

AranSegnalazioni

Newsletter n. 10 del 7 luglio 2025



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritta l'ipotesi di CCNL del Comparto Sanità 2022-2024

In data 18 giugno 2025 l'Aran e le parti sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2022-2024. Il contratto si rivolge a oltre 581.000 dipendenti del comparto, compresa la sezione della ricerca sanitaria e prevede un aumento medio mensile di 172 euro per 13 mensilità.

L'ipotesi di CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale volte a migliorare le condizioni di lavoro e valorizzare le competenze professionali in continuità con il precedente contratto.

E' stato infatti previsto, fra l'altro, l'ampliamento della platea dei possibili dipendenti che possono partecipare all'accesso all'area di elevata qualificazione: oltre alla laurea magistrale accompagnata da un incarico di funzione di almeno tre anni è stata introdotta la possibilità di accesso al personale in possesso della laurea triennale accompagnata da un periodo di incarico di funzione di almeno sette anni oppure il possesso di titoli di studio equipollenti ai sensi dell'art. 4 della Legge 26.2.1999, n. 42 unitamente ad un periodo di almeno sette anni di incarico di funzione.

Sono stati inoltre:

- la possibilità, in via sperimentale e garantendo comunque qualità e livello dei servizi resi all'utenza, di poter articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni, previa adesione volontaria da parte dei

lavoratori;

- il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile nonché la priorità di accesso a questo istituto contrattuale per chi è in situazioni di disabilità o per assistenza a famigliari disabili;

- aggiornati alcuni aspetti degli incarichi già previsti dal precedente contratto prevedendo la possibilità di poter coniugare lo straordinario in presenza di incarico fino al valore di 5.000 euro.

Particolare attenzione è stata poi riservata all'aumento dell'età media del personale prevedendo specifiche politiche e strumenti di age management volte a favorire e a migliorare le condizioni di lavoro del personale pubblico che presenta oggi un'età media elevata, la possibilità di fruizione delle ferie anche ad ore, eventuali necessità temporanee del personale che possono essere affrontate attraverso la concessione di limitati periodi di part time in deroga alla graduatoria annuale.

Data la peculiarità del settore sanitario, è stato introdotto specifica tutela per il personale oggetto di aggressioni da parte di terzi, prevedendo il patrocinio legale da parte dell'Azienda e la possibilità, se richiesta dal dipendente, di avere supporto psicologico.

Infine, sono state aggiornate le indennità di specificità infermieristica e di tutela del malato nonché l'indennità di pronto soccorso prevedendo un meccanismo di distribuzione delle risorse fra regioni in linea con quanto già introdotto con il contratto dell'area, delineando un percorso che consenta l'integrale utilizzo delle disponibilità economiche garantite dalla legge.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritta l'Ipotesi del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2025-2027) del 17 giugno 2025

In data 17 giugno 2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2025-2027).

Il testo contrattuale definisce la composizione dei comparti di contrattazione collettiva per il triennio 2025-2027 e riproduce, nella sostanza, l'assetto già in essere. L'ipotesi diverrà operativa a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNQ che avverrà a conclusione della fase di controllo prevista dal D.Lgs. n. 165/2001.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Firmata in via definitiva la Sequenza contrattuale ENAC ad integrazione del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali del 9/5/2022

In data 16 giugno 2025 è stata siglata, in via definitiva, la sequenza contrattuale ENAC ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali, del 9.5.2022.

Elementi caratterizzanti di tale Sequenza sono:

- l'omogeneizzazione del sistema di classificazione del personale dell'ENAC a quello definito per il comparto

delle Funzioni Centrali, con la relativa regolamentazione per la prima applicazione del nuovo sistema, armonizzando in tal modo la precedente frammentazione in essere per Enti appartenenti al medesimo Comparto di contrattazione;

- la definizione del trattamento economico per il personale confluito nelle nuove aree professionali (Operatori, Assistenti e Funzionari);

- l'istituzione – in ragione della estrema specificità delle funzioni svolte - della figura professionale degli Ispettori specialisti, autonoma rispetto all'ordinamento professionale del comparto delle Funzioni Centrali, in cui far confluire le figure degli Ispettori di volo, Ispettori del traffico aereo e Tecnici investigatori aeronautici.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

In caso di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni a sei mesi, secondo la vigente disciplina contrattuale, il dipendente ha diritto al riconoscimento dell'indennità cosiddetta "alimentare"?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

Qualora la procedura di progressione economica regolata dal CCI 2023, sottoscritto entro l'anno di riferimento, venga bandita a giugno del 2024 ma con decorrenza 1° gennaio 2023, un dipendente che nell'aprile 2024 per effetto di una progressione tra le aree venga inquadrato nell'area superiore può essere beneficiario del differenziale economico della procedura di progressione economica di cui sopra afferente all'area inferiore?

