

AranSegnalazioni

Newsletter n. 1 del 17 gennaio 2025



Attività istituzionale dell'Agenzia

Comunicati

"SANITA', SFUMA LA FIRMA DEL RINNOVO CONTRATTO COMPARTO"

Il presidente Antonio Naddeo "Delusione perché c'erano tutte le condizioni per l'accordo"

La due giorni di trattative che si è svolta all'Aran, al termine di sette mesi di incontri e in seguito all'approvazione della Legge di bilancio, non ha portato all'accordo con le rappresentanze sindacali per giungere alla firma della preintesa per il Contratto collettivo nazionale del comparto Sanità 2022-2024, che interessa oltre 580mila dipendenti non medici del Servizio sanitario nazionale. Si sono dichiarati favorevoli all'intesa i sindacati Nursind, Cisl e Fials, che rappresentano il 47% dei lavoratori, mentre non erano d'accordo il Nursing Up, la Cgil e la Uil, non permettendo così di raggiungere alla maggioranza in seno alla rappresentanza sindacale, indispensabile per la firma del contratto. Il rinnovo avrebbe garantito ai lavoratori un aumento medio mensile di 172 euro per 13 mensilità, oltre a numerose innovazioni contrattuali.

"Sono deluso per il mancato accordo raggiunto – commenta il presidente Aran, Antonio Naddeo, al termine della seduta di oggi - perché c'erano tutte le condizioni per firmare e avviare rapidamente la trattativa per il Ccnl 2025-2027. Va detto poi, che al di là dell'aspetto economico, comunque rilevante, non potranno essere applicati molti degli istituti che avrebbero da subito migliorato le condizioni lavorative e di vita dei lavoratori del comparto sanità. Ora è difficile capire cosa succederà in futuro, perché in queste due intense giornate di contrattazione abbiamo esplorato tutte le vie per giungere a un accordo, e inoltre sta per partire il periodo di elezioni delle Rsu (Rappresentanze sindacali unitarie), in cui diventerà più aspro il conflitto sindacale e sarà oggettivamente complicato programmare nuovi incontri per il rinnovo del Contratto per il

Comparto Sanità. Tengo a precisare – aggiunge Naddeo - che fino a questa mattina sembrava possibile arrivare alla firma, poiché abbiamo cercato di rispondere positivamente alle richieste poste anche ieri dalle organizzazioni sindacali, in particolar modo di chi sembrava volere la definizione della trattativa. Una disponibilità alla firma che, invece, è mancata quando abbiamo proceduto alle dichiarazioni per la sottoscrizione, previste dalla normativa, da parte di Cgil e Uil - di cui era ampiamente nota la contrarietà all'intesa - ma anche da parte del Nursing Up, nonostante Aran abbia inserito nella versione finale del Contratto tutte le richieste esplicitate questa mattina dallo stesso sindacato in un comunicato stampa. Evidentemente, bisogna ricordare che la contrattazione è una mediazione e non è possibile ottenere tutto. Il paradosso amaro è che quello che due anni fa andava bene a tutti i sindacati per il rinnovo del precedente contratto, oggi sembra non bastare, eppure il nuovo Ccnl aggiunge e non toglie sia in termini di risorse sia di innovazioni per i lavoratori”, conclude il presidente Aran.

Circolari

Rinnovo delle RSU. Elezioni del 14, 15 e 16 aprile 2025. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni

Publicata la Circolare n. 1/2025 diretta a tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, con ad oggetto: «Rinnovo delle RSU. Elezioni del 14, 15 e 16 aprile 2025. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni»

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali - Segretari comunali e provinciali

È corretto affermare, alla luce delle nuove disposizioni contrattuali del CCNL Area FL del 16.07.2024 che il welfare integrativo a favore dei segretari comunali e provinciali può essere finanziato attingendo dalle risorse dal Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Il dipendente che chiede la ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dall'art. 26 del CCNL del 16.11.2022, può essere adibito a mansioni diverse da quelle svolte prima della cessazione?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Il differenziale stipendiale maggiorato di cui all'art. 96 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, in caso di revoca dell'incarico di coordinamento che ne ha costituito il presupposto, cessa di essere corrisposto?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

