

aran **SEGNALAZIONI**

Notiziario

Numero 1 del 16 gennaio 2026



Attività istituzionale dell'Agenzia

Comunicati

Publicato il bando RIPAM per il reclutamento di 1340 unità di personale a tempo pieno e indeterminato

E' stato pubblicato il bando del concorso pubblico, per il reclutamento di un contingente complessivo di n. 1.340 unità di personale non dirigenziale , a tempo pieno indeterminato, dei ruoli di diverse Amministrazioni.

Questa procedura di reclutamento interessa anche l'Aran, che ha programmato l'assunzione di 2 Funzionari economici, 1 Funzionario informatico ed 1 Funzionario statistico.

Per consultare il bando e candidarsi al concorso si rinvia al seguente link:

https://www.inpa.gov.it/bandi-e-avvisi/dettaglio-bando-avviso/?concorso_id=054e2ea57835433bad131fcae791b810

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali

Se la RSU è costituita da più di 30 componenti, è obbligatorio costituire il Comitato di coordinamento di cui all'art. 12 dell'ACNQ del 12 aprile 2022?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Centrali

Nell'Area Funzioni Centrali, da quando la RSA di una organizzazione sindacale neo-rappresentativa ha diritto a far parte della delegazione trattante di parte sindacale?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

La sostituzione del personale scolastico scioperante, docente ed ATA, con personale scolastico non scioperante e in servizio, può legittimamente rientrare tra le misure organizzative di cui all'art. 10, comma 5, dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del 2.12.2020?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

Il periodo di aspettativa non retribuita per motivi personali richiesto da un docente può incidere negativamente sul calcolo del suo monte ore dei permessi per diritto allo studio?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

È possibile riconoscere agli accompagnatori al pianoforte o al clavicembalo una flessibilità nell'organizzazione oraria del lavoro, prevedendo un impegno orario più intenso nei momenti di maggiore esigenza per l'istituzione, come ad es. periodo di lezioni, esami, produzioni artistiche? È possibile, di conseguenza, ridurre o comprimere temporaneamente la quota oraria di preparazione musicale in favore dell'attività di accompagnamento?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità - Sezione Ricerca

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL 21.2.2024 COMPARTO - SEZIONE DELLA RICERCA – Può essere considerato utile il periodo di permanenza nella fascia nel previgente sistema di classificazione ai fini dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale del ruolo della ricerca sanitaria per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità - Sezione Ricerca

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL 21.2.2024 COMPARTO - SEZIONE DELLA RICERCA – Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati in qualità di collaboratore della ricerca di cui agli artt. 28 e 29 del CCNL Comparto sanità 2019-2021?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità - Sezione Ricerca

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL 21.2.2024 COMPARTO - SEZIONE DELLA RICERCA – Ai fini dell'applicazione della revoca dell'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione, di cui all'art. 5, comma 9 e dello speculare art. 6, comma 10 del personale del comparto sanità – sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto 2019-2021, si deve considerare soltanto l'ultima scheda di valutazione?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Parlamento

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028 – Novità istituti giuslavoristici

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Legge di Bilancio 2026](#) (n. 199 del 30 dicembre 2025) prevede diverse novità in merito ad alcuni istituti giuridici giuslavoristici. Si richiamano con particolare riferimento all'art. 1:

- 1) *i commi 214-218* in materia di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale, in capo alla lavoratrice o lavoratore con almeno tre figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili;
- 2) *i commi 219-220* che estendono da 12 ai 14 anni del figlio la possibilità di richiedere il congedo parentale ed eleva da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite dei congedi per malattia del figlio fruibili da ciascun genitore lavoratore dipendenti, estendendo l'applicabilità dell'istituto anche ai genitori di figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni (in luogo di 8 anni);
- 3) *il comma 221* che prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore – assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale – per un ulteriore periodo di affiancamento della “lavoratrice sostituita” non superiore al primo anno di età del bambino.

