

aranCOMUNICA

NEWSLETTER

Marzo 2025

Newsletter n. 3



Indice

AranComunica

- Audizione sul Decreto legge
25/2025.....p. 3-6
- Calendario per l'attività negoziale di Febbraio 2025p. 7
- Unità organizzativa: Studi e Analisi
compatibilità.....p. 8-10
- Previdenza complementare.....p. 11-12
- Comunicati stampa..... p. 13-14
25 febbraio 2025.....p. 13
- Rapporto sulle retribuzioni.....p. 15-17
- AranSegnalazioni.....p. 18

Audizione sul Decreto Legge 25/2025

Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni

Il **Decreto Legge** in discussione oggi ha come oggetto una serie di interventi urgenti per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni. Vorrei soffermarmi in particolare sull'**articolo 14**, che ha previsto alcune disposizioni per **integrare le risorse economiche destinate alla retribuzione accessoria dei dipendenti** delle amministrazioni centrali e il loro impatto sull'andamento complessivo delle retribuzioni.

Principali disposizioni dell'articolo 14

- **Istituzione Fondo per Ministeri e Presidenza del Consiglio:** Dal 2025, viene istituito presso il Ministero dell'Economia un fondo di 190 milioni di euro annui, destinato ad aumentare le risorse per il trattamento economico accessorio (retribuzione variabile, incentivi, premi) del personale ministeriale e della Presidenza del Consiglio, sia dirigenti che non, attraverso la contrattazione integrativa.
- **Incremento risorse Agenzia Italiana per la Gioventù:** Il fondo per risorse decentrate dell'Agenzia viene aumentato di 90.000 euro annui dal 2025, derogando ai limiti finanziari precedentemente stabiliti.



[Link al video](#)



- **Inquadramento personale ANSFISA:** Il personale trasferito dal Ministero delle Infrastrutture all'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali (ANSFISA) viene inquadrato nelle aree professionali corrispondenti con riconoscimento economico in base agli anni di servizio svolti.
- **Armonizzazione economica personale Ispettorato Nazionale del Lavoro:** Si autorizza il pagamento di arretrati economici accessori per il personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro relativi al periodo marzo-dicembre 2022, con un limite massimo di circa 5,4 milioni di euro per il 2025 e 5 milioni per il 2026.

Audizione sul Decreto 25/2025

• **Adeguamento retributivo personale diplomatico:** Si autorizza una spesa di 2 milioni di euro annui dal 2025 per adeguare le retribuzioni del personale diplomatico ai parametri di riferimento previsti dalla normativa.

• **Assicurazione sanitaria integrativa personale della scuola:** È autorizzata una spesa per la copertura assicurativa sanitaria integrativa del personale scolastico pari a 20 milioni di euro per il 2025, e poi 50 milioni per ciascun anno dal 2026 al 2029, con criteri definiti dalla contrattazione integrativa nazionale.

Impatto sulla retribuzione nel settore pubblico

Tali disposizioni **intervengono nel periodo di rinnovo dei CCNL 2022-2024** ed hanno un effetto di crescita retributiva importante per il comparto delle funzioni centrali (Ministeri, Agenzie fiscali ed enti pubblici non economici).

Infatti per la sola platea dei destinatari della disposizione (Ministeri e Presidenza del Consiglio dei ministri. Sono esclusi gli enti pubblici non economici) **l'incremento retributivo in percentuale ammonta al 3,15%. Considerando invece l'intero comparto, l'incremento medio è del 1,66%, che si aggiunge al 6% di incremento del Contratto sottoscritto nel mese di gennaio.**

È importante evidenziare che **recentemente è stata effettuata una ulteriore integrazione di risorse economiche** destinate alla perequazione delle indennità di amministrazione dei ministeri.

Gli effetti di tali **risorse aggiuntive** rispetto alle risorse ordinarie della contrattazione collettiva previste dalla legge di bilancio sono state illustrate nel recente rapporto semestrale dell'ARAN, che sintetizzo con alcuni brevi passaggi.

