

AranSegnalazioni

Newsletter n. 5 del 19 marzo 2025



Attività istituzionale dell'Agenzia

Pubblicazioni

Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Publicato il nuovo numero del [Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti di Aran](#), che contiene un quadro aggiornato delle risorse finanziarie stanziato per i rinnovi contrattuali, alla luce delle previsioni dell'ultima legge di bilancio.

Il Rapporto evidenzia, innanzitutto, la novità di un quadro finanziario che, per la prima volta, pianifica le risorse da destinare ai rinnovi contrattuali per i prossimi sei anni, vale a dire per le prossime due tornate, con un orizzonte temporale che giunge sino al 2030. Viene riportata, in particolare, la successione degli stanziamenti che, per quanto riguarda i settori statali, riprendono quanto iscritto in legge di bilancio, mentre per gli altri settori sono stimati utilizzando analoghi criteri di riferimento.

Questo rilevante cambiamento è da riconnettere al mutato contesto delle regole all'interno delle quali sono definiti gli impegni della politica di bilancio dei Paesi europei. Gli stanziamenti sono, infatti, coerenti con il Piano strutturale di bilancio a medio termine trasmesso dal Governo italiano alla Commissione europea e con l'andamento programmato della spesa primaria netta nazionale per il periodo 2025-2029, definito all'interno del piano, che il Governo si impegna a rispettare.

I costi dei rinnovi si cifrano in 10 miliardi per il triennio 2025-27 e raggiungono gli 11 miliardi per quello successivo. Circa questo complesso di risorse, un ulteriore aspetto di non trascurabile novità è il fatto che la cadenza temporale presenta un profilo regolare, mentre in precedenza, per i primi due anni dei singoli

trienni, gli stanziamenti erano appena sufficienti a coprire l'indennità di vacanza contrattuale.

Il Rapporto evidenzia anche una seconda novità, segnalata peraltro già in precedenti Rapporti. Cresce infatti il rilievo assunto da risorse finanziarie ulteriori dedicate a singoli settori o comparti. La contabilità di queste ulteriori risorse risulta non sempre agevole, perché si tratta di stanziamenti ad hoc previsti in singoli articoli della legge di bilancio o in altri provvedimenti normativi. Tuttavia, è importante offrirne un quadro di sintesi, per una previsione più attendibile dell'evoluzione a medio termine delle retribuzioni.

Tenendo conto del complesso delle risorse disponibili (sia quelle ordinarie sia quelle ulteriori derivanti da altri canali di finanziamento), è possibile quindi stimare quale potrà essere l'andamento a medio termine delle retribuzioni, a struttura occupazionale costante, se vi sarà continuità nei rinnovi contrattuali. Questa stima viene effettuata per i singoli comparti di contrattazione (Funzioni centrali, Sanità, Istruzione e ricerca, Funzioni locali) e per l'Area dirigenziale Sanità, che ricomprende i medici e gli altri dirigenti sanitari.

A fronte dell'esercizio previsionale fatto nella prima parte in un orizzonte di medio termine, nella seconda parte il Rapporto offre il consueto quadro di sintesi dell'andamento a consuntivo registrato dall'Istat delle cosiddette retribuzioni contrattuali (cioè la quota di retribuzione definita dai contratti nazionali, la cui rilevazione è effettuata a struttura occupazionale costante).

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritti in via definitiva due Contratti relativi alle sequenze contrattuali di cui all'art. 178, comma 1, lett. d) e lett. g) del CCNL del personale Istruzione e Ricerca – triennio 2019/2021 – sottoscritto il 18 gennaio 2024

In data 18 marzo 2025, concluse le procedure di controllo, sono state sottoscritti presso la sede dell'A.Ra.N i seguenti Contratti:

- [CONTRATTO RELATIVO ALLA SEQUENZA CONTRATTUALE SUL CONTRATTO DI RICERCA ex ART. 22 LEGGE N. 240/2010](#) (art. 178, comma 1, lett. g del CCNL 18/01/2024)

- [CONTRATTO RELATIVO ALLA SEQUENZA CONTRATTUALE SUI COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI](#) (art. 178, comma 1, lett. d del CCNL 18/01/2024)

I Contratti, rispettivamente, riguardano:

- l'importo del Contratto di ricerca di cui all'art. 22 della legge 240/2010. Si tratta di una particolare forma di contratto che sostituirà gli assegni di ricerca precedentemente previsti dal medesimo articolo 22 prima della novazione apportata dal D.L. 36/2022.

