

AranSegnalazioni

Newsletter n. 3 del 14 febbraio 2025



Attività istituzionale dell'Agenzia

Dati statistici

Retribuzioni contrattuali: aggiornamento al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2025 (ottobre/dicembre 2024)

Il comunicato stampa Istat del 31 gennaio riporta i dati relativi al quarto trimestre 2024, durante il quale stati recepiti 2 contratti (servizi portuali e tessili). A fine anno i contratti in attesa di rinnovo sono 28 e interessano circa 6,6 milioni di dipendenti – pari al 50,8% dei lavoratori.

L'indice generale delle retribuzioni contrattuali a dicembre 2024 mostra una variazione congiunturale del +0,1% rispetto al mese precedente mentre la variazione tendenziale restituisce una diminuzione dello 0,6% rispetto a dicembre 2023; nel dettaglio si ha un +4,8% per i dipendenti dell'industria, +3,6% per quelli dei servizi privati e -14,1% per i lavoratori della pubblica amministrazione.

Nella media annua 2024 l'indice generale delle retribuzioni contrattuali è cresciuto del +3,1%. Nel settore privato la crescita (+4%) è più elevata di quella dell'inflazione continuando il progressivo recupero del potere d'acquisto. Nella pubblica amministrazione, ancora in attesa dei rinnovi relativi al triennio 2022-2024, la crescita retributiva annua (+0,1%) è sostenuta esclusivamente dall'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

A seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni Centrali - periodo contrattuale 2022-2024 - avvenuta il 27 gennaio 2025 quali sono i soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali presso le singole amministrazioni?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

In caso di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

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

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Un dipendente che ha dato le dimissioni dal servizio prima del superamento del periodo di prova può richiedere la "ricostituzione del rapporto di lavoro" ai sensi dell'art. 26 del CCNL – Funzioni Locali 16.11.2022?

[Vai al documento](#)



Corte di Cassazione

Sezioni Unite Civili

Sentenza 31137/2024

Impiego Pubblico - Funzioni Centrali – Liquidazione spese legali – Dipendente prosciolto davanti alla Corte dei conti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nei giudizi di responsabilità dinanzi alla Corte dei conti conclusisi con il proscioglimento nel merito del pubblico dipendente convenuto, il giudice contabile deve provvedere alla liquidazione delle spese legali, da porre a carico dell'amministrazione di appartenenza, mediante una statuizione di condanna ex art. 91 c.p.c., ma il dipendente prosciolto ha diritto di chiedere a tale amministrazione (ai sensi degli artt. 3, comma 2-bis, d.l. n. 543 del 1996, conv. con modif. in l. n. 639 del 1996, e 18, comma 1, del d.l. n. 67 del 1997 D.L. 25/03/1997, n. 67, conv. Nella l. n. 135 del 1997, come interpretati dall'art. 10-bis, comma 10, d.l. n. 203 del 2005, conv. con modif. nella l. n. 248 del 2005) il rimborso dell'eventuale maggior importo delle spese defensionali sostenute, il quale attiene al rapporto sostanziale fra amministrazione e dipendente e appartiene alla giurisdizione del giudice del rapporto di lavoro e, quindi, di regola, del giudice ordinario.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezioni Lavoro

Sentenza 31654/2024

Impiego Pubblico - Funzioni Centrali – Comportamento antisindacale – Trasferimento RSU

