – Possibilità di deroga al limite di spesa previsti per i contratti di lavoro flessibili

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con la deliberazione in argomento, in riscontro ad una richiesta di parere di un ente locale, la Corte precisa: "con riferimento al limite di spesa posto dall'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, sussiste, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, la possibilità di utilizzare, come parametro utile ai fini dell'effettuazione della stessa spesa, quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l'ente, occorrendo garantire, in ogni caso, il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, c. 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa anche contrattuale ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento. Ferma restando tale possibilità, le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 sono soltanto quelle espressamente previste dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni".

[Vai al documento](#)

ANAC

Delibera 490 del 23 ottobre 2024

Presunta sussistenza di un'ipotesi di violazione dell'art. 4 del dlgs n. 39/2013 nel conferimento di un incarico di "responsabile"

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Anac è chiamata a pronunciarsi, a fronte di una segnalazione relativa a presunta criticità nel conferimento dell'incarico di Responsabile dell'Area tecnica di un Comune a favore di un architetto al quale, prima del conferimento dell'incarico in questione, sarebbe stata affidata, da parte del medesimo Comune, una serie di incarichi professionali. Nella fattispecie il conferimento dell'incarico sarebbe avvenuto in violazione dell'art. 4, co. 1, lett. c), dlgs 39/2013 e pertanto l'Anac ne delibera l'inconferibilità. Con l'occasione sottolinea che il *discrimen* tra un'attività rilevante o meno ai fini dell'integrazione dell'art. 4

risiede non nella causa o modalità di svolgimento, ma proprio nel fatto che l'attività svolta dall'interessato, precedentemente al conferimento dell'incarico, sia sottoposta a un potere di regolazione o finanziamento (o comunque retribuzione) da parte della PA.

[Vai al documento](#)

ANAC

Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 – Amministrazione trasparente, nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con la [delibera n. 495 del 25 settembre 2024](#) approvata dal Consiglio l'Autorità mette a disposizione schemi di pubblicazione così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione. Tre sono i nuovi schemi approvati dall'Autorità relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche; organizzazione delle pubbliche amministrazioni; controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione. Contestualmente, Anac ha deciso di rendere disponibili sul sito dell'Autorità ulteriori dieci schemi, non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione dei diversi settori e tipologie di dati previsti. Gli schemi in questione fanno riferimento agli obblighi di pubblicazione su: atti di carattere normativo e amministrativo generale; dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale; provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi; sovvenzioni, contributi, sussidi vantaggi economici; bilancio, preventivo e consuntivo, piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, e dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi; servizi erogati; procedimenti amministrativi e controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati; informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici; attività di pianificazione e governo del territorio; interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente.

[Vai al documento](#)

Agenzia delle Entrate

Interpello – Risposta 225/2024

Regime parziale detassazione dell'indennità relativa al trattamento di fine servizio previsto dall'art. 24 del DL 28/1/2019, n. 4

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Agenzia delle Entrate chiarisce che in ragione della lettera dell'art. 24, comma 2, del DL 28/1/2019, n. 4, l'importo di euro 50.000 costituisca il limite massimo entro il quale applicare la riduzione dell'aliquota determinata ai sensi dell'art. 19, comma 2 bis, del Tuir, indipendentemente dall'importo complessivo del TFS erogato. Inoltre la normativa vigente citata ha espressamente previsto la parziale detassazione esclusivamente per il TFS, senza alcun riferimento al TFR, al quale pertanto non può essere applicata. Infatti la Corte di Cassazione ha più volte ribadito che le norme agevolative di carattere fiscale rientrano tra quelle di carattere eccezionale, per le quali non è ammissibile un'interpretazione analogica o estensiva.