Rinnovi contrattuali: vecchi problemi e nuove soluzioni

Come evidenziato dal rapporto, i rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 avverranno ancora una volta oltre la loro scadenza naturale, con la sola eccezione del CCNL per le Funzioni Centrali, sottoscritto definitivamente il 27 gennaio 2025. Questa criticità ormai strutturale non è stata superata neanche con l'anticipato stanziamento delle risorse nella legge di bilancio.

Audizione sul Decreto 25/2025

La vera novità, tuttavia, risiede nell'introduzione di uno stanziamento pluriennale che copre i prossimi sei anni, fino al 2030, includendo le tornate contrattuali 2025-2027 e 2028-2030. Questa programmazione a lungo termine, stabilita dalla recente Legge di Bilancio e dal DPB, rappresenta un cambiamento significativo nelle modalità di finanziamento dei contratti pubblici.

Le cifre in gioco e la programmazione finanziaria

Gli stanziamenti previsti ammontano a circa 20 miliardi di euro per i trienni 2022-2024 e 2025-2027 e a 11 miliardi per il successivo triennio 2028-2030, per un totale di 31 miliardi.

I criteri utilizzati per la quantificazione si basano sulla consistenza del personale e sulla retribuzione media risultante dal Conto Annuale RGS 2021, con adeguamenti monetari calcolati utilizzando il deflatore dei consumi privati, in coerenza con il Piano Strutturale di Bilancio (PSB).

Per il 2025, è prevista inoltre l'erogazione della nuova Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) per il triennio 2025-2027, inizialmente fissata allo 0,6% e successivamente elevata all'1% a partire da giugno.

Il nuovo quadro di regole europee

La programmazione finanziaria si inserisce nel rinnovato contesto delle regole di bilancio europee, caratterizzato dalla reintroduzione dei limiti all'evoluzione dei saldi del Patto di Stabilità e [Crescita](#) dall'approvazione della riforma della governance economica.

Un elemento cardine del nuovo sistema è il concetto di "spesa primaria netta", la cui crescita annua rappresenta il parametro fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica. Questa deve risultare coerente con la riduzione del rapporto debito/PIL e il mantenimento del disavanzo sotto il 3% del PIL nel medio termine.

Tre vie di finanziamento della contrattazione pubblica

In tale quadro possiamo identificare tre distinti canali di finanziamento per il pubblico impiego:

- **Risorse standard:** Destinate dalla legge di bilancio al rinnovo dei CCNL;
- **Risorse aggiuntive:** Per il salario accessorio e le progressioni di carriera;
- **Risorse specifiche:** Derivanti da disposizioni di legge mirate a riconoscere particolari prestazioni lavorative o condizioni professionali.

Audizione sul Decreto 25/2025

Particolarmente **significative sono state le risorse specifiche, che hanno consentito "l'aggiustamento relativo delle retribuzioni stesse"**, ossia interventi volti a indirizzare risorse verso determinate figure professionali o comparti. Tuttavia, il rapporto evidenzia come il mantenimento di questi stanziamenti aggiuntivi potrebbe risultare più difficile in futuro a causa dei vincoli sulla spesa primaria netta.

Disparità tra comparti

L'analisi delle risorse aggiuntive per specifici comparti nei tre trienni dal 2019-2021 al 2025-2027 rivela differenze significative nel trattamento dei diversi settori pubblici:

- **Funzioni centrali:** Unico comparto in cui è stato rinnovato il contratto 2022-2024. L'incremento della dinamica retributiva passa dal 16,33% (risorse standard) al 20,43% (in tale dato sono ricompresi gli incrementi del DL 25/2025). L'incremento medio mensile complessivo è di euro 562,00.
- **Servizio Sanitario Nazionale:** Incremento dal 16,6% al 21% circa, per un incremento medio mensile complessivo di euro 530,00.
- **Istruzione e Ricerca:** Interventi normativi specifici hanno inciso per lo 0,98%, con un incremento complessivo del 16,57%. In questo comparto è necessario distinguere tra i vari settori che lo compongono: Università,

Ricerca e AFAM hanno beneficiato di importanti risorse aggiuntive, ma il loro peso, rispetto al numero complessivo di unità del comparto, incide marginalmente sulla percentuale di incremento. L'incremento medio mensile complessivo è pari a euro 400,00.