L'esperienza pregressa, maturata in qualità di dipendente di una società in house cui si applica il CCNL Commercio, può essere utile ai fini delle progressioni economiche di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) del CCNL 16.11.2022?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Parlamento

Legge 30 dicembre 2024

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027 - GU 305 del 31 dicembre 2024 – Supplemento ordinario n. 43 - Limiti di età

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La manovra 2025, con l'introduzione del comma 162 e dei seguenti, ridefinisce i limiti di età per i dipendenti pubblici e le regole per il trattenimento in servizio. La riforma mira a bilanciare le esigenze organizzative delle amministrazioni pubbliche con il diritto dei lavoratori di prolungare la propria attività. Il trattenimento in servizio, pur essendo subordinato ai limiti imposti dalla legislazione vigente, non comporta costi aggiuntivi, poiché rientra nel quadro delle assunzioni già programmate. L'adeguamento normativo allinea l'età massima per continuare a lavorare nel settore pubblico a quella prevista per la pensione di vecchiaia, attualmente fissata a 67 anni. Questo limite vale per la maggior parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con alcune eccezioni per categorie specifiche. Ad esempio, magistrati,

professori universitari e dirigenti medici possono avere limiti ordinamentali più alti, in virtù della natura delle loro mansioni e del fabbisogno di competenze specialistiche. La misura punta a garantire un equilibrio tra il diritto al pensionamento e l'ottimizzazione delle risorse umane all'interno della PA. Una delle novità più significative è l'abolizione del collocamento automatico a riposo al compimento dei 65 anni. Questa modifica offre maggiore flessibilità ai lavoratori che desiderano prolungare la propria attività professionale, permettendo loro di restare in servizio fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. Con questa riforma, la PA non può più risolvere unilateralmente il contratto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato i requisiti per il pensionamento anticipato. Un'altra innovazione importante è la possibilità di estendere l'attività lavorativa oltre i 67 anni, fino a un massimo di 70 anni. Tale prolungamento richiede un accordo tra il dipendente e l'amministrazione e risulta soggetto a rigide limitazioni: può essere concesso solo entro il 10% delle nuove assunzioni autorizzate. Questo meccanismo mira a bilanciare il mantenimento di personale esperto con il rinnovamento delle risorse umane, evitando che l'allungamento della carriera lavorativa limiti le opportunità per i giovani. Una deroga significativa è prevista per i professionisti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Per far fronte alla carenza di personale sanitario e garantire la continuità dei servizi, i medici e gli altri operatori sanitari possono lavorare oltre i 40 anni di servizio effettivo, fino al limite massimo di 70 anni.

[Vai al documento](#)

Parlamento

Legge 30 dicembre 2024

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027 - GU 305 del 31 dicembre 2024 – Supplemento ordinario n. 43 - Welfare integrativo – Mobilità tra PA soggette a turn over

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I commi 124-127 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2025 intervengono in tema di welfare integrativo dei dipendenti pubblici e di mobilità tra pubbliche amministrazioni soggette a turn over. In particolare, il comma 124 prevede che ai fini del rispetto del limite rappresentato dall'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale del settore pubblico – di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – concorrono anche le risorse destinate – nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi previsti per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico – a benefici di natura assistenziale e sociale previsti in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale. Si ricorda che la Corte dei conti, Sezione Autonomia, con deliberazione n. 17/SEZAUT/2024, aveva, invece, escluso il welfare integrativo dal tetto del salario accessorio. I commi 126 e 127 modificano l'attuale regime finanziario della mobilità volontaria tra pubbliche amministrazioni soggette a turn over, variando i vigenti criteri di imputazione dell'onere derivante dalla procedura di mobilità al fine di preservare il risparmio da cessazione per l'amministrazione cedente. Si prevede, infatti, che le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a) del richiamato DL 95/2012, limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 – che prevede l'avvio delle procedure per gestire le eccedenze di personale e la mobilità collettiva nei confronti dei lavoratori che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi i quali, ai fini del diritto

