

Da: ict@aranagenzia.it
Oggetto: AranSegnalazioni n. 23/2023
Data: 07/12/2023 09:22:07

[Se non leggi correttamente questo messaggio, clicca qui](#)

aran Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni



AranSegnalazioni

Newsletter n. 23 del 7 dicembre 2023



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritta l'ipotesi della Sequenza contrattuale AGID ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022

È stata siglata, in data 4 dicembre 2023, l'[ipotesi della Sequenza contrattuale AGID ad integrazione del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022](#).

Il testo contrattuale, che si inserisce nell'ambito di una specifica sequenza contrattuale prevista all'art. 61 del citato CCNL del 9 maggio 2022, riguarda il personale assunto dall'AGID, al quale viene estesa l'applicazione del nuovo ordinamento professionale definito per il restante personale del comparto Funzioni centrali. A tal fine, vengono previste specifiche norme di raccordo necessarie per consentire il passaggio dal sistema di classificazione presente in AGID ai sensi del CCNL 12/04/2011 al nuovo ordinamento professionale.

Con l'entrata in vigore della Sequenza contrattuale anche per l'AGID sarà possibile utilizzare le leve di gestione previste dal nuovo sistema di classificazione quali, ad esempio, lo sviluppo economico del personale che permetterà la valorizzazione dei più meritevoli ed incoraggerà effettivi percorsi di crescita lavorativa, innalzando, in tal modo, la qualità del valore finale creato.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto in via definitiva il Contratto collettivo nazionale quadro di ripartizione dei distacchi e permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione nel triennio 2022-2024

In data 30 novembre 2023 è stato sottoscritto in via definitiva presso l'Aran il [CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali per il triennio 2022-2024](#). Il contratto definisce, tra l'altro, il nuovo riparto dei distacchi e dei permessi tra i sindacati rappresentativi, sulla base dei dati di rappresentatività provvisoria del nuovo triennio contrattuale. Fino a quando non saranno definiti i nuovi comparti ed aree per il triennio 2022-2024, il riparto è basato sugli attuali comparti ed aree di contrattazione.

Nella prospettiva di una complessiva rivisitazione delle clausole che regolamentano la fruizione delle prerogative sindacali, le parti, nel confermare sostanzialmente l'impianto del precedente CCNQ del 4 dicembre 2017, così come modificato dal successivo CCNQ 19 novembre 2019, all'art.1 hanno, comunque, concordato alcune modifiche fra cui si segnala quella relativa al diritto di assemblea che potrà essere esercitato anche in locali virtuali, attraverso l'utilizzo delle videoconferenze.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritta l'ipotesi di accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni - Comparto Funzioni Locali

Il 22 novembre 2023 l'A.Ra.N. e le Organizzazioni sindacali del comparto Funzioni Locali hanno sottoscritto l'[ipotesi di accordo d'integrazione dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale in applicazione di quanto disposto all'art.2 del citato ACNQ](#).

L'accordo sostituisce il precedente Accordo del 22 ottobre 1998 a seguito delle disposizioni del nuovo ACNQ in materia di RSU.

L'entrata in vigore dell'accordo avverrà dopo la sottoscrizione definitiva del testo che avverrà a seguito della positiva conclusione della fase di controllo

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

In merito all'applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16.11.2022 – dedicato alle progressioni economiche, il requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi 2 anni di procedimenti disciplinari, da quale data si deve verificare?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

Con riferimento alla previsione contenuta all'art. 14 comma 3 del CCNL 16.11.2022, relativamente alla decorrenza della progressione economica al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, tale decorrenza vale anche per l'anno 2023?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

Il personale in lavoro agile, di cui all'art. 66 del CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021, in una stessa giornata può prestare la propria prestazione lavorativa antimeridiana a distanza, mentre la prestazione pomeridiana in presenza?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi **Comparto Funzioni Locali**

Il personale autorizzato a lavorare in modalità da remoto, nelle giornate in cui lavora a distanza può essere beneficiario dell'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Dipartimento della Funzione Pubblica

Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale - Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023:

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La direttiva del Ministro della Funzione Pubblica stabilisce che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership". Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance. La Direttiva fornisce inoltre indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

ORDINANZA n. 30097/2023

Impiego pubblico - Funzioni Locali - Comune - Comuni privi di posizioni dirigenziali - riduzione posizioni organizzative finanziate dal bilancio

