

aranCOMUNICA

NEWSLETTER

Giugno 2025

Newsletter n. 5



Indice

AranComunica

- Editorialep. 3
- Calendario attività negozialep. 5
- La negoziazione come risorsa nei rapporti tra sindacati e
PA.....p. 8
- Personale del comparto Sanità: sottoscritta l'ipotesi di CCNL...p. 10
- Comunicati stampa.....p. 15
- AranSegnalazioni.....p. 22

2026: l'anno della Trasparenza Retributiva per le Pubbliche Amministrazioni

di Antonio Naddeo

In questo mese vorrei concentrare l'editoriale su una novità normativa che cambierà di molto l'approccio alla gestione delle retribuzioni delle pubbliche amministrazioni: la Direttiva UE 2023/970.

La Direttiva sulla trasparenza retributiva entrerà in vigore nel giugno 2026, trasformando radicalmente il modo in cui le PA gestiscono le politiche retributive.

Non si tratta dell'ennesimo adempimento burocratico, ma di un vero cambio di paradigma. La Direttiva segna il passaggio da un sistema basato su denunce individuali a un **approccio proattivo che obbliga le amministrazioni a identificare preventivamente i lavori a predominanza di genere**, valutare oggettivamente ogni ruolo secondo criteri neutri, confrontare sistematicamente le retribuzioni e implementare automaticamente le correzioni necessarie.

Per le PA questo significa produrre report annuali dettagliati sul gender pay gap, includendo non solo gli stipendi base ma anche tutte le componenti accessorie come straordinari, indennità e benefit.

Quello che potrebbe sembrare l'ennesimo onere amministrativo nasconde in realtà un'opportunità strategica. **In un mercato del lavoro sempre più attento ai temi di equità**, le PA che anticipano questi cambiamenti guadagnano un vantaggio nell'attrarre **talenti qualificati**, razionalizzano le proprie strutture organizzative e riducono significativamente il rischio di controversie legali.

La **trasparenza preventiva** non è solo una questione di giustizia sociale, ma una leva di efficienza che può rendere le amministrazioni più competitive e credibili.



**segue**

Le sfide operative sono concrete e richiedono preparazione. **Ogni PA dovrà costituire una commissione paritetica** formata sui metodi di valutazione neutri dal punto di vista del genere, sviluppare criteri oggettivi per confrontare ruoli diversi basati su qualifiche, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, e potenziare i sistemi informativi per elaborare analisi granulari garantendo la privacy dei dipendenti.

La Direttiva prevede sanzioni effettive e inverte l'onere della prova: sarà l'amministrazione a dover dimostrare l'assenza di discriminazione, con **risarcimenti senza tetti massimi per i soggetti discriminati.**

Le amministrazioni più lungimiranti possono trasformare questo obbligo in **vantaggio competitivo iniziando fin da ora con una mappatura preliminare delle proprie dinamiche retributive**, formando il personale HR sui nuovi metodi di valutazione, aggiornando i sistemi informativi e coinvolgendo le rappresentanze sindacali. Il 2026 non è così lontano e chi inizia ora avrà il tempo di trasformare un obbligo in opportunità, mentre chi aspetta si troverà a gestire un'emergenza.

La trasparenza retributiva rappresenta una **leva di modernizzazione** che può rendere le nostre amministrazioni più efficienti, competitive e credibili agli occhi dei cittadini. **L'ARAN continuerà a monitorare** l'evoluzione normativa fornendo alle amministrazioni tutti gli strumenti necessari per affrontare al meglio questa trasformazione che segnerà il futuro del lavoro pubblico.



[LINK AL TESTO DELLA DIRETTIVA](#)



CALENDARIO

Attività negoziale

21 maggio 2025

Avvio negoziato per la **definizione dei Comparti** e delle **Aree** per il **periodo contrattuale 2025 - 2027**

22 maggio 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL del personale comparto Funzioni Locali**, triennio 2022-2024

27 maggio 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL personale comparto Sanità**, triennio 2022/2024

28 maggio 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL del personale comparto Istruzione e Ricerca** - triennio 2022/2024

29 maggio 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL dirigenza Funzioni Centrali**, triennio 2022/2024

3 giugno 2025

Apertura trattativa relativa all'**interpretazione autentica dell'art. 17, c. 8, ultimo periodo, CCNL comparto Funzioni Centrali del 27 gennaio 2025**

INDICE

CALENDARIO

Attività negoziale

4 giugno 2025

Prosecuzione trattativa per il rinnovo **CCNL Area** dirigenziale della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** - triennio 2019/2021

