

## AranSegnalazioni

Newsletter n. 6 del 9 aprile 2025



## *Attività istituzionale dell'Agenzia*

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – In caso di dimissioni volontarie di un dipendente, nella seconda metà del periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – La conservazione del posto prevista per i dipendenti vincitori di concorso pubblico, di cui all'art. 40, comma 9 del CCNL comparto sanità 2019-2021, è concessa anche nel caso in cui il nuovo rapporto di lavoro è a tempo determinato?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

## Area Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Ai sensi dell’art. 27, comma 3 del CCNL Area Sanità 2019-2021, il recupero ore delle eccedenti può essere effettuato anche in corso d’anno?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

## Area Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Chi sono gli effettivi beneficiari dell’art. 68 “Una Tantum” del CCNL Area Sanità 2019-2021?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

## Comparto Istruzione e Ricerca

Come debbano essere considerati i giorni di ferie residui del precedente anno scolastico, da riportare nel nuovo anno, nel caso in cui il personale ATA sia passato da un servizio svolto su 6 gg, nel precedente anno scolastico, ad uno svolto su 5 gg nell’attuale anno scolastico?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

## Comparto Istruzione e Ricerca

In base al CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024 può l’assistente amministrativo interno alla scuola e titolare della seconda posizione economica rifiutarsi di assumere l’incarico di DSGA?

[Vai al documento](#)



## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 4574 del 21/2/2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Compenso lavoro straordinario**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel pubblico impiego contrattualizzato (D.Lgs. n. 165/2001), il diritto al compenso per lavoro straordinario svolto presuppone la previa autorizzazione dell'amministrazione, la quale implica la valutazione della sussistenza delle ragioni di interesse pubblico che impongono il ricorso a tali prestazioni e comporta la verifica della compatibilità della spesa con le previsioni di bilancio.

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 6878 del 14/3/2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Compensi avvocati interni ad enti pubblici**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

E' stato affermato che in materia di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. non sono qualificabili come "arretrati" - soggetti a tassazione separata - gli emolumenti per i quali il ritardo nella loro corresponsione, avvenuta nell'anno successivo a quello di riferimento, sia fisiologico alla natura del rapporto dal quale originano, essendo la necessaria conseguenza dell'espletamento di particolari procedure per la loro quantificazione ed effettiva liquidazione (cfr. Cass. V n. 3581/2020). Punto di intersezione non è quindi il passaggio all'anno successivo, quanto la "fisiologia" del ritardo, in ragione delle procedure necessarie alla liquidazione. Non può essere considerato fisiologico il ritardo per i compensi degli avvocati interni ad Enti pubblici di varia sorta, con rapporto di lavoro contrattualizzato, in cui la procedura di liquidazione dei compensi variabili (c.d. "propine", mutuando la terminologia dell'Avvocatura di Stato) è soggetta alla redazione di notule, di visti interni e di liquidazione da parte dell'Ufficio personale, una volta che il singolo contenzioso sia definito e si possano quantificare le spese rifuse e gli esiti raggiunti.

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 6135 del 7/3/2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Licenziamento – Termine conclusione del procedimento**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte: "Il termine perentorio di conclusione del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-bis,

comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, ratione 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".

[Vai al documento](#)

### ***Corte di Cassazione***

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 3971 del 16/2/2025**

#### **Impiego Pubblico – Sanità – Licenziamento disciplinare per comportamento extralavorativo**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Secondo indirizzo ormai consolidato della Corte, il concetto di giusta causa non si limita all'inadempimento tanto grave da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, ma si estende anche a condotte extralavorative che, tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa, nondimeno possano essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti (da ultimo: Cass. 18 agosto 2016, n. 17166); infatti, anche condotte concernenti la vita privata del lavoratore possono in concreto risultare idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, allorquando abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività; parimenti, comportamenti extralavorativi imputabili al lavoratore possono colpire interessi del datore di lavoro: il lavoratore è tenuto, infatti, non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o comprometterne il rapporto fiduciario (Cass. 19 gennaio 2015, n. 776; Cass. 31 luglio 2015, n. 16268); nondimeno, è pur sempre necessario che si tratti di comportamenti che, per la loro gravità, siano suscettibili di scuotere irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro perché idonei, per le concrete modalità con cui si manifestano, ad arrecare un pregiudizio, anche non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali (Cass. 18 settembre 2012, n. 15654): in particolare, quando siano contrari alle norme dell'etica comune e del comune vivere civile (Cass. 1 dicembre 2014, n. 25380).