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel caso di specie la Cassazione richiama l'art. 11 del CCNL 31 marzo 1999 relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del Comparto di Regioni – Autonomie Locali secondo il quale “I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgono della facoltà di cui alla L. n. 142 del 1990, art. 51, comma 3 bis, introdotto dalla Legge n. 191 del 1998 e nell’ambito delle risorse finanziarie previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato”. Per i Comuni di minori dimensioni non si procede dunque alla formazione del Fondo di cui all’art. 10 del CCNL citato e gli oneri della retribuzione di posizione sono determinati nell’ambito delle risorse finanziarie previste dai medesimi Comuni a carico dei rispettivi bilanci, ne consegue che nel caso in cui il Comune versi in una situazione deficitaria è giustificata la riduzione della retribuzione di posizione, purché la riduzione avvenga nel rispetto dei limiti minimi. Non trova conseguentemente applicazione l’art. 16 del CCNL che rinvia alla concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali la valutazione delle posizioni organizzative ai Comuni di piccole dimensioni per i quali non si procede alla formazione del Fondo di cui all’art. 10 del CCNL in argomento.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

ORDINANZA n. 29732/2023

Impiego pubblico - Funzioni Locali - Provincia - Indennità di disagio corrisposta a pioggia - nullità - restituzione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma quanto disposto dal giudice di secondo grado in merito alla rilevata nullità della clausola del contratto integrativo decentrato in quanto fonte del generico riconoscimento dell’indennità di disagio a categorie di personale nel loro complesso, senza l’individuazione di specifiche “fattispecie” nelle quali l’attività lavorativa è da intendersi svolta in “condizioni particolarmente disagiate”, difformemente dai criteri posti dal CCNL che ne prevede il riconoscimento solo a fronte della ricorrenza di specifiche condizioni di particolare disagio. Nullità desunta altresì dalla difformità rispetto al disposto del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 40, comma 3 quinquies, che espressamente la contempla.

L’indennità percepita risulta pertanto indebita e comporta la restituzione della stessa da parte dei percipienti poiché la corresponsione è sine titolo.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

ORDINANZA N. 30101/2023/

Impiego pubblico - Funzioni Locali - Comune - Assenza obiettivi e retribuzione di risultato - art. 42 del CCNL 16.5.2001 per i Segretari Comunali e Provinciali

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Suprema Corte, con la pronuncia in oggetto, conferma la decisione di secondo grado, dinnanzi alla stessa impugnata, con la quale la Corte d’Appello, richiamando l’art. 42 del CCNL, rileva che il diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato richiede quali presupposti necessari: l’assegnazione di obiettivi e la previa verifica del raggiungimento degli stessi.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione delle Autonomie - parere n. 18/2023

Enti locali - Comune - Determinazione del limite cui adeguare il fondo per il trattamento accessorio del personale ai sensi dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, con riferimento agli incarichi dirigenziali ex art. 110 del TUEL

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, pronunciandosi sulla questione di massima sollevata dalla Sezione regionale di controllo per la Liguria con deliberazione n. 115/2023/QMIG ai sensi dell’art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003, n. 131, enuncia il seguente principio di diritto: “Ai fini dell’applicazione dell’articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l’invarianza del valore medio pro-capite dell’apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sia nell’anno base che in quello di applicazione del limite”.

[Vai al documento](#)

ANAC

Affidamento diretto - incentivi per funzioni tecniche - art. 45 d.lgs. 36/2023 FUNZ CONS 54/2023

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L’ANAC si esprime favorevolmente in esito ad una richiesta di parere circa la possibilità ex art. 45 del D.Lgs. 36/2023 - Codice dei contratti pubblici, di riconoscere gli incentivi per funzioni tecniche al personale dell’ente nel caso in cui il contratto pubblico sia concluso a seguito dell’affidamento diretto. Con l’art. 45 del Codice, al fine di superare le incertezze interpretative che hanno caratterizzato il previgente assetto normativo di settore, il legislatore ha voluto chiarire che ora l’istituto dell’incentivo alle funzioni tecniche trova applicazione per tutte le procedure di affidamento incluso quindi l’affidamento diretto. Possibilità quest’ultima che la precedente disciplina di settore di cui al D.lgs. 50/20167 aveva escluso sulla base del tenore letterale dell’art. 113 riferito all’importo dei lavori, servizi e forniture “posti a base di gara”. Pertanto la base alla lettera della norma e la ratio della stessa, come esplicitata nella stessa Relazione illustrativa al D.lgs 36/2023, ritengono