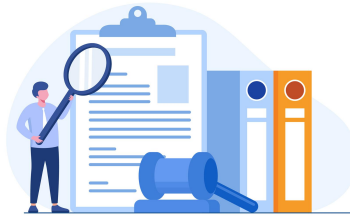
[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

La tutela contrattuale prevista, in materia di ricostituzione del rapporto di lavoro, dall'art. 26, comma 1 del CCNL del 16 novembre 2022 può essere accordata al dipendente che presenti le dimissioni prima che sia integralmente decorso il periodo di prova?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Dipartimento della funzione pubblica

DPCM 15 aprile 2025

Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni - GU 137 del 16 giugno 2025

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

E' stato pubblicato in [GU n. 137 del 16 giugno 2025](#) il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" che prevede: "Ai fini della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle aree professionali dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dall'anno 2025, i fondi per il trattamento accessorio del predetto personale sono incrementati degli importi annui lordo amministrazione indicati nella allegata tabella 1".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 15304 del 9/6/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Mansioni – Declaratoria contrattuale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

[La responsabilità derivante](#) dalla violazione dell'art. 2087 cod. civ. ha natura contrattuale. Da ciò deriva che il lavoratore che agisca per il riconoscimento del danno da infortunio, o l'istituto assicuratore che agisca in via di regresso, deve provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa e del danno, nonché il nesso causale di questo con la prestazione. Il datore di lavoro invece deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile, e cioè di aver adempiuto al suo obbligo di sicurezza.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 14910 del 4/6/2025

Impiego Pubblico – Sanità – Posizione Organizzativa

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Ordinanza richiama l'orientamento costante della Suprema Corte secondo cui “ove il dipendente venga chiamato a svolgere le mansioni proprie di una posizione organizzativa previamente costituita e ne assuma tutte le connesse responsabilità, la mancanza o l'illegittimità del provvedimento formale di attribuzione non esclude il diritto a percepire l'intero trattamento economico corrispondente alle mansioni di fatto espletate, ivi compreso quello di carattere accessorio che è, comunque, diretto a commisurare l'entità della retribuzione alla qualità della prestazione resa”. (Cass. SU 11/12/2007 n. 2583 e 16/02/2011 n. 3814). Tale orientamento è coerente con i principi dettati dalla Corte costituzionale in ordine all'applicabilità anche al pubblico impiego dell'articolo 36 della Costituzione (ex pluris Corte Cost. n. 115/2003; n. 229/2003). Conseguentemente, una volta accertato lo svolgimento delle mansioni corrispondenti alla posizione organizzativa, non potrebbe attribuirsi alcun rilievo, come, invece, ha fatto la Corte, all'omessa adozione di un provvedimento formale da parte dell'amministrazione, laddove abbia consentito lo svolgimento di fatto delle mansioni proprie degli originari titolari delle posizioni organizzative collocati in congedo pensionistico”.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 15984 del 15/6/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Lavoro straordinario – Autorizzazione atto costitutivo