Funzioni Locali: Nessun intervento normativo rilevante al di fuori dei canali ordinari di contrattazione, **con un incremento del 16,68%. L'incremento medio mensile complessivo nei tre trienni è pari a euro 395,00.**

È del tutto evidente che il comparto degli enti locali continua a essere svantaggiato, non avendo mai beneficiato di risorse aggiuntive e specifiche, con un livello retributivo inferiore rispetto agli altri settori. Nei tre trienni considerati nel rapporto la differenza è di circa 170 euro medie mensili rispetto alle funzioni centrali. Tale situazione sta comportando negli ultimi anni una fuga dei dipendenti dagli enti locali verso le amministrazioni centrali. Sarebbe necessario, quanto meno, **un intervento che agisca sul superamento del tetto per il trattamento accessorio previsto dall'articolo 23**, comma 2, del d.lgs n. 75/2017, al fine di consentire agli enti locali di avere una maggiore possibilità di integrare il trattamento accessorio dei propri dipendenti. Questo intervento porterebbe a una maggiore equità retributiva tra comparti e contribuirebbe a trattenere professionalità qualificate presso gli enti locali.

CALENDARIO

Attività negoziale di marzo

4 marzo 2025

Prosecuzione trattativa per il rinnovo del CCNL dell'**area dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, relativo al triennio 2019-2021

5 marzo 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del CCNL del **personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, relativo al triennio 2019-2021

13 marzo 2025

Prosecuzione trattativa rinnovo CCNL **personale comparto Funzioni Locali**, triennio 2022-2024.
Tavolo tecnico per Polizia Locale

18 marzo 2025

Sottoscrizione definitiva:

- ◆ CCNL relativo alla Sequenza contrattuale sul contratto di Ricerca ex art. 22 Legge n. 240/2010 (art. 178, comma 1, lett. g del CCNL del **comparto Istruzione e Ricerca** del 18.01.2024);
- ◆ CCNL relativo alla Sequenza contrattuale sui **Collaboratori Esperti Linguistici** (art. 178, comma 1, lett. d del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.24)

26 marzo 2025

Prosecuzione trattativa per la definizione del CCNL del **personale del comparto Istruzione e Ricerca** triennio 2022-2024



Unità Organizzativa Studi e Analisi Compatibilità

di Pierluigi Mastrogioiuseppe

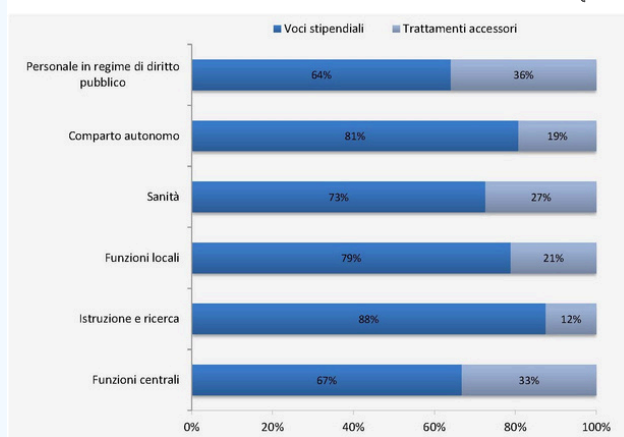
L'Unità Organizzativa Studi e Analisi Compatibilità cura le attività di **studio** nei settori di interesse dell'Agenzia, presta **supporto** in maniera trasversale **all'attività negoziale di tutti i comparti di contrattazione** in riferimento agli **aspetti di compatibilità economico-finanziaria**. Si occupa, inoltre, dell'attività negoziale in materia di **previdenza complementare**.



Il supporto all'attività negoziale di tutti i comparti e aree è fornito attraverso l'**elaborazione dei dati necessari per quantificare gli oneri finanziari prodotti dai rinnovi contrattuali** sottoscritti dall'Agenzia e dalle parti sindacali, nonché la loro compatibilità economica. Le relazioni devono acquisire il parere dei Comitati di settore e del Governo e, successivamente, la certificazione della Corte dei conti circa l'**attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio**. Durante tutto l'iter negoziale e di controllo la U.O. è chiamata a fornire chiarimenti o elaborazioni ai soggetti istituzionali coinvolti nel processo.