Sezione economica

Corte dei conti

Relazione semestrale PNRR (I semestre 2024-II semestre 2024)

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti hanno approvato la Relazione semestrale con cui si riferisce al Parlamento sullo stato di attuazione del PNRR. Il documento fornisce un quadro complessivo dell'avanzamento del Piano da distinte angolazioni: i progressi registrati nel conseguimento di milestone e target semestrali, l'evoluzione della spesa e della relativa rendicontazione, un quadro complessivo dello stato di avanzamento delle riforme e degli investimenti ferroviari, una descrizione della strategia antifrode e del relativo livello di implementazione da parte delle Amministrazioni titolari di intervento. Seguono tre approfondimenti tematici: il primo sul contributo del Piano nell'affrontare il problema del disagio abitativo; il secondo sulle misure di efficientamento energetico degli edifici e il terzo su quelle per l'ammodernamento delle infrastrutture energetiche.

[Vai al documento](#)

AGENAS

Valutazione della performance delle aziende sanitarie pubbliche, ospedaliere e territoriali

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (AGENAS) ha presentato i dati aggiornati al 2023 del modello di valutazione multidimensionale della performance manageriale riguardo alle aziende sanitarie pubbliche, ospedaliere e territoriali. Il rapporto scatta una fotografia rispetto all'attività di 110 aziende territoriali e 51 aziende ospedaliere. Riguardo le prime, il monitoraggio si basa sulla valutazione di 34 indicatori classificati in 6 aree (prevenzione, distrettuale, ospedaliera, sostenibilità economica-patrimoniale, investimenti e mortalità evitabile) e 12 sub-aree; in merito alle aziende ospedaliere, gli indicatori presi in considerazione sono 27 classificati in 4 aree (accessibilità, gestione dei processi organizzativi, sostenibilità economico-patrimoniale, investimenti) e 10 sub-aree.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Le prospettive per l'economia italiana nel 2024-2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Pil italiano è atteso crescere dello 0,5% nel 2024 e dello 0,8% nel 2025. Nel 2024 l'aumento del Pil verrebbe sostenuto dal contributo della domanda estera netta (+0,7 punti percentuali), mentre la domanda interna fornirebbe un apporto negativo (-0,2 p.p.). Nel 2025 la crescita dell'economia italiana sarebbe invece trainata dalla domanda interna (+0,8 p.p.). I consumi privati delle famiglie continuano a essere sostenuti dal rafforzamento del mercato del lavoro e dall'incremento delle retribuzioni in termini reali; il perdurare di tali tendenze determinerebbe una leggera accelerazione del loro tasso di crescita nel 2025 (+1,1%, dopo il +0,6% nel 2024). La vivace dinamica dell'occupazione osservata nel corso del 2024, misurata in termini di unità di lavoro (ULA), risulterebbe notevolmente superiore (+1,2%) a quella del Pil; tali differenti dinamiche si riallineerebbero nel 2025 (+0,8% per Pil e unità di lavoro). I miglioramenti sul mercato del lavoro favorirebbero nel 2024 una forte riduzione del tasso di disoccupazione (6,5%, dal 7,5% del 2023), cui seguirebbe una ulteriore, leggera riduzione l'anno successivo (6,2%). Il rientro del tasso di inflazione, favorito dall'effetto di contrazione dei prezzi dei beni energetici osservato nel 2024, è alla base della forte decelerazione del deflatore della spesa delle famiglie residenti (+1,1%, dal +5,1% del 2023); per il 2025 la tenuta di redditi e dei consumi dovrebbe determinare una risalita del deflatore della spesa delle famiglie (+2,0%).

[Vai al documento](#)