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte rammenta che “la retribuzione per il lavoro straordinario nel pubblico impiego è regolata dai seguenti principi: il diritto al compenso per il lavoro straordinario svolto presuppone necessariamente la previa autorizzazione dell'amministrazione, poiché essa implica la valutazione della sussistenza delle ragioni di interesse pubblico che impongono il ricorso a tali prestazioni e comporta, altresì, la verifica della compatibilità della spesa con le previsioni di bilancio (Cass. n. 2509/2017). Il diritto al compenso per il lavoro straordinario svolto, spetta al lavoratore anche laddove la richiesta autorizzazione risulti illegittima o contraria a disposizioni del contratto collettivo, atteso che l'art. 2108 cod. civ., applicabile anche al pubblico impiego contrattualizzato, interpretato alla luce degli artt. 2 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 97 Cost., prevede il diritto al compenso per lavoro straordinario, se debitamente autorizzato; pertanto, rispetto ai vincoli previsti dalla disciplina collettiva, la presenza dell'autorizzazione datoriale è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art. 2126 cod. civ. (Cass. n. 23506/2022; Cass. n. 17912/2024); per autorizzazione, nell'ambito del lavoro straordinario, si intende il fatto che le prestazioni non siano svolte ‘inscienze vel prohibente domino’, ma con il consenso anche implicito del medesimo; il consenso, una volta esistente, integra gli estremi che rendono necessario il pagamento, anche ove la richiesta risulti illegittima o contraria a disposizioni del contratto collettivo”.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 15517 del 10/6/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarico extraistituzionale non autorizzato - Giurisdizione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La domanda della P.A. di appartenenza volta ad ottenere il versamento dei corrispettivi maturati nello svolgimento di un incarico non autorizzato rientra nella giurisdizione del giudice ordinario non soltanto quando venga proposta nei confronti del soggetto erogante (il quale, estraneo alla P.A., non può essere convenuto a titolo di responsabilità erariale avanti alla Corte dei conti), ma anche nei confronti del dipendente stesso per il recupero di compensi percepiti a fronte di attività extraistituzionali non autorizzate. La legittimazione del giudice contabile, prevista dal comma 7-bis dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, sorge di fronte all'inerzia dell'Amministrazione; ma una volta che il Procuratore contabile abbia promosso l'azione di responsabilità in relazione alla tipizzata fattispecie legale è precluso alla P.A. l'esercizio di quella volta a far valere l'inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, dovendosi escludere, per il divieto del bis in idem, una duplicità di azioni attivate contestualmente che, seppure con la specificità propria di ciascuna di esse, siano volte a conseguire, dinanzi al giudice munito di giurisdizione, lo stesso identico petitum in danno del medesimo soggetto obbligato in base ad un'unica fonte legale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 15292 del 9/6/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Procedimento disciplinare - Termini

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In tema di pubblico impiego contrattualizzato la decorrenza del termine perentorio previsto per la conclusione del procedimento disciplinare inizia dall'acquisizione della notizia dell'infrazione (ex art. 55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001), in conformità con il principio del giusto procedimento, come inteso dalla Corte cost. (sentenza n. 310 del 5 novembre 2010), assume rilievo esclusivamente il momento in cui tale acquisizione, da parte dell'ufficio competente regolarmente investito del procedimento, riguardi una "notizia di infrazione" di contenuto tale da consentire allo stesso di dare, in modo corretto, l'avvio al procedimento disciplinare, nelle sue tre fasi fondamentali della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria e dell'adozione della sanzione; con la precisazione che ciò vale anche nell'ipotesi in cui il procedimento predetto abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti sui quali è in corso un procedimento penale, per i quali sarebbe ammessa la sospensione del procedimento disciplinare.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale per la regione Marche

Sentenza 104/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Onnicomprensività trattamento economico dirigenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale, espressamente previsto dall'art. 24, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, tutti i dirigenti pubblici sono tenuti a riversare all'Amministrazione d'appartenenza i compensi percepiti per l'espletamento per gli incarichi conferiti su formale designazione del vertice dell'Ente. In proposito, l'art. 24, comma 3, dispone inequivocabilmente che: "Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima Amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza".

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere 1335/2025 – Applicabilità dell'art. 53, comma 16 ter, dlgs 165/2001

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Anac nell'analisi dell'art. 53, comma 16 ter, del dlgs 165/2001 precisa: "La disposizione contempla, in caso di violazione del divieto ivi sancito, le specifiche sanzioni della nullità del contratto e del divieto per i soggetti privati che l'hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. L'ambito soggettivo di applicabilità della norma è dunque riferito a quei dipendenti che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio presso la pubblica amministrazione, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione stessa. A tali soggetti è preclusa, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (c.d. periodo di raffreddamento), la possibilità di svolgere attività lavorativa o professionale in favore dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso l'esercizio dei suddetti poteri autoritativi e negoziali. Al fine di verificare se nell'ipotesi sottoposta all'attenzione di questa Autorità ricorrano i presupposti di applicabilità della disciplina in esame, occorre dunque verificare che: a) l'amministrazione e l'incarico di provenienza rientri nel perimetro soggettivo di applicazione della richiamata disposizione; b) il soggetto abbia svolto, nel triennio precedente all'assunzione, attività autoritativa o negoziale in rappresentanza dell'amministrazione di provenienza a favore del soggetto privato presso il quale intende assumere servizio; c) la natura giuridica dell'incarico che si intende assumere presso il privato sia una "attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri". Occorre pertanto accertare la sussistenza di tutti i presupposti ai fini dell'applicazione del c.d. divieto di pantouflage nel caso prospettato."

