

Da: ict@aranagenzia.it  
Oggetto: AranSegnalazioni n. 20/2022  
Data: 04/11/2022 16:14:51

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

## AranSegnalazioni

Newsletter n. 20 del 4/11/2022



# Attività istituzionale dell'Agenzia

### **Attività negoziale**

#### **Sottoscritto il testo definitivo del CCNL del Comparto Sanità 2019-2021**

In data 2 novembre 2022 alle ore 15,15 l'Aran e le parti sindacali hanno definitivamente sottoscritto il [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2019/2021](#).

Il CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

E' stata innanzitutto operata una revisione del sistema di classificazione del personale prevedendo cinque aree di inquadramento ed accogliendo la recente innovazione legislativa di un'area di elevata qualificazione.

A completamento del sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi, aumentandone la rilevanza e basandolo sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa e funzionalizzandolo ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.

È stato delineato inoltre un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali economici di professionalità", da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Anche il sistema delle relazioni sindacali ha visto una significativa revisione nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi dell'informazione e del confronto e con la valorizzazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Il CCNL ha operato anche modifiche sostanziali ad alcuni istituti del rapporto di lavoro ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali delle Aziende ed Enti.

Rilievo assume anche la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

Sul piano del trattamento economico, il CCNL riconosce - a decorrere dall'1/1/2021 - un incremento medio a regime degli stipendi tabellari di 91 euro medi per 13 mesi ed una rivalutazione dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa di 12 euro mese per 13 mensilità. Per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale è stato inoltre previsto un ulteriore impegno finanziario delle aziende e degli enti del comparto di 13 euro mese per 13 mensilità.

Al fine di valorizzare il ruolo di alcuni specifici profili del ruolo sanitario e socio-sanitario, il CCNL, in applicazione di alcune disposizioni previste nelle ultime due leggi di bilancio, istituisce l'indennità di specificità infermieristica per i profili di infermiere, l'indennità di tutela del malato e promozione della salute per altri profili del ruolo sanitario e socio-sanitario ed una specifica indennità destinata al personale operante nei servizi di pronto soccorso.

Considerando anche le nuove indennità, il CCNL consente di riconoscere incrementi medi, calcolati su tutto il personale del comparto, di circa 175 euro medi mese, corrispondenti ad una percentuale di rivalutazione del 7,22%.

[Vai al documento](#)

### **Attività a supporto delle amministrazioni**

**On-line la registrazione e i materiali del seminario organizzato dall'ARAN per i professionisti HRM delle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali "I sistemi di classificazione del personale dei nuovi CCNL: dalle mansioni alle competenze professionali " del 26 ottobre u.s.**

Dal 1° novembre le amministrazioni del comparto Funzioni centrali cominceranno ad applicare le nuove regole contrattuali in materia di classificazione professionale. Si tratta di un passaggio importante nella loro vita organizzativa. È utile, quindi, interrogarsi su come gestire al

meglio i nuovi strumenti che il contratto offre e, in particolare, su come realizzare il passaggio (da più parti auspicato) da un'idea di lavoro centrata sulle mansioni ad un'idea di lavoro basata sulle competenze e sulla valorizzazione del capitale umano. Per realizzare questo passaggio non bastano i nuovi contratti e le nuove regole: è necessario anche mettere in campo nuovi modelli organizzativi e nuovi strumenti gestionali. Per analizzare condizioni e fattori abilitanti del cambiamento richiesto alle PA, l'Aran ha proposto un seminario con i professionisti HRM delle amministrazioni del comparto Funzioni centrali.

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

##### **Area Funzioni Locali**

Rientra nella prerogativa di parte datoriale l'assunzione di proprie iniziative, laddove non sia raggiunto l'accordo che contempra la necessità di assicurare le prestazioni indispensabili strettamente connesse allo svolgimento delle attività relative alla campagna vaccinale Covid 19 con le esigenze legate alla garanzia del diritto allo sciopero?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

##### **Area Funzioni Locali**

Con riferimento ai CCNL 2016/2018 dell'Area Sanità e della sezione PTA dell'Area Funzioni Locali, quale è la corretta interpretazione in ordine alla erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti con incarico ad interim?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

##### **Comparto Sanità**

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, le somme non erogate a titolo di retribuzione di risultato e/o premio correlato alla performance divengano economie di bilancio dell'Azienda o Ente?