[Vai al documento](#)

### ***Corte di Cassazione***

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 7849 del 25/3/2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Comando - Indennità di amministrazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma il proprio orientamento (cfr. Cass. n. 17742/2017, Cass. n. 20049/2016, Cass. n. 19916/2016), secondo cui è irrilevante la natura delle mansioni e dei compiti svolti dai lavoratori dipendenti di enti diversi dal Ministero della Giustizia ed ivi distaccati, o comandati, ai fini del riconoscimento della

indennità di amministrazione, prevista dall'art. 34 del CCNL comparto ministeri per i lavoratori dipendenti del Ministero della Giustizia e, successivamente, dall'art. 28 del CCNL del 16.2.1999, per essere l'indennità correlata alla specifica posizione ordinamentale dei dipendenti del Ministero della Giustizia, diversa e distinta, per effetto della disciplina legale e contrattuale, da quella del personale proveniente da enti diversi, che ha uno stato giuridico ed economico totalmente diverso, in ragione della fonte della sua regolazione, legale e/o contrattuale, non ammettendosi alcuna contaminazione tra i trattamenti economici previsti da eventuali diverse discipline negoziali di settore, come è desumibile anche dal fatto che l'art. 73 commi 1, 3, 4, 5 e 6-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, come successivamente modificato, ed oggi corrispondente per contenuto all'art. 70 del D.Lgs. 165/2001, pone, al comma 12, a carico dell'ente che utilizza il personale di altre pubbliche amministrazioni, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione.

[Vai al documento](#)

### ***Corte di Cassazione***

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 7887 del 25/3/2025**

#### **Impiego Pubblico – Indennità sindacale – Dimidiazione obbligatoria – Lavoro subordinato**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte rammenta l'art. 82, primo comma, della Dlgs 267/2000 prevede la “dimidiazione obbligatoria dell'indennità sindacale” per i lavoratori dipendenti, che hanno ricoperto l'ufficio di sindaco e che non abbiano richiesto l'aspettativa.

[Vai al documento](#)

### ***Corte dei conti***

#### **Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia**

#### **Deliberazione 37/2025/PAR – Incentivi al dipendente che assiste l'Ente nel processo tributario – art. 15, comma 2 sexies, del Dlgs 546/1992**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Sindaco di un Comune rivolge alla Sezione una richiesta di parere avente ad oggetto il regime giuridico degli incentivi al personale incaricato di assistere l'ente locale nel giudizio tributario. Richiamate le disposizioni normative in materia e le recenti pronunce della Sezione delle Autonomie n. 18/2024 e della Sezione regionale di controllo Emilia-Romagna n. 138/2024/PAR, l'Ente richiede alla Sezione se debba riconoscersi al dipendente che abbia assistito l'ente nel giudizio tributario con condanna della controparte alla refusione delle spese, previamente acquisite alle casse, l'incentivo previsto dal comma 2 sexies dell'art. 15 d.lgs. 546/1992 a prescindere dalle qualifiche rivestite, indicate dall'art.11, c.3, dello stesso decreto legislativo (dirigente/titolare di posizione organizzativa). La Corte così riscontra: “nell'ambito dei giudizi tributari di cui è parte un ente locale, lo ius postulandi può spettare al titolare della posizione organizzativa, potendosi -secondo la giurisprudenza della Corte Suprema citata in parte motiva- valutare se a stare, altresì, in giudizio, possa essere un funzionario autorizzato “in base alle previsioni dello statuto comunale”.

[Vai al documento](#)

## ***Corte dei conti***

### **Sezione Regionale di Controllo per la Sardegna**

#### **Deliberazione 31/2025/PAR – Divieto assunzioni di personale – Esercizio provvisorio del Bilancio**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte “l'esercizio provvisorio del bilancio, concesso per legge e per periodi non superiori complessivamente a quattro mesi, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n.118, comporta l'applicazione alle 'Regioni che vi abbiano ricorso' della sanzione interdittiva di cui 9, comma 1 quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n.113, il quale prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, ad eccezione delle assunzioni a tempo indeterminato previste dall'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162. Tale regola non è derogata dall'articolo 151 comma 1 della legge 18 agosto 2000, n.267, il quale, in quanto norma eccezionale perché derogatoria del principio della programmazione del bilancio, ai sensi degli articoli 1 comma 1 e 2 comma 1 della legge 18 agosto 2000, n.267, non è applicabile – in via di analogia legis o iuris – alle regioni, ma solo ai comuni, alle province, alle città metropolitane, alle comunità montane, alle comunità isolate e alle unioni di comuni”.