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere 2129/2025 – Possibilità di proroga dell'incarico di RPCT per ulteriore triennio rispetto ai due mandati triennali già ricoperti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Autorità ha fornito precisi indirizzi sulla scelta del RPCT nelle società a controllo pubblico, nonché sulla durata del relativo incarico, nell'Allegato 3 al Piano nazionale anticorruzione 2022. Al riguardo, ha così sottolineato: “seppur la legge non individua la durata dell’incarico del RPCT, al fine di dare concreta effettività al principio di autonomia ed indipendenza dell’RPCT, si precisa che laddove il RPCT svolga l’incarico in via esclusiva la durata dell’incarico dovrebbe non essere inferiore a tre anni e prorogabile una sola volta. Laddove l’incarico di Responsabile si configuri – come di norma - quale incarico aggiuntivo a dirigente già titolare di altro incarico, la durata prevista è altamente raccomandato non sia inferiore a quella del contratto sottostante all’incarico già svolto e, comunque, nel rispetto del limite temporale di tre anni, prevedendo eventualmente una sola proroga. In proposito, si ricorda che l’Autorità ha più volte ribadito che, in caso di carenza di posizioni dirigenziali, il RPCT può essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze individuando anche forme di collaborazione fra i RPCT che si succedono, per assicurare la continuità dell’attuazione della normativa di prevenzione della corruzione”.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

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

Il Conto annuale 2024 – Circolare del 19 giugno 2025, n. 18

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato cura dal 1993, quale obbligo istituzionale, la rilevazione del “Conto annuale”, riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche. L’indagine è censuaria e vi partecipano gli enti dell’aggregato “Pubblica amministrazione” destinatari delle disposizioni recate dal d.lgs. n.165/2001 in materia di ordinamento del lavoro pubblico. Con l’art. 2, comma 10, del d.l. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge 125/2013, è stata prevista - con la sola eccezione degli organi costituzionali - l’estensione della rilevazione del costo del lavoro effettuato attraverso il Conto annuale anche agli enti inseriti nell’elenco Istat di cui all’art.1, comma 3, del d.lgs. 196/2009 (lista S13).

Le variabili rilevate sono:

- consistenza e struttura del personale in servizio
- consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile
- assenze retribuite e non retribuite
- turn-over e mobilità

- età anagrafica e anzianità di servizio
- titoli di studio
- distribuzione geografica
- costo del lavoro
- consistenza ed utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa.

I dati raccolti con il Conto annuale sono pubblicati sul sito <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>

La scadenza della rilevazione è fissata al 15 luglio 2025.

[Vai al documento](#)

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

Indicazioni operative in merito all'applicazione art. 14, c. 1-bis, DL n. 25/2025, convertito, con L. n. 69/2025. Trattamento accessorio del personale non dirigenziale di regioni, città metropolitane, province e comuni

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Ragioneria Generale dello Stato, con la [nota prot. 175706 del 27 giugno 2025](#) ha fornito le indicazioni attuative sull'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25 del 14 marzo 2025 (convertito con modifiche dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025). Il provvedimento riguarda l'integrazione del trattamento accessorio per il personale non dirigente di Regioni, Province, Comuni e Città Metropolitane, con l'obiettivo di rendere più omogenea la retribuzione accessoria a livello nazionale. L'intervento normativo si pone l'obiettivo di colmare i divari tra enti locali nella valorizzazione del personale, offrendo ai soggetti finanziariamente virtuosi la possibilità di rafforzare il trattamento accessorio per i dipendenti non dirigenti. Il chiarimento applicativo fornito da RGS apre la strada all'incremento del trattamento accessorio per i dipendenti non dirigenti degli enti locali, ma solo a precise condizioni di equilibrio finanziario.

