

AranSegnalazioni

Newsletter n. 2 del 29 gennaio 2025



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Firmato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – comparto Funzioni Centrali, triennio 2022/2024

In data 27 gennaio 2025, concluse le procedure di controllo, l'Aran e le parti sindacali hanno sottoscritto in via definitiva il testo del [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2022/2024](#). A seguito di tale firma, dal giorno successivo, il contratto può entrare definitivamente in vigore ed esplicherà i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti rientranti nel comparto delle Funzioni Centrali.

Gli elementi maggiormente caratterizzanti sono i seguenti:

a) interventi volti a agevolare l'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale. Sul punto si segnala, ad esempio, il rafforzamento del sistema di incarichi di posizione organizzativa e professionale, volto a valorizzare le competenze professionali dei lavoratori ed allo stesso tempo prevede un riconoscimento stabile a coloro cui per almeno 8 anni sia stato affidato un incarico di posizione organizzativa;

b) miglioramenti nella regolamentazione del lavoro a distanza anche mediante un possibile ampliamento delle giornate svolte in tale modalità per i lavoratori che abbiano particolari esigenze di salute o necessità di assistere familiari disabili;

c) possibilità di erogazione del buono pasto anche nelle giornate di lavoro svolte in modalità agile;

d) un ulteriore sviluppo degli istituti di partecipazione sindacale, quale segnale della volontà delle parti di mantenere un dialogo costruttivo e collaborativo tra Amministrazioni e Organizzazioni sindacali;

e) possibilità, in via sperimentale e garantendo comunque qualità e livello dei servizi resi all'utenza, di poter articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni, previa adesione volontaria da parte dei lavoratori;

f) rivisitazione di alcuni istituti normo-economici previsti dal precedente CCNL, che ha portato all'ampliamento delle ore di permesso per espletamento di visite, terapie o prestazioni diagnostiche, ai dipendenti con più di 60 anni di età;

g) previsione, in linea con gli indirizzi normativi europei e nazionali, di una nuova clausola sull' "Age management", con l'introduzione di strumenti organizzativi atti a valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti nelle amministrazioni, affrontare l'invecchiamento della forza lavoro, gestire il prolungamento della vita lavorativa e promuovere le pari opportunità fra lavoratori di diverse fasce di età.

In materia di trattamento economico, l'accordo riconosce ai dipendenti un incremento stipendiale medio di circa 165 euro per 13 mensilità.

[Vai al documento](#)

Elezioni RSU 2025

Elenchi delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista

A norma dell'art. 17, comma 8, ACNQ 12 aprile 2022, l'A.Ra.N. pubblica sul proprio sito internet, diviso per singolo comparto, l'elenco delle organizzazioni sindacali che hanno effettuato tutti gli adempimenti necessari per partecipare alle elezioni RSU del turno generale previsto nelle giornate del 14, 15, 16 aprile 2025.

Per quanto sopra, le organizzazioni presenti negli elenchi possono presentare liste elettorali in occasione delle prossime elezioni per il rinnovo delle RSU del 14-16 aprile 2025 e sono state, quindi, inserite nella procedura di rilevazione dei verbali elettorali.

Ai sensi dell'art. 17, comma 7, dell'ACNQ del 12 aprile 2022, nel caso in cui sussistano dubbi sul possesso dei requisiti necessari per la presentazione della lista, l'A.Ra.N. valuta la possibilità di inserire con riserva la lista. In tal caso le singole Commissioni elettorali interessate dovranno autonomamente decidere in merito all'ammissione della lista stessa.

Si fa presente che gli elenchi pubblicati verranno periodicamente aggiornati.

[Vai al documento](#)

Dati statistici

Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per classi di

anzianità e genere

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

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Un istruttore di vigilanza, nel corso dell'anno, viene incaricato di funzioni di coordinamento mediante atto formale. All'atto del conferimento, gli può essere riconosciuta, con la stessa decorrenza, la maggiorazione del differenziale stipendiale di cui all'art. 96 del CCNL del 16.11.2022?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Un dipendente transitato all'Area superiore per effetto di progressione ex art. 13, comma 6 del CCNL del 16 novembre 2022, dopo la firma del nuovo contratto individuale di lavoro, presenta la richiesta di rinuncia alla progressione chiedendo, contestualmente, il ripristino del precedente inquadramento in Area inferiore di appartenenza. Quale disciplina contrattuale può trovare applicazione alla descritta fattispecie?