Retribuzioni medie pro-capite - Composizione % - Anno 2022



Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Dati aggiornati al 11/9/2024

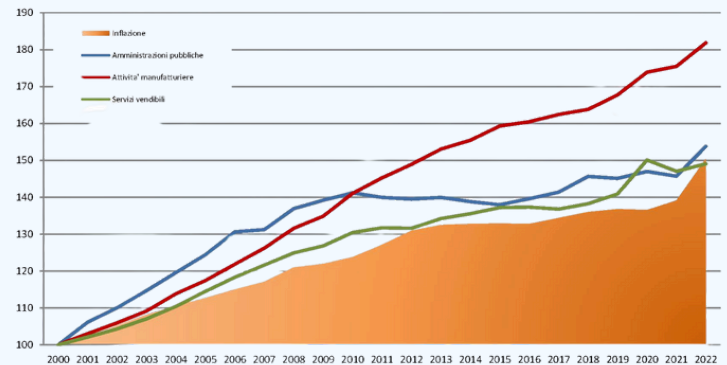


Le attività di studio, analisi ed elaborazione statistica sono principalmente rivolte alla predisposizione del **“Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti”**, elaborato redatto ai sensi dell’art. dall’art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, che dal 1994 approfondisce l’evoluzione e gli andamenti delle retribuzioni di fatto dei dipendenti della pubblica amministrazione. Ai fini della sua redazione, l’Agenzia si avvale della collaborazione dell’ISTAT, per l’acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione, nonché del Ministero dell’Economia e delle Finanze/RGS, che garantisce l’accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.



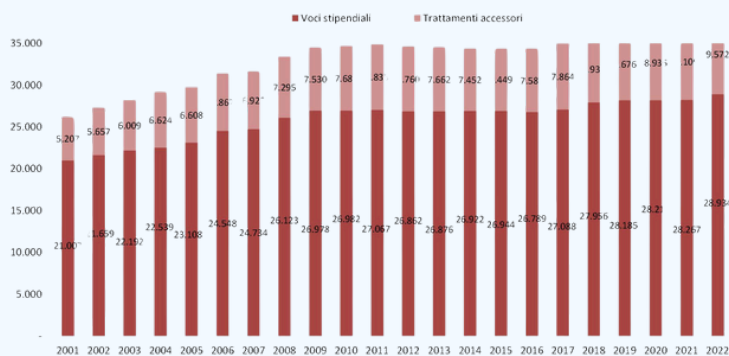
Retribuzioni lorde pro-capite nella PA e nel privato

Indici 2000 = 100



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Contabilità Nazionale ISTAT, Conti ed aggregati economici nazionali e delle Pubbliche Amministrazioni

Retribuzioni medie pro-capite fisse e accessorie della P.A. - Serie anni 2001-2022



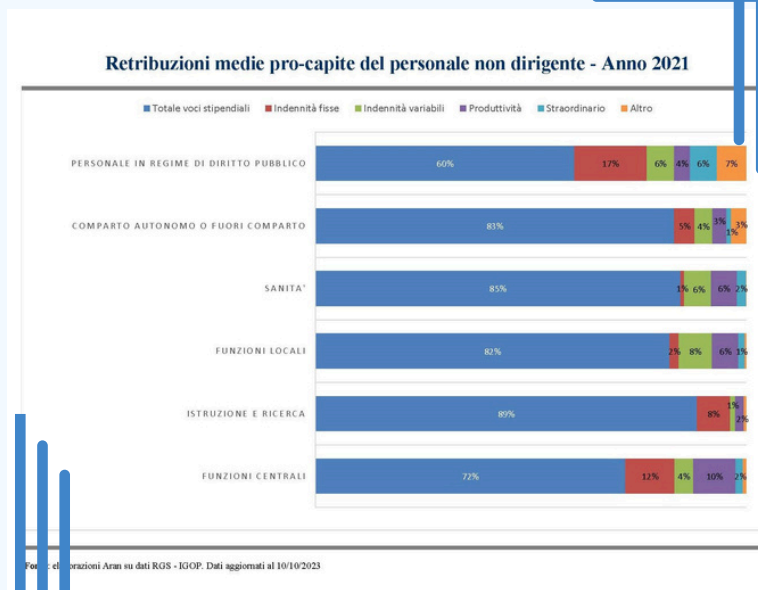
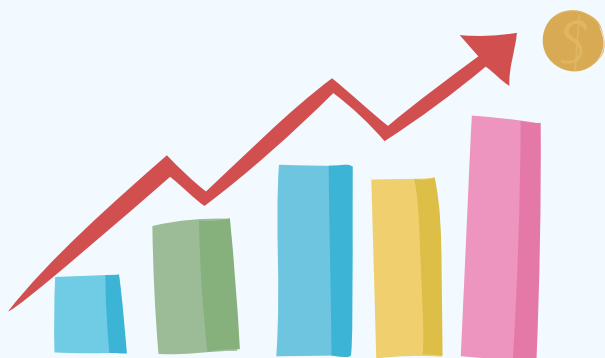
Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IOOP. Dati aggiornati al 11/9/2024