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Rapporto sulla politica di bilancio – giugno 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Il Rapporto sulla politica di bilancio](#) dell'UPB illustra le tendenze recenti e le prospettive dell'economia italiana e della finanza pubblica, anche in relazione al contesto internazionale, e aggiunge alcuni approfondimenti tematici. Nella sua Relazione, la Presidente Cavallari ha sottolineato come "Negli ultimi dieci anni un ammontare significativo di risorse pubbliche è stato destinato a finanziare incentivi fiscali per stimolare gli investimenti delle imprese. Dal 2017 al 2019 le imprese hanno beneficiato di maggiorazioni degli ammortamenti, che permettevano di dedurre fiscalmente una percentuale aggiuntiva degli investimenti in beni tecnologici materiali e immateriali avanzati. ... Dal 2020 queste misure sono state sostituite da crediti d'imposta, una scelta che ha rappresentato un cambiamento importante nell'approccio alle politiche di incentivazione. A fronte delle importanti sfide dettate dalle transizioni tecnologica e ambientale e del profondo mutamento della distribuzione delle catene del valore, è opportuno che la politica industriale eviti un utilizzo improduttivo delle limitate risorse pubbliche. ... È pertanto auspicabile che il disegno delle nuove misure sia corredato da elementi che agevolino la realizzazione di tali analisi di valutazione per aumentare l'efficienza e

l'efficacia della politica industriale”.

[Vai al documento](#)

Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato **Bilancio in Breve - 2025-2027**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Il bilancio dello Stato in breve](#) è un documento a carattere divulgativo. Esso illustra: lo scenario programmatico di finanza pubblica in cui si colloca la legge di bilancio per il triennio 2025 -2027 (legge 30 dicembre 2024, n. 207), presenta il quadro finanziario del bilancio dello Stato e descrive l'allocazione degli stanziamenti tra aggregati che riflettono le funzioni e gli obiettivi perseguiti attraverso la spesa statale. Per quanto di nostro interesse, si segnala la Tav A.2 - Spese finali del bilancio dello Stato per titoli e categorie economiche (competenza e cassa) con la voce “Redditi da lavoro dipendente”.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 4/2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Il Consiglio direttivo](#) ha ridotto di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. L'inflazione si attesta attualmente intorno all'obiettivo del 2% a medio termine perseguito dal Consiglio direttivo. Nello scenario di base delle proiezioni macroeconomiche, formulate a giugno 2025 dagli esperti dell'Eurosistema per l'area dell'euro, l'inflazione complessiva si collocherebbe in media al 2,0 per cento nel 2025, all'1,6 nel 2026 e al 2,0 nel 2027. Per quanto riguarda la crescita del PIL in termini reali, secondo gli esperti si collocherebbe in media allo 0,9% nel 2025, all'1,1 nel 2026 e all'1,3 nel 2027. Secondo le proiezioni, seppure l'incertezza relativa alle politiche commerciali graverebbe sugli investimenti delle imprese e sulle esportazioni, soprattutto nel breve termine, l'incremento degli investimenti pubblici in difesa e infrastrutture sosterrà sempre più la crescita nel medio periodo. L'aumento dei redditi reali e un mercato del lavoro robusto consentiranno alle famiglie di spendere di più. Insieme a condizioni di finanziamento più favorevoli, ciò dovrebbe aumentare la capacità di tenuta dell'economia agli shock mondiali.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Comunicazione IPCA - Anni 2021-2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Istat comunica, per gli anni 2021-2024, gli scostamenti tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'[indice IPCA](#) al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, nonché la previsione dell'indicatore per gli anni 2025-2028. Il consuntivo 2024 risulta pari a +1,3%, valore uguale alla stima indicata lo scorso 5 dicembre nelle “Prospettive per l'economia italiana nel 2025-2026”. La previsione per gli anni 2025-2028 tiene conto dei cambiamenti metodologici introdotti nel 2023 (si veda la nota metodologica) e si basa sulle ipotesi tecniche di stabilizzazione del prezzo internazionale dei beni energetici e del peso dei beni energetici nel paniere IPCA sui livelli attuali. La previsione è stata realizzata con le informazioni

disponibili all'11 giugno 2025.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – maggio 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di maggio 2025, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registra una diminuzione dello 0,1% su base mensile e un aumento dell'1,6% su base annua. La lieve diminuzione congiunturale dell'indice generale è dovuta prevalentemente al calo dei prezzi degli Energetici non regolamentati (-2,1%) e dei Servizi relativi ai trasporti (-1,7%). Tali effetti sono stati solo in parte compensati dalla crescita dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+1,0%), degli Alimentari non lavorati (+0,7%) e lavorati (+0,3%). L'inflazione acquisita per il 2025 è pari a +1,3% per l'indice generale e a +1,6% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) a maggio 2025 registra una variazione pari a -0,1% su base mensile e a +1,7% su base annua (dal +2,0% registrato nel mese precedente).