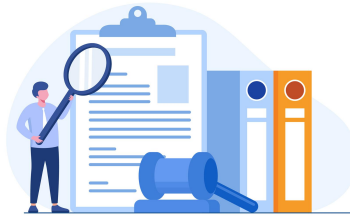
[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Un dipendente di un ente locale, a seguito di superamento di concorso viene assunto, in corso d'anno, presso altro ente del Comparto formalizzando le proprie dimissioni. Nel primo ente, prima della risoluzione del rapporto, il lavoratore ha fruito di un quantitativo di ore di permesso per diritto allo studio, ai sensi dell'art. 46 del CCNL del 16 novembre 2022. A seguito dell'assunzione presso il nuovo ente, il dipendente può concorrere alla fruizione delle 150 ore?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza n. 4/2025

Impiego pubblico – Funzioni Centrali - L'indennità premiale riconosciuta agli ispettori del lavoro nel 2022 non può essere scomputata dalle somme corrisposte a titolo di perequazione dell'indennità di amministrazione per la stessa annualità

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 1-bis, comma 1, del decreto-legge 18 ottobre 2023, numero 145, come convertito, nella parte in cui imponeva, per il solo personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, lo scomputo di un'indennità premiale dalle somme da riconoscere per l'anno 2022 a titolo di perequazione dell'indennità di amministrazione. Con riguardo alla disposizione censurata, il giudice del lavoro, aveva ravvisato un deficit di ragionevolezza, per aver operato una compensazione tra «emolumenti aventi natura e funzione affatto diverse», nonché una «violazione della riserva di contrattazione in materia di retribuzioni». La Corte ha accolto la prima censura, ritenendo non praticabile tale compensazione, e ha dichiarato assorbita la seconda. Ha osservato, infatti, che l'indennità di amministrazione che spetta agli ispettori del lavoro – in virtù della contrattazione collettiva del comparto Funzioni centrali anche ad essi pacificamente applicabile – viene corrisposta a titolo di compenso incentivante collegato alla mera presenza in servizio, senza alcun riferimento, quindi, al raggiungimento di specifici obiettivi o alle particolari condizioni di svolgimento del rapporto di lavoro. Invece, come espressamente statuito dall'articolo 32-bis del decreto-legge numero 50 del 2022, come convertito, l'indennità una tantum non ha inteso compensare l'ordinaria attività del personale dell'Ispettorato, bensì «dare riconoscimento all'impegno straordinario richiesto per il contrasto del lavoro sommerso, per la vigilanza sul rispetto della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'attuazione delle misure previste nel PNRR». Tale aggravio di lavoro, per la Corte, trova riscontro nelle disposizioni di cui al decreto-legge numero 146 del 2021, come convertito, il quale, da un lato, ha incrementato le competenze dell'Ispettorato in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e, dall'altro, proprio in conseguenza di tale ampliamento, ha aumentato di oltre mille unità l'organico di tale ente, autorizzandolo a bandire procedure concorsuali pubbliche, che si sono concluse, tuttavia, solo negli ultimi mesi dell'anno 2022. Per la Corte, in definitiva, a fronte di un "premio" corrisposto nel 2022 in ragione di carichi di lavoro momentaneamente più gravosi (in quanto da svolgersi prima del programmato aumento di organico) e ulteriori rispetto a quelli "ordinari", che giustificano invece la corresponsione

dell'indennità di amministrazione, risulta manifestamente irragionevole prevedere lo scomputo di tale emolumento dagli incrementi dovuti per quest'ultima.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 31719/2024

Impiego pubblico – Sanità – Indennità di mensa – Retribuzione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nella disciplina dettata dall'art. 6, comma 3, D.L. 11 luglio 1992 n. 333, convertito con modificazioni in L. 8 agosto 1992 n. 359, il valore del servizio mensa e l'importo della prestazione sostitutiva percepita da chi non usufruisce del servizio aziendale non fanno parte della retribuzione a nessun effetto attinente ad istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro, salva la possibilità di una diversa previsione - nel senso che il servizio mensa debba considerarsi come retribuzione in natura - da parte dei contratti collettivi nazionali e aziendali, anche se stipulati anteriormente all'entrata in vigore del citato decreto.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione III