[Vai al documento](#)

Corte Costituzionale

Sentenza n. 198 del 23 dicembre 2025

Illegittime le disposizioni della regione Sardegna sul commissariamento straordinario delle aziende del SSR e sugli incarichi dei dirigenti

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte Costituzionale](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli articoli 6 e 14 della legge della Regione Sardegna numero 8 del 2025. Nell'accogliere le questioni promosse dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, la Corte costituzionale ha osservato che la prima disposizione impugnata, nella parte in cui fissa un termine di 60 giorni entro il quale il nuovo direttore generale «*conferma o sostituisce*» il direttore amministrativo, il direttore sanitario e il direttore dei servizi socio-sanitari, se nominato, viola l'articolo 97 della Costituzione, sotto il duplice profilo dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, poiché introduce nel rapporto un elemento di parzialità, attribuendo all'organo di vertice dell'azienda sanitaria, per il solo fatto di essersi insediato, il potere di far cessare gli incarichi in corso dei dirigenti non apicali prima della naturale scadenza, sulla base di valutazioni puramente discrezionali e in totale assenza di uno scrutinio procedimentalizzato sulle ragioni interne al rapporto. Quanto alla seconda disposizione impugnata, la Corte costituzionale ha ravvisato la violazione dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, in materia di tutela della salute, poiché, disponendo il commissariamento, in via straordinaria, di tutte le aziende sociosanitarie, ospedaliere e ospedaliero-universitarie della Sardegna e ricollegando all'insediamento del commissario straordinario l'automatica risoluzione del rapporto con il direttore generale in carica, si pone in contrasto con i principi fondamentali stabiliti dall'articolo 2, comma 5, del decreto legislativo numero 171 del 2016, che non comprende tale ipotesi tra i casi in cui la regione può dichiarare l'immediata decadenza dell'organo di vertice delle aziende del SSR.

[Vai al documento](#)

Corte Costituzionale

Sentenza n. 189 del 23 dicembre 2025

Illegittime le disposizioni della regione Campania che estendono i comandi e i distacchi anche ai dipendenti delle società a partecipazione pubblica

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte Costituzionale](#), con la sentenza numero 189, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 46, commi 2 e 4-bis, della legge della Regione Campania numero 15 del 2002, nella parte in cui, nella formulazione applicabile *ratione temporis*, estende la facoltà di richiedere il comando e il distacco anche ai dipendenti delle società e dei consorzi con partecipazione pubblica non inferiore al 49 per cento ed equipara distacchi e comandi. Nell'accogliere le questioni sollevate dalla Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Campania, nell'ambito del giudizio di parificazione del rendiconto regionale per l'anno 2023, la Corte costituzionale ha osservato che la disciplina censurata, nel consentire i comandi e i distacchi anche a fattispecie escluse dalla normativa statale allora vigente e nell'equiparare due istituti eterogenei, lede la competenza legislativa esclusiva dello Stato nella materia "ordinamento civile". Spetta al legislatore statale compiere le scelte qualificanti in ordine alla disciplina dei comandi e dei distacchi, istituti che incidono sull'assetto dei rapporti di lavoro e richiedono, pertanto, una disciplina uniforme.

[Vai al documento](#)

Corte Costituzionale

Sentenza n. 216 del 30 dicembre 2025

Pignoramento delle pensioni per il recupero degli indebiti previdenziali e delle omissioni contributive: questioni non fondate