L'Azienda o l'Ente ha la facoltà, in sede di contrattazione integrativa, di prevedere criteri di distribuzione delle somme non erogate a seguito di valutazione negativa o non pienamente positiva, in favore di altri dipendenti che abbiano conseguito, nello stesso anno, una valutazione positiva?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

Quale è l'interpretazione e la corretta applicazione degli artt. 24,25,36,50 e 51 del CCNL Area Sanità 2016/2018 in tema di formazione, aggiornamento e partecipazione a convegni o congressi?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Sanità**

La corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale spetta al personale del comparto- sezione del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto della ricerca sanitaria CCNL 2016/2018?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Sanità**

Entro quale termine e con quali modalità il titolare di incarico di funzione, ex art. 14 CCNL comparto sanità 2016/2018, può fruire a giornata intera dell'eccedenza oraria accantonata nel corso dei mesi?

[Vai al documento](#)



# Sezione Giuridica

## **Corte di Cassazione**

### **Ordinanza n. 29113 del 6/10/2022**

#### **Impiego pubblico - dirigenza - monetizzazione ferie non godute - onere della prova -accoglimento ricorso**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

I giudici di merito avevano rigettato la domanda con la quale un dirigente aveva domandato alla ASL di riferimento, la corresponsione dell'indennità sostitutiva per giorni di ferie maturati negli ultimi quindici mesi del rapporto, non fruiti nonostante le istanze presentate fossero state respinte "per necessità di servizio". La Corte di Cassazione accoglie il ricorso del dirigente e cassa la sentenza di merito sul presupposto che i giudici avevano valorizzato soltanto comportamenti asseritamente inerti del lavoratore, senza esaminare i comportamenti datoriali e chiudendo la causa in applicazione erronea della regola sull'onere della prova. La perdita del diritto alle ferie, ed alla corrispondente indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto di lavoro, in base al consolidato orientamento della Suprema Corte anche in esito agli indirizzi della Corte di Giustizia UE, può verificarsi «soltanto nel caso in cui il datore di lavoro offra la prova di avere invitato il lavoratore a godere delle ferie - se necessario formalmente - e di averlo nel contempo avvisato - in modo accurato ed in tempo utile a garantire che le ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire - che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato». Pertanto, motiva la Corte di cassazione, è manifesta l'erroneità dell'argomentare giuridico della Corte territoriale, la quale ha valorizzato soltanto comportamenti asseritamente inerti del lavoratore, senza esaminare i comportamenti datoriali e chiudendo la causa in applicazione erronea della regola sull'onere della prova.

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione controllo Lombardia delibera n.154/2022**

#### **Enti locali - Costo del servizio del segretario comunale rientra nel limite di spesa**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio si esprime in merito alla possibilità di derogare al vincolo di spesa per il personale posto dall'art. 1, commi 557 e 557 quater, legge n. 296/2006 - norma che impone agli enti locali di assicurare la riduzione delle spese di personale - per coprire "il maggiore costo del servizio di segretario comunale". La giurisprudenza contabile è consolidata nell'affermare, a parere dei giudici, che il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della l. n. 296/2006 riguarda l'intero aggregato della "spesa di personale", e non solo le assunzioni di personale a tempo indeterminato. Tale limite, in quanto espressione di un principio fondamentale nella materia del coordinamento della finanza pubblica, è suscettibile di deroga nelle sole ipotesi espressamente previste dalla legge. Nello specifico, il "maggiore costo del servizio di segretario comunale, stante l'obbligatorietà dell'incarico istituzionale" a parere del Collegio, non rientra tra le tassative deroghe al vincolo di spesa in esame. (ex multis: Sezione controllo Lombardia/243/2021/PAR; Sezione controllo Campania n. 208/2021/PAR; Sezione controllo Veneto n. 177/2020/PAR).

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione controllo Lombardia delibera n 153/2022**