Sentenza 149/2025

Impiego pubblico – Principio generale – Legittimo l'accesso agli atti del procedimento disciplinare da parte del segnalante l'illecito

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La giurisprudenza amministrativa si è più volte occupata della questione relativa alla legittimazione e all'interesse dell'autore di un esposto a prendere visione degli atti e dei provvedimenti attinenti ad un procedimento disciplinare, statuendo che "la qualità di autore di un esposto, che abbia dato luogo a un procedimento disciplinare, è circostanza idonea, unitamente ad altri elementi, a radicare nell'autore la titolarità di una situazione giuridicamente rilevante che, ai sensi dell'articolo 22 della L. n. 241 del 1990, legittima all'accesso nei confronti degli atti del procedimento disciplinare che da quell'esposto ha tratto origine. Più in particolare, la legittimazione all'accesso in capo all'appellante discende, nel caso in esame, dalla qualità di autore dell'esposto che ha dato origine al procedimento disciplinare e dalla concomitante circostanza che lo stesso appellante ha dato corso, per i medesimi fatti denunciati nella sede disciplinare, a un giudizio civile" (Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, 20 aprile 2006, n. 7; Consiglio di Stato, Sez. III, 27 gennaio 2021, n. 884).

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza 267/2025

Impiego pubblico – Funzioni Locali – Obblighi di comunicazione dei dati mediante dichiarazioni personali dei dirigenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio ritiene ancora vigente l'obbligo di comunicazione dei dati reddituali e patrimoniali quale si ricava dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 33 del 2013, in via del tutto autonoma dall'art. 14, comma 1-bis del medesimo D.Lgs. n. 33 del 2013 (dichiarato costituzionalmente illegittimo), e dall'articolo 13, comma 3, del regolamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (richiamato dall'art. 1, comma 7, lett. a), del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, come convertito dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, il quale ha stabilito che resta fermo "per tutti i titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione dei dati patrimoniali e reddituali" di cui al citato art. 13, comma 3, del codice di comportamento dei dipendenti pubblici). Dichiarazione da presentare non solo all'atto della assunzione ma da rinnovare di anno in anno. Così come non può ritenersi una estensione eccessiva (e quindi contraria al principio di proporzionalità) la previsione secondo cui l'oggetto della suddetta dichiarazione del dirigente pubblico deve racchiudere anche i redditi percepiti da altre amministrazioni o da privati, posto che la conoscenza della provenienza dei redditi, e in specie di quelli provenienti da soggetti diversi dall'amministrazione presso il quale presta servizio il dirigente (lettera d) e lettera e) dell'art. 14, comma 1 D.Lgs. n. 33 del 2013 cit.), è pienamente funzionale allo scopo principale perseguito dalla norma che impone gli obblighi dichiarativi e di pubblicazione, ossia (come precisato nella citata sentenza della Corte costituzionale) il contrasto alla corruzione nell'ambito della pubblica amministrazione.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza 390/2025

Impiego pubblico – Principio generale – I criteri di riparto di giurisdizione in materia di scorrimento di graduatoria

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio, richiama la giurisprudenza delle Sezioni Unite della Cassazione la quale ha chiarito, in coerenza con i criteri di riparto della giurisdizione delineati dalla Costituzione, che appartiene al giudice amministrativo la cognizione delle controversie riguardanti la legittimità degli atti amministrativi di "macroorganizzazione", espressione di un potere amministrativo, rientrante nel più ampio potere di autoorganizzazione degli enti pubblici e non riconducibili alla categoria degli atti privatistici di gestione, assunti "con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro", ai sensi dell'art. 5, comma 2 del citato T.U.P.I. (Cass., Sez. un., n. 22805/2010; Cass., Sez. un., n. 27991/2013; Cass., Sez. un., n. 16756/2014; Cass., Sez. un., 25840/2016; Cass., Sez. un., 21196/2017, e da ultimo Sez. un., n. 17123/2019). Tale approdo è coerente con il più generale orientamento secondo cui il riparto di giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo si fonda non già sul petitum formale, ovvero sul tipo di pronuncia giurisdizionale richiesta con l'azione proposta, ma sulla causa petendi o petitum sostanziale, dato dalla consistenza obiettiva, come tale definita dalla legge, della posizione giuridica soggettiva azionata, a prescindere dal tipo di pronuncia necessaria alla sua tutela (Cons. Stato, II, 20 dicembre 2021, n. 8429; III, 24 settembre 2020, nn. 5561 e 5562; 24 marzo 2020, n. 2071; IV, 30 agosto 2021, n. 6072; 29 dicembre 2020, n. 8473; V, 3 settembre 2020, n. 5352; 26 maggio 2020, n. 3343; VI, 17 febbraio 2022, n. 1182; 3 febbraio 2022, n. 758; 27 settembre 2021).