In una visione di ampio raggio, al fine di consentire agli utenti web e alle pubbliche amministrazioni analisi quantitative su diversi aggregati e fenomeni del lavoro pubblico, la U.O. elabora e pubblica sul proprio sito molteplici **informazioni e serie storiche**, basate sulle principali **fonti statistiche disponibili**, in materia di occupati della PA, retribuzioni contrattuali e retribuzioni medie pro-capite.



La U.O. provvede anche alla redazione delle pubblicazioni, documentazioni e comunicazioni istituzionali e della newsletter **AranSegnalazioni** – in collaborazione con la U.O. Monitoraggio contratti e legale – strumento orientato a fornire un aggiornamento in materia contrattuale e più in generale sulle tematiche del lavoro pubblico, attraverso un osservatorio sulla giurisprudenza e sui documenti di maggiore interesse economico nonché internazionale.



La U.O. Studi e Analisi Compatibilità è composta dal **dirigente** responsabile della struttura Vincenzo Emiliano Martire e **due funzionarie** Rossella Di Tommaso e Alessandra D'Amore ed è coordinata dal **direttore** della Direzione Studi, Risorse e Servizi Pierluigi Mastrogiuseppe.



La previdenza complementare dei Pubblici Dipendenti: il silenzio assenso

di Vincenzo Emiliano Martire

L'introduzione del meccanismo del silenzio-assenso nei Fondi pensione **Perseo Sirio ed Espero** rappresenta un **cambiamento significativo** nel panorama della previdenza complementare per i dipendenti pubblici. Questa modalità di adesione, già consolidata nel settore privato e in gran parte dell'Unione europea, mira a incentivare l'adesione ai fondi pensione, offrendo ai lavoratori una maggiore sicurezza economica per il futuro con la creazione di una pensione integrativa.

È **il legislatore** che con l'obiettivo di consolidare nel pubblico impiego la diffusione del terzo pilastro previdenziale, **emana una norma** dedicata all'introduzione di nuove modalità di espressione di volontà di adesione ai fondi pensione contrattuali anche mediante forme di silenzio assenso (art. 1, c. 157, **legge n. 205/2017**).



Nel solco dei vincoli normativi, le parti istitutive dei fondi pensione Perseo Sirio e Espero (ARAN e OOSS) hanno avviato un lungo negoziato che si è concluso con **la sottoscrizione di due Accordi** sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione ai Fondo nazionale pensione complementare, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore (**16 settembre 2021 Perseo Sirio e 16 novembre 2023 Espero**).

segue

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019, o successivamente alla sottoscrizione degli Accordi, ricevono dal datore di lavoro una specifica **informativa** sul silenzio assenso al fine di renderlo consapevole che, decorso il periodo di 6 mesi nel caso di Perseo Sirio (9 per il Fondo Espero), sarà automaticamente iscritto al Fondo pensione.

Durante il periodo di silenzio assenso il lavoratore potrà approfondire le proprie conoscenze sulla previdenza complementare, informarsi sul funzionamento e regole del fondo pensione nonché sui suoi benefici, per decidere d'iscriversi volontariamente prima del termine, esprimere la volontà di non aderire o attendere l'adesione per il decorso del termine.