ISTAT

Occupazione, retribuzioni e costo del lavoro dipendenti privati - Anno 2021

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Istat diffonde un approfondimento sulle differenze territoriali nell'occupazione, nell'input di lavoro e nelle retribuzioni per le posizioni lavorative dipendenti nel settore privato extra-agricolo, per gli anni dal 2014 al 2021, a partire dai dati del registro RACLI (disponibile dal 2014) che costituisce il modulo sui lavoratori dipendenti del settore privato extra-agricolo del nuovo Registro Tematico del Lavoro (RTL). Il settore privato extra agricolo, nel 2021, ha occupato 15,4 milioni di dipendenti, per un totale di 19,5 milioni di posizioni lavorative; le posizioni nel Centro-Nord rappresentano il 75,8% del totale (occupate dal 76,6% dei lavoratori), mentre quelle nel Mezzogiorno il restante 24,2% (24,8% dei lavoratori). Nel 2021, la mediana della retribuzione oraria (per ora retribuita) nel Mezzogiorno è inferiore di 1,29 €/ora a quella del Centro-Nord; in altri termini, sebbene nel corso degli anni considerati la differenza sia diminuita, in mediana la retribuzione nel Mezzogiorno è solo l'89,3% di quella del Centro-Nord. Il gap territoriale aumenta se si considera la retribuzione annuale che dipende anche dall'input di lavoro: in mediana, le posizioni occupate nel Mezzogiorno mostrano una retribuzione inferiore ai 9 mila euro (l'unica eccezione si osserva nel 2016 quando hanno raggiunto i 9.142 euro), mentre nel Centro-Nord non scendono mai sotto i 13 mila euro (nel 2021 la differenza si attesta a 6.536 euro). Il valore mediano della retribuzione annuale nel Mezzogiorno è, dunque, poco più della metà di quello del Centro-Nord.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Conti economici trimestrali – III trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre del 2024 il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2020, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, è rimasto stazionario rispetto al trimestre precedente ed è cresciuto dello 0,4% nei confronti del terzo trimestre del 2023. Il terzo trimestre del 2024 ha avuto tre giornate lavorative in più del trimestre precedente e una giornata lavorativa in più rispetto al terzo trimestre del 2023. La variazione acquisita per il 2024 è pari a +0,5%, mentre era stata stimata in via preliminare a +0,4% il 30 ottobre scorso. Rispetto al trimestre precedente, tra gli aggregati della domanda interna, i consumi finali nazionali crescono dell'1%, mentre gli investimenti fissi lordi diminuiscono dell'1,2%. Le importazioni crescono dell'1,2% mentre le esportazioni diminuiscono dello 0,9%. La domanda nazionale al netto delle scorte registra un contributo positivo di 0,5 punti percentuali alla crescita del Pil: +0,8 i consumi delle famiglie e delle Istituzioni Sociali Private ISP, -0,3 gli investimenti fissi lordi e contributo nullo della spesa delle Amministrazioni Pubbliche (AP).

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

OECD Economic Outlook, December 2024

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Secondo l'Economic Outlook dell'OCSE l'economia globale è rimasta resiliente. L'inflazione ha continuato a moderarsi ed è ora tornata a rispettare gli obiettivi economici fissati dalle banche centrali nella maggior parte dei paesi. Anche la rigidità del mercato del lavoro si è allentata e i tassi di disoccupazione raggiungono quasi i minimi storici. Si prevede che la crescita del PIL globale si rafforzerà leggermente raggiungendo il 3,3% nel 2025 per poi rimanere stabile fino al 2026. Nelle economie OCSE, si prevede una modesta crescita del PIL rispetto al periodo pre-pandemia, pari all'1,9% sia nel 2025 che nel 2026. L'inflazione principale ha continuato ad attenuarsi nella maggior parte dei paesi, guidata da ulteriori cali nell'inflazione dei prezzi di cibo, energia e beni. Tuttavia, l'inflazione dei prezzi dei servizi si sta