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza 9667/2024

Impiego pubblico – Principio generale – Bando di concorso – Titoli di preferenza

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La giurisprudenza del Consiglio di Stato ha chiarito che la previsione del bando che impone l'onere di indicare i titoli di preferenza nella domanda di partecipazione non è in contrasto con il principio di non aggravamento del procedimento amministrativo, ma deve essere coordinata con le caratteristiche proprie dei titoli di preferenza che hanno la finalità di superare le situazioni di parità. In particolare è stato osservato che la circostanza che i titoli di preferenza non possono essere valutati prima della formazione della graduatoria rende evidente come la loro considerazione non è suscettibile di arrecare alcuna violazione al principio della par condicio tra i candidati. Ne discende che la previsione del bando che richiede l'indicazione del possesso del titolo già nella domanda di partecipazione non è necessariamente di ostacolo alla valutazione dello stesso, a maggior ragione nelle ipotesi in cui non sia espressamente previsto che tale omessa comunicazione, ne escluda la valutazione

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale per la regione Piemonte

Sentenza 241/2024

Impiego pubblico – Funzioni Locali - Legittimità dei conferimenti di incarichi esterni di consulenza

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

E' principio consolidato nella giurisprudenza contabile che "costituisce fonte di responsabilità amministrativa l'affidamento all'esterno, attraverso lo strumento della consulenza a professionisti attribuita ai sensi dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Corte dei conti, Sez. giur. Lombardia, n. 112/2024), di funzioni e attività rientranti nelle competenze istituzionali del personale interno e non consistenti nella risoluzione di problematiche eccedenti l'ordinario, soprattutto quando si rivelino di carattere tendenzialmente permanente e non temporaneo e configurino un affiancamento, per non dire una sostituzione, del personale addetto (Corte dei conti, Sez. giur. Sardegna, n. 221/2006). I presupposti legittimanti l'affidamento di incarichi esterni di consulenza e collaborazione, previsti tassativamente dalla citata norma, sono, infatti, strettamente ancorati all'articolo 97 della Costituzione e al principio di buon andamento dell'azione amministrativa, comportando l'obbligo cogente per le pubbliche amministrazioni di svolgere i compiti istituzionali con l'ausilio del proprio personale dipendente, al fine di garantire l'economicità nel raggiungimento degli obiettivi con i mezzi a disposizione, in ossequio anche al principio enucleato nell'articolo 1 della legge 7 agosto 1990, n. 241 (cfr. Corte dei conti, Sez. App. Sicilia, n. 24/2021; conf. Sez. giur. Sicilia, n. 270/2019; Sez. giur. Lombardia, n. 10/2008). Ne consegue che presupposto indispensabile per considerare lecito il ricorso agli incarichi esterni è "l'accertamento che si tratti di attività richiedente alto contenuto di professionalità e/o che si tratti di eventi straordinari, ai quali non si può far

fronte con la struttura burocratica dell'ente" (ex multis, Corte dei conti, Sez. giur. II App., 20 marzo 2006)".

[Vai al documento](#)

Dipartimento per la funzione pubblica

Direttiva 16 gennaio 2025 – Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). "Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del dlgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale.

[Vai al documento](#)

Dipartimento per la funzione pubblica

Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Definite le indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche "di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili". Il documento prevede che il ricorso all'istituto possa essere applicato "non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente". La disposizione, la cui attuazione è ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, esclude il personale delle magistrature (ordinaria, amministrativa, contabile e tributaria) e quello delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il testo introduce alcune novità rispetto alle precedenti ipotesi di trattenimento in servizio, che restano disciplinate dal rispettivo quadro regolatorio e che non sono da intendersi cumulabili con quella introdotta dalla disposizione in oggetto. In particolare, la misura: 1) non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso; 2) attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio; 3) stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato; 4) condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non

potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento); 5) condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato. Tra le azioni previste, è opportuno precisare che le amministrazioni non dovranno compiere alcuna procedura di interpello. Dovranno invece valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, attraverso gli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO): la sussistenza e la "dimensione" delle proprie esigenze funzionali, ma sempre nel limite di cui sopra; la durata di tale esigenza. Solo all'esito di tale valutazione il Vertice amministrativo potrà individuare il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio. In ordine al profilo della durata, la disposizione non prevede un periodo di tempo minimo, che dovrà quindi essere commisurato caso per caso. Si evidenzia, infine, che è esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che abbia comunque cessato il servizio.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Corte dei conti