- i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL), per i quali il nuovo testo contrattuale, nel definire l'incremento dello stipendio tabellare, attua una perequazione del trattamento economico complessivo percepito dal personale in parola, riducendo la forbice retributiva presente tra i diversi Atenei.

[Vai al documento](#)

Comunicati

Contributi dovuti all'ARAN per l'anno 2025

Si segnala che il **contributo annuale per l'anno 2025** dovuto dalle Amministrazioni, di seguito elencate, sarà richiesto dall'ARAN con un **avviso di pagamento "PagoPA"** spedito dall'indirizzo pec serviziopa@pec.infogroup.it alla pec istituzionale di ogni singola Amministrazione:

- [Enti pubblici non economici](#)

- [Collegi e Ordini professionali presenti nel conto annuale RGS 2023](#): gli Enti, presenti nella tabella allegata, sono esclusivamente quelli rilevati dal conto annuale RGS per l'anno 2023. I Collegi e Ordini professionali, non presenti nel conto annuale 2023, riceveranno l'avviso di pagamento "PagoPA" in una successiva fase e con dedicata procedura;

- [Enti di Ricerca](#)

- [Enti art. 70 d.lgs. 165/2001](#)

Per una fattiva collaborazione istituzionale, si chiede di provvedere al pagamento del contributo dovuto alla scrivente Agenzia per l'anno 2025 **esclusivamente** utilizzando la procedura **PagoPA**.

Si segnala, altresì, che l'avviso di pagamento in questione proveniente dall'indirizzo pec serviziopa@pec.infogroup.it, generato in automatico dal sistema di pagamenti PagoPA, potrebbe essere erroneamente identificato come "spam". Occorre, pertanto, verificare periodicamente la cartella "spam" del proprio client di posta o del servizio webmail, al fine di "recuperare" la mail contrassegnata in modo errato.

Eventuali richieste di chiarimenti in ordine alla quantificazione dell'importo del contributo dovuto, potranno essere inviate a questa Agenzia al seguente indirizzo di posta elettronica: riscossionecontributi@aranagenzia.it

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – In tema di applicazione dell'art. 89, comma 4 del CCNL Area Sanità 2019-2021 in ordine alla determinazione del limite finanziario del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive, il costo sostenuto dalle Aziende per l'acquisto delle prestazioni aggiuntive finalizzate all'attuazione dei Piani Operativi per il recupero delle liste di attesa, pari a 80 €, può essere escluso al fine della verifica del rispetto del limite di cui all'art. 89, comma 4 del CCNL sopra menzionato?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Quale è la corretta applicazione in tema di gestione dei Fondi per la Dirigenza dell'Area Sanità – CCNL 2019-2021?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – Con riferimento all'art. 88 del CCNL comparto sanità 2019-2021 in materia di patrocinio legale, è possibile richiedere il rimborso delle spese legali presenza di una sentenza di non luogo a procedere?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – In tema di progressioni tra le aree quale è la corretta applicazione degli artt. 20 e 21 del CCNL comparto sanità 2019-2021?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

È possibile per il lavoratore stabilire una durata limitata della durata dell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 57 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 12/02/2018? O si considera sempre a tempo indeterminato?

[Vai al documento](#)



Parlamento

Legge 21 febbraio 2025, n. 15 di conversione in legge con modificazioni, del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202 recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi (c.d. decreto Milleproroghe)

