

## AranSegnalazioni

Newsletter n. 13 dell'8 settembre 2025



### *Attività istituzionale dell'Agenzia*

#### ***Pubblicazioni***

#### **Pubblicata la nuova edizione del “Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti”**

L'ultimo numero del “Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti” analizza lo stato di avanzamento dei rinnovi contrattuali nel settore pubblico relativi al triennio 2022-2024. Il Rapporto offre un primo bilancio della stagione negoziale in corso, evidenziando le difficoltà riscontrate, ma anche alcune nuove e significative opportunità.

La stagione 2022-2024 si è distinta per un tasso di conflittualità più elevato rispetto alle precedenti. Il Rapporto sottolinea inoltre il persistere di alcune criticità storiche, come i ritardi nell'avvio dei negoziati e la crescente tendenza a legiferare su materie di competenza della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda le retribuzioni.

Nonostante queste difficoltà, emerge un elemento di forte positività e novità: la legge di bilancio ha stanziato le risorse per i rinnovi contrattuali fino al 2030. Si tratta di un fatto inedito, che crea le condizioni per superare finalmente il problema dei ritardi. Le risorse ammontano a 10 miliardi per il triennio 2025-2027 e a 11 miliardi per quello successivo.

Questo stanziamento pluriennale rappresenta un'opportunità unica per dare continuità ai rinnovi e per rilanciare la contrattazione nel settore pubblico.

A differenza del passato, ora si dispone di una programmazione chiara che potrebbe permettere di avviare subito i negoziati per il nuovo triennio.

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Centrali**

Per il calcolo dei tre anni di servizio ai fini della determinazione del numero di giorni di ferie spettanti occorre tenere conto di tutti i precedenti rapporti di lavoro avuti dal dipendente, anche a tempo determinato, presso altre amministrazioni pubbliche, oppure bisogna calcolare i tre anni di servizio dalla data di assunzione presso la singola amministrazione ove il dipendente sia stato assunto a tempo indeterminato?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Locali**

Come deve essere interpretato l'art. 26, comma 3 del CCNL del CCNL del 16 novembre 2022 in relazione al trattamento economico spettante al lavoratore che si sia avvalso dell'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro? il trattamento economico da quantificare deve ricomprendere anche il riconoscimento del c.d. "differenziale stipendiale acquisito" ove siano state riconosciute delle progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) o dei differenziali stipendiali in data antecedente alle dimissioni?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Locali**

L'indennità di funzione, disciplinata dall'art. 97 del CCNL del 16.11.2022, può essere attribuita solo nel caso in cui sia stato riconosciuto uno specifico incarico?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Funzioni Locali**

Eventuali risorse residue derivanti da un mancato pieno utilizzo di risorse stabili possono incrementare solo il fondo dell'anno successivo o di fatto, se non utilizzate, anche gli anni a seguire?

[Vai al documento](#)

Al personale che presta attività in giornata di riposo settimanale deve essere riconosciuto, in ogni caso, il riposo compensativo?

[Vai al documento](#)



## ***Sezione giuridica***

### ***Parlamento***

#### **Legge 18 luglio 2025 n. 106 - Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

[La Legge 18 luglio 2025 n. 106](#), pubblicata in G.U. n. 171 del 25 luglio 2025, introduce un sistema innovativo e rafforzato di tutele per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche, superando i limiti della disciplina previgente. Il provvedimento riconosce il diritto a un congedo straordinario non retribuito fino a 24 mesi, con conservazione del posto di lavoro e possibilità di riscatto contributivo del periodo di assenza. Vengono inoltre previsti dieci ore annue di permesso retribuito aggiuntivo per visite, esami e cure mediche, estese anche ai lavoratori con figli minori affetti dalle stesse patologie. Al termine del congedo, i lavoratori hanno diritto di precedenza nell'accesso allo *smart working*, ove compatibile con le mansioni. La legge istituisce anche un fondo per premi di laurea in memoria di pazienti oncologici e prevede l'adeguamento tecnologico dell'INPS per la gestione delle nuove misure.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 19852 del 17.7.2025**

**Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Cumulo di compensi – Limite retributivo**

## **trattamento economici più elevati**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte richiama in materia di interpretazione dell'art. 23 ter, comma 2, del DL 201/2011 convertito in legge 214/2011, giurisprudenza costituzionale secondo cui il limite delle risorse disponibili, immanente al settore pubblico, vincola il legislatore a scelte coerenti, preordinate a bilanciare molteplici valori di rango costituzionale, come la parità di trattamento (art. 3 Cost.), il diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e comunque idonea a garantire un'esistenza libera e dignitosa (art. 36, primo comma, Cost.), il diritto a un'adeguata tutela previdenziale (art. 38, secondo comma, Cost.), il buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.). In tale prospettiva non è precluso al legislatore dettare un limite massimo alle retribuzioni e al cumulo tra retribuzioni e pensioni, a condizione che la scelta, volta a bilanciare i diversi valori coinvolti, non sia manifestamente irragionevole, e rispetti requisiti rigorosi che salvaguardino l'idoneità del limite fissato a garantire un adeguato e proporzionato contemperamento degli interessi contrapposti, atteso che il fine prioritario della razionalizzazione della spesa deve tener conto delle risorse concretamente disponibili senza svilire il lavoro prestato da chi esprime professionalità elevate. Ne consegue che, per corrispondere alla finalità di contenimento della spesa cui è chiaramente preordinata la norma, occorre approdare ad un'interpretazione che non faccia riferimento alle qualifiche funzionali previste dalla contrattazione collettiva bensì ad una nozione ampia di funzioni direttive, atte a ricomprendere posizioni apicali di enti o istituti, cui, Corte di Cassazione, secondo un'interpretazione conforme a Costituzione, nel senso sopra evidenziato, può principalmente indirizzarsi una limitazione del compenso previsto per il secondo incarico, avuto pure riguardo alla conservazione del trattamento economico riconosciuto dall'amministrazione di appartenenza, nell'ottica del bilanciamento e contemperamento degli interessi contrapposti.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 20444 del 21.7.2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Licenziamento – Monetizzazione delle ferie maturate**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In ambito di pubblico impiego, anche in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per colpa del lavoratore, ivi compreso il caso del licenziamento disciplinare senza preavviso, non si perde il diritto alla monetizzazione delle ferie maturate, a meno che il datore di lavoro dimostri di aver invitato in precedenza il dipendente a godere del periodo di congedo e di averlo avvisato che, in mancanza, le ferie sarebbero andate perse.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 20948 del 23.7.2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Lavoro straordinario**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Qualora l'attività sia stata richiesta dal datore di lavoro oltre il debito orario ed integri gli estremi del lavoro straordinario, il personale deve essere specificamente compensato, nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale (o da quella integrativa che alla prima si conformi). Non è di ostacolo a siffatto esito la mancanza di una autorizzazione formale o di uno o più atti separati che ne disciplinino nel dettaglio l'esecuzione ed il compenso. In simili casi, per autorizzazione si intende il fatto che le prestazioni siano state svolte non inscienze o proibente domino, ma con il suo consenso, che può anche essere implicito e giustifica il pagamento del lavoro straordinario". In conclusione, la Corte ha riconosciuto che le ore lavorative extra configurano lavoro straordinario e devono essere pagate indipendentemente dalla regolarità delle autorizzazioni, purché ci sia il consenso, anche se implicito, del datore di lavoro. (Cass. Sez. L., Ordinanza n. 17912 del 28/06/2024).

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 21978 del 30.7.2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Restituzione somme indebitamente versate**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte applica i seguenti principi di diritto: "In tema di pubblico impiego contrattualizzato, qualora una P.A. attribuisca un determinato trattamento economico di derivazione contrattuale, l'atto deliberativo non è sufficiente a costituire una posizione giuridica soggettiva in capo al lavoratore medesimo, occorrendo anche la sua conformità alle previsioni della contrattazione collettiva, in assenza della quale tale atto risulta essere affetto da nullità, con la conseguenza che la stessa P.A., anche nel rispetto dei principi sanciti dall' art. 97 Cost., è tenuta al ripristino della legalità violata, agendo per la restituzione delle somme indebitamente versate. Non è applicabile al rapporto di impiego alle dipendenze delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 il principio in forza del quale la corresponsione di una retribuzione maggiore rispetto a quella dovuta in forza della contrattazione collettiva costituisce trattamento di miglior favore e può essere chiesta in restituzione solo previa dimostrazione di un errore riconoscibile e non imputabile al datore. Al contrario, il datore di lavoro pubblico è tenuto a ripetere le somme corrisposte sine titolo e la ripetibilità degli importi corrisposti in eccesso non può essere esclusa ex art. 2033 c.c. per la buona fede dell'accipiens, in quanto questa norma riguarda, sotto il profilo soggettivo, soltanto la restituzione dei frutti e degli interessi. In tema di pubblico impiego contrattualizzato, la progressione economica nell'ambito di un'area professionale omogenea non comporta l'esercizio di mansioni superiori e, pertanto, nelle ipotesi di illegittimità di detta progressione, non trova applicazione l'art. 2126 c.c. e la P.A. ha il dovere di ripetere le retribuzioni corrisposte in eccesso".