Relazione sui controlli interni degli enti locali – esercizi 2021/2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il referto al Parlamento della Sezione delle autonomie fa il punto sul percorso di attuazione del sistema dei controlli interni degli enti locali tenuti alla relazione annuale, da adottare sulla base delle Linee guida previste dall'art. 148 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Tuel). L'analisi si è focalizzata in particolar modo sulle verifiche dei risultati richiesti alle pubbliche amministrazioni, e dunque sui controlli di gestione strategica e sulla qualità dei servizi, che si propongono l'obiettivo di valutare la corrispondenza dei risultati ai programmi e di raccogliere il feedback dei fruitori dei servizi, ossia dei cittadini amministrati. Nel periodo compreso tra il 2021 e il 2023, l'analisi ha rilevato un generale miglioramento dell'efficacia dei controlli interni, rispetto alle rilevazioni della precedente relazione. Gli enti locali italiani hanno dato attuazione ai controlli interni di cui al d.l. n. 174/2012, focalizzandosi su vari aspetti, tra cui legalità finanziaria, equilibri contabili, gestione strategica, qualità dei servizi e organismi partecipati. Tuttavia, non tutti gli enti hanno attivato la totalità delle tipologie di controllo previste; ad esempio il controllo di gestione, in alcuni casi, è ancora poco diffuso; spesso tale tipologia è in una fase iniziale di sviluppo, e molti enti non hanno ancora una contabilità analitica strutturata. Per quanto riguarda il controllo strategico, l'analisi degli esercizi 2021-2023 ha evidenziato che, pur essendo il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato dalla maggior parte

degli enti locali, la sua importanza non è pienamente riconosciuta, con alcune sacche di inadempimento, specie nell'ultimo anno esaminato.

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

Bollettino economico n. 1/2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'attività economica rimane robusta negli Stati Uniti, ma perde slancio nelle altre economie avanzate. Secondo le valutazioni, nel 2025 il commercio mondiale si espanderà poco al di sopra del 3%, in linea con l'andamento atteso del prodotto globale. Il PIL dell'area dell'euro rallenta, l'inflazione fluttua attorno al 2%. A dicembre il Consiglio direttivo della BCE ha tagliato di ulteriori 25 punti base i tassi di interesse di riferimento. Nonostante il graduale allentamento della politica monetaria si trasmetta regolarmente al costo del credito, i prestiti alle imprese e alle famiglie nell'area dell'euro rimangono modesti, in un contesto di elevata incertezza e di debolezza della domanda. In Italia l'attività stenta a recuperare slancio. Alla persistente fiacchezza della manifattura si accompagna, come nel resto dell'area, il rallentamento dei servizi. Nelle costruzioni sarebbe proseguita l'espansione dell'attività, sostenuta anche dalle opere del PNRR. Secondo le proiezioni della Banca d'Italia la crescita acquisirebbe vigore nel corso di quest'anno, grazie soprattutto all'accelerazione dei consumi e delle esportazioni, collocandosi intorno all'1% in media nel triennio 2025-27. Nonostante il numero di occupati continui ad aumentare, le ore lavorate per addetto sono in calo e si mantiene elevato il ricorso alla Cassa integrazione guadagni, soprattutto nella manifattura. La graduale flessione della partecipazione è proseguita anche in autunno, contribuendo a portare il tasso di disoccupazione a un livello eccezionalmente basso. La crescita robusta delle retribuzioni nel settore privato concorre al progressivo recupero del potere d'acquisto delle famiglie.