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Non è costituzionalmente illegittima la disciplina che consente all'INPS di pignorare le pensioni – nei limiti di un quinto del loro ammontare e ferma restando la salvaguardia del trattamento minimo pensionistico – al fine di recuperare i crediti derivanti da indebite prestazioni o da omesse contribuzioni. È quanto ha stabilito la Corte costituzionale, con la sentenza n. 216, dichiarando non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 69 della legge 30 aprile 1969, numero 153 (Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale), sollevate dal Tribunale di Ravenna in riferimento agli articoli 3 e 38, secondo comma, della Costituzione. Il Tribunale rimettente aveva messo a confronto la norma censurata con l'articolo 545, settimo comma, del codice di procedura civile, il quale prevede una soglia di impignorabilità pari al doppio dell'assegno sociale e comunque non inferiore a mille euro, consentendo solo oltre tale soglia di pignorare una percentuale (di norma un quinto) della pensione per il recupero di eventuali crediti. Da tale comparazione aveva dedotto varie censure che la Corte ha respinto. Quanto alla denunciata irragionevole disparità di trattamento fra la norma censurata e quanto previsto dall'articolo 545, settimo comma, del codice di procedura civile, la Corte ha rilevato che la specialità dell'articolo 69 trova la propria giustificazione nella specificità dei crediti tutelati: il recupero degli indebiti previdenziali e delle omissioni contributive *«serve, infatti, a ripristinare risorse di cui è stato privato il sistema pensionistico e che sono necessarie al suo [stesso] sostentamento»*. Oltretutto, la Corte ha evidenziato come nel recupero degli indebiti previdenziali il legislatore garantisca una particolare tutela al pensionato debitore, che è tenuto a restituire quanto indebitamente percepito solo in caso di dolo. Ne deriva che *«il regime dei crediti oggetto della norma censurata è intriso anche di una funzione deterrente, nell'ambito di una disciplina caratterizzata in generale dall'esigenza di non perdere risorse necessarie ad alimentare lo stesso sistema pensionistico»*. La Corte inoltre ha precisato che l'articolo 69 della legge numero 153 del 1969, nell'adottare una soglia diversa da quella dell'articolo 545, settimo comma, del codice di procedura civile, non è intrinsecamente irragionevole, in quanto quest'ultima previsione non serve a garantire il minimo vitale. In particolare, il limite del trattamento pensionistico minimo, assicurato dalla norma censurata, non è di per sé irragionevole e varia annualmente in funzione del costo della vita. Infine, con riguardo alla dedotta violazione dell'articolo 38, secondo comma, della Costituzione, la Corte ha osservato che *«il peculiare bilanciamento di interessi effettuato dal legislatore, lungi dal violare tale parametro, si collega, viceversa, al rilievo attribuito all'interesse generale all'equilibrio e alla stabilità del sistema pensionistico, che rinviene il proprio fondamento giustappunto nel richiamato principio costituzionale»*.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 31609 del 3/12/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Rimborso spese legali

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Secondo la [Corte di Cassazione](#), in tema di spese di assistenza legale dei dipendenti degli enti locali per fatti commessi nell'espletamento del servizio,

l'amministrazione pubblica non è tenuta al relativo rimborso ove il lavoratore abbia unilateralmente provveduto alla scelta dell'avvocato, anche se l'abbia comunicata all'ente (Cass. Sez. L, 09/06/2025, n. 15279). Nella specie è pacifico che l'interessato abbia ommesso non solo di richiedere il gradimento dell'ente nella scelta del difensore ma financo di adempiere all'onere della previa comunicazione.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna

Parere n. 171 del 29 dicembre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali - Compensi ai componenti interni delle commissioni di concorso: assoggettamento al limite di spesa

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con la [deliberazione n. 171/2025/PAR](#), la Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna della Corte dei conti si è pronunciata su una richiesta di parere avanzata da un'Unione di Comuni, volta a chiarire se i compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici, qualora tali incarichi siano svolti da dipendenti interni, debbano essere qualificati come trattamento economico accessorio, con conseguente obbligo di imputazione ai fondi del salario accessorio e assoggettamento ai limiti di spesa previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. La Sezione regionale afferma che i compensi spettanti ai componenti dovuti al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso al pubblico impiego, quando gli incarichi siano rivestiti da dipendenti interni, costituiscono *componenti del trattamento economico di natura accessoria*. Essi remunerano, infatti, attività aggiuntiva, temporanea e specifica, svolta in ragione dell'ufficio ai sensi dell'art. 3, c. 12, della L. n. 56 del 2019, e non si configurano come emolumenti estranei al rapporto di lavoro. La loro natura accessoria discende dal fatto che si tratta di compensi variabili, non legati in modo permanente alla posizione giuridica del dipendente, ma correlati allo svolgimento di un incarico determinato nel tempo e conferito in ragione dell'ufficio. La precisa collocazione contrattuale di tali compensi all'interno delle diverse voci del trattamento accessorio e dei fondi è rimessa alla disciplina dei contratti collettivi nazionali di comparto e alla contrattazione integrativa. In una prospettiva di corretta gestione della finanza pubblica e di trasparenza contabile, è coerente che essi siano imputati ai fondi del salario accessorio per il personale non dirigenziale e agli analoghi fondi per la dirigenza. Questa scelta consente una gestione più trasparente delle risorse, favorisce il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e rende più agevole il monitoraggio della spesa. La Sezione evidenzia, altresì, che i compensi in parola rientrano nel perimetro delle *“risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale”* ai sensi dell'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017, e risultano pertanto assoggettati al relativo limite complessivo. La conclusione si fonda sul carattere onnicomprensivo del tetto al trattamento accessorio, più volte affermato dalla giurisprudenza contabile, e sull'assenza di qualsiasi deroga legislativa espressa o di presupposti per l'esclusione quali risorse etero-finanziate neutrali, secondo i criteri ricostruiti dalle Sezioni riunite nella del. n. 51 del 2011, dalla Sezione delle Autonomie nelle del. n. 2 del 2013, n. 20 e n. 23 del 2017 e n. 18 del 2024, e da ultimo dalla Sezione regionale di controllo per la Puglia nella del. n. 90 del 2025. La deroga di cui all'art. 3, c. 14, della L. n. 56 del 2019, che esclude l'applicazione dell'art. 24, c. 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 ai dirigenti componenti delle commissioni di concorso, incide esclusivamente sul principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale e non determina, di per sé, l'esclusione dei relativi compensi dal tetto di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75 del 2017. Il tetto continua a trovare applicazione nei confronti dell'intero trattamento accessorio, ivi inclusi i compensi per le commissioni di concorso, sia per il personale dirigenziale che per quello non dirigenziale.