[Vai al documento](#)



## ***Sezione economica***

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

**Indicazioni operative in merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, L. 207/2024 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027” - Circolare del 7 aprile 2025, n. 8**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS al fine di garantire l'uniforme applicazione delle norme sopra richiamate ha pubblicato la circolare del 7 aprile 2025 n. 8 in cui fornisce alcune indicazioni operative, con particolare riferimento alle disposizioni

proprie dei regimi assunzionali dei diversi comparti interessati. Ai fini della corretta individuazione delle facoltà assunzionali disponibili, sono forniti alcuni chiarimenti in relazione al comma 165 dell'articolo 1 della legge di bilancio per l'anno 2025, che consente alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 di trattenere in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età il proprio personale nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente. La Circolare specifica quindi le modalità di applicazione della riduzione del turn over per diverse categorie di amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti statali, le forze armate, le università e gli enti di ricerca. Il documento chiarisce anche come le amministrazioni devono adeguare le proprie dotazioni organiche e provvedere al versamento dei risparmi conseguiti all'erario, illustrando altresì la possibilità di incrementare i fondi per il trattamento economico accessorio tramite tali risparmi. Infine, chiarisce le disposizioni relative al trattenimento in servizio del personale e alla compensazione delle facoltà assunzionali.

[Vai al documento](#)

## ***Confindustria***

### **Rapporto di previsione primavera 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Rapporto di previsione di primavera 2025 di Confindustria](#) prevede nel biennio 2025-2026 la crescita del PIL mondiale sostanzialmente stabile, intorno al +2,7% annuo, su ritmi vicini alla media pre-pandemia. La crescita del PIL dell'Eurozona è prevista del +0,8% nel 2025 e di +1,0% nel 2026, dopo il +0,7% nel 2024 (influenzando la stretta monetaria e l'inflazione ancora alta). I fattori che frenano l'economia europea sono molteplici: dai minori investimenti (in particolare "produttivi", cioè al netto delle costruzioni) rispetto a Cina e Stati Uniti al mancato completamento del mercato unico europeo e la mancata armonizzazione di alcune regole che generano ostacoli allo scambio di beni e servizi all'interno dell'UE, fino alla proliferazione normativa che produce costi per le imprese europee e al contempo diminuisce l'attrattiva dell'UE come luogo per fare impresa (ad esempio la compliance al GDPR ha comportato una diminuzione dell'8% in media dei profitti e del 2% delle vendite). **Per quanto di nostro interesse si segnala** che lo scenario di previsione del Rapporto annuncia il recupero delle retribuzioni reali, che avanzeranno del +2,8% cumulato nel biennio 2025-2026, dopo il +1,5% nel 2024 (a parziale compensazione del -6,9% nel 2022-2023). Nel settore privato, nel 4° trimestre 2024, hanno recuperato un terzo della perdita di potere di acquisto generata dalla crisi energetica (-5,5% sul 1° 2021, da un minimo di -8,4% nel 4° 2022) mentre nel pubblico rimangono su un livello ancora di 9,5 punti percentuali inferiore a quello di partenza (pag. 13, 37).

[Vai al documento](#)

## ***BCE***

### **Bollettino economico n. 2/2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio direttivo ha deciso di ridurre di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. Prosegue il processo di disinflazione: gli esperti collocano l'inflazione complessiva, in media, al 2,3% nel 2025, all'1,9% nel 2026 e al 2% nel 2027. La revisione al rialzo dell'inflazione complessiva per il 2025 riflette una più vigorosa dinamica dei prezzi dei beni energetici. Per l'inflazione al netto della componente energetica e alimentare gli esperti anticipano una media del 2,2% nel 2025, del 2% nel 2026 e dell'1,9% nel 2027. La politica monetaria risulta essere meno restrittiva, poiché le riduzioni dei tassi di interesse rendono meno