[Vai al documento](#)

Parlamento - Servizi di documentazione

Notiziario economico-finanziario – Novembre/dicembre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Notiziario Economico Finanziario fornisce dati e informazioni distinti in cinque sezioni: in prima pagina viene riportato un quadro informativo con i principali indicatori economico-finanziari; la seconda sezione "Servizio Bilancio" dà conto dei più recenti prodotti realizzati dal Servizio del Bilancio; la terza sezione elenca i principali documenti e comunicati pubblicati dalle "Istituzioni nazionali"; la quarta sezione "Istituzioni comunitarie e internazionali" riporta una selezione dei documenti di maggiore interesse pubblicati dalle istituzioni comunitarie e dalle istituzioni internazionali. **In questo numero si segnalano, fra gli altri:** CNEL ["Relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale"](#); CNEL ["Le dinamiche retributive e contrattuali nel settore pubblico nelle recenti rilevazioni di AraN"](#); Corte dei conti ["Relazione quadrimestrale \(maggio-agosto 2024\) sulla tipologia delle coperture adottate e sulle tecniche di quantificazione degli oneri"](#); IFEL ["Indagine conoscitiva sullo stato della fiscalità locale e sui modelli organizzativi per la gestione delle entrate"](#); Commissione europea ["Indagine conoscitiva sullo stato della fiscalità locale e sui modelli organizzativi per la gestione delle entrate"](#).

[Vai al documento](#)

ISTAT

La struttura delle retribuzioni in Italia – anno 2022

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2022 la retribuzione oraria media, nelle unità economiche con almeno 10 dipendenti, tra le donne è pari a 15,9 euro (0,5 euro inferiore alla media calcolata su tutti i dipendenti) e tra gli uomini è pari a 16,8 euro (0,4 euro superiore). Il differenziale retributivo di genere (Gender Pay Gap) è più marcato tra i laureati (16,6%, un valore circa triplo di quello medio) e tra i dirigenti (30,8%). I giovani under 30 guadagnano il 36,4% in meno rispetto agli over 50 (38,5% tra gli uomini, 33,3% tra le donne), i lavoratori con contratto a tempo determinato percepiscono il 24,6% in meno di chi ha un contratto a tempo indeterminato. Livelli retributivi medi particolarmente elevati caratterizzano il settore delle Attività finanziarie e assicurative (25,9 euro l'ora), mentre i più bassi si registrano in quello dei servizi di alloggio e di ristorazione (10,9 euro). Tra i lavoratori dipendenti, il 10% che guadagna di meno viene retribuito al massimo con 8,8 euro l'ora, mentre il 10% che guadagna di più supera i 26,6 euro.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – dicembre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di dicembre 2024, si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registri un aumento dello 0,1% su novembre e dell'1,3% su dicembre 2023, come nel mese precedente. In media, nel 2024 i prezzi al consumo registrano una crescita dell'1,0% (+5,7% nel 2023). Al netto degli energetici e degli alimentari freschi (l'"inflazione di fondo"), i prezzi al consumo salgono del 2,0% (+5,1% nell'anno precedente) e al netto dei soli energetici del 2,1% (+5,3% nel 2023). La stabilità dell'inflazione sottende andamenti contrapposti di diversi aggregati di spesa: in rallentamento risultano principalmente i prezzi degli Alimentari non lavorati (da +3,8% a +2,3%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,7% a +3,1%); per contro, accelerano i prezzi degli Energetici regolamentati (da +7,4% a +12,7%), mentre si attenua ancora il calo dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -6,6% a -4,2%). L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,1% su novembre e dell'1,4% rispetto a dicembre 2023 (da +1,5% del mese precedente). La sua variazione media annua nel 2024 è pari a +1,1% (+5,9% nel 2023).

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Do adults have the skills they need to thrive in a changing world? SURVEY OF ADULT SKILLS 2023