10 giugno 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL del personale comparto Funzioni Locali**, triennio 2022-2024

16 giugno 2025

Firmata Sequenza contrattuale dell'art. 60 "**Clausole speciali per ENAC**" del CCNL personale Funzioni Centrali - 2019/2021 - sottoscritto il 9 maggio 2022

17 giugno 2025

Firmata la **definizione** dei **Comparti** e delle **Aree** per il **periodo contrattuale 2025 - 2027**

18 giugno 2025

Firmata Ipotesi di CCNL personale comparto Sanità, triennio 2022/2024

INDICE

CALENDARIO

Attività negoziale

18 giugno 2025

Apertura trattativa relativa all'interpretazione autentica dell'art. 28 del **CCNL Comparto sanità 2016-2028**

23 giugno 2025

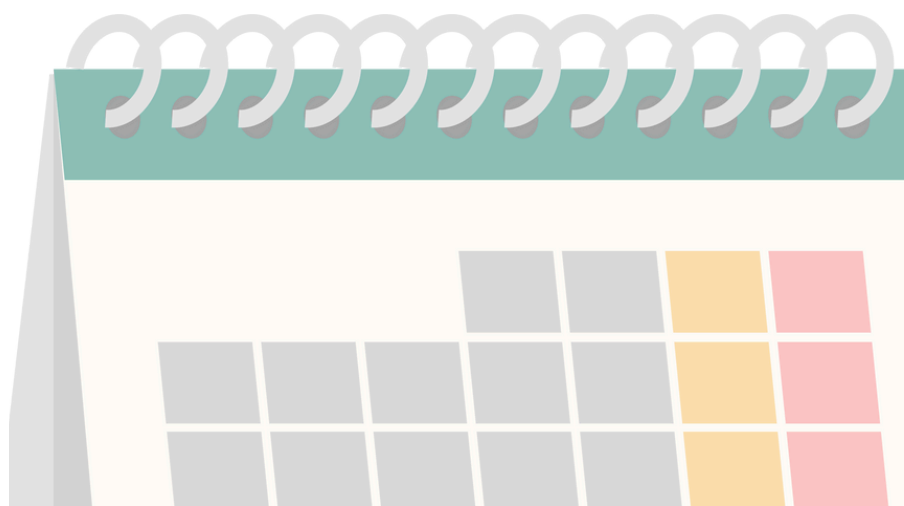
Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL dirigenza Funzioni Centrali**, triennio 2022/2024

24 giugno 2025

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

26 giugno 2025

Prosecuzione della trattativa per il rinnovo del **CCNL del personale comparto Istruzione e Ricerca** - triennio 2022/2024



INDICE

La negoziazione come risorsa nei rapporti tra sindacati e PA: il Presidente Naddeo al CREL per l'avvio di un nuovo Report di ricerca

Lo scorso 6 giugno presso l'**Università LUMSA di Roma**, in un pomeriggio ricco di contenuti, confronto e visione, si è svolto il **seminario promosso dal CREL – Centro di Ricerca Leopoldo Elia**, dedicato alla presentazione del nuovo percorso di ricerca che culminerà nel prossimo **Report CREL “Sindacati e Pubbliche Amministrazioni”**.

L'evento, introdotto dal prof. **Alessandro Natalini**, direttore del CREL, ha visto la partecipazione dei coordinatori del Report, il Presidente dell'ARAN **Antonio Naddeo** ed il prof. **Andrea Ciampani** (Università LUMSA), e di diversi rappresentanti del mondo accademico, sindacale e istituzionale, tra cui la **Fondazione Ezio Tarantelli**, la **Fondazione Bruno Buozzi**, l'**Associazione Vincenzo Saba**. Tra gli altri è intervenuto anche **Felice Romano**, segretario generale del SIULP.



Tre pilastri nei rapporti tra sindacati e PA

Durante il seminario sono emersi **tre temi centrali** che guideranno il percorso di lavoro e che rappresentano al tempo stesso una sfida e una direzione per il futuro della Pubblica Amministrazione:

1. Contrattazione come motore di cambiamento

La contrattazione collettiva non è solo difesa, ma **leva strategica per governare l'innovazione**. Oggi la contrattazione è chiamata a governare il cambiamento, non solo a redistribuire risorse, ma anche a generare valore, regolando strumenti innovativi, come lo smart working.