all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva nonché del regime delle decorrenze previsti dalla predetta disciplina pensionistica, con conseguente richiesta all'ente di appartenenza della certificazione di tale diritto – siano calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over (lett. a); si prevede inoltre che agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei richiamati processi di mobilità si provveda nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in tema di avvio di procedure di reclutamento adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni (lettera b)).

[Vai al documento](#)

Gazzetta Ufficiale

Decreto Legislativo n. 209 del 31 dicembre 2024

Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Decreto Legislativo n. 209 del 31 dicembre 2024, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024, si propone di ottimizzare l'applicazione pratica del Codice, correggendo criticità emerse nei primi due anni di operatività e adeguandosi alle richieste dell'Unione Europea. Tra le novità principali, il trattamento degli incentivi per il personale tecnico è stato riformato per garantire una maggiore equità e inclusività. L'articolo 45 del Codice disciplina gli incentivi per il personale tecnico delle stazioni appaltanti, con l'obiettivo di premiare le attività svolte a supporto della progettazione e gestione dei contratti pubblici. Le modifiche apportate dal correttivo mirano a: 1) Estensione dei beneficiari: la sostituzione del termine "dipendenti" con "personale" consente di includere dirigenti e altre figure professionali precedentemente escluse. 2) Eliminazione di restrizioni: viene abolito il divieto di riconoscere incentivi al personale dirigenziale, rendendo il sistema più inclusivo. 3) Armonizzazione normativa: i commi relativi alle centrali di committenza sono stati coordinati per assicurare un'applicazione uniforme delle disposizioni sugli incentivi (i commi 7 e 8 dell'articolo sono stati rivisti per includere esplicitamente il personale delle centrali di committenza tra i destinatari degli incentivi). Il correttivo al Codice dei Contratti Pubblici rappresenta un passo avanti significativo nella valorizzazione del personale tecnico delle amministrazioni pubbliche. Le modifiche all'articolo 45 non solo ampliano il numero di beneficiari, ma promuovono un sistema più equo e trasparente, in linea con i principi di efficienza e inclusività.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 31866/2024

Principio generale – Municipalizzate - Licenziamento per illecita condotta lavorativa

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Una condotta illecita extralavorativa, se caratterizzata da una gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, può costituire giusta causa di licenziamento. In particolare, atti reiterati e abituali di violenza e maltrattamenti a carico di un dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico, possono legittimamente portare al licenziamento, nonostante l'eventuale risocializzazione successiva alla condanna penale.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la Lombardia