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 20580 del 22.7.2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Trasferimento di attività da Stato a Regioni**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte sottolinea il seguente principio di diritto: "Ai dipendenti dello Stato che, in conseguenza del trasferimento di attività dallo Stato alle regioni e agli enti locali in applicazione del D.Lgs. n. 112 del 1998, transitano alle dipendenze di questi ultimi, è assicurata - in mancanza di disposizioni speciali - la continuità giuridica del rapporto di lavoro e il mantenimento del trattamento economico, il quale, ove risulti superiore a quello spettante presso l'ente di destinazione, opera nell'ambito della regola del riassorbimento in occasione dei miglioramenti di inquadramento e di trattamento economico riconosciuti per effetto del trasferimento, secondo quanto risulta dal principio generale posto dall'art. 31 del D.Lgs. n. 165 del 2001; in particolare, tale regola disciplina anche il passaggio dei dipendenti del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti al servizio di un Comune".

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 23185 del 12.8.2025**

#### **Principio di diritto – Utilizzo permessi ex Legge 104/1992**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con l'ordinanza n. 23185 del 12.08.2025, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo, e non sanzionabile, l'utilizzo dei permessi ex lege 104/1992 per l'assistenza prestata al proprio familiare, in particolare durante le ore notturne nelle quali era necessaria la detta assistenza per le particolari ragioni mediche. La Cassazione ha rigettato il licenziamento, ribadendo che l'assistenza notturna, se necessaria, è compatibile con l'uso del permesso 104; sul piano giuridico non è richiesto che l'assistenza debba essere prestata necessariamente in corrispondenza dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere, posto che si tratta di diritto del lavoratore che non ha siffatta limitazione temporale nella legge. L'onere della prova in materia circa l'uso improprio o fraudolento da parte del lavoratore dei permessi cui ha diritto – quale fatto posto a fondamento del licenziamento per giusta causa o della sanzione disciplinare irrogata dal datore – è a carico del datore di lavoro.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Giurisdizionale per la Regione Umbria**

#### **Sentenza 50/2025**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Danno erariale – Lavoro straordinario PO**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La sezione giurisdizionale per la Regione Umbria della Corte dei conti condanna un dipendente pubblico, titolare di Posizione Organizzativa (ora Elevata Qualificazione), per la liquidazione indebita dello straordinario in assenza del requisito previsto dalle norme contrattuali. Il CCNL 2016 – 2018 del Comparto funzioni locali, all'articolo 15, recante la disciplina della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di posizione organizzativa, dispone che il trattamento economico accessorio «è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato», assorbendo tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. Il successivo art. 18, "Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa", contiene un'elencazione di ulteriori compensi che

possono essere riconosciuti al personale in discorso (es. compensi per lo straordinario elettorale), con possibilità di riconoscere «compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali». Al di fuori di tale possibilità non è possibile ammettere la retribuzione del lavoro straordinario effettuato dai titolari di posizioni organizzative.

[Vai al documento](#)