2. Innovazione nei modelli organizzativi

L'innovazione non è solo tecnologica: riguarda processi, ruoli e relazioni. Il cambiamento richiesto alla PA deve essere integrale e trasversale. Per attrarre talenti e affrontare le sfide del presente, la PA deve ripensare il proprio modello organizzativo e confrontarsi con un mercato del lavoro competitivo, rispondendo alle nuove aspettative generazionali.



segue



3. Partecipazione

Il valore della partecipazione autentica, in cui il contributo delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori sia riconosciuto nei processi decisionali, è stato unanimemente sottolineato. La sfida è superare modelli formali per **promuovere una cultura del dialogo e della co-decisione**.

Un report per orientarsi nel presente e guardare al futuro

Nel dibattito, è emersa una consapevolezza condivisa: la contrattazione nella PA non può limitarsi a spartire risorse, ma deve porsi come strumento strategico di innovazione e condivisione degli obiettivi. **“Chi partecipa alla contrattazione deve interrogarsi su come migliorare la vita lavorativa e l’efficienza della PA”** ha affermato **Naddeo**, ricordando che “la contrattazione non è un momento da concedere, ma un’opportunità da valorizzare”.

In tale quadro, **ha segnalato Ciampani, il Report può offrire uno strumento utile per orientarsi nel panorama attuale della contrattazione pubblica**, evidenziando come possano modularsi nel tempo sia il contesto istituzionale in cui operano le pubbliche amministrazioni, sia le culture sindacali.

Il seminario del CREL ha lanciato un messaggio chiaro: l’importanza di processi formativi per il futuro della Pubblica Amministrazione, in grado di sottolineare il nesso tra partecipazione, contrattazione e innovazione.

Un seminario di approfondimento di tali tematiche, previsto in ottobre, sarà dedicato al rapporto tra fiducia e produttività nell’azione negoziale per migliorare qualità del lavoro e performance nella PA.

[LINK PER LA REGISTRAZIONE DEL SEMINARIO](#)



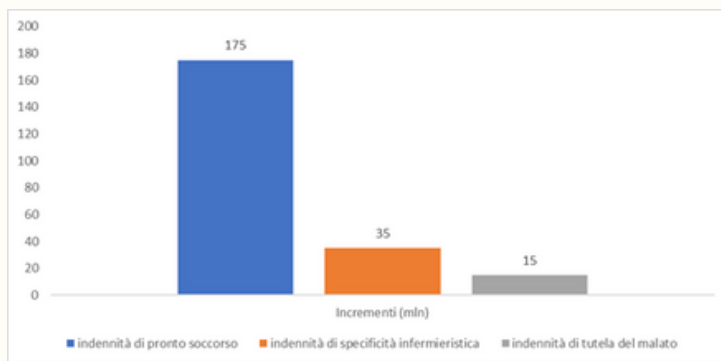
Personale del comparto Sanità: sottoscritta l'ipotesi di CCNL

di Marco Rizzato

Il 18 giugno 2025 è stata sottoscritta, dopo mesi di incontri, l'ipotesi di contratto del comparto sanità, compresa la sezione della ricerca sanitaria, relativo al triennio 2022-2024, che interessa complessivamente **oltre 581.000 dipendenti**. Il rinnovo prevede risorse complessive pari a 1,784 miliardi di euro, con un **aumento medio mensile di 172,37 euro per tredici mensilità**, pari al 6,8% in più rispetto alle retribuzioni attuali.

Le risorse includono indennità specifiche per le professioni sanitarie:

- a) 175 milioni di euro per l'**indennità di pronto soccorso**;
- b) 35 milioni di euro per l'**indennità di specificità infermieristica**;
- c) 15 milioni di euro per l'**indennità di tutela del malato**.



Il contratto si caratterizza, in coerenza con l'atto di indirizzo, 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**.

Proprio per dare una risposta alle sempre maggiori **esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**, considerato il mutato quadro sociale che registra un aumento dell'età media del personale e maggiori e diverse esigenze connesse all'accudimento dei figli e/o dei propri familiari, sono state introdotte significative possibilità e flessibilità per le strutture non eroganti prestazioni sanitarie di **sperimentare la settimana su 4 giorni**, la priorità nell'**impiego flessibile, per i componenti famiglie monoparentali e i genitori di figli minori**,

entrambi turnisti, con particolare attenzione alle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare consentendo loro di svolgere turni di servizio opposti, o comunque compatibili con le esigenze.