Nel caso di adesione per silenzio assenso, il lavoratore riceverà dal Fondo la conferma dell'avvenuta iscrizione al Fondo e del comparto finanziario, nonché l'informativa su modalità e termini per l'esercizio del diritto di recesso entro 30 giorni dalla data della comunicazione.

Decorso tale termine l'adesione si consolida e **l'amministrazione interessata inizia a versare il contributo datoriale (1%)** ed il contributo a carico del lavoratore (minimo 1%), a decorrere dal giorno dell'adesione (primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei/nove mesi).



COMUNICATI STAMPA

Marzo 2025

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

È stato presentato in Agenzia il nuovo numero del **Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti di Aran**, che contiene un quadro aggiornato delle risorse finanziarie stanziare 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.



COMUNICATI STAMPA

Marzo 2025



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).

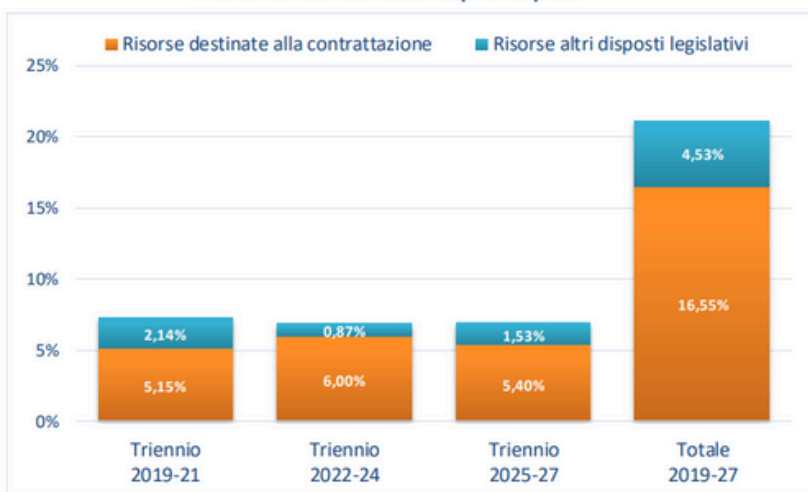


RAPPORTO SULLE RETRIBUZIONI



Comparto Sanità

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive	5,4 miliardi di Euro
Incremento retributivo pro-capite	21,08%
Incremento medio mese x 13	
Contrattazione	€ 417
Altri disposti legislativi	€ 113
Totale	€ 530
Occupati	580.000



Area dirigenziale Sanità

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive	3,7 miliardi di Euro
Incremento retributivo pro-capite	22,58%
Incremento medio mese x 13	
Contrattazione	€ 1.050
Altri disposti legislativi	€ 479
Totale	€ 1.529
Occupati	137.000



RAPPORTO SULLE RETRIBUZIONI



Comparto Funzioni centrali

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
2 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
20,43%

Incremento medio mese x 13

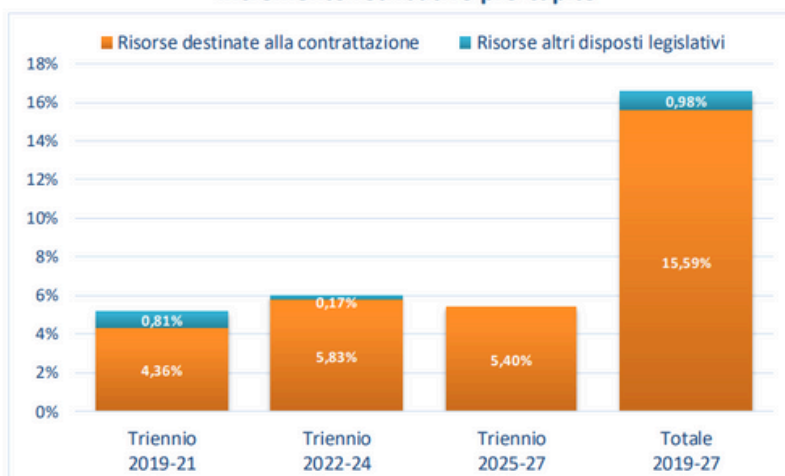
Contrattazione	€ 450
Altri disposti legislativi	€ 112
Totale	€ 562