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

## **Sezione Regionale di Controllo per la Regione Abruzzo**

### **Deliberazione 141/2025/PAR**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Scavalco condiviso – Rimborso spese di viaggio**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte riscontra il quesito di un Ente Locale che “chiedeva: se, al fine di procedere con il rimborso delle spese di viaggio in favore del dipendente in convenzione ai sensi dell'art. 23 CCNL sia sufficiente inserire nella convenzione stessa: il riconoscimento, in favore del dipendente, delle spese di viaggio per recarsi dal Comune capofila al secondo comune in convenzione; l'autorizzazione al dipendente per l'utilizzo del mezzo proprio; la distanza chilometrica tra i due comuni; la liquidazione mensile delle spese in questione”. Entrando nel merito della richiesta di parere, la questione sottoposta al vaglio consultivo della Sezione investe la tematica dell'istituto dello “scavalco condiviso” espressamente disciplinato dall'ordinamento generale del pubblico impiego che, nell'ottica dell'attenuazione del vincolo di esclusività della prestazione, riconosce ai lavoratori la possibilità di svolgere attività lavorativa per altri enti (art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001). In sostanza, il legislatore, pur prevedendo l'unicità del rapporto di lavoro del dipendente pubblico, ha previsto una serie di deroghe per facilitare lo svolgimento delle funzioni amministrative fondamentali da parte di enti di piccole dimensioni o di enti che si trovano in particolari condizioni di riduzione di organico a causa dei vincoli legislativi sulle assunzioni di personale nelle pubbliche amministrazioni. In merito alla richiesta di parere, la Corte ritiene che l'eventuale previsione del rimborso delle spese di viaggio, nonché la regolamentazione delle modalità, della distanza chilometrica, della tempistica e del riconoscimento devono essere disciplinati nell'ambito della convenzione medesima e, quindi, trovano la propria sedes materiae nell'accordo negoziale intercorrente tra gli enti locali interessati. Per la remunerazione del personale dipendente impegnato nella gestione associata si consente al contratto collettivo decentrato integrativo “dell'ente utilizzatore”, ovviamente “con oneri a carico del proprio Fondo”, di prevedere specifiche forme di remunerazione, che devono comunque essere comprese tra le forme di incentivazione istituite e disciplinate dall'articolo 80 dello stesso contratto. Viene inoltre consentita l'applicazione, sempre “con oneri a carico dell'ente utilizzatore”, delle disposizioni sul trattamento di trasferta (cfr. artt. 23 e 57 CCNL 2022- funzioni locali). La Corte ritiene consentito il rimborso delle spese di viaggio, sia laddove lo spostamento avvenga dalla sede di un ente a quella dell'altro, sia laddove il dipendente, per recarsi nella sede dell'ente “utilizzatore”, si muova dalla propria residenza, in entrambi i casi però purché questa non sia coincidente con quella dell'ente “utilizzatore” stesso.

[Vai al documento](#)

**Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Capacità assunzionale – Unioni di Comuni**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte, nell'affrontare il coordinamento tra la disciplina della capacità assunzionale introdotta dal D.L. 34/2019 (e dal D.M. 17 marzo 2020) per i Comuni “virtuosi” e il regime speciale delle Unioni di Comuni, ha evidenziato che l’Unione può assumere autonomamente, applicando la regola del 100% turnover ex L. 208/2015 (spazi propri), ovvero con spazi ceduti dai Comuni “virtuosi” (art. 32, comma 5, TUEL). In tale ipotesi, all’Unione si trasferiscono anche i corollari del regime comunale: a) deroga ai commi 557-quater e 562 (art. 7, co. 1, D.M. 17/3/2020); b) adeguamento del tetto del trattamento accessorio (art. 33, co. 2, D.L. 34/2019, ult. periodo). Tale ultima interpretazione risulta, infatti, coerente con il senso sotteso all’art. 5, comma 3, dello stesso D.M. che – come già specificato – concede addirittura spazi in più ai piccoli comuni (ovvero con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti), affinché siano utilizzati per l’Unione alla quale aderiscono (ma attraverso l’istituto del «comando»). La Sezione precisa che anche le assunzioni attraverso cessione di spazi assunzionali potranno avvenire soltanto a condizione che i comuni ne tengano conto come se si trattasse di maggiore spesa propria ai fini dell’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, oltre che delle disposizioni generali sul contenimento della spesa di personale. Del resto, una lettura in tal senso orientata si porrebbe anche a salvaguardia del principio di necessario coordinamento della finanza pubblica, sotteso alla finalità, evidenziata dalla Sezione delle Autonomie con la pronuncia n. 4/2021/QMIG – attraverso il rinvio alla sentenza n. 22/2014 della Corte Costituzionale – finora perseguita dal legislatore, di incentivare le Unioni di comuni “orientate ad un contenimento della spesa pubblica, creando un sistema tendenzialmente virtuoso di gestione associata di funzioni (e, soprattutto, di quelle fondamentali) tra Comuni, che mira ad un risparmio di spesa sia sul piano dell’organizzazione amministrativa, sia su quello dell’organizzazione politica”. A sua volta, la Sezione di controllo della Toscana, con la citata deliberazione n. 158/2023, ha ribadito che “laddove la cessione abbia luogo a beneficio di Unioni di Comuni, come previsto dal ridetto art.32 Tuel, il Comune, in virtù dell’art.7, comma 1, D.M. 17 marzo 2020, non debba includere i relativi importi nel computo del limite di spesa di cui all’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dal momento che per il Comune la cessione della capacità assunzionale equivale, quoad effectum, alla avvenuta utilizzazione della stessa mediante assunzione diretta, tenuto conto che una volta ceduta la capacità assunzionale non può più essere utilizzata dal Comune cedente”.