Deliberazione 233/2024PAR

Impiego pubblico – Funzioni locali – Responsabile area tecnica – Area Elevata Qualificazione – Trattamento economico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel parere in argomento, l'organo di controllo ha risposto ai dubbi sollevati dal Comune territoriale sull'interpretazione dell'articolo 110, comma 3, del Testo unico degli enti locali (Tuel). La disposizione normativa stabilisce che il trattamento economico per gli incarichi a contratto debba essere definito in stretta relazione al bilancio dell'ente, senza gravare sul costo contrattuale e del personale. In particolare il Comune ha richiesto chiarimenti su seguenti tre aspetti specifici: A) Limiti di spesa complessiva: se la spesa per un incarico a contratto debba rientrare nei tetti di spesa fissati dalla legge n. 296/2006, che calcola la media della spesa per il personale del triennio 2011-2013. B) Incidenza del salario accessorio: se i costi relativi a indennità di risultato e di posizione debbano essere considerati ai fini del rispetto del tetto previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, che limita le risorse destinate al trattamento accessorio al livello registrato nel 2016. C) Indennità ad personam: se un'eventuale indennità aggiuntiva concessa dalla Giunta comunale debba essere inclusa nel calcolo del limite relativo al salario accessorio. La Corte ha risposto punto per punto, nello specifico: A) spesa complessiva: la Corte ha confermato che i costi legati all'assunzione di un responsabile tecnico mediante incarico ex art. 110, comma 1, Tuel, devono essere inclusi nei limiti previsti dalla legge n. 296/2006. Questo significa che la spesa complessiva per il personale, anche per gli incarichi a contratto, deve rispettare i tetti imposti dal bilancio triennale di riferimento. B) Salario accessorio: anche i costi legati alle indennità di risultato e di posizione rientrano nei vincoli fissati dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. Di conseguenza, il totale delle risorse destinate al trattamento accessorio non può superare l'importo registrato nel 2016. C) Indennità ad personam: su questo punto, la Corte ha fatto una distinzione fondamentale. Poiché questa voce fa parte del trattamento economico fondamentale, non può essere considerata un costo accessorio e, pertanto, non rientra nei limiti specifici del salario accessorio. Tuttavia, resta soggetta ai tetti generali imposti dalla legge n. 296/2006 sulla spesa complessiva per il personale.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per il Piemonte

Deliberazione 184/2024PAR

Impiego pubblico – Funzioni locali – Progressioni verticali in deroga ai vincoli assunzionali

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo del Piemonte, con la deliberazione in argomento precisa le casistiche in cui le progressioni verticali possono essere realizzate in deroga ai vincoli assunzionali negli Enti locali. Il testo giuridico prevede che le progressioni verticali nel pubblico impiego finanziate con lo 0,55% del monte salari (riferite in particolare all'anno 2018) possono essere realizzate in deroga ai consueti limiti assunzionali. Questo meccanismo permette alle amministrazioni di valorizzare il personale interno, mantenendo però standard qualitativi comparabili a quelli di una selezione esterna. L'articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) del 16 novembre 2022 delle Funzioni Locali, regola queste progressioni, concepite come una "finestra" temporanea valida dal 1° aprile 2023 fino al 31 dicembre 2025. Durante questo periodo, le amministrazioni pubbliche possono scegliere se adottare il regime ordinario o quello in deroga, a seconda delle proprie esigenze organizzative. La deroga consente flessibilità nell'utilizzo delle risorse, prevedendo il finanziamento tramite una quota del monte salari 2018, come stabilito dall'articolo 1, comma 612, della Legge di Bilancio 2022, e dalle facoltà assunzionali disponibili. Le differenze tra regime ordinario delle progressioni verticali nel pubblico impiego e regime in deroga riguardano sia le modalità di finanziamento che i vincoli alle facoltà assunzionali. Nel regime ordinario, il meccanismo delle progressioni verticali è strettamente legato alle facoltà assunzionali dell'amministrazione, ossia alla capacità di reclutare personale in base alle disponibilità di bilancio e ai limiti imposti dalla normativa vigente. Nel regime in deroga, introdotto dalla Legge di Bilancio 2022, viene concessa maggiore flessibilità. In questo caso, le progressioni possono essere finanziate anche utilizzando risorse straordinarie previste dalla legge, che si aggiungono alle facoltà assunzionali ordinarie. Questa misura consente di ampliare il bacino di dipendenti che possono accedere alle progressioni, superando i limiti finanziari e organizzativi tipici del sistema ordinario. Un altro aspetto distintivo del regime in deroga riguarda l'utilizzo delle facoltà assunzionali durante la fase transitoria. La normativa consente infatti di destinare fino al 50% di queste facoltà alle progressioni verticali. Questa disposizione rappresenta una deviazione rispetto al regime ordinario, dove le facoltà assunzionali devono essere utilizzate prioritariamente per nuove assunzioni o per la copertura di vuoti in organico. La scelta risponde a esigenze specifiche legate alla riorganizzazione degli ordinamenti professionali e alla valorizzazione del personale interno.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale per la regione Veneto