Occupati 194.000



Comparto Istruzione e ricerca

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
9,1 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
16,57%

Incremento medio mese x 13

Contrattazione	€ 377
Altri disposti legislativi	€ 23
Totale	€ 400

Occupati 1.286.000

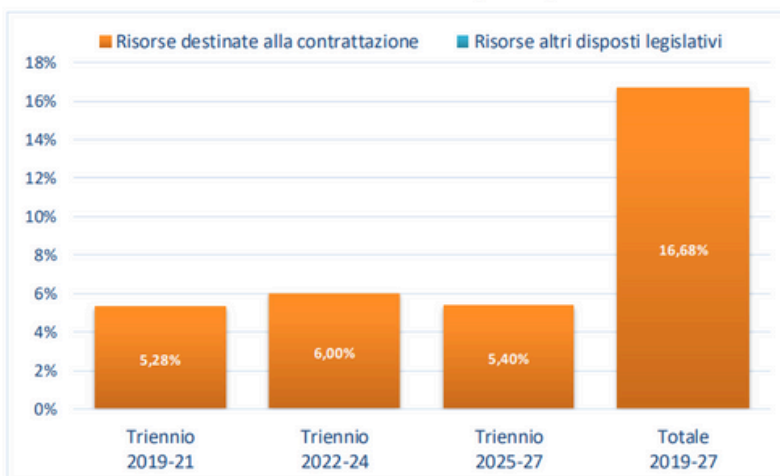


RAPPORTO SULLE RETRIBUZIONI



Comparto Funzioni locali

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
2,9 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
16,68%

Incremento medio mese x 13

Contrattazione € 395
Altri disposti legislativi € -

Totale € 395

Occupati 403.000



Raffronto con l'inflazione

PERIODO 2016-2027: CONFRONTO INCREMENTI CONTRATTUALI ¹ E IPCA NEI ²

	Triennio 2016-2018	Triennio 2019-2021	Triennio 2022-2024	Triennio 2025-2027	Periodo 2016-2027
IPCA al netto energetici importati ³	1,8%	2,2%	15,4%	6,0%	25,4%
Incrementi complessivi ³					
Comparto Sanità	3,5%	7,3%	6,9%	6,9%	24,6%
Area dirigenziale Sanità	3,5%	8,1%	7,3%	7,2%	26,1%
Comparto Funzioni centrali	3,5%	6,8%	6,5%	7,1%	23,9%
Comparto Istruzione e ricerca	3,5%	5,2%	6,0%	5,4%	20,1%
Comparto Funzioni locali	3,5%	5,3%	6,0%	5,4%	20,2%

¹ Trienni 2016-2018 e 2019-2021: incrementi effettivi in base ai contratti sottoscritti. Triennio 2022-2024 Funzioni centrali: incrementi effettivi in base al contratto sottoscritto. Triennio 2022-2024 per tutti gli altri: incrementi attesi in base a risorse stanziare

² IPCA NEI (dati aggiornati al comunicato ISTAT 7/6/2024; tasso realizzato per gli anni dal 2016 al 2023, tasso previsto per gli anni dal 2024 al 2027)

³ Somma dei tassi annuali, per ciascun triennio. La somma dei tassi IPCA-NEI registrati nel periodo 2010-2015, non riportata nella tavola, è risultata del 9,2%.

AranSegnalazioni n. 5/2025

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 4797 del 24/2/2025

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

Legittimo il licenziamento dell'istruttore 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..."

Eurofound

Understanding the management challenges in hybrid work: A literature review

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**. 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**.

MEF - RGS

RGS ha pubblicato le misure di IVC 2025. La legge di Bilancio 2025, c. 128 dell'art. 1, prevede che, ..., si dà luogo, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47- bis, c. 2, D.Lgs. 165/2001, 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.**



aran **COMUNICA**

Newsletter n. 3
Marzo 2025

www.aranagenzia.it

Seguici su