[Vai al documento](#)

ANAC

Delibera n. 497/2025

Approvazione di 5 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto.

(Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 3 del 5 gennaio 2026)

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'[Autorità nazionale anticorruzione \(ANAC\)](#), nell'adunanza del Consiglio del 3 dicembre 2025, ha approvato la delibera n. 497 del 3 dicembre 2025 (come da

comunicato in G.U., Serie generale n. 3 del 05.01.2026), recante l'approvazione di cinque schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 d.lgs. 33/2013, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto.

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere n. 4704 del 3 dicembre 2025

Conflitto di interessi e rappresentanza sindacale nella contrattazione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La titolarità di un ruolo sindacale non determina, di per sé, una situazione di incompatibilità con lo status di dipendente pubblico. È quanto ha evidenziato [l'Anac con il parere n. 4704 del 3 dicembre 2025](#), nel quale è tornata sul tema del conflitto di interessi dei dipendenti pubblici che ricoprono anche incarichi sindacali. Resta tuttavia centrale l'esigenza di garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa, mediante la segnalazione e l'astensione in presenza di conflitti di interessi, anche solo potenziali. Il rischio emerge solo quando il rappresentante sindacale intervenga nella definizione di requisiti o criteri che risultino direttamente favorevoli alla propria posizione personale, incidendo sulle future selezioni o sulle condizioni di accesso agli incarichi. In questi casi, spetta all'amministrazione verificare in concreto la sussistenza del conflitto e individuare nel Ptpct e nel codice di comportamento misure idonee a prevenirlo.

[Vai al documento](#)

INPS

Messaggio 3979 del 30.12.2025

Nuovo servizio per la gestione delle visite mediche di controllo (VMC) ai lavoratori in malattia

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Con il [messaggio n. 3979 del 30 dicembre 2025](#), l'INPS ha ufficializzato il rilascio di un nuovo servizio per la gestione delle visite mediche di controllo (VMC) ai lavoratori in malattia. L'iniziativa rientra nel più ampio Progetto PNRR n. 143/2025, mirato al potenziamento dei servizi di accertamento medico-legale attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND). Questa evoluzione cambia il paradigma basato sull'interoperabilità tra database, garantendo un colloquio automatizzato e sicuro tra l'Istituto e i datori di lavoro. Il nuovo canale digitale si affianca alle modalità di richiesta già esistenti, offrendo uno strumento più agile per aziende private, Enti pubblici e intermediari. Il servizio esposto sulla PDND si articola in quattro funzioni fondamentali: 1. *Invio richiesta*: permette l'inoltro immediato all'INPS dell'istanza di visita medica; 2. *Consulta richiesta*: consente il monitoraggio costante dello stato delle istanze precedentemente inviate; 3. *Consulta esito*: garantisce l'accesso tempestivo ai risultati degli accertamenti eseguiti; 4. *Annulla richiesta*: offre la flessibilità di revocare un controllo già richiesto, purché non sia ancora stato effettuato.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Corte dei conti