G.U. n. 45 del 25 febbraio 2025

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Tra le misure più rilevanti figura la disciplina delle facoltà assunzionali per le amministrazioni dello Stato, le agenzie e gli enti pubblici non economici. In particolare, per le università statali, le autorizzazioni all'assunzione concesse dal Ministero dell'Università e della Ricerca a partire dal 2025 avranno una validità massima di tre anni, senza possibilità di ulteriori proroghe. Le università dovranno quindi programmare con maggiore attenzione le proprie esigenze di reclutamento per non rischiare di perdere le autorizzazioni ottenute. Il decreto stabilisce inoltre scadenze precise per le assunzioni legate a cessazioni dal servizio avvenute negli anni precedenti. Le assunzioni relative a cessazioni del 2022 dovranno avvenire entro il 31 dicembre 2025, quelle del 2023 entro la fine del 2026 e quelle del 2024 entro il 31 dicembre 2027. Questo meccanismo impone alle amministrazioni un'accelerazione nella gestione del turnover per evitare di perdere le risorse assegnate. Un altro intervento riguarda la previdenza sociale: vengono estesi i termini di prescrizione per i contributi pensionistici e assistenziali obbligatori per i dipendenti pubblici e per i collaboratori coordinati e continuativi con la pubblica amministrazione. Parallelamente, viene prorogata di un anno, fino al 31 dicembre 2025, la norma che sospende l'applicazione di sanzioni e interessi di mora per il mancato versamento di tali contributi da parte delle amministrazioni pubbliche. Inoltre il decreto sposta al 31 dicembre 2025 la scadenza per bandire concorsi pubblici senza l'obbligo di esperire preliminarmente le procedure di mobilità volontaria. Inoltre, per alcune categorie di enti territoriali, viene consentita fino al 2026 la stabilizzazione di personale precario in possesso dei requisiti previsti dalla normativa. Sul fronte della governance pubblica, viene stabilita la possibilità di prorogare gli incarichi dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni, con un limite massimo fissato al 31 dicembre 2027. Inoltre, fino alla fine del 2025, non troverà applicazione il divieto di conferire incarichi amministrativi di vertice ai componenti di consigli comunali con più di 15.000 abitanti.

[Vai al documento](#)

Governo

DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25

Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. (GU n.61 del 14-3-2025)

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Pubblicato in Gazzetta il decreto-legge che introduce disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. Il provvedimento si articola in tre parti: reclutamento, organizzazione e funzionalità, per rispondere in modo concreto alle esigenze delle amministrazioni e

rafforzare il rapporto con utenti, cittadini e imprese. Le nuove norme prevedono, tra l'altro, la possibilità per regioni, province, città metropolitane ed enti locali di assumere, come funzionari, diplomati degli Istituti tecnologici superiori (ITS Academy), con l'obiettivo di attrarre le nuove generazioni al settore pubblico e, allo stesso tempo, dotare le amministrazioni di personale tecnico qualificato. I giovani, assunti a tempo determinato, potranno proseguire il loro percorso professionale dopo aver conseguito la laurea e una valutazione positiva del lavoro svolto. Per sostenere il percorso formativo, attraverso la stipula di un protocollo d'intesa tra le amministrazioni coinvolte e il Dipartimento della funzione pubblica, gli interessati potranno ottenere un contributo economico grazie al progetto "PA 110 e lode". Inoltre, per garantire una maggiore efficienza nello svolgimento dei concorsi e assumere profili sempre più qualificati, si prevede un rafforzamento delle competenze della Commissione RIPAM, a cui è affidata la fase di selezione del personale pubblico, con esclusione espressa delle procedure concorsuali già in corso; si chiarisce la disciplina in merito all'utilizzo delle graduatorie vigenti; si stabilisce che, per contenere gli effetti derivanti dal turnover, per le graduatorie del 2024 e del 2025 è sospesa l'applicazione della norma "taglia idonei". Per rafforzare la capacità amministrativa degli enti locali, si riassegnano le risorse già stanziare e non utilizzate dai comuni che hanno fatto domanda per accedere al contributo relativo alla spesa da sostenere per i Segretari comunali. Inoltre, sono previste misure specifiche in materia di personale nei territori colpiti dal sisma del 2009 e del 2016 e per quelli dell'Emilia Romagna, Marche e Toscana colpiti dagli eventi alluvionali verificatisi da maggio 2023. Infine, si prevede una graduale armonizzazione dei trattamenti economici accessori delle amministrazioni centrali.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 5496 del 2/3/2025

Impiego Pubblico – Sanità – Dirigenza – Ferie – Diritto fondamentale e irrinunciabile