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte richiama l'art. 22 della legge n. 300 del 1970 che dispone "Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza". Per la Corte l'adattamento della norma al contesto del pubblico impiego si attua sostituendo alla nozione di "unità produttiva" quella, più appropriata, di "sede di lavoro" (Cass. n. 14196/2016; nel caso qui in esame si tratta di un trasferimento del lavoratore da Olbia a Cagliari). Per quanto riguarda il rapporto tra tutela sindacale garantita dall'art. 22 della legge n. 300 del 1970 e valutazione dell'incompatibilità ambientale della permanenza del pubblico impiegato presso una determinata sede di lavoro, è stato di recente affermato che "in mancanza del previsto nulla osta non vale scrutinare l'esistenza di situazioni di incompatibilità ambientale atte a sorreggere il trasferimento che, se disposto nei confronti del dirigente sindacale senza l'osservanza delle formalità prescritte, resterebbe nondimeno inficiato da una presunzione di antisindacalità; ciò, in quanto le suddette ragioni di incompatibilità, addotte a giustificazione del provvedimento di trasferimento, non possono condizionare l'applicazione della disciplina dettata a salvaguardia del prioritario interesse all'espletamento dell'attività sindacale" (Cass. n. 15548/2023). La Corte infine precisa che nel caso di specie non si versa nell'ipotesi di trasferimento obbligatorio ai sensi dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001, posto che, al momento del contestato trasferimento, il procedimento penale era ancora nella fase delle indagini preliminari, essendo

intervenuto il rinvio a giudizio del lavoratore successivamente.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 31518/2024

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Costo del personale – Copertura finanziaria

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte precisa: "In tema di pubblico impiego contrattualizzato, le decisioni datoriali che incidono sul costo del personale e comportano spese a carico della P.A. richiedono la necessaria copertura finanziaria e di spesa, in mancanza della quale gli atti adottati e le procedure svolte sono privi di effetti e non producono il sorgere di diritti delle parti, eccezion fatta per i rapporti di lavoro di fatto, stipulati in violazione sia della legge sia della contrattazione collettiva, che devono essere comunque remunerati per effetto del disposto dell'art. 2126 c.c. e dei principi sanciti dagli artt. 35 e 36 della Costituzione".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezioni Lavoro

Sentenza 31536/2024

Impiego Pubblico - Sanità – Procedimento disciplinare – Sospensione dei termini

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La giurisprudenza della Corte richiama la precedente pronuncia n. 1867/2024 nel senso che la sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari e la successiva proroga si applicano ai procedimenti iniziati successivamente al 23.2.2020 e non solo a quelli pendenti, in particolare "il termine perentorio di conclusione del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, razione temporis applicabile, decorre dall'acquisizione della notizia dell'infrazione, da individuarsi all'esito di tutti quegli accertamenti che, secondo una valutazione di ragionevolezza da compiersi ex ante, avrebbero potuto apportare elementi utili alla contestazione della condotta addebitata o di quelle connesse, nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità e adeguatezza della sanzione" (Cass. n. 14896/2024).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 31545/2024

Impiego Pubblico – Sanità – Contratto di lavoro somministrato – Principio non discriminazione contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ribadisce che "nel lavoro pubblico, non operando la "conversione", resta fermo, tuttavia, a fronte

dell'illegittimità della somministrazione, l'anteriore effetto di sostituzione soggettiva della pubblica amministrazione-utilizzatrice nel rapporto di lavoro a termine intercorrente tra agenzia di somministrazione e lavoratore somministrato; tale effetto, invero, non trova ostacolo nella previsione dell'articolo 36 D.Lgs. n. 165/2001, che impedisce la costituzione di rapporti di lavoro "a tempo indeterminato" con le pubbliche amministrazioni; di talché la disciplina applicabile per effetto della sostituzione dell'utilizzatore-pubblica amministrazione alla agenzia di somministrazione è quella del contratto di lavoro subordinato a termine illegittimo, restando esclusa, invece, la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato e, in assenza di essa, la applicazione dell'articolo 32, comma 5, della legge n. 183/2010 (Cass. n. 446 del 2021, ai punti 32-34)." La Corte ha altresì precisato (Cass. n. 10399/2024) che "la negazione del diritto alla progressione economica in caso contratti, per giunta ripetutamente prorogati, di somministrazione nulli per mancanza dei requisiti della temporaneità ed eccezionalità dell'esigenza dell'utilizzatore, si pone in contrasto con il principio di non discriminazione, alla luce della disciplina contrattuale collettiva in materia e tenuto conto dell'onere di allegazione e di prova a carico rispettivo di ciascuna delle parti." Infatti, la clausola 4, punto 1 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato oggetto della Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE stabilisce "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive". Tale disposizione ha trovato recezione nell'ordinamento interno, (principio di non discriminazione), nell'art. 6 del D.Lgs. n. 368/2001, secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano, oltre alle ferie, alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili" (intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva) " in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine".