PNRR negli enti territoriali: avanzamento al 28 agosto 2025 - Del 22/SEZAUT/2025/FRG

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Sezione autonomie della Corte dei conti ha approvato, con [Delibera n. 22/SEZAUT/2025/FRG](#), il referto sullo stato di attuazione del PNRR negli enti territoriali aggiornato al 28 agosto 2025, analizzando gli aspetti legati alla gestione finanziaria, all'evoluzione della spesa e alla rendicontazione dei progetti. Il comparto dei Comuni conferma il primato sia per numerosità di progetti (63.530 sui 96.082 finanziati, anche solo in parte, con risorse PNRR), sia per volumi finanziari (24,5 miliardi su 47,5 totali). Regioni e Province autonome gestiscono risorse relative a 29.049 interventi, per un importo lievemente inferiore ai 18,2 miliardi e con un costo medio per intervento generalmente più elevato rispetto alle realizzazioni comunali. Nel Mezzogiorno viene sempre superata la soglia del 40%, ma nel Nord Ovest si apprezza la maggior concentrazione di risorse. In termini di avanzamento finanziario, è stato impegnato il 59,2% dei 60,8 miliardi di risorse complessive necessarie a realizzare gli interventi, con pagamenti di poco inferiori al 30% del costo totale, che salgono a quasi il 32% (oltre 15 miliardi) se si considerano le sole risorse PNRR (47,5 miliardi). Questo, rileva la Corte, è in linea con il piano dei costi, dove emerge che circa un terzo dei progetti finanziati con fondi PNRR (19,3 miliardi su un totale di 58,6) risulta realizzato. Qualche preoccupazione legata ai tempi di completamento degli interventi emerge dal controllo effettuato dalle Sezioni regionali, pur in presenza di situazioni eterogenee. Limitatamente al sottoinsieme considerato, i dati sul rispetto del cronoprogramma indicano infatti la presenza di lievi ritardi per circa la metà dei progetti, con una media ponderata dei tempi di realizzazione che, nella maggioranza dei casi, evidenzia tuttavia un recupero dei ritardi iniziali durante la fase in corso, lasciando presupporre un'accelerazione nella realizzazione del cronoprogramma da parte dei soggetti attuatori, in vista delle scadenze prefissate.

[Vai al documento](#)

Parlamento

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028, approvato in via definitiva alla Camera il 30 dicembre 2025, è stato pubblicato in [Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.301 del 30-12-2025 - Suppl. Ordinario n. 42](#). Per consultare lavori preparatori, testi e dossier si rimanda al [link della Camera dei deputati](#).

[Vai al documento](#)

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

Rendiconto dello Stato in breve – anno 2024

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [documento](#) presenta un'analisi sintetica dei risultati del conto del bilancio e del conto del patrimonio. In particolare, per il conto del bilancio, è descritta l'evoluzione dei saldi di bilancio nel periodo 2015-2024 e sono analizzate, nel dettaglio, le entrate e le spese. Relativamente alle spese, nel documento sono analizzate le variazioni di bilancio intervenute nel corso del 2024, i risultati della gestione in termini di impegni e pagamenti, la composizione della spesa per aree tematiche e gli indicatori relativi alla capacità di spesa. Al fine di analizzare l'evoluzione della gestione nel breve periodo, si confrontano i risultati del 2024 con quelli del biennio precedente. Per la spesa, sono altresì descritte le dinamiche di lungo periodo, con la rappresentazione della spesa per categoria economica, per missioni e per aree tematiche nel 2015 e nel triennio 2022-2024. Con riferimento alla rappresentazione della spesa per missioni, al fine di assicurare la comparabilità di tali aggregati di spesa su più esercizi, i dati relativi a ciascun esercizio sono stati opportunamente riclassificati, riconducendo le singole unità gestionali (i piani gestionali) alla struttura per missioni e programma vigente nel 2024. Con riferimento al conto del patrimonio, è rappresentata l'evoluzione delle attività e delle passività nel periodo 2015-2024.