Ulteriori misure sono volte a dare un contributo fattivo al dipendente, quali la **valorizzazione della persona lungo l'intero percorso della vita lavorativa**, ampliandone le opportunità di espressione e di sviluppo professionale, migliorando le condizioni di salute prevenendo l'insorgenza di malattie professionali





e infortuni sul lavoro e promuovendo ambiti lavorativi che sostengano la produttività individuale e l'efficacia dell'organizzazione, sostenendo le specificità della persona, sono rinvenibili nei **c.d. strumenti di "age management"** che, per il personale che ha almeno 60 anni di età e che spaziano dalla possibilità di riduzione del numero di turni notturni o alla riduzione della durata del turno, alla priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, alla facilitazione all'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, fino alla possibile esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità e all'impiego in attività di affiancamento/tutoraggio per il personale neo inserito/neo assunto, durante l'orario di servizio, con conseguente riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo e dell'incarico.

Tutte queste **misure**, come detto, sono **volte a contribuire fattivamente ad accrescere il benessere del dipendente**, considerata la peculiarità del settore sanitario che - prevedendo come tipica modalità di erogazione dei servizi una organizzazione strutturata su turni - incide significativamente sulle condizioni di lavoro.

Per quanto riguarda il **lavoro agile**, è **stato introdotto il riconoscimento del buono pasto** nonché la **priorità di accesso** a questo istituto contrattuale per chi è in situazioni di disabilità o per assistenza a famigliari disabili.

E ancora, per quanto riguarda **il sistema degli incarichi** sono state introdotte alcune novità sia a seguito di richieste di parte sindacale sia per la reale necessità espressa da più parti dal personale di coordinamento: da un lato è stato reso compatibile l'effettuazione e la conseguente remunerazione dello straordinario con il valore dell'incarico fino a 5.000 euro e non più 4.000, al fine di rendere





segue

economicamente conveniente anche per il coordinatore l'assegnazione dell'incarico (buona parte infatti, era stata finanziata con voci già in godimento).

Altra novità è rappresentata dalla previsione, nel caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di media o elevata complessità, di un **incarico ad interim ad altro dipendente** inquadrato nella stessa area e in possesso dei relativi requisiti e tipologia di incarico, retribuendolo con un importo a titolo retribuzione di premialità pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim.

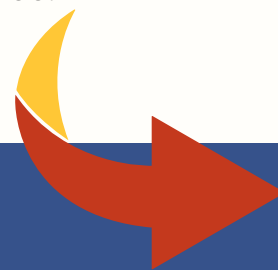
Vi è infine la **possibilità di incrementare fino al 50% il valore dell'incarico di base** differenziandolo anche per gruppi omogenei di UO/Servizi secondo le necessità aziendali.

Novità dal punto di vista organizzativo è rappresentata **nel periodo estivo**, di valutare in contrattazione integrativa se consentire una **flessibilità del numero dei turni mensili di pronta disponibilità**, garantendo comunque nei mesi da giugno a settembre comunque una media mensile non superiore a 7.



Di particolare rilievo è 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.

Data la peculiarità del comparto sanitario, per la prima volta è stata disciplinata una **specifico 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 un **supporto psicologico**.





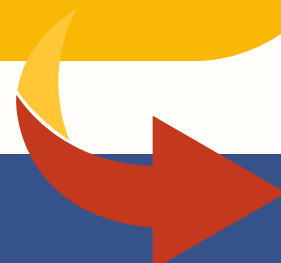
segue

Con le risorse disponibili, parte delle quali oggetto di specifico finanziamento, sono state **incrementate 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 dirigenziale, delineando un percorso che consenta l'integrale utilizzo delle disponibilità economiche garantite dalla legge.

In tema di ferie e modalità della loro fruizione si è tenuto conto della recente giurisprudenza italiana ed europea prevedendo espressamente la necessità di pianificare e presidiare la fruizione delle ferie da parte delle aziende ed enti favorendone il godimento entro i termini contrattualmente stabiliti. Sono state altresì introdotte **misure per lo smaltimento delle ferie pregresse anche durante il periodo di preavviso e una disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore.**

In aggiunta, l'istituto delle ferie e riposi solidali è stato reso estensibile previo confronto aziendale.

Per quanto attiene le prestazioni aggiuntive è bene precisare che, rispetto ai precedenti contratti, viene delineato un nuovo quadro di riferimento contrattuale per il ricorso da parte delle Aziende ed Enti delle **prestazioni aggiuntive ad integrazione dell'attività istituzionale**, che possono essere richieste, previo assenso, solo agli operatori delle professioni sanitarie, **con una tariffa stabilita omogenea a livello nazionale, pari a 50 euro orari.**





Infine, è stata introdotta, a seguito dell'istituto delle prestazioni aggiuntive, **l'attività di collaborazione, diretta[1] o indiretta[2], alla libera professione intramuraria della dirigenza sanitaria** che consente in tal modo di disciplinare – per la prima volta – aspetti legati al supporto alla libera professione del dirigente sanitario.