*Estratta da Wolters Kluwer – One legale

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 1880/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Whistleblowing – denunce interessi personali

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'istituto del cd. whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori. Questo tipo di conflitti infatti sono disciplinati da altre normative e da altre procedure.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione VII

Sentenza 605/2025

Impiego pubblico – Università e Ricerca – Concorso pubblico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio ribadisce tra l'altro quanto già affermato: "nei ricorsi aventi ad oggetto gli esiti di procedure concorsuali, non può formare materia di censura l'asserita eccessiva brevità dei tempi impiegati dalla Commissione esaminatrice per correggere tutti gli elaborati, non essendo sindacabile in sede di legittimità la congruità del tempo dedicato dalla commissione alla valutazione delle prove di candidati, mancando una predeterminazione, sia pure di massima, ad opera di legge o di regolamenti, dei tempi da dedicare valutazione"(ex multibus Consiglio di Stato sez. III, 21 dicembre 2022, n.11160).

[Vai al documento](#)

ANAC

Delibera 587 del 16 dicembre 2024

Presunte misure ritorsive subite a seguito di segnalazioni di illeciti ex art. 54-bis del d.lgs.165/01- Procedimento sanzionatorio ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 primo periodo del d.lgs. 165/2001

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Autorità Nazionale Anticorruzione nel caso di specie dichiara la natura ritorsiva e conseguente nullità di un provvedimento adottato da una dirigente scolastica nei confronti di un dipendente a seguito di segnalazione da parte di quest'ultimo a carico dell'istituto scolastico dalla dirigente presieduto.

[Vai al documento](#)

INPS

Messaggio 401 del 31.1.2025

Articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024). Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. Bonus mamme). Chiarimenti sulla durata della misura alla luce della previsione di cui all'articolo 1, commi 219 e 220, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025)

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Direzione Centrale Entrate dell'INPS fornisce chiarimenti sulla durata della misura cd "Bonus mamme" a seguito di quanto previsto dalla legge di Bilancio 2025.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Nota sulla congiuntura – febbraio 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Ufficio parlamentare di bilancio ha pubblicato la Nota congiunturale di febbraio, dove prende in considerazione i più recenti indicatori sull'economia internazionale e nazionale e fornisce nuove stime macroeconomiche. Le informazioni più recenti relative al contesto economico globale e alla congiuntura nazionale portano a una revisione delle proiezioni sull'economia italiana, rispetto a quelle formulate dall'UPB nell'ottobre scorso in occasione della validazione del quadro macroeconomico del Piano strutturale di bilancio (PSB) di medio termine; le revisioni per il 2025-26 riflettono principalmente il deterioramento delle variabili esogene internazionali nei mesi scorsi. Le previsioni sul PIL dell'Italia, la cui crescita si sarebbe attestata per il 2024 allo 0,7% si rafforzerebbe in misura modesta nel 2025 e nel 2026, rispettivamente allo 0,8% e 0,9%, sebbene il quadro macroeconomico dell'economia italiana si confermi soggetto a rischi, prevalentemente orientati al ribasso.