possibile riconoscere il compenso incentivante al personale dell'ente anche nel caso di affidamento diretto del contratto di appalto, sottolineando che ai sensi dell'art. 45, comma 2, del D.lgs 36/2023, l'incentivo è strettamente correlato alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti come specificato nell'allegato I.10. Con lo stesso parere l'Autorità evidenzia quanto previsto dall'art. 228 del Codice dei contratti pubblici in base al quale "dall'attuazione dello stesso non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica". Tale neutralità deve essere valutata con riferimento al bilancio complessivo dell'ente, che, anche a seguito dell'applicazione della norma, deve restare in equilibrio. In altre parole, anche le nuove spese per interventi riconosciuti meritevoli dal legislatore sono possibili se e nei limiti in cui le risorse finanziarie ordinarie lo consentono e cioè se non viene alterato l'equilibrio finanziario pluriennale di parte corrente dell'ente.

[Vai al documento](#)

INPS

Messaggio n. 4143 del 22.11.2023

Riconoscimento del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs.151/2001 e dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 in favore di più richiedenti per assistere lo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 ha introdotto novità normative in materia di permessi e congedo straordinario per l'assistenza ai soggetti riconosciuti disabili in situazione di gravità ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza". Seppur nessuna modifica è stata apportata all'art. 42 del Dlgs 151/2001, in base alla quale, ad eccezione dei genitori, il congedo straordinario di cui al comma 5 e i permessi di cui all'art. 33. Comma 3, della legge 104/92, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, tale disposizione va letta congiuntamente alla summenzionata modifica apportata dal D.Lgs. 105/2022. Pertanto fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, è invece possibile autorizzare sia la fruizione del congedo in argomento sia la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Senato della Repubblica - Servizio Bilancio

Notiziario economico-finanziario - ottobre/novembre 2023

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:** Corte dei conti [Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#) nel primo semestre 2023; MEF [Rapporto sulle tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario](#), 2023; OCSE [Health at a Glance 2023](#).

[Vai al documento](#)

ISTAT

Le unità istituzionali appartenenti al settore delle amministrazioni pubbliche (S13)

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'elenco delle unità istituzionali che fanno parte del settore delle Amministrazioni pubbliche (Settore S.13) è predisposto dall'Istat in applicazione del Sistema europeo dei conti (Regolamento (Ue) del Parlamento europeo e del Consiglio, n. 549/2013, SEC 2010) e della guida metodologica ed operativa fornita dal Manual on Government Deficit and Debt - Implementation of ESA 2010 (Edizione 2022, pubblicato da Eurostat a gennaio 2023). I criteri utilizzati per la classificazione delle unità nei settori istituzionali definiti dal SEC 2010 sono di natura statistico-economica e sono oggetto di continui confronti con le Autorità statistiche europee. L'elenco è alla base della compilazione dei conti economici nazionali e del conto economico consolidato delle Amministrazioni pubbliche, che costituiscono il riferimento per il calcolo delle grandezze trasmesse dall'Istat alla Commissione Europea, in applicazione del Protocollo sulla Procedura per i Deficit Eccessivi annesso al Trattato di Maastricht. Ai sensi dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e ss.mm. (Legge di contabilità e di finanza pubblica), l'elenco è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 225 del 26 settembre 2023.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Le prospettive per l'economia italiana - anni 2023-2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Pil italiano è atteso in crescita dello 0,7% sia nel 2023 sia nel 2024, in rallentamento rispetto al 2022. Nel biennio di previsione, l'aumento del Pil verrebbe sostenuto principalmente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (+0,8 punti percentuali nel 2023 e +0,7 p.p. nel 2024) a fronte di un contributo della domanda estera netta marginalmente negativo nel 2023 (-0,1 p.p.) e nullo nel 2024. Il contributo delle scorte è, invece, previsto nullo in entrambi gli anni. La domanda interna sarà trainata principalmente dai consumi privati (+1,4% nel 2023 e +1,0% nel 2024) sostenuti dalla decelerazione dell'inflazione, da un graduale (anche se parziale) recupero delle retribuzioni e dalla crescita dell'occupazione. Gli investimenti sono attesi in netto rallentamento rispetto al biennio precedente (+0,6% in entrambi gli anni). L'inflazione si ridurrà per effetto della discesa dei prezzi dei beni energetici e delle conseguenze delle politiche monetarie restrittive attuate dalla BCE. La dinamica del deflatore della spesa delle famiglie residenti scende nell'anno corrente al +5,4% e al +2,5% nel 2024. Lo scenario previsivo sconta l'ipotesi del proseguimento del calo dei prezzi al consumo e dei listini delle materie prime importate, di una graduale ripresa del commercio mondiale e della progressiva attuazione del piano di investimenti previsti nel PNRR.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Conti economici trimestrali - III trimestre 2023