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ha affermato il seguente principio di diritto: "Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie, se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente e inutilmente chiesto al lavoratore di fruire delle ferie e di avere assicurato, altresì, che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento; il relativo invito deve essere formulato in modo accurato ed in tempo utile a garantire che ferie e riposi siano ancora idonei ad apportare all'interessato il relax a cui sono finalizzati e deve contenere l'avviso che, in caso di mancato godimento, ferie e riposi andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato " (Cass. n. 13679/2024). Secondo l'indirizzo della Corte di Giustizia, l'assetto sostanziale della fattispecie deve muovere dalla verifica di cosa sia stato fatto dal datore di lavoro perché quelle ferie fossero godute e quali fossero in rapporti tra quell'endemica insufficienza di organico, evidentemente non imputabile al lavoratore, e la necessità di assicurare la prosecuzione del servizio, il tutto con la regola ultima di giudizio che, nei casi incerti, pone l'onere probatorio a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (v. Cass. n. 9877/2024 e 9982/2024).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 1880 del 27/1/2025

Impiego Pubblico – Sanità – Whistleblowing – Tutela del dipendente segnalante

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'istituto del "whistleblowing", disciplinato dall'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, garantisce la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, escludendo che il medesimo possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie a causa della segnalazione. Tuttavia, tale tutela non è applicabile qualora la denuncia sia motivata da interessi personali o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro con superiori, in questi casi trovando applicazione altre normative e procedure.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 4797 del 24/2/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Licenziamento per comportamento extra-lavorativo

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Sezione Lavoro della Cassazione ha giudicato legittimo il licenziamento dell'istruttore della polizia municipale condannato per stalking nei confronti della sua compagna. La Corte sottolinea "l'incidenza sul rapporto di lavoro del comportamento extralavorativo imputato al ricorrente e la conseguente ricorrenza nella specie della giusta causa di recesso, apprezzamento plausibilmente fondato sull'intrinseca gravità delle condotte medesime e sulla loro particolare riprovevolezza che ne ha giustificato la rilevanza penale quale reato-sentinella a prevenzione di ben più gravi epiloghi ed altresì correttamente formulato in rapporto alla specifica posizione lavorativa del ricorrente chiamato ad operare a presidio degli interessi dell'intera collettività".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 4070 del 17/2/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Licenziamento disciplinare e procedimento penale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma l'orientamento già espresso (cfr. Cass. n. 12662/2019 e Cass. n. 41892/2021) secondo cui nell'ipotesi di riattivazione del procedimento disciplinare in data antecedente alla formazione del giudicato penale, non può operare il termine iniziale prevista dal comma 4 dell'art. 55 ter (che spiega effetti solo qualora l'amministrazione attenda l'esito definitivo del processo penale), mentre resta operante quello

finale indicato dalla stessa disposizione, termine che decorre dalla ripresa del procedimento, ossia dalla data di rinnovo della contestazione.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 4077 del 17/2/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Termini – Procedimento disciplinare

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In materia di procedimento disciplinare nel pubblico impiego, l'inosservanza del termine di cinque giorni, previsto dall'art. 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 per la segnalazione del fatto da parte del dirigente pubblico all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, non comporta di per sé l'illegittimità della sanzione inflitta, ma rileva solo se il ritardo ha reso eccessivamente difficile l'esercizio del diritto di difesa del dipendente o ha causato la tardività della contestazione dell'illecito. (Cass. n. 1781/2015; Cass. n. 17153/2015; Cass. n. 16900/2016; Cass. n. 32491/2018).

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezioni Riunite in sede giurisdizionale

Sentenza 1/2025QM/PROC

Impiego Pubblico – Incarichi extraistituzionali – Obbligo riversamento compensi percepiti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Le Sezioni Riunite riscontrano il seguente quesito di diritto: “se l’obbligo del dipendente pubblico di riversare i compensi percepiti per gli incarichi extra-istituzionali ex 53, comma 7 e 7-bis del d.lgs. n. 165/2001 si riferisca sia alle situazioni di incompatibilità assoluta (incarichi in radice non autorizzabili) che alle situazioni di incompatibilità relativa (incarichi in astratto autorizzabili, ma nel concreto svolti in assenza di autorizzazione), ovvero sia limitato a queste ultime”. In particolare la Corte formula la seguente soluzione: “L’obbligo del dipendente pubblico di riversare il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte, ex 53, comma 7 e 7-bis del d.lgs. n. 165/2001, si riferisce alle sole situazioni di incompatibilità relativa (incarichi in astratto autorizzabili, ma in concreto svolti in assenza di autorizzazione), ferma restando la risarcibilità delle conseguenze patrimoniali negative per l’erario derivanti dalla violazione del dovere di esclusiva posta in essere con attività radicalmente incompatibili e non autorizzabili”.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte

Deliberazione 11/2025/SRCPIE/PAR – Limiti di spesa per posizioni di elevata

qualificazione ex art. 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 e art. 1, comma 562 della L 296/2006

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dei conti fornisce chiarimenti in merito ai limiti di spesa per posizioni di elevata qualificazione nei Comuni. In particolare non consente al Comune di superare arbitrariamente i vincoli di spesa, ma evidenzia la possibilità di applicare le disposizioni che consentono adeguamenti, come quelle relative al valore medio pro-capite dei dipendenti. Ogni decisione deve essere valutata attentamente alla luce della normativa vigente, assicurandosi che le assunzioni e gli incrementi di spesa siano compatibili con il bilancio comunale e non comportino il superamento dei tetti stabiliti dalla legge.

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere 88/2025 – Incarico dirigenziale di livello generale ex art. 19, commi 4 e 10 del Dlgs 165/01

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'ANAC precisa che la verifica in ordine all'accertamento delle cause di incompatibilità o delle situazioni di conflitto di interesse degli amministratori locali, nell'esercizio delle proprie funzioni, previste nel d.lgs. n. 267/2000 (TUEL) spetta al Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell'Interno, in quanto competente ad esprimere pareri sull'argomento. Orbene, per quanto riguarda i profili di competenza dell'Autorità si rappresenta che ai fini della verifica della compatibilità tra la carica di Sindaco del Comune e l'incarico di funzione dirigenziale di livello generale presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato vengono astrattamente in rilievo le ipotesi di cui agli artt. 7 e 11 del d.lgs. n. 39/2013. Entrambe non trovano applicazione nel caso di specie per le seguenti motivazioni. Quanto all'art. 7 cit., dirimente è la circostanza che l'Ente in destinazione (Ragioneria generale dello Stato) non rientra tra quelli contemplati dalla norma in quanto non qualificabile come ente locale. Con riferimento a tale requisito, infatti, la citata disposizione si limita a prevedere un divieto di conferire incarichi dirigenziali soltanto presso la Regione (comma 1) o presso una provincia, un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o una forma associativa tra comuni con la medesima popolazione (comma 2). Quanto, invece, all'art. 11 cit., assume rilievo la circostanza che il Comune in argomento ha una popolazione inferiore ai 15.000 abitanti. L'amministrazione comunale, peraltro, non coincide con l'ente conferente, costituito dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. Ciò posto, il conferimento dell'incarico di funzione dirigenziale di livello generale presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato appare conforme al d.lgs. n. 39/2013. Tuttavia, l'Autorità ha rilevato che anche nel caso in cui il conferimento di una carica pubblica appaia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 è possibile che il cumulo di incarichi possa dar luogo a un conflitto di interessi.

[Vai al documento](#)

ANAC

Delibera n. 34 del 5/2/2025 – Fasc. ANAC 2976/2024 – Ipotesi di inconferibilità incarico di presidente di CdA ex art 7, comma 2, del Dlgs 39/2013

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'ANAC nel caso di specie, considerato che l'incarico di Presidente di CdA di un ente di diritto privato in controllo pubblico, in quanto dotato di poteri di gestione, appare riconducibile alla categoria degli «incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico», così come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. 39/2013, ritiene sussistente l'ipotesi di inconfiribilità ex art. 7 co. 2, lett. d) del d.lgs. n. 39/2013, rispetto alla carica politica di Sindaco di comune.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato

Indennità di Vacanza Contrattuale 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato le misure di IVC 2025. La legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025) al comma 128 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2025-2027, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47- bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- 0,6% dal 1° aprile al 30 giugno 2025;
- 1% dal 1° luglio 2025

Per assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa, si comunicano le misure della predetta anticipazione dell'anno 2025 da corrispondere al personale appartenente al Pubblico Impiego:

Precisazioni per il solo personale del comparto Funzioni Centrali

L'importo dell'IVC 2025 è stato calcolato sulla base dello stipendio tabellare previsto dal vigente CCNL triennio 2022-2024 sottoscritto in data 27 gennaio 2025.