[Vai al documento](#)

Formez - Censis

Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. L'impiego pubblico raccontato da chi ci lavora e da chi ci vorrebbe lavorare

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il rapporto analizza l'attrattività del settore pubblico per i giovani tra i 18 e i 35 anni, mettendola a confronto con le opinioni dei dirigenti pubblici. In un contesto di calo demografico il rapporto evidenzia come la PA possieda un'alta attrattività potenziale, spesso sottovalutata, in quanto i suoi punti di forza corrispondono alle aspettative dei giovani lavoratori che includono: stabilità del posto di lavoro, la conciliazione tra vita privata e professionale e retribuzioni adeguate. Allo stesso tempo, i giovani hanno una percezione positiva degli sforzi di digitalizzazione della PA, sebbene criticano la lunghezza e complessità dei concorsi. Al fine di migliorare l'attrattività della PA, il rapporto suggerisce di valorizzare ulteriormente i suoi punti di forza: semplificare le procedure di selezione e di promuovere una nuova narrazione che ne evidenzi il valore sociale. Si sottolinea, inoltre, l'importanza di investire nelle soft skill, di promuovere il merito e di favorire la collaborazione tra PA e istituzioni formative. I dirigenti pubblici sono consapevoli della necessità di attrarre i

giovani e di favorire il ricambio generazionale, promuovendo flessibilità, smart working e welfare aziendale.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali - IV trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di dicembre 2024, i 47 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 49,2% dei dipendenti – circa 6,4 milioni – e corrispondono al 47,3% del monte retributivo complessivo. Nel corso del quarto trimestre 2024 sono stati recepiti 2 contratti (servizi portuali e tessili). Nello stesso periodo nessun contratto è scaduto. I contratti in attesa di rinnovo a fine dicembre 2024 sono 28 e coinvolgono circa 6,6 milioni di dipendenti, il 50,8% dei dipendenti. Nella media del 2024, l'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto del 3,1% rispetto all'anno precedente. Aumenti superiori alla media caratterizzano il comparto industriale (+4,6%) e quello dei servizi privati (+3,4%). L'indice mensile delle retribuzioni contrattuali orarie a dicembre 2024 registra un aumento dello 0,1% rispetto a novembre e una diminuzione dello 0,6% rispetto a dicembre 2023; in particolare, si registra un aumento tendenziale del 4,8% per i dipendenti dell'industria e del 3,6% per quelli dei servizi privati, mentre si osserva una diminuzione del 14,1% per la pubblica amministrazione. Nel dettaglio, gli aumenti tendenziali più elevati riguardano il settore metalmeccanico (+6,4%), il legno carta e stampa (+5,3%) e gli alimentari (+5,1%). Variazioni negative, nell'ordine del 20%, per i CCNL del settore statale della pubblica amministrazione.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Stima preliminare del PIL – IV trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre del 2024 si stima che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2020, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, sia rimasto stazionario rispetto al trimestre precedente e sia cresciuto dello 0,5% in termini tendenziali. La variazione congiunturale è la sintesi di una diminuzione del valore aggiunto nel comparto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, di un aumento in quello dell'industria e di una diminuzione in quello dei servizi. Dal lato della domanda, vi è un contributo negativo della componente nazionale (al lordo delle scorte) e un apporto positivo della componente estera netta. Nel 2024 il Pil, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, è aumentato dello 0,5% rispetto al 2023 (nel 2024 vi sono state quattro giornate lavorative in più del 2023). La variazione acquisita per il 2025, sulla base delle stime oggi diffuse, risulta nulla.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Steering AI's future: strategies for anticipatory governance