#### **Enti locali - Incremento indennità Sindaco**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Collegio interviene sulla richiesta di chiarimenti relativa alle modalità di incremento dell'indennità di funzione del sindaco e in particolare, se tale incremento debba avvenire prendendo come riferimento l'importo dell'indennità di funzione ridotta del 10%, in ossequio all'art.1, comma 54, della legge finanziaria n. 266/2005, oppure se debba essere preso come riferimento l'importo del D.M. 119/2000 senza applicare detta riduzione del 10%. I magistrati contabili hanno affermato a chiare lettere che la riduzione dell'indennità ha carattere strutturale. "Il carattere strutturale di questo taglio lineare ha trovato conferma, anche se in via espressa solo con riferimento ai comuni sotto i 3000 abitanti, nel D.M. del Ministero degli interni del 23 luglio 2020, dove all'art. 1, con riferimento alle "misure mensili dell'indennità di funzione spettante ai sindaci dei comuni delle regioni a statuto ordinario con popolazione fino a 3.000 abitanti, stabilite dal decreto del Ministro dell'interno di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 4 aprile 2000, n. 119", viene precisato che, comunque, resta "ferma (..) la riduzione del 10 per cento di cui all'art. 1, comma 54, della legge 23 dicembre 2005, n. 266". Non si pone in contrasto con il quadro normativo e interpretativo sin qui delineato, nemmeno la nota del MEF - RGS prot. n. 1580 del 5.1.2021 (indirizzata all'ANCI) laddove afferma che "i predetti adeguamenti percentuali vadano riferiti al differenziale incrementale tra la pregressa indennità di funzione attribuita e il nuovo importo a regime previsto dall'anno 2024, in relazione alla corrispondente fascia demografica di appartenenza". "L'espressione "la pregressa indennità di funzione attribuita", infatti, presuppone il concetto di una "attribuzione" in ragione dei parametri vigenti, inclusi i tagli lineari strutturali" (ex multis: Corte Conti, Sez. riunite in sede di controllo con deliberazione n. 1/2012 e, successivamente, C. Conti, Sezione delle Autonomie, del. n. 24/SEAUT/2014/QMIG; nonché, più recentemente, C. Conti, Sez. contr. Liguria, del. n. 53 /2021/PAR del 2 aprile 2021).

[Vai al documento](#)

## **ANAC**

### **Delibera n. 451 del 5 ottobre 2022**

#### **Stazioni appaltanti - aggiudicazione del contratto di appalto - rispetto quota occupazione giovanile e femminile**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Anac in risposta ad un'istanza di parere precontenzioso afferma, con la delibera n. 451/2022, che non è sanabile mediante soccorso istruttorio l'omessa dichiarazione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, l'assunzione di una quota di occupazione giovanile e femminile di cui all'articolo 474, del D.L. n. 77/2021 (convertito dalla legge n. 108/2021). La misura disciplinata, infatti, stabilisce che le stazioni

appaltanti devono inserire nei bandi di gara, specifiche clausole dirette all'inserimento di obblighi, anche assunzionali, come requisito necessario per la partecipazione nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente che rispetti determinati requisiti in materia di pari opportunità. Le imprese che non rispettano le suddette clausole di condizionalità previste dal PNRR per incentivare l'occupazione di giovani e donne devono essere, pertanto, escluse dalla procedura di affidamento dei lavori, a fronte dell'omessa dichiarazione dell'obbligo di garantire, in caso di aggiudicazione dell'appalto, il rispetto di una quota di occupazione per giovani e donne.

[Vai al documento](#)



## Sezione Economica

### **Ufficio Parlamentare di Bilancio**

#### **Nota sulla congiuntura - ottobre 2022**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Secondo la [Nota congiunturale di ottobre](#) dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio nel secondo trimestre 2022 l'economia italiana ha accelerato, anche grazie all'allentamento delle misure per il contrasto alla pandemia, ma le difficoltà per l'economia italiana stanno aumentando su più fronti. Il PIL potrebbe arrivare in territorio leggermente negativo già nel terzo trimestre, mentre l'inflazione continua a salire e l'incertezza di famiglie e imprese ha ripreso a intensificarsi. Il tutto, in un contesto internazionale sempre più complicato, nel quale l'impatto della guerra in Ucraina si aggrava di mese in mese con il protrarsi delle ostilità e rischia di compromettere le prospettive di crescita dell'economia mondiale. Le prospettive sono gravate dai rincari dell'energia, che cominciano a propagarsi a valle della filiera di distribuzione; l'aumento dei prezzi al consumo erode il potere d'acquisto dei consumatori, nonostante le rilevanti misure di politica economica attivate per mitigare gli impatti. La crescita dell'occupazione si è arrestata in estate, ma il tasso di disoccupazione ha continuato a flettere; la dinamica salariale resta nel complesso moderata e non si riassorbono gli squilibri tra domanda e offerta di posti di lavoro.