*[1] **La collaborazione diretta** è l'attività infermieristica, ostetrica, tecnico sanitaria e di riabilitazione, svolta dal personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari e direttamente connessa alla prestazione libero-professionale. Essa è svolta dal dipendente su base volontaria, al di fuori dell'orario di lavoro ed è rilevata con i normali mezzi di rilevazione aziendali. L'attività di collaborazione è consentita solo dopo che l'intero orario di servizio sia stato effettivamente reso; essa non può essere prestata durante assenze, permessi e congedi.*

*[2] **La collaborazione indiretta** si esplica nei compiti di organizzazione e di gestione amministrativa e tecnico sanitaria ed in quelli di vigilanza e di controllo, accoglienza degli utenti nonché in tutti gli altri compiti indirettamente connessi alla esecuzione delle prestazioni libero-professionali.*



[Leggi il testo dell'Ipotesi di CCNL](#)



COMUNICATI STAMPA**Enti locali: fumata nera sul rinnovo del contratto****Naddeo: "Rischio stallo e slittamento al 2026"**

“Abbiamo lavorato a lungo per costruire un contratto equilibrato, innovativo e sostenibile. Ma se Cgil e Uil dovessero rimanere sulle loro posizioni, il contratto non potrà essere concluso”. Così Antonio Naddeo, presidente dell’Aran, commenta l’esito negativo della riunione odierna sul rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro 2022-2024 del comparto Funzioni locali. “È una situazione preoccupante - avverte Naddeo - perché mette a rischio l’intera tempistica del rinnovo contrattuale e crea incertezza per lavoratori ed enti. Ci auguriamo che si possa ancora aprire uno spiraglio di confronto”.

Aran ha già riconvocato il tavolo negoziale per il 10 giugno, nella speranza che si riaprano le condizioni per un’intesa condivisa.

anbas

Nonostante l’entrata in vigore del Decreto Pa, che consente agli enti locali con bilanci in equilibrio di superare i tetti al trattamento accessorio, Cgil e Uil hanno dichiarato la loro indisponibilità a sottoscrivere l’accordo, chiedendo ulteriori risorse. Cisl e Csa, invece, si sono detti pronti alla firma. Tuttavia, il mancato consenso della maggioranza delle organizzazioni sindacali rende, al momento, impossibile la conclusione dell’intesa.

La trattativa, aperta da oltre un anno, rischia uno stallo che potrebbe far slittare l’effettiva entrata in vigore del contratto al 2026, a causa della lunga fase di controllo successiva alla firma. Uno scenario che comprometterebbe gravemente l’intero calendario della contrattazione pubblica.

Il contratto in discussione prevede:

- un incremento medio mensile di 141 euro;
- l’introduzione del buono pasto per il lavoro agile;
- la sperimentazione della settimana corta;
- un rafforzamento delle relazioni sindacali;
- la possibilità di aumenti medi aggiuntivi fino a 74 euro per gli enti in equilibrio finanziario, grazie alle nuove norme del Decreto Pa.
-

Con le risorse per il triennio 2025-2027 già stanziato, diventa urgente chiudere la trattativa per garantire certezze retributive e stabilità contrattuale a oltre 400mila dipendenti degli enti locali.

Roma, 22 maggio

COMUNICATI STAMPA**Contratto Sanità: prosegue il confronto con le organizzazioni sindacali. Confermata la divisione tra i sindacati, Aran valuta nuove proposte per sbloccare la trattativa**

Nella riunione odierna per il rinnovo del Ccnl del comparto Sanità si sono consolidate le posizioni già emerse nelle precedenti sessioni negoziali.

Il fronte sindacale rimane diviso tra organizzazioni contrarie alla firma del contratto (CGIL, UIL e NURSING UP) e quelle favorevoli (CISL, NURSIND e FIALS), che hanno confermato la loro disponibilità alla sottoscrizione.

Novità del nuovo contratto

Aran ha illustrato tutti i miglioramenti normativi previsti nella bozza contrattuale rispetto al Ccnl 2019-2021, ribadendo la disponibilità a discutere tematiche specifiche purché non condizionate da richieste di risorse economiche aggiuntive, questione che non rientra nelle competenze dell'Agenzia.