Precisazioni per il solo personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali

L'importo dell'IVC 2025 è stato calcolato provvisoriamente sulla base dello stipendio tabellare previsto dal vigente CCNL. Tale importo si aggiunge a quello relativo all'IVC in godimento dal 2022 e all'incremento di

6,7 volte la citata IVC ordinaria previsto dall'articolo1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 decorrente dal 1° gennaio 2024. Gli importi dell'IVC 2025 andranno rideterminati all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2022-2024 sulla base dei nuovi stipendi.

[Vai al documento](#)

Parlamento – Servizi di documentazione

Notiziario economico finanziario – febbraio 2025

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** [Inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 - Relazione del Presidente della Corte dei conti](#); **Banca d'Italia** ["La composizione del portafoglio delle famiglie nel periodo 2010-23: evidenze dai Conti finanziari e dall'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane"](#).

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

"Linee guida" e "Questionario" per la relazione del Collegio di revisione delle Regioni e delle Province autonome sul bilancio di previsione 2025-2027

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti ha pubblicato le "Linee guida" e l'annesso "Questionario" per la relazione del Collegio di revisione delle Regioni e delle Province autonome sul bilancio di previsione 2025-2027. La tempestiva approvazione del questionario sul bilancio di previsione consente di effettuare le verifiche sugli equilibri e suggerire le opportune azioni correttive per intervenire già in sede di assestamento. Tra le novità, ci sono approfondimenti sulla disciplina del "turn over" e sul contributo delle Regioni alla finanza pubblica secondo la legge di bilancio 2025. In materia sanitaria, si esaminano l'attuazione dei Piani operativi per il recupero delle liste di attesa, le iniziative contro la carenza di personale sanitario e la limitazione dell'affidamento di prestazioni sanitarie a terzi, insieme alla programmazione degli investimenti per l'edilizia sanitaria nel triennio 2024-2026. La sezione dedicata al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stata semplificata, conservando i quesiti essenziali.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – Febbraio 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di febbraio 2025, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, aumenta dello 0,2% rispetto a gennaio 2025 e dell'1,6% rispetto a febbraio 2024. La

dinamica tendenziale dell'indice generale risente dell'accelerazione dei prezzi dei Beni energetici regolamentati (da +27,5% a +31,4%), del marcato ridimensionamento della flessione di quelli dei Beni energetici non regolamentati (da -3,0% a -1,9%) e dell'aumento del ritmo di crescita dei prezzi dei Beni alimentari non lavorati (da +2,2% a +2,9%) e lavorati (da +1,7% a +1,9%). Di contro, si assiste a una decelerazione dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,5% a +1,9%), dei Servizi relativi alle comunicazioni (da +1,1% a +0,5%) e di quelli dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,3% a +3,1%). Nel mese di febbraio l'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, si riduce, così come quella al netto dei soli beni energetici (entrambe le variazioni tendenziali passano da +1,8% a +1,7%). L'inflazione acquisita per il 2025 è pari a +1,1% per l'indice generale e a +0,6% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) a febbraio 2025 aumenta dello 0,1% su base mensile e dell'1,7% su base annua.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Conti economici trimestrali – IV trimestre 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre del 2024 il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2020, corretto per gli effetti di calendario e stagionalizzato, è cresciuto dello 0,1% rispetto al trimestre precedente e dello 0,6% nei confronti del quarto trimestre del 2023. Il quarto trimestre del 2024 ha avuto due giornate lavorative in meno del trimestre precedente e due giornate lavorative in più rispetto al quarto trimestre del 2023. La variazione acquisita per il 2025 è pari allo 0,1%. Rispetto al trimestre precedente, tutti i principali aggregati della domanda interna sono risultati in aumento, con una crescita dello 0,2% dei consumi finali nazionali e dell'1,6% degli investimenti fissi lordi. Le importazioni e le esportazioni sono diminuite, rispettivamente, dello 0,4% e dello 0,2%. Dal lato della domanda, le esportazioni di beni e servizi sono diminuite in termini congiunturali dello 0,2%, mentre gli investimenti fissi lordi sono cresciuti dell'1,6% e i consumi finali nazionali dello 0,2%. In diminuzione anche le importazioni dello 0,4%. Nell'ambito dei consumi finali, sia la spesa delle famiglie residenti e delle ISP, sia quella delle AP sono cresciute dello 0,2%. La spesa delle famiglie sul territorio economico ha registrato una crescita in termini congiunturali dello 0,2%. In particolare, gli acquisti di beni durevoli sono cresciuti dello 0,2% e quelli di servizi dello 0,4%, quelli di beni non durevoli sono diminuiti dello 0,1% e quelli dei beni semidurevoli dello 0,4%.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Pil e indebitamento delle AP - Anni 2022-2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2024 il Pil ai prezzi di mercato è stato pari a 2.192.182 milioni di euro correnti, con un aumento del 2,9% rispetto all'anno precedente. In volume il Pil è cresciuto dello 0,7%. Dal lato della domanda interna nel 2024 si registra, in termini di volume, un incremento dello 0,5% degli investimenti fissi lordi e dello 0,6% dei consumi finali nazionali. Per quel che riguarda i flussi con l'estero, le importazioni di beni e servizi sono scese dello 0,7% e le esportazioni sono cresciute dello 0,4%. L'indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche (AP), misurato in rapporto al Pil, è stato pari a -3,4%, a fronte del -7,2 % nel