Sentenza 253/2024

Impiego pubblico – Attività extraistituzionale – Incompatibilità ex art. 53, comma 1, del Dlgs 165/01

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte esamina il caso di svolgimento da parte di un dipendente pubblico di un'attività extraistituzionale in violazione della normativa in materia, l'art. 53, comma 1 del Dlgs 165/01. Nella fattispecie sarebbero sussistenti anche il dolo e l'occultamento doloso poiché il dipendente non avendo ottenuto l'autorizzazione a svolgere una determinata attività di consulenza tecnica, avrebbe comunicato all'Amministrazione di svolgere un'attività scientifica non necessitante di preventiva autorizzazione. In particolare la Corte,

richiama le Sezioni Unite del 31 luglio 2019, n. 26, le quali hanno definitivamente chiarito che occorre distinguere la condotta di cui al comma 7 dell'art. 53, ossia l'obbligo di riversamento del compenso percepito per l'incarico svolto senza autorizzazione (in alternativa rispetto all'erogante) rispetto al successivo mancato versamento dell'importo in conto entrata dell'amministrazione di appartenenza (comma 7bis). Quest'ultima violazione individua una diversa ed ulteriore condotta che sancisce espressamente la "responsabilità erariale" davanti alla Corte dei Conti per la violazione dell'obbligo di riversamento del compenso indebitamente percepito.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Parlamento

Legge di bilancio 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Publicato il "[Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027](#)" (GU Serie Generale n.305 del 31-12-2024 - Suppl. Ordinario n. 43). Sul sito del Senato della Repubblica on line il dossier "Legge di bilancio 2025 – A.S. n. 1330", predisposto dal Servizio Studi del Senato della Repubblica e dal Servizio Studi della Camera dei deputati, Dipartimento Bilancio. Il dossier è articolato in tre volumi:

- [Volume I - Articolo 1, commi 1-366](#)
- [Volume II - Articolo 1, commi 367-811](#)
- [Volume III - Articolo 1, comma 812-Articolo 21](#)

[Vai al documento](#)

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Il monitoraggio della spesa sanitaria - anno 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato il "[Il monitoraggio della spesa sanitaria](#)"; il Rapporto ha lo scopo di illustrare, in maniera organica, il processo di implementazione del quadro normativo e gestionale del settore sanitario, nonché gli strumenti di verifica e le risultanze dell'attività di monitoraggio. Il Rapporto è suddiviso in due sezioni: la

prima riguardante l'aggiornamento dei dati del monitoraggio della spesa sanitaria; la seconda contenente le principali informazioni di contesto relative al quadro normativo che regola il settore sanitario. **Per quanto di nostro interesse si segnala** la tematica dell'analisi degli andamenti della spesa sanitaria distinta per componente di spesa, fra cui l'aggregato spesa per redditi da lavoro dipendente. In particolare, per il periodo analizzato (2014/2023) i **redditi da lavoro dipendente** hanno rappresentato fino al 2019 il fattore di spesa preponderante con una rilevanza media di poco inferiore al 32%. Nell'ultimo quadriennio tale incidenza si è ridotta di oltre un punto percentuale a cui è corrisposto un incremento dei consumi intermedi che, a partire dal 2020, hanno evidenziato una crescita, divenendo il fattore di spesa preminente. Il livello medio della spesa tra il 2014 e il 2023 è stato di poco inferiore ai 37.000 milioni di euro, equivalente a un aumento medio annuo dell'1,3%. A tale tasso di crescita non è corrisposta una quota incrementale in ogni singola annualità (rif. pag. 22 e segg e pag. 40 e segg. e pag. 51 e segg.).