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre del 2023 il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, è cresciuto dello 0,1% sia rispetto al trimestre precedente, sia nei confronti del terzo trimestre del 2022. Il terzo trimestre del 2023 ha avuto tre giornate lavorative in più del trimestre precedente e una giornata lavorativa in meno rispetto al terzo trimestre del 2022. La variazione acquisita per il 2023 è pari a +0,7%. Rispetto al trimestre precedente, tra i principali aggregati della domanda interna risultano in crescita i consumi finali nazionali in misura pari allo 0,6%, mentre gli investimenti fissi lordi si riducono dello 0,1%. Le importazioni sono diminuite del 2% e le esportazioni sono aumentate dello 0,6%. La domanda nazionale al netto delle scorte ha contribuito per +0,4 punti percentuali alla crescita del Pil: +0,4 i consumi delle famiglie e delle Istituzioni Sociali Private ISP, mentre è risultato nullo il contributo sia degli investimenti fissi lordi, sia della spesa delle Amministrazioni Pubbliche (AP). La variazione delle scorte ha contribuito negativamente alla variazione del Pil per 1,3 punti percentuali, mentre il contributo della domanda estera netta è risultato pari ad un punto percentuale.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Restoring growth. OECD Economic Outlook, November 2023

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Nel 2023, la crescita del PIL è stata più forte del previsto, ma ora si sta moderando, a causa dell'inasprimento delle condizioni finanziarie, della crescita lenta del commercio e dell'indebolimento della fiducia delle imprese e dei consumatori. I rischi di divergenza al ribasso rispetto alle previsioni a breve termine rimangono preponderanti e potrebbero essere dovuti in particolare all'inasprimento delle tensioni geopolitiche. Si prevede che la crescita globale sarà del 2,9% nel 2023 per poi scendere al 2,7% nel 2024, mentre per il 2025 si prospetta una crescita dell'economia globale del 3%, poiché l'inflazione continua a diminuire e i redditi reali sono in miglioramento. Per quanto riguarda l'inflazione invece, in assenza di nuovi shock importanti legati ai prezzi dei prodotti alimentari e dell'energia, nell'area OCSE questa diminuirà gradualmente al 5,2% nel 2024 e al 3,8% nel 2025. La necessità di mantenere una pressione al ribasso sull'inflazione limiterà la possibilità di ridurre i tassi ufficiali fino al 2024 e anche la politica monetaria dovrà mantenere un orientamento restrittivo finché non ci saranno chiari segnali di riduzione duratura delle pressioni inflazionistiche di fondo. In aggiunta, il rapporto debito pubblico/PIL ha raggiunto livelli molto elevati e le autorità pubbliche si trovano ad affrontare crescenti tensioni di bilancio che hanno origine da molteplici fonti, tra cui l'invecchiamento delle società e la necessità di riforme per andare incontro al cambiamento climatico. È, quindi, necessario mettere in atto specifici quadri fiscali a medio termine con chiari piani di spesa per garantire la sostenibilità delle finanze pubbliche, fornendo al tempo stesso la flessibilità necessaria per rispondere agli shock futuri. Questi piani devono consentire di far fronte alle future tensioni di bilancio, ma allo stesso tempo preservare la capacità di investimento necessaria per sostenere la crescita a lungo termine e la transizione ecologica. Infine, per invertire il declino della crescita economica a lungo termine e affrontare i problemi urgenti legati all'invecchiamento demografico, alla transizione climatica e alla trasformazione digitale, è imperativo attuare riforme strutturali ambiziose che possano rilanciare la crescita e migliorarne la qualità.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Representativeness of the social partners in European cross-industry social dialogue