[Vai al documento](#)



## **Parlamento - Servizi di documentazione**

### **Notiziario economico-finanziario – luglio 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Notiziario Economico Finanziario fornisce dati e informazioni distinti in cinque sezioni: in prima pagina viene riportato un quadro informativo con i principali indicatori economico-finanziari; la seconda sezione “Servizio Bilancio” dà conto dei più recenti prodotti realizzati dal Servizio del Bilancio; la terza sezione elenca i principali documenti e comunicati pubblicati dalle “Istituzioni nazionali”; la quarta sezione “Istituzioni comunitarie e internazionali” riporta una selezione dei documenti di maggiore interesse pubblicati dalle istituzioni comunitarie e dalle istituzioni internazionali. **In questo numero si segnalano, fra gli altri: ICE - Rapporto 2024-2025 - L'Italia nell'economia internazionale; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, XV Rapporto annuale; Banca d'Italia Lavoro da remoto, partecipazione al mercato del lavoro e occupazione.**

[Vai al documento](#)

## **INPS**

### **Nuova modalità di rivalutazione delle posizioni di previdenza complementare del Fondo Perseo-Sirio con i rendimenti netti realizzati dai singoli comparti di investimento scelti dagli associati. Implementazione per il Fondo Espero del nuovo comparto di investimento denominato “Dinamico” - Messaggio n. 2601 del 05/09/2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'INPS con messaggio n. 2601 del 5 settembre 2025 ha comunicato che il Fondo Perseo-Sirio ha ottenuto l'autorizzazione alla modifica della modalità di rivalutazione delle posizioni di previdenza complementare. La modifica prevede l'applicazione, alle quote di Trattamento di Fine Rapporto (TFR) destinate al Fondo di previdenza complementare, del rendimento netto realizzato dai singoli comparti di investimento scelti dagli associati. Con il messaggio in oggetto l'INPS comunica che è stato aggiornato l'applicativo informatico dedicato alla previdenza complementare. La nuova versione dell'applicativo permette di rivalutare le posizioni individuali con i comparti di investimento scelti dagli aderenti, senza fare più riferimento al paniere di fondi comunicato dalla commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP). Il Fondo Espero, inoltre, ha comunicato che dal 1° novembre 2024 è attivo un nuovo comparto di investimento denominato “Dinamico”.

[Vai al documento](#)

## **BCE**

### **Bollettino economico n. 5/2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La BCE ha deciso di mantenere invariati i tre tassi di interesse di riferimento; l'inflazione è pari attualmente all'obiettivo del 2% a medio termine. Le nuove informazioni sono sostanzialmente in linea con la valutazione

precedente del Consiglio direttivo circa le prospettive di inflazione. Le pressioni interne sui prezzi hanno continuato ad attenuarsi, a fronte di una crescita dei salari più lenta. Anche grazie alle passate riduzioni dei tassi di interesse decise dal Consiglio direttivo, sinora l'economia ha mostrato nel complesso buona capacità di tenuta in un difficile contesto mondiale. Al tempo stesso, il panorama resta eccezionalmente incerto, soprattutto a causa delle controversie commerciali. La BCE per definire l'orientamento di politica monetaria adeguato seguirà un approccio guidato dai dati, secondo il quale le decisioni vengono definite di volta in volta a ogni riunione. In particolare, le decisioni del Consiglio direttivo sui tassi di interesse saranno basate sulla valutazione delle prospettive di inflazione e dei rischi a esse associati, considerati i nuovi dati economici e finanziari, nonché della dinamica dell'inflazione di fondo e dell'intensità della trasmissione della politica monetaria. Il Consiglio direttivo non intende vincolarsi a un particolare percorso dei tassi.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Prezzi al consumo – luglio 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di luglio 2025, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registra un aumento dello 0,4% su base mensile e dell'1,7% su base annua. La stabilità del tasso di variazione tendenziale dell'indice generale sintetizza andamenti differenziati dei diversi aggregati: accelerano i prezzi dei Beni alimentari non lavorati (da +4,2% a +5,1%), dei Beni alimentari lavorati (da +2,7% a +2,8%), dei Servizi vari (da +1,6% a +2,2%) e dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,9% a +3,3%); decelerano i prezzi dei Beni energetici regolamentati (da +22,6% a +17,1%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,2% a +2,7%); si accentua la flessione di quelli dei Beni energetici non regolamentati (da -4,2% a -5,2%). La crescita tendenziale dei prezzi si attenua moderatamente sia per i beni (da +0,9% a +0,8%) sia per i servizi (da +2,7% a +2,6%). L'inflazione acquisita per il 2025 è pari a +1,7% per l'indice generale e a +1,9% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) a luglio 2025 registra una variazione pari a -1,0% su base mensile, a causa dei saldi estivi di cui il NIC non tiene conto, e a +1,7% su base annua.