[Vai al documento](#)

Parlamento - Servizi di documentazione

Notiziario economico-finanziario - novembre 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: ISTAT "[Le prospettive per l'economia italiana nel 2025-2026](#)"; ISTAT "[Mercato del lavoro e redditi: un'analisi integrata, anno 2023](#)"; Banca d'Italia "[Gli effetti redistributivi dei servizi pubblici in Italia](#)".

[Vai al documento](#)



Eurofound

Collective bargaining beyond pay: An analysis of collective agreements in selected low-paid sectors

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il [rapporto Eurofound](#) esamina il ruolo della contrattazione collettiva nei settori caratterizzati da basse retribuzioni, evidenziando come essa non si esaurisca nella definizione dei livelli salariali, ma assuma una funzione più ampia di regolazione delle condizioni di lavoro. L'analisi dei contratti collettivi in diversi paesi europei mette in luce la presenza diffusa di disposizioni relative all'orario di lavoro, alle indennità e maggiorazioni, alle ferie e ai permessi, nonché alla formazione, alla salute e sicurezza e alle relazioni industriali. Nel complesso, lo studio conferma la centralità della contrattazione collettiva quale strumento di tutela e di miglioramento della qualità del lavoro nei comparti a bassa retribuzione, pur rilevando differenze tra i contesti nazionali e potenziali ambiti di sviluppo in relazione ai temi emergenti del dialogo sociale europeo. Nel rapporto di Eurofound, l'Italia emerge come un paese in cui la contrattazione collettiva nei settori a bassa retribuzione mantiene una struttura ricca e articolata, con una forte attenzione che va oltre la sola dimensione salariale. L'analisi delle clausole contenute nei contratti collettivi italiani mostra, infatti, una presenza significativa di disposizioni dedicate a orario di lavoro, ferie e permessi, indennità accessorie, salute e sicurezza e relazioni industriali a conferma del ruolo tradizionalmente ampio della contrattazione nazionale di settore. Rispetto ad altri paesi inclusi nello studio, i contratti italiani si distinguono per la densità dei contenuti normativi, più che per l'introduzione di temi del tutto nuovi. Molte clausole risultano consolidate nel tempo e riflettono una visione della contrattazione come strumento di regolazione complessiva del rapporto di lavoro, soprattutto nei comparti caratterizzati da occupazioni poco qualificate e salari contenuti. Allo stesso tempo, il rapporto segnala che nei contratti italiani è meno frequente il ricorso a clausole innovative legate, ad esempio, alla digitalizzazione, alla transizione verde o a forme avanzate di flessibilità organizzativa. Questo suggerisce una certa stabilità del modello contrattuale, che privilegia la tutela e l'uniformità delle condizioni di lavoro rispetto alla sperimentazione di nuovi ambiti negoziali. Nel complesso, i dati relativi all'Italia confermano il ruolo centrale della contrattazione collettiva nel garantire qualità del lavoro e protezione dei lavoratori nei settori a bassa retribuzione, pur evidenziando possibili margini di sviluppo su temi emergenti che stanno progressivamente entrando nell'agenda europea.

[Vai al documento](#)

OCSE

Education Policy Outlook 2025. Nurturing Engaged and Resilient Lifelong Learners in a World of Digital Transformation