Fra le tematiche affrontate nel Rapporto si trovano:

- gli esiti delle verifiche sui conti sanitari di IV trimestre dell'anno 2023, sia per le regioni sottoposte ai Piani di rientro che per le regioni a statuto ordinario non sottoposte ai Piani;
- lo stato di diffusione della dematerializzazione delle ricette mediche oltre che l'evoluzione dell'infrastruttura del Sistema TS per la trasmissione all'Agenzia delle entrate delle spese sanitarie sostenute dai cittadini ai fini della predisposizione della dichiarazione dei redditi precompilata – dati di utilizzo e di sintesi;
- le attività inerenti all'introduzione della nuova Anagrafe Nazionale degli Assistiti (ANA) del SSN, come evoluzione del Sistema TS;
- lo stato di realizzazione del fascicolo sanitario elettronico (FSE) in relazione al ruolo del Sistema TS;
- l'introduzione per l'assistito, in accordo con il GDPR, della possibilità di esercitare il diritto di opporsi all'alimentazione del proprio FSE per i dati e i documenti sanitari antecedenti al 19 maggio 2020;
- l'analisi del sistema di compartecipazione del cittadino alla spesa sanitaria a carico del SSN (ticket) sulla base dei dati del Sistema TS;
- l'aggiornamento dei profili relativi alla spesa farmaceutica e specialistica stimati sulla base dei dati del Sistema TS;
- la progressiva attuazione delle misure previste in materia sanitaria dal Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- gli investimenti sanitari;
- il riepilogo del sistema di regole contabili per il SSN previste dal Titolo II del decreto legislativo n. 118/2011.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economici n. 8/2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio direttivo della BCE ha deciso di ridurre di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE, basandosi sulla valutazione aggiornata circa le prospettive di inflazione, la dinamica dell'inflazione di fondo e l'intensità della trasmissione della politica monetaria. Il processo di disinflazione è ben avviato: in base alle proiezioni ci si attende che l'inflazione complessiva si collochi in media al 2,4% nel 2024, al 2,1% nel 2025, all'1,9% nel 2026 e al 2,1% nel 2027. Per l'inflazione al netto della componente energetica e alimentare gli esperti anticipano una media del 2,9% nel 2024, del 2,3 nel 2025