[Vai al documento](#)



***Osservatorio internazionale***

## **OCSE**

### **OECD Employment Outlook 2025: Italy**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto Employment Outlook 2025 dell'OCSE evidenzia che i mercati del lavoro restano resilienti, ma iniziano a mostrare segnali di rallentamento. In Italia l'occupazione ha raggiunto livelli record e la disoccupazione è scesa al 6,5% a maggio 2025, pur restando sopra la media OCSE. L'aumento dell'occupazione (+1,7% annuo) è trainato soprattutto dai lavoratori più anziani, ma il tasso di occupazione rimane comunque sotto la media internazionale. Il Paese è, inoltre, di fronte a una sfida demografica significativa: entro il 2060 la popolazione in età lavorativa calerà del 34%. Questo potrebbe portare a una riduzione del PIL pro capite, a meno che non si aumenti la produttività e si migliori la partecipazione al lavoro di donne, anziani e migranti. L'Italia mostra anche un crescente divario generazionale nei redditi, in quanto i lavoratori anziani guadagnano oggi significativamente di più rispetto ai giovani. Estendere la vita lavorativa può aiutare a ridurre questa disuguaglianza e sostenere la crescita. Inoltre, il rapporto sottolinea che l'età effettiva di uscita dal lavoro in Italia resta inferiore a quella pensionabile. Solo il 9,9% degli over 50 continua a lavorare dopo il pensionamento, complice anche l'elevata incidenza di lavori fisicamente impegnativi e la bassa quota di impieghi ad alta qualificazione. Per affrontare l'invecchiamento, serviranno politiche mirate a rendere il lavoro sostenibile anche nelle fasi avanzate della carriera. Infine, per quanto riguarda i salari nel primo trimestre del 2025, la crescita media annua dei salari reali è stata intorno al 2,5 % nei paesi OCSE, mentre in Italia i salari reali restano del 7,5% inferiori rispetto al 2021. Difatti, i contratti collettivi, seppure rinnovati, non sono stati sufficienti a colmare la perdita di potere d'acquisto degli italiani. Inoltre, un terzo dei lavoratori nel settore privato subisce un ritardo nella negoziazione dei contratti collettivi che ha come conseguenza sia un rallentamento degli adeguamenti retributivi, sia un aumento della debolezza nella tutela contrattuale effettiva. Tuttavia, i salari nominali sono previsti in salita, con un incremento del 2,6 % nel 2025 e del 2,2 % nel 2026. Questi aumenti, combinati a un'inflazione prevista del 2,2% nel 2025 e dell'1,8% nel 2026, porteranno a lievi miglioramenti dei guadagni reali. In sintesi, sebbene la dinamica salariale resti moderata, con tassi nominali deboli e una copertura contrattuale ancora instabile, soprattutto nel settore privato, l'Italia dovrebbero sperimentare comunque nei prossimi due anni un modesto recupero del potere d'acquisto.