[Vai al documento](#)

### **Ufficio Parlamentare di Bilancio**

#### **Prospettive della finanza pubblica - Focus n. 7/2022**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Focus](#) illustra le prospettive dei principali aggregati della finanza pubblica, prendendo come riferimento lo scenario a legislazione vigente presentato dal Governo nella Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza (NADEF) 2022 e successivamente ribadito nel Documento programmatico di bilancio (DPB) presentato alla UE. Nella prima sezione viene illustrato lo scenario a legislazione vigente del conto economico delle Amministrazioni pubbliche (PA). Nella seconda sezione viene descritta l'evoluzione tendenziale del debito pubblico e vengono evidenziate le esigenze di finanziamento dell'Italia anche alla luce del programma di acquisti di debito pubblico da parte dell'Eurosistema. Infine, l'ultima parte contiene valutazioni preliminari sulla coerenza della politica di bilancio con le raccomandazioni della UE.

[Vai al documento](#)

### **ISTAT**

#### **Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - luglio/settembre 2022**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre 2022 le retribuzioni contrattuali mostrano un aumento tendenziale ancora moderato, sebbene più sostenuto rispetto a quello registrato nel trimestre precedente. La dinamica è stata più vivace nei settori dell'agricoltura, dell'industria e della pubblica amministrazione, per effetto, in quest'ultimo settore, dell'applicazione dei primi rinnovi del triennio 2019-2021. Nel comparto dei servizi, l'aumento più contenuto si lega al perdurare dei ritardi nei rinnovi dei principali contratti del settore. Nella media dei primi nove mesi dell'anno il divario tra la dinamica dei prezzi - misurata dall'IPCA - e quella delle retribuzioni contrattuali è pari a 6,6 punti percentuali. Alla fine di settembre 2022, i 44 contratti collettivi nazionali in vigore riguardano il 49,3% dei dipendenti - circa 6,1 milioni - e corrispondono al 50,0% del monte retributivo complessivo. Nel corso del terzo trimestre 2022 sono stati recepiti 6 contratti nel settore privato (estrazione minerali solidi, chimiche, laterizi e manufatti in cemento, energia elettrica, radio e televisioni private ed energia e petroli), mentre per il settore pubblico si segnala il recepimento per il triennio 2019-2021, degli accordi di rinnovo dei vigili del fuoco direttivi e dei vigili del fuoco non direttivi. Nello stesso periodo è scaduto il CCNL società e consorzi autostradali. I contratti in attesa di rinnovo a fine settembre 2022 scendono a 29 e coinvolgono circa 6,3 milioni di dipendenti, il 50,7% del totale. Il tempo medio di attesa di rinnovo aumenta sia per i lavoratori con contratto scaduto - passato da 28,7 mesi a settembre 2021 a 33,9 mesi a settembre 2022 - sia per il totale dei dipendenti, passando da 15,2 a 17,2 mesi. Nel periodo gennaio-settembre 2022, la retribuzione oraria media è aumentata dell'1,0%, incremento più consistente di quello registrato per lo stesso periodo nel 2021 (pari allo 0,6%). L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie a settembre 2022 rimane invariato rispetto al mese precedente, mentre aumenta dell'1,1% rispetto a settembre 2021. L'aumento tendenziale delle retribuzioni contrattuali è stato dell'1,5% per i dipendenti dell'industria, dello 0,6% per quelli dei servizi privati e dell'1,5% per i lavoratori della pubblica amministrazione. In particolare, gli aumenti tendenziali più elevati sono quelli dei ministeri (+9,3%), delle farmacie private (+3,9%) e dei Militari-Difesa (+3,8%). L'incremento è invece nullo per il commercio, credito e assicurazioni, energia e petroli ed energia elettrica e gas.

[Vai al documento](#)

## **Banca d'Italia**

### **Proiezioni macroeconomiche per l'Italia**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La nota della Banca d'Italia presenta un aggiornamento delle proiezioni macroeconomiche per l'Italia nel triennio 2022-24. Nell'attuale fase di elevata incertezza, proiezioni come quelle qui presentate, ancorché puntuali, hanno natura indicativa e dipendono fortemente dalle ipotesi sull'evoluzione dei prezzi e della disponibilità delle materie prime, in larga parte determinata dagli sviluppi geopolitici. La nota presenta uno scenario di base e uno scenario più avverso. Il primo presuppone che i flussi di gas dalla Russia verso il nostro paese rimangano sui livelli osservati negli ultimi mesi e che i prezzi delle materie prime siano coerenti con quelli desumibili dai recenti contratti futures. Nello scenario più avverso si ipotizzano un'interruzione completa dei flussi di gas russo verso l'Europa e prezzi delle materie prime significativamente più elevati, a cui si accompagnerebbero un più marcato rallentamento del commercio internazionale e, nel breve termine, una maggiore incertezza. Nello scenario di base la crescita del PIL in Italia sarebbe pari al 3,3% quest'anno, allo 0,3 nel 2023 e all'1,4 nel 2024. Nello scenario alternativo più avverso il prodotto interno lordo si espanderebbe del 3% quest'anno, si contrarrebbe di oltre l'1,5% nel 2023 e tornerebbe a crescere moderatamente solo nel 2024.