e dell'1,9 nel 2026 e nel 2027. La maggior parte delle misure dell'inflazione di fondo suggerisce che l'inflazione si collocherà stabilmente intorno all'obiettivo del 2% a medio termine perseguito dal Consiglio direttivo. La ripresa economica prevista nell'esercizio dello scorso dicembre sarebbe più lenta rispetto a quanto anticipato nelle proiezioni macroeconomiche formulate per l'area dell'euro a settembre 2024 dagli esperti della BCE. Nonostante l'aumento della crescita registrato nel terzo trimestre, gli indicatori basati sulle indagini congiunturali segnalano una contrazione nel quarto. Le proiezioni degli esperti indicano una crescita economica dello 0,7% nel 2024, dell'1,1% nel 2025, dell'1,4% nel 2026 e dell'1,3% nel 2027. La ripresa prevista è riconducibile principalmente all'incremento dei redditi reali, grazie al quale le famiglie dovrebbero poter accrescere i loro consumi, e all'aumento degli investimenti delle imprese. Nel corso del tempo il graduale venir meno degli effetti della politica monetaria restrittiva dovrebbe sostenere la ripresa della domanda interna.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Misure di produttività – anni 1995/2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2023 la crescita del valore aggiunto dei settori che producono beni e servizi di mercato (+0,2%), misurata in volume, è in marcata decelerazione rispetto al 2022 (+6,2%). Il tasso di crescita del capitale (+1,1%) è invariato rispetto al 2022, mentre rallenta l'incremento dell'input lavoro, misurato in ore lavorate, che passa dal 5,2% del 2022 al 2,7% del 2023. In flessione risultano invece tutti gli indicatori di produttività. La produttività del lavoro diminuisce del 2,5% (+0,5% l'incremento medio tra il 2014 e il 2023) per effetto di un aumento delle ore lavorate maggiore del valore aggiunto. La forte riduzione è diffusa a tutti i settori, inclusa l'industria. Anche la produttività del capitale cala, dello 0,9%, e si riduce sensibilmente (-2,5%) la produttività totale dei fattori (PTF) che riflette progresso tecnico, cambiamenti nella conoscenza e variazioni nell'efficienza dei processi produttivi. Considerando le determinanti della crescita della produttività del lavoro, la marcata flessione della PTF ne spiega l'ampia diminuzione.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Conto trimestrale delle Amministrazioni pubbliche, reddito e risparmio delle famiglie e profitti delle società – III trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre 2024 l'indebitamento netto delle AP in rapporto al Pil è stato pari al -2,3% (-6,3% nello stesso trimestre del 2023). Il saldo primario delle AP (indebitamento al netto degli interessi passivi) è risultato positivo, con un'incidenza sul Pil dell'1,7% (-2,8% nel terzo trimestre del 2023). Il saldo corrente delle AP è stato anch'esso positivo, con un'incidenza sul Pil dell'1,9% (1,6% nel terzo trimestre del 2023). La pressione fiscale è stata pari al 40,5%, in aumento di 0,8 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il reddito disponibile delle famiglie consumatrici è cresciuto dello 0,6% rispetto al trimestre precedente, mentre i consumi sono cresciuti dell'1,6%. La propensione al risparmio delle famiglie consumatrici è stata pari al 9,2%, in diminuzione di 0,8 punti percentuali rispetto al trimestre precedente. A fronte di un aumento dello 0,2% del deflatore implicito dei consumi, il potere d'acquisto delle famiglie è cresciuto rispetto al trimestre precedente dello 0,4%.



Osservatorio internazionale

OCSE

Global Trends in Government Innovation 2024

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

I governi di tutto il mondo stanno lavorando alla trasformazione ed innovazione dei servizi pubblici con lo scopo di mettere le persone al centro della progettazione e dell'erogazione di tali servizi. Questo rapporto analizza quasi 800 casi di studio da oltre 83 differenti paesi e identifica cinque principali tendenze fondamentali per garantire una corretta innovazione governativa e rimodellare al meglio i servizi pubblici. In primo luogo, i governi stanno lavorando con utenti e stakeholder per progettare soluzioni comuni e anticipare, così, esigenze future creando servizi pubblici flessibili, reattivi, resilienti e sostenibili. Ad esempio, la Norvegia sta sfruttando tecniche di previsione per creare servizi di migrazione in grado di soddisfare le esigenze di forza lavoro sia attuali che future. In secondo luogo, i governi stanno investendo in infrastrutture digitali, sperimentando tecnologie emergenti (come automazione, intelligenza artificiale e codice modulare) ed espandendo competenze innovative e digitali per rendere i servizi pubblici più efficienti. L'istituto nazionale di previdenza sociale italiano sta utilizzando l'intelligenza artificiale per ordinare e classificare i messaggi, migliorando i tempi di risposta e consentendo ai dipendenti pubblici di concentrarsi e dare priorità alle esigenze urgenti dei cittadini. In terzo luogo, i governi stanno rendendo i servizi pubblici più personalizzati e proattivi sia per soddisfare meglio le esigenze e le aspettative delle persone, sia per ridurre gli attriti amministrativi. In tal modo sarà possibile assicurare agli utenti finali servizi più accessibili, inclusivi e stimolanti che vadano a vantaggio soprattutto per le persone più vulnerabili e svantaggiate. Gli Stati Uniti hanno reso più accessibile l'assistenza ai sopravvissuti ai disastri, riducendo gli oneri amministrativi e tagliando i tempi di registrazione dell'assistenza di oltre il 15%. In quarto luogo, i governi stanno attingendo a fonti di dati tradizionali e non tradizionali per guidare la progettazione e l'esecuzione dei servizi pubblici. Stanno anche utilizzando sempre più la sperimentazione per navigare in ambienti altamente complessi e imprevedibili. In Corea, i dati sensoriali negli spazi urbani vengono utilizzati per migliorare la qualità, la sicurezza e l'attrattiva del trasporto pubblico. Infine, i governi stanno riconsiderando i servizi pubblici come opportunità e canali attraverso cui i cittadini possono esercitare il