onerosi i nuovi prestiti a imprese e famiglie e il credito accelera. Al tempo stesso, l'allentamento delle condizioni di finanziamento è contrastato dai passati rialzi dei tassi di interesse, che si stanno ancora trasmettendo ai crediti in essere, e il volume dei prestiti resta nel complesso contenuto. L'economia fronteggia persistenti difficoltà e gli esperti hanno nuovamente corretto al ribasso le proiezioni di crescita: allo 0,9% per il 2025, all'1,2% per il 2026 e all'1,3% per il 2027. Le revisioni al ribasso per il 2025 e per il 2026 riflettono la diminuzione delle esportazioni e la perdurante debolezza degli investimenti, che risentono in parte dell'elevata incertezza sulle politiche commerciali e su quelle economiche più in generale.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Conti nazionali per settore istituzionale – Anni 1995/2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le serie dei conti nazionali dei settori istituzionali qui presentate forniscono la stima del 2024 e l'aggiornamento delle stime relative agli anni 2022-2023, rispetto a quelle diffuse a settembre 2024. Il report presenta in dettaglio gli andamenti degli ultimi tre anni, le serie storiche complete sono disponibili a partire dal 1995 nella banca dati IstatData. Nel 2024 il reddito disponibile delle famiglie aumenta del 2,7% e il loro potere d'acquisto dell'1,3%. La spesa per consumi finali cresce dell'1,7% e la propensione al risparmio delle famiglie sale al 9,0%, dall'8,2% del 2023. Il tasso di investimento delle famiglie scende al 9,3% dal 10,2% del 2023. Il tasso di profitto delle società non finanziarie cala al 43,3% (dal 46,1% del 2023), per la diminuzione del risultato lordo di gestione del 5,2% a fronte di una modesta crescita del valore aggiunto, pari allo 0,9%. Il tasso di investimento si mantiene sostanzialmente stabile al 22,0%.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **La redistribuzione del reddito in Italia – anno 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Le simulazioni, di cui si presentano i risultati, valutano gli effetti sui redditi disponibili delle famiglie generati dalle politiche redistributive introdotte nel 2024. In particolare, si valutano gli effetti dei seguenti interventi normativi: (i) riforma delle aliquote e degli scaglioni Irpef e delle detrazioni da lavoro; (ii) eliminazione del Reddito/Pensione di Cittadinanza (RDC) e dell'introduzione dell'Assegno di Inclusione (ADI); (iii) prosecuzione dell'esonero contributivo parziale per i lavoratori dipendenti e dell'introduzione dell'esonero totale per le lavoratrici dipendenti madri; (iv) indennità una tantum per i lavoratori dipendenti (c.d. Bonus Natale). Gli effetti sono valutati attraverso il confronto tra la stima del reddito disponibile nel 2024 e la stima di quello che si sarebbe osservato se i parametri di tali politiche fossero rimasti quelli in vigore nel corso del 2023.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Condizioni di vita e reddito delle famiglie – anni 2023-2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2024 il 23,1% della popolazione è a rischio di povertà o esclusione sociale (nel 2023 era il 22,8%), si trova cioè in almeno una delle tre seguenti condizioni: a rischio di povertà, in grave deprivazione materiale e sociale oppure a bassa intensità di lavoro. La quota di individui a rischio di povertà si attesta sullo stesso valore del 2023 (18,9%) e anche quella di chi è in condizione di grave deprivazione materiale e sociale rimane quasi invariata (4,6% rispetto al 4,7%); si osserva un lieve aumento della percentuale di individui che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro (9,2% e 8,9% nell'anno precedente). Nel 2023, il reddito annuale medio delle famiglie (37.511 euro) aumenta in termini nominali (+4,2%) e si riduce in termini reali (-1,6%). Nel 2023, l'ammontare di reddito percepito dalle famiglie più abbienti è 5,5 volte quello percepito dalle famiglie più povere (in aumento dal 5,3 del 2022).