L'apertura di Nursing Up

Tra le organizzazioni inizialmente contrarie, NURSING UP ha mostrato una certa disponibilità a non invocare ulteriori risorse finanziarie, almeno nella fase attuale della trattativa. Il sindacato ha tuttavia ribadito alcune richieste già avanzate nel gennaio 2025, quando si era tentata la prima firma del contratto.

Punti da approfondire

Aran si è dichiarata disponibile a verificare con i datori di lavoro, in particolare le Regioni, alcune questioni specifiche:

Elevata qualificazione e professionalità: già oggetto di miglioramenti nel testo di gennaio 2025, potrebbero essere ulteriormente implementati in base alle richieste di Nursing Up;

Gestione dei turni per personale over 60: attualmente prevista come possibilità tenuto conto delle esigenze organizzative, Nursing Up chiede invece venga configurata come diritto soggettivo;

Obbligo flessibilità turni per famiglie monoparentali.

"Dobbiamo conciliare i diritti dei lavoratori con le esigenze inderogabili della continuità dei servizi sulle 24 ore, peculiarità del Servizio sanitario nazionale", ha dichiarato il presidente Naddeo, sottolineando come alcune richieste abbiano un impatto significativo sull'organizzazione dei servizi sanitari.

Nonostante la persistente divisione nel fronte sindacale, Aran ha confermato l'impegno a proseguire ogni tentativo per giungere alla conclusione del contratto. È stato fissato un nuovo incontro tra circa due settimane per verificare gli aspetti emersi nella seduta odierna e valutare eventuali aperture da parte dei datori di lavoro. La trattativa entra così in una fase cruciale, con la speranza di trovare una sintesi che possa soddisfare le diverse posizioni in campo e garantire finalmente il rinnovo contrattuale ai lavoratori della sanità pubblica.

Roma, 27 maggio

COMUNICATI STAMPA

Enti Locali, trattativa contratto ancora in stallo su nodo risorse Naddeo "La firma è priorità, serve responsabilità per trovare punto di equilibrio"

Prosegue senza sbocchi la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali per il triennio 2022-2024.

Anche l'ultima riunione, che si è svolta ieri all'Aran, si è conclusa con un nulla di fatto, confermando uno stallo negoziale che si trascina da mesi e che, al momento, non lascia intravedere prospettive di soluzione a breve termine.

Il nodo centrale resta la disponibilità di risorse economiche, con la distanza tra le richieste di Cgil e Uil e le posizioni dell'Aran in base al mandato ricevuto. Le due sigle, che rappresentano la maggioranza sindacale nel comparto, continuano infatti a considerare imprescindibile l'integrazione dei fondi già stanziati, ritenendoli insufficienti. Di diverso avviso Cisl e Csa, che si dichiarano pronte a sottoscrivere l'accordo sulla base dell'attuale quadro finanziario.

Dal lato dell'amministrazione, Aran ha riportato la posizione del ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, che ha ribadito l'impossibilità di reperire ulteriori fondi per il triennio 2022-2024. Il Governo, attraverso il recente decreto sulla Pubblica amministrazione, ha già previsto misure specifiche per il comparto enti locali, come il superamento del tetto del trattamento accessorio per i comuni virtuosi e la possibilità, per gli enti capaci di autofinanziarsi, di incrementare i rinnovi fino al 9%, superando il 6% previsto a livello generale. Un intervento considerato dallo stesso Ministro "unico nel suo genere" e non esteso ad altri comparti.

"Il contratto del comparto enti locali è una priorità, ma non si può ignorare il quadro di risorse definito dalla legge", ha dichiarato al termine dell'incontro, Antonio Naddeo, presidente Aran. "Il Governo - prosegue - ha già introdotto strumenti importanti, ora serve la responsabilità di tutte le parti per trovare un punto di equilibrio. Rimanere fermi su posizioni inconciliabili non giova né ai lavoratori né alla pubblica amministrazione. Con le risorse per il rinnovo 2025-2027 già stanziata, ma nessuna intesa raggiunta sul contratto in scadenza, la prospettiva è quella di un negoziato fermo e ripetitivo, in cui le parti si limitano a ribadire le proprie posizioni. Un'impasse che finisce per penalizzare sia i lavoratori sia la qualità dei servizi offerti ai cittadini dagli enti locali", aggiunge.