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto intitolato "Steering AI's future: strategies for anticipatory governance" si basa sullo studio dell'intelligenza artificiale e sottolinea la necessità di adeguati processi decisionali per gestire i rapidi cambiamenti e le complessità dell'AI. Evidenzia, inoltre, sia il potenziale che le sfide dell'IA e sottolinea l'importanza di adottare strategie proattive che anticipino gli sviluppi futuri e garantiscano un'innovazione responsabile della tecnologia. Tuttavia, la complessità e la rapida evoluzione dell'intelligenza artificiale rendono difficile la progettazione di meccanismi e strumenti di governance efficaci e durevoli. In questo contesto, sono necessari approcci di governance agili e proattivi per sviluppare adeguati sistemi normativi. Il quadro di strategie presentato dall'OCSE per guidare l'intelligenza artificiale è composto da cinque strumenti: principi guida, intelligenza strategica, coinvolgimento degli stakeholder, agile regolamentazione e cooperazione internazionale. I principi guida servono ad identificare i valori fondamentali che devono essere rispettati al fine di promuovere un'innovazione responsabile e costruire processi solidi. Infatti, i principi dell'OCSE sull'IA mirano a promuovere un'IA innovativa e affidabile che rispetti i diritti umani e i valori democratici. L'intelligenza strategica implica la raccolta, l'elaborazione, l'analisi, la diffusione e l'utilizzo delle informazioni per supportare il processo decisionale e la pianificazione a lungo termine. L'intelligenza strategica consente, inoltre, analisi lungimiranti delle tecnologie emergenti e permette di focalizzare la propria attenzione su potenziali sviluppi futuri, impatti economici, considerazioni etiche e sociali e potenziali rischi e benefici di tale tecnologia. Il coinvolgimento degli stakeholder nel processo decisionale è essenziale, poiché coinvolgere le parti interessate, cittadini compresi, nel processo decisionale è utile sia per anticipare le preoccupazioni percepite dagli utenti, sia per migliorare la comunicazione e rafforzare, così, la fiducia dei cittadini nei governi e nelle istituzioni. Una agile regolamentazione è importante per anticipatrice e tenere il passo con i rapidi progressi che avvengono nel campo dell'AI. Servono, infatti, quadri normativi più flessibili ed adattabili che lavorino su tematiche come etica e sicurezza sul lavoro. Infine, l'intelligenza artificiale necessita di sistemi di governance sia nazionali che internazionali e quindi una cooperazione internazionale è fondamentale. Questa cooperazione dovrebbe essere guidata da valori condivisi e basata su obiettivi a lungo termine al fine di promuovere i potenziali benefici dell'intelligenza artificiale mitigando, allo stesso tempo, i rischi ad essa associati.

[Vai al documento](#)

ILO

World Employment and Social Outlook: Trends 2025

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'ultima edizione del rapporto "World Employment and Social Outlook: Trends 2025" fa presente come l'instabilità geopolitica, i costi crescenti legati ai cambiamenti climatici e i debiti pubblici contribuiscono all'incertezza delle prospettive economiche e sociali e mettono a dura prova la resilienza dei mercati del lavoro. Nel 2024, la crescita economica si è attestata al 3,2%, in calo rispetto 3,6% del 2022 e al 3,3% del 2023. Si prevede una simile tendenza per il 2025 e una graduale decelerazione nel medio termine. Secondo il rapporto, l'inflazione è diminuita ma rimane elevata, riducendo il potere d'acquisto dei lavoratori e delle loro famiglie. I salari reali sono aumentati solo in alcune economie avanzate, mentre la maggior parte dei paesi si sta ancora riprendendo dagli impatti negativi legati alla pandemia e all'inflazione. Inoltre, i tassi di partecipazione alla forza lavoro sono diminuiti nei paesi a basso reddito e aumentati nei paesi ad alto reddito, soprattutto tra i lavoratori senior e le donne. Le donne continuano ad avere tassi di occupazione inferiore rispetto agli uomini, il che limita il miglioramento delle condizioni di vita. In aggiunta, si è registrato un forte calo della partecipazione al mercato del lavoro dei giovani, molti dei quali non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione. Nei paesi a basso reddito in particolare, il tasso NEET dei giovani è aumentato di quasi 4 punti percentuali rispetto alla media storica del periodo pre-pandemico, il che lascia molti giovani più esposti e più vulnerabili alle sfide economiche. Il divario occupazionale globale, ovvero il numero stimato di persone che vorrebbero lavorare ma non hanno un lavoro, ha raggiunto i 402 milioni nel 2024. Tale divario include circa 186 milioni di disoccupati, 137 milioni di persone che fanno parte della forza lavoro potenziale, principalmente lavoratori scoraggiati, e circa 79 milioni di persone che vorrebbero un lavoro retribuito ma che non sono disponibili a causa del loro impegno in lavori non retribuiti. Il report individua un potenziale di crescita occupazionale nei settori dell'energia verde e delle tecnologie digitali. I posti di lavoro nel settore delle energie rinnovabili hanno raggiunto 16,2 milioni a livello mondiale, grazie agli investimenti nell'energia solare e a idrogeno. Anche le tecnologie digitali offrono opportunità, ma molti paesi non dispongono delle infrastrutture e delle competenze necessarie per trarre pieno vantaggio da questo progresso. Lo studio contiene, infine, alcune raccomandazioni per affrontare al meglio le sfide attuali:

- Stimolare la produttività: investire nella formazione professionale, nell'istruzione e nelle infrastrutture per sostenere la crescita economica e la creazione di occupazione.
- Rafforzare le politiche di protezione sociale: garantire un migliore accesso alla sicurezza sociale e a condizioni di lavoro sicure per ridurre le disuguaglianze.

[Vai al documento](#)

International Monetary Fund

World Economic Outlook update

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il Fondo monetario internazionale ha abbassato le previsioni di crescita economica per l'Italia. Nel 2025 l'incremento del PIL si dovrebbe fermare allo 0,7%, lo 0,1% in meno rispetto a quanto ipotizzato lo scorso autunno. Migliorano, invece, le stime sul 2026 che salgono a + 0,9% (+ 0,2). Il Fondo spiega che la leggera

revisione al ribasso della stima di crescita italiana riflette le sfide di medio termine che l'economia si trova ad affrontare, ma anche l'incertezza che pesa a livello globale ed è legata alle politiche economiche dei nuovi governi. Peggiorano pure le prospettive di Germania e Francia. Berlino nel 2025 dovrebbe fermarsi a + 0,3% per poi riprendersi con un certo vigore nel 2026 (+ 1,1%). Il PIL francese segnerà invece un +0,8% nel 2025 (-0,3 punti) e un +1,1% nel 2026 (-0,2). Continua e continuerà a fare meglio degli altri la Spagna, per la quale sono attesi un + 2,3% nel 2025 e + 1,8% nel 2026. Mentre, per l'intera area euro, si prevede un + 1% quest'anno e un'accelerazione a + 1,4% nel 2026. Gli Stati Uniti dovrebbero chiudere il 2025 a + 2,7%, per poi rallentare a + 2,1% nel 2026. La Russia rallenta a sua volta ma mantiene numeri positivi con un PIL che dovrebbe crescere quest'anno dell'1,4% per poi scendere a + 1,2% nel 2026. Nel suo complesso, l'economia mondiale crescerà del 3,3% nel 2025 e nel 2026, al di sotto della media storica del 3,7% registrata fra il 2000 e il 2019. L'inflazione globale scenderà al 4,2% quest'anno e al 3,5% nel 2026. I rischi a medio termine sono orientati al ribasso, mentre le prospettive a breve termine sono caratterizzate da rischi divergenti, afferma il Fmi. Sulla ripresa pesano anche i rischi di nuove pressioni inflazionistiche che potrebbero spingere le banche centrali ad alzare i tassi. Infine, il Fondo Monetario Internazionale si sofferma anche sulla possibilità di una nuova ondata di dazi americani che potrebbe esacerbare le tensioni, diminuire gli investimenti, ridurre l'efficienza del mercato, distorcere i flussi commerciali e interrompere nuovamente le catene di approvvigionamento.

[Vai al documento](#)

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


Per segnalare documenti da pubblicare: ufficiostudi@aranagenzia.it

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

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



Modello ARAN _luglio 2024

Email inviata con 

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