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Conto trimestrale delle Amministrazioni pubbliche, reddito e risparmio delle famiglie e profitti delle società – IV trimestre 2024**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre 2024 il saldo del conto delle AP in rapporto al Pil ha riportato un accreditamento dello 0,4% (nello stesso trimestre del 2023 risultava un indebitamento del -6,6%). La pressione fiscale è stata pari al 50,6%, in aumento di 1,5 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il reddito disponibile delle famiglie consumatrici è diminuito dello 0,1% rispetto al trimestre precedente, mentre i consumi sono cresciuti in termini nominali dello 0,7%. La propensione al risparmio delle famiglie consumatrici è stata pari all'8,5%, in diminuzione di 0,6 punti percentuali rispetto al trimestre precedente. I prezzi al consumo, misurati dal deflatore implicito dei consumi delle famiglie, sono aumentati dello 0,5% rispetto al trimestre precedente, determinando una flessione del potere d'acquisto dello 0,6%. La quota di profitto delle società non finanziarie è stimata al 42,4%, in diminuzione di 0,2 punti percentuali rispetto al trimestre precedente. Il tasso di investimento delle società non finanziarie si è attestato al 22,1%, in aumento di 0,3 punti percentuali rispetto al trimestre precedente.

[Vai al documento](#)



***Osservatorio internazionale***

**ILO**

## **Rapporto mondiale sui salari 2024 - 2025: Le tendenze dei salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha pubblicato il rapporto mondiale sui salari 2024-2025, riguardante "[Le tendenze di salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo](#)". La prima parte dello studio esamina le tendenze sull'evoluzione dei salari in Italia, comparandole con quelle di altri paesi con economie avanzate del G20 e dell'Unione Europea. L'analisi si focalizza sugli andamenti dei salari nel lungo periodo, affrontando anche il tema della recente crisi economica e delle dinamiche inflattive. La seconda parte, invece, passa in rassegna i dati più recenti sulle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo e i divari di genere e tra lavoratori nazionali e migranti. L'analisi delle tendenze salariali in un arco temporale di 17 anni (2008 – 2024) evidenzia che l'Italia ha subito le maggiori riduzioni in termini di potere d'acquisto dei salari a partire dal 2008. I dati sottolineano che le dinamiche inflattive verificatesi su scala globale hanno avuto un impatto negativo su tutti i paesi ad economia avanzata del G20. In Italia, gli effetti maggiori hanno interessato gli anni 2022 e 2023. A partire dal 2024 vi è stata, tuttavia, una ripresa dei salari reali in Italia che sono cresciuti in media del 2,3 %, segnando un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti. Nonostante ciò, le misure di adeguamento salariale degli ultimi due anni hanno compensato solo parzialmente l'aumento del costo della vita. Nella seconda parte del rapporto si evidenzia che più di tre quarti della popolazione mondiale di lavoratori dipendenti è esposta a disuguaglianze salariali importanti. Al contrario, con meno dell'1% dei lavoratori dipendenti classificati come percettori di bassi redditi, l'Italia è uno dei paesi con meno disuguaglianze salariali. La disuguaglianza salariale maggiore si riscontra nei segmenti intermedi e alti della distribuzione salariale e quasi il 52% dei lavoratori in Italia con bassi salari sono donne. Infine, per quanto riguarda le disuguaglianze salariali tra lavoratori nazionali e migranti, in Italia i lavoratori migranti percepiscono un salario orario inferiore del 26,3 % rispetto a quello dei lavoratori nazionali. Il rapporto conclude evidenziando che le strategie nazionali dovrebbero andare oltre la fissazione dei salari ed includere un insieme di fattori come la crescita sostenibile e la trasformazione strutturale per aumentare la produttività. Le circostanze specifiche di ciascun paese richiedono misure di politica economica e sociale differenti per ridurre le disuguaglianze salariali. La crescita della produttività - da cui potrebbe derivare un aumento dei salari - è un obiettivo che può essere raggiunto attraverso la creazione di un ambiente favorevole all'iniziativa imprenditoriale, nonché con investimenti in innovazione tecnologica e sostegno alla formazione dei lavoratori.

[Vai al documento](#)

**OCSE**

## **OECD Economic Outlook, Interim Report March 2025. Steering through uncertainty**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

[Nelle sue previsioni intermedie l'OCSE](#) taglia le stime sul PIL mondiale, che nel 2025 aumenterà del 3,1%, lo 0,2% in meno rispetto a quanto indicato a dicembre, mentre nel 2026 si fermerà al 3%. L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico spiega che se i dazi verranno confermati saranno un ostacolo per l'attività economica globale, sia provocando un aumento dei prezzi dei prodotti finali importati per consumatori e imprese, sia causando un aumento dell'inflazione che determinerebbe una politica monetaria più restrittiva. La crescita economica Statunitense dovrebbe essere pari al 2,2% del PIL nel 2025, contro il