Nel frattempo, il blocco del negoziato ha attivato i meccanismi della vacanza contrattuale. **"Per i dipendenti degli enti locali - sottolinea il presidente Aran - sono attualmente operative tre diverse vacanze: quella ordinaria e quella maggiorata riferite al triennio 2022-2024, e quella relativa al successivo triennio 2025-2027, che prevede un incremento dell'1% a partire da luglio 2025.** La trattativa, avviata nel maggio 2024, ha superato le quindici riunioni senza progressi significativi, a dimostrazione della complessità del quadro e della distanza tra le richieste sindacali e le posizioni dell'amministrazione. Il rischio, sempre più concreto, è che lo stallo comprometta alcune importanti innovazioni già concordate, tra cui il miglioramento delle relazioni sindacali, l'erogazione del buono pasto anche in modalità di lavoro agile, nuove regole per le progressioni verticali e interventi di riordino nell'ordinamento del personale", conclude Naddeo.

Roma 11 giugno 2025

COMUNICATI STAMPA

Firmata l'ipotesi di accordo quadro sui comparti e le aree per il triennio 2025-2027: via libera alla nuova tornata contrattuale

È stata firmata all'Aran l'ipotesi di accordo quadro per la definizione dei comparti e delle aree per il triennio 2025-2027. L'accordo è stato sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali con l'eccezione di CIDA e USB.

L'accordo è il presupposto per l'avvio della tornata contrattuale 2025-2027. Nel merito, l'accordo lascia inalterati i comparti in essere.

Roma 17 giugno 2025

Leggi il testo dell'ipotesi



anbas
anbas



COMUNICATI STAMPA

Sanità: firmato il rinnovo del contratto del comparto Naddeo: Un risultato importante, ora guardiamo al prossimo rinnovo

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 **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 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.

Roma, 18 giugno

COMUNICATI STAMPA

Rinnovo contratto Funzioni locali: trattativa in stallo per mancanza di accordo sulle risorse

Si è conclusa con un nulla di fatto la riunione odierna dell'Aran con i sindacati rappresentativi per il rinnovo del contratto collettivo nazionale del comparto Funzioni locali per il triennio 2022-2024. Le trattative sono attualmente in stallo, a causa della mancata convergenza tra le parti sul quadro economico.

"Registriamo con rammarico l'impossibilità di concludere positivamente una trattativa che Aran ha portato avanti con spirito costruttivo, senso istituzionale e rispetto per il lavoro degli enti locali - spiega il presidente di Aran, Antonio Naddeo, al termine dell'incontro. La nostra nuova proposta dà un ulteriore incremento agli stipendi e inizia un processo di accorpamento dell'indennità ente nello stipendio, valorizzando, anche attraverso il superamento del tetto al trattamento accessorio, il lavoro di migliaia di dipendenti del Comparto. Rimangono disponibili al confronto, ma ogni ipotesi di accordo deve fare i conti con i vincoli di bilancio e la sostenibilità finanziaria delle risorse pubbliche. Occorre senso di responsabilità per non penalizzare ulteriormente il comparto, che rischia di restare indietro rispetto agli altri settori pubblici già rinnovati".

La proposta di Aran

Nel corso dell'incontro, Aran ha presentato una nuova proposta che prevede:

- Destinazione prioritaria delle risorse disponibili agli aumenti stipendiali, con importi superiori rispetto alle tabelle consegnate a gennaio;
- Un parziale accorpamento dell'indennità di ente nello stipendio tabellare, per allineare le dinamiche retributive delle Funzioni locali a quelle delle Funzioni centrali, con effetti anche sul trattamento di fine servizio.

Nel dettaglio, gli aumenti mensili medi lordi proposti sono pari a:

- 158,48 euro per i funzionari;
- 145,50 euro per gli istruttori;
- 129,06 euro per gli operatori esperti;
- 122,48 euro per gli operatori.

Nuove opportunità dal decreto Pa

Durante la conversione del decreto legge Pa, è stata introdotta una norma - accolta con favore anche da Anci - che consente agli enti locali di superare il tetto al trattamento accessorio imposto nel 2016, a condizione di garantire la sostenibilità della spesa.



COMUNICATI STAMPA**Rinnovo contratto Funzioni locali: trattativa in stallo per mancanza di accordo sulle risorse**

La Ragioneria generale dello Stato ha già diffuso una circolare esplicativa che stabilisce le modalità di utilizzo di queste risorse stabili a partire dal 2025, destinate principalmente a finanziare le progressioni economiche orizzontali.

Secondo le stime, circa il 94% dei Comuni potrà accedervi.

Nonostante il nuovo quadro normativo introdotto dal Governo, che consente il superamento del tetto al trattamento accessorio per la valorizzazione del personale, e la proposta avanzata oggi da Aran, che incrementa le retribuzioni del comparto, le sigle Cgil e Uil hanno ribadito la richiesta di ulteriori risorse economiche, vincolando la firma del contratto a una ipotesi di ulteriori stanziamenti nella prossima legge di bilancio.