loro impegno civico. La Francia sta migliorando i servizi pubblici collaborando con i cittadini per identificare percorsi alternativi coinvolgendo le organizzazioni della società civile nello sviluppo di servizi maggiormente affidabili e competitivi.

[Vai al documento](#)

World Economic Forum

The Future of Jobs Report 2025

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Frammentazione geoeconomica, cambiamento tecnologico, incertezza economica, cambiamenti demografici e transizione verde sono tra i principali fattori trainanti che plasmeranno e trasformeranno il mercato del lavoro globale entro il 2030. Il rapporto intitolato “Future of Jobs Report 2025” riunisce le prospettive di oltre 1.000 importanti datori di lavoro globali, che rappresentano collettivamente oltre 14 milioni di lavoratori in 22 cluster industriali e 55 economie di tutto il mondo. Lo scopo di questo studio è quello di esaminare in che modo queste macro tendenze influiscono sul mondo del lavoro e quali innovative strategie devono essere adottate da parte dei datori di lavoro in risposta a questi grandi cambiamenti. Dal rapporto emerge che la creazione e la distruzione di posti di lavoro dovuti alla trasformazione strutturale del mercato del lavoro ammonteranno al 22% dei posti di lavoro totali odierni. Ciò dovrebbe comportare la creazione di nuovi posti di lavoro equivalenti al 14% dell'occupazione totale odierna, pari a 170 milioni di posti di lavoro. Tuttavia, si prevede che questa crescita sarà compensata dallo spostamento dell'equivalente dell'8% dei posti di lavoro attuali, con conseguente crescita netta del 7% dell'occupazione totale, ovvero 78 milioni di posti di lavoro in più. I ruoli correlati alla tecnologia sono i lavori in più rapida espansione in termini percentuali, tra cui specialisti di Big Data, ingegneri Fintech, specialisti di AI e Machine Learning e sviluppatori di software e applicazioni. I ruoli legati alla transizione verde ed energetica, tra cui specialisti di veicoli autonomi ed elettrici, ingegneri ambientali e ingegneri di energie rinnovabili, figurano anche tra i ruoli in più rapida crescita. Al contrario, si prevede che impiegati e segretari, tra cui cassieri e addetti alla biglietteria, assistenti amministrativi e segretarie esecutive, registreranno il calo maggiore in termini assoluti. Analogamente, le aziende prevedono che i ruoli in più rapido declino includeranno impiegati del servizio postale, impiegati di banca e impiegati di immissione dati. Incoraggiante, invece, è che entro il 2030 più della metà dei datori di lavoro (52%) prevede di destinare una quota maggiore dei propri ricavi agli stipendi, mentre solo il 7% si aspetta che questa quota diminuisca. Le strategie salariali sono guidate principalmente da obiettivi di allineamento degli stipendi alla produttività e dalla competizione sia per trattenere talenti e competenze, sia per attrarre maggior forza lavoro. Infine, per quanto riguarda l'intelligenza artificiale la metà dei datori di lavoro prevede di riorientare la propria attività in risposta a questa o di assumere talenti con competenze specifiche in materia di intelligenza artificiale, mentre il 40% prevede di ridurre la propria forza lavoro laddove l'intelligenza artificiale può automatizzare le attività.

[Vai al documento](#)


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

Per segnalare documenti da pubblicare: ufficiostudi@aranagenzia.it

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

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



Email inviata con 

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