[Vai al documento](#)

## **Banca d'Italia**

### **Bollettino economico n. 4/2022**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre l'attività economica mondiale ha continuato a risentire dell'inflazione molto alta, del peggioramento delle condizioni finanziarie, dell'incertezza legata al conflitto in Ucraina e della debolezza dell'attività in Cina. Le più recenti previsioni delle istituzioni internazionali prefigurano un ulteriore indebolimento della crescita globale per il prossimo anno, con rischi orientati al ribasso. Secondo il valore centrale delle stime in Italia il prodotto sarebbe marginalmente diminuito nel trimestre estivo. Dal lato della domanda, la spesa delle famiglie è frenata dalla perdita di potere d'acquisto dovuta all'elevata inflazione. Le imprese manifestano un maggiore pessimismo sulle condizioni per investire, connesso con la protratta incertezza legata all'evoluzione della guerra in Ucraina. Emergono indicazioni di rallentamento per l'occupazione. L'inflazione ha raggiunto il 9,4% in settembre, continuando a risentire degli eccezionali rincari energetici e della loro trasmissione ai prezzi degli altri beni e servizi. Secondo le stime più recenti, in uno scenario di base il PIL aumenterebbe del 3,3% nel complesso dell'anno in corso, rallenterebbe allo 0,3 nel 2023 e crescerebbe dell'1,4 nel 2024. L'inflazione al consumo si collocherebbe all'8,5% nella media del 2022, scendendo al 6,5 nel 2023, per poi attestarsi poco sopra il 2% l'anno successivo. In uno scenario avverso - in cui si ipotizzano un arresto delle forniture di gas russo dall'ultimo trimestre del 2022, nuovi rincari energetici e un più marcato rallentamento del commercio mondiale - il prodotto si contrarrebbe di oltre l'1,5% nel 2023 e tornerebbe a crescere moderatamente nel 2024; l'inflazione continuerebbe a salire anche il prossimo anno, superando il 9%, per poi scendere in maniera decisa nel 2024.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Stima preliminare del PIL - III trimestre 2022**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel terzo trimestre dell'anno l'economia italiana fa registrare una crescita dello 0,5% in termini congiunturali e del 2,6% in termini tendenziali. La fase espansiva del Pil prosegue pertanto per il settimo trimestre consecutivo, ma in decelerazione rispetto al secondo trimestre dell'anno. La crescita acquisita per il 2022 è pari al 3,9%. Come sempre, si rimarca la natura provvisoria di questa stima, che riflette dal lato della produzione un calo dell'agricoltura e dell'industria e un aumento marcato dei servizi. Dal lato della domanda, si rileva un contributo positivo della componente nazionale (al lordo delle scorte) e un apporto negativo della componente estera netta, a seguito di una crescita delle importazioni maggiore rispetto alle esportazioni.

[Vai al documento](#)



# Osservatorio Internazionale

## **International Monetary Fund**

### **Fiscal Monitor. Helping people bounce back**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il Fondo monetario internazionale avverte i governi che l'attenzione ai conti pubblici deve restare centrale nel determinare le politiche fiscali, anche quando si tratta di aiuti per affrontare l'attuale crisi energetica ed inflazionistica. Dopo due anni di pandemia le riserve dei governi sono quasi esaurite e ora con questa crisi energetica che si riversa anche sui prezzi dei prodotti alimentari non sarà facile trovare il giusto compromesso economico. Meglio dunque iniziare a pensare a un graduale ritiro delle misure di supporto, dando la priorità ai soggetti più vulnerabili. Il punto è dunque aiutare i più deboli, mettendo comunque in atto le politiche necessarie per frenare l'inflazione. Gli stati devono da un lato garantire la protezione dei più vulnerabili attraverso un sostegno mirato, dall'altro devono mantenere allo stesso tempo una politica fiscale stringente, necessaria per ridurre l'inflazione. Il rapporto del Fondo Monetario Internazionale sottolinea come da un lato l'aumento dei