2023. Il contributo alla variazione del Pil della domanda nazionale al netto delle scorte è risultato positivo (+0,5 punti percentuali). In particolare hanno fornito un apporto positivo di +0,2 punti la spesa delle famiglie residenti e ISP, di +0,2 punti la spesa delle AP, di +0,1 punti gli investimenti fissi lordi e oggetti di valore. Il contributo della domanda estera netta è stato di +0,4 punti percentuali; quello della variazione delle scorte è stato negativo per -0,1 punti percentuali.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

Eurofound

Understanding the management challenges in hybrid work: A literature review

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il termine "lavoro ibrido" è diventato popolare con l'impennata del telelavoro durante la pandemia di COVID-19, quando aziende e dipendenti hanno iniziato a discutere modalità diverse di organizzazione del lavoro. Il termine è stato sempre più utilizzato per riferirsi a situazioni in cui il lavoro, quando telelavorabile, viene svolto da due sedi: presso il luogo di lavoro abituale (normalmente i locali del datore di lavoro) e da casa. Tuttavia, il concetto di lavoro ibrido è ancora poco chiaro e gli vengono attribuiti vari significati diversi tra loro. Questo rapporto mira a fare chiarezza su questo concetto e riassume, allo stesso tempo, i principali dibattiti sul lavoro ibrido negli Stati membri e mostra come il lavoro ibrido sia stato implementato in tutta l'Europa. Vengono, inoltre, discussi i principali ostacoli, sfide, vantaggi e opportunità di tali modalità di lavoro. Visto che si prevede che il lavoro ibrido continuerà a crescere negli anni avvenire, sarà fondamentale per i decisori politici e i partner sociali raggiungere un accordo sulle condizioni in cui idealmente dovrebbe essere svolto il lavoro ibrido, compresi gli aspetti relativi a salute e sicurezza, equilibrio tra lavoro e vita privata, orario di lavoro, fornitura di attrezzature di lavoro, pendolarismo e le capacità di leadership e gestione richieste per metterlo in pratica. Dal rapporto emerge che vi sono molteplici modelli di lavoro ibrido che si possono utilizzare all'interno di un ambiente di lavoro, basta scegliere quello più adatto alle diverse esigenze. La fattibilità e il successo di diverse disposizioni dipendono dalla legislazione, dagli obiettivi organizzativi e di team, dalle descrizioni delle attività e dalle esigenze e preferenze individuali. Infine, il lavoro ibrido produce conseguenze diverse in base al ruolo e grado di lavoro che si svolge e la situazione cambia, quindi, se si parla di dipendenti o di manager di alto

livello. Mentre gli effetti sulla forza lavoro sono ampiamente studiati, le conseguenze per la dirigenza sembrano sottovalutate e poco indagate. Tuttavia, gli studi esistenti evidenziano sfide significative per i dirigenti di alto e medio livello, inclusi i responsabili delle risorse umane, che devono equipaggiare e supervisionare dipendenti e team che operano in diverse sedi e ambienti di lavoro. Le sfide generali della dirigenza identificate in questa revisione riguardano soprattutto la garanzia dell'accesso a strumenti di lavoro sicuri e di alta qualità e il mantenimento di una cultura organizzativa basata sulla fiducia.

[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](#)