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Government at a Glance 2025

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

"Government at a Glance" presenta i dati più aggiornati e comparabili a livello internazionale sul funzionamento e le performance delle pubbliche amministrazioni nei paesi OCSE. La fiducia nelle istituzioni pubbliche, i livelli di prosperità condivisa e la soddisfazione per i servizi pubblici sono parametri importanti della qualità della governance pubblica. Riflettono sia i risultati delle azioni governative a sostegno del pubblico sia la percezione che i cittadini hanno in merito alla gestione e direzione politica del governo, nonché le loro aspettative sul comportamento delle istituzioni pubbliche e dei loro rappresentanti. Il rapporto sull'Italia, evidenzia che il 36% delle persone ha un livello di fiducia elevato o moderatamente elevato nel

governo nazionale, mentre quasi la metà (48%) si dichiara soddisfatta dei servizi amministrativi utilizzati. Una buona governance è fondamentale per ripristinare il senso di sicurezza individuale e collettivo di fronte ai rapidi cambiamenti sociali ed economici e migliorare, così, l'efficienza e l'efficacia della pubblica amministrazione al fine di incrementare la produttività del paese. È molto importante anche l'uso strategico delle tecnologie digitali per aumentare la trasparenza, la reattività e un processo decisionale basato sui dati. Tuttavia, le scelte politiche dei governi sono sempre più limitate da manovre fiscali restrittive, anche per gestire l'elevato debito pubblico, che vanno ad intaccare diversi ambiti a partire dalla formazione continua necessaria nel campo dell'intelligenza artificiale. Pertanto, è essenziale garantire che le risorse siano gestite e allocate in modo efficace ed efficiente. Il saldo di bilancio è un valido indicatore dei conti pubblici nazionali. Nel 2024, l'Italia ha registrato un disavanzo di bilancio del 3,4% del PIL, rispetto al 7,2% del 2023, a indicare una netta riduzione del deficit. Inoltre, il livello di fornitura pubblica di beni e servizi varia significativamente da un paese all'altro, a seconda delle scelte politiche e delle priorità economiche. Nel 2023, l'Italia ha registrato livelli di spesa pari al 54% del PIL, superiori alla media OCSE pari al 42,6%. Tuttavia, gli ultimi dati mostrano che la spesa delle amministrazioni pubbliche in Italia è diminuita nel 2024 (50,6% del PIL) rispetto all'anno precedente. Il rapporto sottolinea, infine, l'importanza della diversità anagrafica all'interno della Pubblica Amministrazione italiana in quanto questa può rafforzare le pubbliche amministrazioni migliorando l'innovazione, la rappresentatività e l'erogazione dei servizi. Comprendere il profilo di età della forza lavoro dell'amministrazione centrale aiuta a determinare le sfide attuali e future nella gestione della forza lavoro, inclusa la pianificazione del reclutamento, del coinvolgimento e del mantenimento dei dipendenti pubblici. I dati sull'Italia mostrano che nel 2023 il paese aveva una quota inferiore di giovani dipendenti (18-34 anni) nell'amministrazione centrale rispetto alla media dell'OCSE, rappresentando solo 5% rispetto al 19% nell'area OCSE, mentre la quota di dipendenti più anziani (55 anni o più) era maggiore con un 56% in Italia contro un 27% della media OCSE.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Impact of national minimum wages on collective bargaining and wages for low-paid workers