[Vai al documento](#)

## **ILO**

### **The role of collective bargaining in promoting just transitions**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto dell'ILO intitolato "The role of collective bargaining in promoting just transitions" sottolinea l'importanza della contrattazione collettiva e mostra come questa possa diventare uno strumento centrale per garantire transizioni eque basate su un'economia più sostenibile e digitale. Nel contesto attuale, caratterizzato da grandi trasformazioni ambientali, tecnologiche e sociali, è fondamentale che i cambiamenti siano gestiti in modo giusto ed equilibrato, con la partecipazione attiva dei lavoratori. La contrattazione collettiva può contribuire a proteggere i diritti, ridurre le disuguaglianze e favorire una distribuzione più equa dei benefici e dei costi delle transizioni in atto. Il documento evidenzia che nei paesi dove la contrattazione è più diffusa, i lavoratori godono di maggiore sicurezza, migliori salari e condizioni di lavoro più stabili. Durante

la pandemia, per esempio, molti accordi collettivi hanno permesso di introdurre il lavoro da remoto, garantendo così la sicurezza sanitaria e salvaguardando occupazione e reddito. Oltre alla risposta alle crisi, la contrattazione collettiva può anche anticipare e guidare il cambiamento, favorendo politiche aziendali più ecologiche, investimenti in formazione e ricollocazione dei lavoratori nei settori in trasformazione. L'ILO invita a rafforzare questo strumento, ampliando la sua copertura e rendendolo più inclusivo, anche per lavoratori precari o autonomi. Solo attraverso un dialogo sociale efficace sarà possibile affrontare le sfide del futuro in modo equo, sostenibile e partecipativo.

[Vai al documento](#)

## ***Eurofound***

### **Minimum wages in 2015: Annual review**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto di Eurofound analizza nel dettaglio come i salari minimi siano cambiati nell'ultimo anno, con particolare attenzione agli effetti dell'attuazione della Direttiva europea del 2022 sull'adeguatezza dei salari minimi. Nel 2025, i salari minimi in Europa mostrano una tendenza complessivamente positiva, con aumenti significativi che hanno rafforzato il potere d'acquisto dei lavoratori a basso reddito. In molti Stati, soprattutto dell'Europa orientale, gli aumenti sono stati particolarmente marcati: in Romania, per esempio, si è registrato un incremento del 23%, mentre in Croazia e Bulgaria l'aumento ha raggiunto il 15%. A questi si affiancano Lituania, Polonia, Repubblica Ceca e Ungheria, che hanno visto crescita a doppia cifra. Inoltre, grazie alla decelerazione dell'inflazione, la maggior parte di questi aumenti si è tradotta in un reale miglioramento del potere d'acquisto per i lavoratori. Solo in pochi casi, come in Germania, Francia, Lussemburgo e Slovenia, i salari reali sono rimasti sostanzialmente invariati. Un altro aspetto significativo messo in evidenza dal rapporto è la progressiva convergenza dei salari minimi tra i diversi paesi europei. Negli ultimi 25 anni, il divario tra i livelli salariali minimi nei vari Stati si è ridotto sensibilmente. Ad esempio, nel 2000 il salario minimo in Lussemburgo era 47 volte più alto rispetto a quello in Romania; oggi, il divario si è ridotto a meno di 5 volte. Invece, se si considerano i valori in termini di potere d'acquisto, la forbice è scesa da 20:1 a circa 2:1. Questo non significa che le disuguaglianze siano sparite, ma che si sta assistendo a un lento ma costante riavvicinamento tra le economie europee più forti e quelle più deboli, almeno per quanto riguarda i salari minimi. Infine, il rapporto sottolinea che, se da un lato gli aumenti salariali e la Direttiva europea rappresentano passi avanti concreti verso una maggiore equità, dall'altro resta ancora molto da fare per garantire che il salario minimo sia davvero "adeguato" nel senso pieno del termine. In particolare, solo pochi Paesi stanno cercando di legare i livelli minimi salariali al costo reale della vita, includendo beni e servizi essenziali come l'abitazione, l'alimentazione e i trasporti. Di conseguenza, è sempre più chiaro che il salario minimo non può agire da solo ma deve essere accompagnato da politiche complementari, come politiche fiscali, abitative e sociali, per essere davvero efficace nella lotta contro la povertà lavorativa e nell'inclusione dei lavoratori più fragili.

[Vai al documento](#)

A cura della **Direzione Studi, risorse e servizi** dell'Aran


Per segnalare documenti da pubblicare: [ufficiostudi@aranagenzia.it](mailto:ufficiostudi@aranagenzia.it)

Per iscriversi a questa newsletter clicca [QUI](#)

Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca [QUI](#)



Modello ARAN \_luglio 2024

Email inviata con 

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