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il Survey of Adult Skills fornisce una panoramica completa delle capacità di alfabetizzazione, calcolo e risoluzione adattiva dei problemi degli adulti, competenze fondamentali per lo sviluppo personale, economico e sociale. Nei paesi OCSE, molti lavoratori non sono compatibili con i loro lavori, il che significa che le loro qualifiche, competenze o campi di studio sono diversi da quelli richiesti dal loro attuale lavoro. Le discrepanze possono derivare da un'allocazione inefficiente dei lavoratori ai diversi settori di lavoro. Possono anche riflettere il fatto che le competenze e le qualifiche della forza lavoro non tengono il passo con i cambiamenti strutturali nell'economia, guidati dalla digitalizzazione, dall'invecchiamento della popolazione e dalla transizione verde. In Italia, circa il 15% dei lavoratori è sovra qualificato (media OCSE: 23%) e un ulteriore 18% è sotto qualificato (media OCSE: 9%), il che significa che il loro titolo di studio più elevato è superiore o inferiore al livello solitamente richiesto per il loro attuale lavoro. Circa il 6% dei lavoratori dichiara che alcune delle proprie competenze sono inferiori a quelle richieste per il proprio lavoro (media OCSE: 10%). In Italia, spesso affermano che ciò è dovuto alla necessità di migliorare le proprie competenze di project management o organizzative (30%), seguite dalle competenze linguistiche straniere (29%). Inoltre, il 40% dei lavoratori non è accoppiato in termini di campo di studio, perché la loro qualifica più elevata non rispecchia le mansioni lavorative richieste. Infine, nei paesi OCSE, gli adulti sovra qualificati per il loro lavoro incorrono in significative perdite economiche e sociali. Questo non è il caso dell'Italia visto che in media, i loro salari non sono molto inferiori rispetto a quelli dei loro pari in lavori ben abbinati che hanno un livello di istruzione simile e non hanno meno probabilità di dichiarare un alto livello di soddisfazione lavorativa rispetto a loro. Confrontando i risultati di questo sondaggio nel tempo e con quelli di altri paesi ed economie partecipanti, l'Italia può monitorare i livelli di competenza della sua popolazione adulta, individuare le barriere allo sviluppo e all'uso delle competenze e creare politiche efficaci per affrontare queste sfide.

[Vai al documento](#)

Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Nonostante la pandemia sia ormai finita da tempo, il suo impatto ha continuato ad intaccare lo stile di vita europeo. Molti continuano a lottare con problemi di salute, scarso benessere mentale, la perdita della propria attività, studi interrotti e relazioni sociali indebolite. Al contrario, altri hanno sfruttato nuove opportunità, come il telelavoro e nuovi modi di fornire servizi, ad esempio utilizzando piattaforme online. Tuttavia, negli ultimi due anni, l'Europa ha dovuto fare i conti con una serie di nuove crisi. La guerra in Ucraina, l'aumento dei costi delle utenze e l'aumento generale del costo della vita hanno esacerbato le sfide esistenti, come la carenza di alloggi, il cambiamento climatico e i cambiamenti demografici. L'aumento del costo della vita continua a essere la preoccupazione principale in tutta l'Unione Europea, con le famiglie a basso e medio reddito particolarmente colpite che hanno difficoltà ad arrivare a fine mese e a sostenere le spese energetiche. Anche gli individui di età media hanno dovuto affrontare crescenti difficoltà economiche, con un aumento di 12 punti percentuali tra i soggetti di età compresa tra 50 e 64 anni e un aumento minore ma significativo tra quelli di età inferiore ai 50 anni. Non è stato osservato, invece, alcun aumento significativo delle difficoltà ad arrivare a fine mese tra i soggetti di età pari o superiore a 65 anni. Per quanto riguarda l'equilibrio tra lavoro e vita privata, all'epoca della pandemia sembrava che il lavoro da remoto sarebbe diventato una norma a lungo termine lasciando più spazio alla vita privata. In effetti, la pandemia ha accelerato l'adozione di tecnologie che hanno aumentato la produttività del lavoro da remoto e queste nuove competenze e strumenti continuano a essere utilizzati. Tuttavia, dal 2023, diversi segnali suggeriscono che le opportunità di lavoro da remoto stanno diminuendo. Infatti, secondo lo studio condotto da Eurofound, il numero di lavori svolti da remoto è diminuito in modo significativo, nonostante la continua elevata domanda di tali ruoli, indicando uno squilibrio tra domanda e offerta. Negli anni successivi alla pandemia, la percentuale di donne che lavorano esclusivamente da casa è diminuita dal 14% al 10%, mentre per gli uomini è scesa dal 10% al 7%. Infine, la fiducia nelle istituzioni, come l'Unione Europea, i governi nazionali e i sistemi sanitari, è rimasta relativamente stabile dalla fine della pandemia. Tuttavia, si è registrato un leggero calo della fiducia verso l'Unione Europea e della soddisfazione nei confronti della democrazia rispetto al 2023.

[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](#)