Questa posizione, tenuto conto del peso rappresentativo delle due organizzazioni, impedisce la sottoscrizione dell'accordo per il triennio 2022-2024 e blocca l'avvio delle trattative per il triennio successivo 2025-2027, per il quale le risorse sono già disponibili e potrebbero portare a un incremento retributivo medio di ulteriori 150 euro mensili.

Aran conferma la propria disponibilità al confronto, ma ribadisce che qualsiasi intesa deve necessariamente essere compatibile con i vincoli di finanza pubblica e con la sostenibilità degli impegni assunti.

Roma, 2 luglio 2025

Aran Segnalazioni n. 9/2025

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro Ordinanza 13641 del 21/5/2025 Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarichi dirigenziali personale non di ruolo – Durata

In tema di incarichi dirigenziali presso le amministrazioni pubbliche, la durata minima triennale prevista dall'art. 19, co. 2, D.Lgs. n. 165 del 2001 per i dirigenti di ruolo, non può essere applicata agli incarichi conferiti ai sensi del co. 6 dello stesso articolo, che riguardano dirigenti non di ruolo. Per tali incarichi, il legislatore ha previsto esclusivamente una durata massima, lasciando alla discrezionalità contrattuale delle parti la determinazione della durata effettiva. La natura eccezionale e temporanea di questi incarichi esplicitamente non richiede l'adozione di un termine minimo, in quanto finalizzata a coprire specifiche esigenze connesse alla mancata disponibilità di figure dirigenziali di ruolo e alle particolari competenze dei soggetti esterni alla P.A.

Bancad'Italia

Relazione annuale sul 2024 – Considerazioni finali del Governatore

La relazione annuale sul 2024 della Banca d'Italia riporta una **crescita globale moderata e disomogenea**: si è espansa nei paesi avanzati, trainata dagli Stati Uniti, mentre ha lievemente rallentato nelle economie emergenti. **Nell'area Euro il PIL è cresciuto dello 0,9%**. Nei primi mesi del 2025 la dinamica dell'attività è stata moderatamente positiva. **Il PIL dell'Italia nel 2024 è cresciuto dello 0,7%**, come nel 2023 e sostanzialmente: all'aumento hanno contribuito in misura analoga la domanda nazionale e quella estera netta. L'espansione dei consumi delle famiglie è rimasta contenuta mentre si è accentuata quella della spesa delle Amministrazioni pubbliche.



AranSegnalazioni n. 8/2025

OCSE

Taxing Wages 2025. Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs

Il report "Taxing wages 2025" analizza, per il 2024, le **imposte sui salari in 38 paesi** con un focus quest'anno dedicato all'**impatto delle detrazioni e dei crediti d'imposta sulla tassazione dei redditi da lavoro**.

Dal rapporto emerge che nel 2024 vi è stato un **aumento del reddito netto dei lavoratori, grazie alla crescita dei salari reali imponibili e a una sostanziale invarianza delle aliquote fiscali effettive sul lavoro**.

Ciò avviene dopo due anni in cui l'elevata inflazione ha gravato sulla retribuzione netta dei lavoratori in molti paesi OCSE, condizionando negativamente la ripresa dei redditi a seguito della pandemia del Covid-19. **Come nel 2023, le politiche fiscali degli Stati aderenti si sono concentrate sulle famiglie monogenitoriali**, unica tipologia di famiglia per la quale il cuneo fiscale è mediamente diminuito nell'area OCSE, e per la quale è rimasto al di sotto dei livelli pre-pandemici.

Per quanto riguarda **il focus sull'Italia**, il nuovo rapporto dell'OCSE riporta con forza al centro del dibattito pubblico **due nodi cruciali: il peso del cuneo fiscale e il livello delle retribuzioni**. La somma delle imposte e dei contributi che grava sul costo del lavoro ha toccato nel 2024 il **47,1% per un lavoratore single con reddito medio**. Se si guarda alle **famiglie con figli a carico, la situazione appare leggermente più favorevole**. Questo valore, più vicino alla media, riflette l'effetto positivo degli strumenti di sostegno familiare dagli assegni alle detrazioni. Il Rapporto si sofferma anche sul peso della tassazione sul lavoro (sia sui datori che sui lavoratori) e sulla **necessità di un riequilibrio del sistema fiscale a vantaggio del lavoro**.



[Qui per i numeri precedenti](#)



aran **COMUNICA**

**Newsletter n. 5
Giugno 2025**

www.aranagenzia.it

Seguici su