2,4% stimato a dicembre. Nel 2026, invece, la crescita dovrebbe arrestarsi all'1,6%. L'effetto delle tensioni geopolitiche e dei dazi dovrebbero intaccare maggiormente Canada e Messico, che sono economie più dipendenti dal commercio, laddove per il Messico si prevede addirittura una recessione. Per quanto riguarda la zona Euro la crescita dovrebbe essere pari all'1% nel 2025 e all'1,2% nel 2026, in ribasso dello 0,3% in entrambi gli anni rispetto alle stime di dicembre. Per l'Italia, la crescita del PIL si fermerebbe allo 0,7% quest'anno (-0,2%) e resterebbe sotto l'1% anche il prossimo (allo 0,9%, con un taglio delle previsioni dello 0,3%). La Germania registrerebbe una crescita dello 0,4% nel 2025 e dell'1,1% nel 2026. L'OCSE conferma, invece, le stime di crescita della Cina, al 4,8% quest'anno e al 4,4% nel 2026. Infine, il rallentamento dell'economia globale provocherà un aumento dell'inflazione che di recente è tornata a crescere in molte economie. L'inflazione dei prezzi dei servizi è rimasta elevata, con un tasso mediano del 3,6% nelle economie OCSE. Nel periodo 2025-26 si prevede, invece, che l'inflazione sarà più alta di quanto previsto in precedenza, raggiungendo un 3,8% nel 2025 e un 3,2% nel 2026 nelle economie del G20. L'inflazione di fondo rimarrà, quindi, al di sopra degli obiettivi delle banche centrali in molti paesi nel 2026. Proprio per questo le banche dovranno restare vigili data l'elevata incertezza che fa pressione sia sui prezzi che sui salari.

[Vai al documento](#)

### ***World Economic Forum***

#### **Thriving Workplaces: How Employers can Improve Productivity and Change Lives**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

I crescenti tassi di burn-out, le malattie croniche e i cambiamenti nelle tendenze lavorative sottolineano l'urgente necessità di promuovere il benessere dei dipendenti nei luoghi di lavoro. Questa sfida presenta un'opportunità significativa, non solo per migliorare i risultati sanitari individuali, ma anche per generare un ritorno economico globale che può arrivare a 11,7 trilioni di dollari. Questo rapporto esplora come investire nella salute dei lavoratori generi benefici sia psicologici che fisici ma anche economici che incidono fortemente sulle aziende, sui dipendenti e, infine, sulla società. Basandosi su ricerche e casi di studio, esamina temi chiave, tra cui l'impatto degli interventi sul benessere, il valore economico di una produttività più resiliente e il ruolo di interventi personalizzati in tutti i settori e fasce demografiche. Utilizzando un approccio più strategico e lungimirante, le organizzazioni possono trasformare la forza lavoro in team più sani e motivati, in grado di affrontare le sfide e le incertezze di un mondo in rapido cambiamento. Inoltre, integrando il benessere nella cultura aziendale e nella progettazione del lavoro, la classe dirigente può allineare gli obiettivi aziendali al progresso tecnologico, scientifico e culturale creando un valore aggiunto e duraturo per le comunità, le economie e le industrie di tutto il mondo. In aggiunta, sviluppare una forte valorizzazione del personale può migliorare l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti e ridurre, allo stesso tempo, al minimo il turnover dei dipendenti. Questo non solo arricchisce la cultura aziendale ma anche le prestazioni aziendali, in quanto i dipendenti con una performance più elevata producono in media dal 12% al 30% in più rispetto agli altri. Infine, anche se il lavoro può e dovrebbe migliorare la salute, non sempre questo accade nella realtà. Dallo studio emerge che su oltre 30.000 dipendenti in tutto il mondo, solo il 57% ha dichiarato di godere di buona salute, mentre gli altri riportano problemi di burnout riscontrati in diversi settori. In conclusione, i leader dovrebbero riconoscere che creare una forza lavoro più sana non è solo uno dei tanti obiettivi manageriali ma un fondamento delle prestazioni organizzative. Questo rapporto fornisce le prove e gli strumenti necessari affinché i leader siano in grado di compiere questi importanti cambiamenti organizzativi, oltre ad offrire un piano strategico manageriale adatto ad ogni ambiente di lavoro.

[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 \_luglio 2024

Email inviata con 

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