dimostrando ancora persistente ed è arrivata al 4% nei paesi OCSE. La produzione si è generalmente indebolita sia nelle economie avanzate che in quelle emergenti. Sono essenziali riforme per migliorare l'istruzione e lo sviluppo delle competenze e ridurre, così, i vincoli burocratici ed il mal funzionamento dei mercati del lavoro che impediscono corretti investimenti e un'adeguata mobilità della forza lavoro. È necessario, altresì, promuovere la produttività, potenziare la diffusione delle nuove tecnologie e aumentare la partecipazione alla forza lavoro. Gli investimenti pubblici dovrebbero servire proprio per integrare queste riforme evitando possibili futuri fallimenti del mercato. Per quanto riguarda l'Italia, invece, la crescita del Pil dovrebbe raggiungere lo 0,5% nel 2024, per poi arrivare allo 0,9% nel 2025 e l'1,2% nel 2026. La rapida disinflazione osservata in questi ultimi trimestri, coniugata a solidi aumenti salariali, dovrebbe favorire le spese di consumo, mentre l'alleggerimento delle condizioni finanziarie e il dispiegamento di investimenti pubblici legati ai fondi del piano Next Generation Eu, dovrebbe stimolare la formazione del capitale in Italia. Entro il 2026 il deficit pubblico dovrebbe ritornare sotto la soglia del 3% del Pil. Tuttavia, il rapporto tra debito pubblico e Pil continuerà ad aumentare, dopo aver raggiunto livelli già elevati e un ampio surplus primario sarà necessario a medio termine per riportare il rapporto debito-Pil su una traiettoria più prudente. Il tasso di disoccupazione in Italia dovrebbe raggiungere il 6,5% nel 2024, per poi passare al 6% nel 2025 e il 5,8% nel 2026. A settembre i tassi di interesse dei prestiti alle imprese si sono attestati a circa il 5%. L'organizzazione internazionale afferma anche che il credito continua a decrescere. Infatti, anche se i criteri di concessione dei prestiti sono stati alleggeriti in questi ultimi mesi, restano comunque più rigidi rispetto al periodo precedente alla crisi energetica. Infine, restano ancora elevati i costi legati al servizio del debito per le amministrazioni pubbliche, malgrado le recenti diminuzioni del bonus del rischio sui titoli di Stato italiani.

[Vai al documento](#)

ILO

Global Wage Report 2024-25

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Un nuovo rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro rivela che la disuguaglianza salariale è diminuita, dal 2000 ad oggi, in circa due terzi di tutti i paesi mondiali. Nonostante questa tendenza positiva persistono, tuttavia, significative differenze salariali. Infatti, dall'inizio degli anni 2000, in media, la disuguaglianza salariale è diminuita in molti paesi a un tasso che variava dallo 0,5 all'1,7% annuo. Le diminuzioni più significative si sono verificate nei paesi a basso reddito, dove la diminuzione media annua è variata dal 3,2 al 9,6% negli ultimi due decenni. Al contrario, la disuguaglianza salariale sta diminuendo a un ritmo più lento nei paesi con maggior ricchezza, riducendosi annualmente tra lo 0,3 e l'1,3% nei paesi a reddito medio-alto e tra lo 0,3 e lo 0,7% nei paesi ad alto reddito. Inoltre, anche se la disuguaglianza salariale si è ridotta nel complesso, le diminuzioni sono state più significative tra i lavoratori salariati nella fascia alta della scala retributiva. Dal rapporto emerge anche che negli ultimi tempi i salari globali sono cresciuti più rapidamente dell'inflazione. Nel 2023, i salari reali globali sono cresciuti dell'1,8% con proiezioni che hanno raggiunto una crescita del 2,7% per l'anno 2024, il più alto aumento in oltre 15 anni. Tali risultati positivi segnano una notevole ripresa, tuttavia, la crescita salariale è stata disomogenea tra le regioni, soprattutto tra il 2022 ed il 2023, con le economie emergenti che hanno registrato una crescita più forte rispetto alle economie avanzate. Difatti, mentre le economie avanzate hanno registrato un calo dei salari reali per due anni consecutivi (-2,8% nel 2022 e -0,5% nel 2023), la crescita dei salari reali è rimasta positiva nelle economie emergenti (1,8% nel 2022 e 6,0% nel 2023). Infine, lo studio sottolinea la

necessità di politiche mirate per promuovere una crescita economica inclusiva. Il rapporto fa presente che la riduzione della disuguaglianza salariale richiede sia politiche salariali forti, sia un supporto strutturale per una crescita equa. Affrontando queste sfide, i paesi possono fare progressi reali verso la riduzione dei divari salariali e la promozione di una crescita economica equa e sostenibile per i lavoratori in tutto il mondo. La principale raccomandazione dell'ILO è, dunque, che i salari siano fissati e adeguati attraverso la contrattazione collettiva o sistemi di salario minimo concordati che coinvolgano governi, lavoratori e datori di lavoro.

[Vai al documento](#)

A cura della **Direzione Studi, risorse e servizi** dell'Aran


Per segnalare documenti da pubblicare: ufficiostudi@aranagenzia.it

Per iscriversi a questa newsletter clicca [QUI](#)

Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca [QUI](#)



Modello ARAN _luglio 2024

Email inviata con 

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