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Gli aumenti dei salari minimi nazionali possono avere diverse ricadute come, ad esempio, portare ad aumenti salariali e influenzare il margine di manovra delle parti sociali nella contrattazione collettiva. Questo rapporto esamina come le modifiche ai salari minimi nazionali influiscano sia sui salari collettivi che sui salari effettivi in determinati lavori e settori a bassa retribuzione. Tra il 2015 e il 2022 la crescita dei salari minimi nazionali in 17 Stati membri dell'Unione Europea ha favorito i rinnovi dei contratti collettivi per i lavoratori a bassa retribuzione. Inoltre, i salari minimi nazionali stanno influenzando il livello della retribuzione contrattuale collettiva per i lavoratori a basso reddito. Un aumento dell'1% dei salari minimi nazionali si traduce in un aumento dello 0,2% della retribuzione contrattuale, sebbene fattori come l'inflazione e i tassi di disoccupazione siano anch'essi fattori determinanti. Il rapporto di Eurofound rivela che non vi è alcuna prova di un "effetto spiazzamento" dei contratti collettivi. La copertura della contrattazione collettiva e la gamma di attori coinvolti rimangono stabili, mentre il divario sempre più ridotto tra salari minimi nazionali e retribuzioni negoziate indica un crescente allineamento tra le due tipologie di compensi. Tuttavia, la più stretta interazione tra salari minimi nazionali e salari contrattuali sta incidendo sull'autonomia di alcune parti sociali settoriali nella contrattazione collettiva nazionale. Di conseguenza le negoziazioni si stanno spostando dalla

retribuzione base a bonus e supplementi, oggetto di contrattazione collettiva, spesso negoziati a livello aziendale. In aggiunta, gli aumenti del salario minimo nazionale stanno incrementando i guadagni dei lavoratori a basso reddito: in media, un aumento dell'1% del salario minimo nazionale fa aumentare i salari effettivi per il 25% dei lavoratori più poveri dello 0,31%, mentre aumenti maggiori, pari o superiori al 15%, hanno un impatto particolarmente forte per questa fascia di dipendenti. Infine, gli aumenti del salario minimo nazionale non sembrano avere un forte effetto negativo sull'autonomia delle parti sociali nella negoziazione di contratti collettivi, sebbene venga segnalato un margine ridotto per negoziare su alcune specifiche questioni. Gli effetti di spiazzamento non sembrano essere significativi ma, come previsto, sono più forti nei paesi con istituzioni e copertura della contrattazione collettiva deboli. Questi paesi necessitano, quindi, di maggiori sforzi per sostenere le parti sociali e la contrattazione collettiva, in modo che salari minimi adeguati siano compatibili con un sistema di contrattazione collettiva ben funzionante.

[Vai al documento](#)

Eurofound

Narrowing the digital divide: Economic and social convergence in Europe's digital transformation

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Sebbene negli ultimi due decenni siano stati compiuti grandi progressi nel settore digitale, la trasformazione digitale non è ancora completa. Questa relazione studia l'evoluzione verso un'Europa digitale e valuta i progressi degli Stati membri nel raggiungimento degli obiettivi politici dell'Unione Europea. Identifica, inoltre, le aree in cui gli Stati membri stanno crescendo e quelle in cui i divari digitali si stanno ampliando, partendo sempre dallo studio di diversi gruppi socioeconomici. Nel tracciare i progressi verso la digitalizzazione, è opportuno considerare tre livelli di inclusione digitale: l'accesso alle infrastrutture e ai dispositivi, lo sviluppo di competenze digitali e la trasformazione in competenze tangibili e mirate. Oltretutto, l'accesso è ancora problematico per alcuni gruppi più vulnerabili come famiglie a basso reddito, anziani e cittadini con un basso livello di istruzione. Tuttavia, sono proprio questi gruppi di persone che dipendono maggiormente dai servizi pubblici e potrebbero, quindi, avere difficoltà aggiuntive ad accedere all'e-government. Difatti, coloro che hanno un livello di istruzione più elevato, che sono attivi nel mondo del lavoro e che rientrano nella fascia di età tra i 25 e i 44 anni, sono in una posizione migliore perché generalmente hanno competenze adeguate per sfruttare al meglio i vantaggi dell'uso di Internet e trarne benefici sia sociali che economici. Per garantire che né i singoli cittadini né le imprese rimangano indietro nella transizione digitale, gli Stati membri stanno implementando politiche innovative per colmare il divario digitale. Infine, la mancanza di competenze nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione tra la popolazione può rappresentare un ostacolo alla crescita economica. Proprio per questo, il mercato del lavoro dovrebbe essere supportato da politiche attive del lavoro al fine di migliorare le competenze dei propri dipendenti ed accrescere, così, la produttività dei singoli paesi.

[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](#)