prezzi dei generi alimentari e dell'energia rappresenti un rischio sociale per gli Stati, mentre al contempo, dall'altro lato, tentare di limitarne l'impatto con un taglio delle imposte, con sovvenzioni o con il controllo dei prezzi potrebbe rivelarsi troppo pesante per le finanze pubbliche. Il Fondo Monetario Internazionale suggerisce, quindi, la creazione di riserve fiscali che consentirebbero ai governi di rispondere in modo rapido e flessibile. Anche diversi strumenti fiscali, come i regimi di mantenimento del posto di lavoro, si sono rivelati utili durante la pandemia per preservare posti di lavoro e reddito per i lavoratori. Gli ammortizzatori sociali, invece, dovrebbero essere resi più facilmente scalabili e meglio mirati, sfruttando anche le tecnologie digitali. Il Fondo Monetario Internazionale consiglia, infine, di attuare politiche mirate per aiutare i più deboli, lasciando tuttavia che i prezzi si aggiustino naturalmente per evitare di limitare gli effetti delle politiche monetarie messe in atto per contrastare la crescente inflazione.

[Vai al documento](#)

## **Eurofound**

### **Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1


Lo shock provocato dalla pandemia di COVID-19 che ha intaccato i mercati del lavoro a partire dal 2020 è stato breve e acuto, tuttavia la ripresa è stata rapida e resiliente. Sono stati subito messi in atto forti interventi politici ed un significativo sostegno pubblico sia a livello nazionale, che europeo. Nel complesso, i livelli occupazionali dell'Unione Europea sono tornati ai livelli pre-pandemia entro due anni, anche se l'occupazione tra i diversi settori è cresciuta in maniera disomogenea. Infatti, mentre l'occupazione nelle attività di servizi di alloggio e ristorazione, commercio all'ingrosso e al dettaglio e trasporti ha registrato una perdita cumulativa di 1,4 milioni di lavoratori tra il 2019 e il 2021, il settore dell'informazione e delle comunicazioni ha rilevato una crescita pari a 1 milione di posti di lavoro nello stesso periodo. Sebbene la pandemia abbia accelerato alcune tendenze strutturali preesistenti come la digitalizzazione, ha anche lasciato cicatrici occupazionali durature in settori come quello dei servizi alla persona che sono stati gravemente colpiti dalle restrizioni imposte sul distanziamento sociale per limitare la diffusione del virus. Il rapporto sottolinea, però, come la preoccupazione maggiore per i responsabili politici sia non tanto il livello di disoccupazione persistente, ma la carenza di manodopera qualificata. L'elevato squilibrio tra domanda ed offerta di lavoro tiene banco da tempo nel dibattito su mercato del lavoro, evidenziando la carenza di lavoratori qualificati che soddisfino i requisiti ricercati dalle imprese. Diventa quindi sempre più indispensabile potenziare la formazione all'interno dei luoghi di lavoro. Per quanto riguarda la concentrazione di perdita di posti di lavoro durante la pandemia, il rapporto di Eurofound evidenzia che se bene essa si sia concentrata nei posti di lavoro sottopagati, la ripresa dei livelli occupazionali nel 2021 è stata, invece, trainata dalla crescita di posti di lavoro ben retribuiti. In aggiunta, in relazione al periodo 2019-2021, nell'Unione Europea l'aumento di posti di lavoro ben retribuiti sono stati maggiori tra le donne rispetto agli uomini, mentre allo stesso tempo la perdita di posti di lavoro è stata più acuta per le donne che svolgono lavori sottopagati. Infine lo studio condotto da Eurofound esamina l'aumento del telelavoro in Europa come conseguenza della pandemia, con il lavoro a distanza che continuerà a crescere in quasi tutti gli Stati membri dell'Unione Europea. La crisi ha anche favorito la crescita dell'occupazione nei settori e nelle professioni in cui il telelavoro è più facilmente praticabile: tra il 2019 e il 2021, il professionista delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) è stata sia l'occupazione in più rapida crescita, sia quella con la quota più alta di telelavoro registrato.

[Vai al documento](#)

A cura della **Direzione Studi, risorse e servizi** dell'Aran  
Per segnalare documenti da pubblicare: [ufficiostudi@aranagenzia.it](mailto: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](#)