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Lo studio di Eurofound intitolato "Representativeness of the social partners in European cross-industry social dialogue" fornisce informazioni per consentire una valutazione della rappresentatività delle parti sociali nazionali e sovranazionali a livello intersettoriale nell'Unione Europea. La loro relativa rappresentatività legittima il loro diritto ad essere consultati, il loro ruolo e la partecipazione effettiva al dialogo sociale intersettoriale europeo, nonché la loro capacità di negoziare accordi. Lo scopo degli studi sulla rappresentatività di Eurofound è quello di identificare le organizzazioni delle parti sociali nazionali ed europee rilevanti nel campo delle relazioni industriali in settori selezionati negli Stati membri dell'Unione Europea. Questo studio ha individuato BusinessEurope, SMEUnited e SGI Europe come le organizzazioni delle parti sociali più rappresentative a livello intersettoriale europeo. Attraverso la contrattazione collettiva, le parti sociali svolgono un ruolo cruciale nel garantire un trattamento equo per i lavoratori europei e un quadro stabile e prevedibile per i datori di lavoro. In aggiunta, una contrattazione collettiva efficace garantisce che la concorrenza tra le imprese, grazie a norme comuni in materia di retribuzione e condizioni di lavoro, possa concentrarsi sull'aumento dell'efficienza piuttosto che sullo sfruttamento della forza lavoro. I sistemi delle relazioni industriali sono sempre più a rischio a causa dell'evoluzione della società, dei mercati e dell'organizzazione del lavoro. Tale situazione ha comportato sfide per la capacità di intervento dei principali soggetti attivi a livello dei sistemi di relazioni industriali degli Stati membri. Inoltre, mentre dal dialogo sociale europeo sono emerse diverse iniziative congiunte, pochi accordi sono stati conclusi. Si teme che in alcuni settori le richieste delle parti sociali di attuare gli accordi attraverso la legislazione europea siano state respinte e che siano necessari migliori collegamenti tra i livelli europei e quelli nazionali. Infine, le tendenze in calo della densità sindacale sono motivo di preoccupazione in molti Stati membri. Meno di un posto di lavoro su tre (con più di 10 lavoratori) nell'Unione Europea (29%) vanta una qualche forma di rappresentanza dei lavoratori. I requisiti legislativi rappresentano un fattore chiave per la presenza della rappresentanza.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Right to disconnect: Implementation and impact at company level

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'aumento del telelavoro e dei modelli di lavoro più flessibili, accelerato dalla pandemia, ha intensificato le preoccupazioni per una cultura "always on" e per la connessione costante dei dipendenti con il proprio posto di lavoro, portandoli a lavorare ore aggiuntive e spesso non retribuite. Una delle soluzioni proposte per aiutare ad affrontare questo problema è l'introduzione di un diritto alla disconnessione. Sulla base di un'indagine condotta tra i responsabili delle risorse umane in quattro paesi (Belgio, Francia, Italia e Spagna), questo rapporto esplora la legislazione degli Stati membri dell'Unione Europea in materia di diritto alla disconnessione e valuta l'impatto delle politiche aziendali su tematiche quali: ore di connessione dei dipendenti, orario di lavoro, equilibrio tra lavoro e vita privata, salute e benessere e soddisfazione generale sul posto di lavoro. Dallo studio di Eurofound emerge, infatti, quanto per i lavoratori che lavorano regolarmente da remoto, utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le probabilità di lavorare più a lungo siano maggiori. Quasi un quinto degli intervistati ha dichiarato di lavorare ore aggiuntive perché contattato al di fuori dell'orario di lavoro. Invece, oltre il 70% dei lavoratori con una politica di diritto alla disconnessione considera positivo l'impatto del telelavoro. Tuttavia, la legislazione esistente non è ancora adatta ad affrontare i rischi posti dalla cultura "always on" sul posto di lavoro. Per questo motivo sono fondamentali misure di accompagnamento, come la sensibilizzazione sui rischi di un collegamento costante, la formazione dei lavoratori e dei dirigenti e la valutazione delle ragioni dell'eccesso di connessione, misure efficaci per limitare i collegamenti al di fuori dell'orario di lavoro, nonché sistemi di monitoraggio in cui i risultati e le soluzioni sono discussi regolarmente tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori. Infine, una corrispondenza tra orario di lavoro e carico di lavoro è fondamentale. I risultati della nuova indagine dimostrano che il 37% dei lavoratori lavora ore aggiuntive per completare compiti che non era in grado di svolgere durante l'orario 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 1 2015 8

Email inviata con

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