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'[Education Policy Outlook 2025](#) propone una riflessione articolata sul ruolo dei sistemi educativi in una fase di profonda trasformazione tecnologica, sociale ed economica. Al centro del rapporto vi è l'idea che l'istruzione non debba limitarsi a trasmettere competenze tecniche, ma debba soprattutto formare cittadini capaci di apprendere lungo tutto l'arco della vita, resilienti di fronte al cambiamento e attivamente coinvolti nei processi educativi e democratici. La trasformazione digitale rappresenta una straordinaria opportunità, ma anche una sfida complessa. Le tecnologie possono ampliare l'accesso all'istruzione, personalizzare i percorsi di apprendimento e sostenere l'innovazione didattica. Tuttavia, senza politiche adeguate rischiano di accentuare disuguaglianze preesistenti e di escludere le fasce più vulnerabili della popolazione. Il rapporto sottolinea, quindi, la necessità di integrare il digitale in modo equo, responsabile e pedagogicamente fondato, evitando approcci meramente tecnologici. Un elemento chiave dell'analisi riguarda lo sviluppo di competenze trasversali, come il pensiero critico, la capacità di collaborazione, la consapevolezza digitale e il benessere socio-emotivo. In un contesto segnato da rapidi cambiamenti del mercato del lavoro e da crescenti incertezze globali, tali competenze risultano essenziali per sostenere la partecipazione attiva degli individui alla vita economica e sociale. L'apprendimento permanente emerge, così, come una priorità strategica, che richiede sistemi educativi più flessibili, inclusivi e capaci di accompagnare le transizioni lungo l'intero ciclo della vita lavorativa. Il rapporto evidenzia, inoltre, il ruolo cruciale degli insegnanti e dei dirigenti scolastici, chiamati a operare in ambienti sempre più complessi. Investire nella loro formazione, nel supporto professionale e nel riconoscimento del loro ruolo è considerato fondamentale per garantire la qualità dell'istruzione e per favorire l'adozione consapevole delle innovazioni digitali. Nel complesso, l'Education Policy Outlook 2025 invita i decisori pubblici a adottare una visione di lungo periodo, fondata su politiche coerenti

e coordinate, capaci di coniugare innovazione tecnologica, equità e qualità educativa. Solo attraverso un impegno sistemico sarà possibile costruire sistemi di istruzione in grado di coltivare studenti coinvolti, resilienti e pronti ad apprendere in un mondo in continua trasformazione. Nel quadro delineato dall'Education Policy Outlook 2025, l'Italia si colloca in una fase di transizione cruciale, chiamata a rafforzare il proprio sistema educativo per rispondere alle sfide della trasformazione digitale, delle disuguaglianze persistenti e della necessità di promuovere l'apprendimento permanente.

[Vai al documento](#)

ILO

The Impact of Labour Laws on the Labour Share of National Income, Productivity, Unemployment and Employment: First Results from the 2023 Update of the CBR Labour Regulation Index

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il [rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro](#) offre un'analisi approfondita e articolata degli effetti delle leggi del lavoro rispetto alle principali variabili economiche, tra cui la quota del reddito nazionale destinata ai lavoratori, la produttività, l'occupazione e la disoccupazione. Basandosi sui dati più recenti del CBR Labour Regulation Index 2023, lo studio fornisce una valutazione comparativa e aggiornata dell'influenza della regolazione del lavoro sui diversi contesti nazionali, evidenziando come quadri normativi efficaci possano conciliare la tutela dei lavoratori con la stabilità e la performance economica. Lo studio adotta un approccio comparativo di lungo periodo, consentendo una valutazione empirica dell'evoluzione della regolazione del lavoro in diversi contesti nazionali e dell'associazione tra le differenze normative e gli esiti macroeconomici osservati. I risultati del rapporto mettono in discussione l'ipotesi secondo cui una regolazione del lavoro più stringente comporterebbe effetti negativi sull'andamento economico. Al contrario, l'analisi evidenzia come quadri normativi più robusti e inclusivi, in particolare per quanto riguarda la protezione del lavoro subordinato, la contrattazione collettiva e la tutela contro i licenziamenti, risultino associati a una maggiore quota del reddito nazionale destinata ai lavoratori, senza implicare riduzioni sistematiche della produttività o dei livelli occupazionali. Tali risultati indicano che una regolazione del lavoro efficace può integrarsi con gli obiettivi di efficienza economica, superando alcune convinzioni tradizionali sui presunti trade-off tra protezione dei lavoratori e performance economica. Il rapporto sottolinea, inoltre, il ruolo centrale delle istituzioni del lavoro nel contrastare le disuguaglianze e nel contenere il declino della quota salari, fenomeno riscontrato in numerosi paesi negli ultimi decenni. Nel complesso, l'analisi conferma che una regolazione del lavoro ben progettata e implementata non costituisce un ostacolo alla crescita economica, ma contribuisce a promuovere uno sviluppo equilibrato, inclusivo e socialmente sostenibile in cui efficienza economica e tutela dei diritti dei lavoratori operano in sinergia e in coerenza con gli obiettivi di lavoro dignitoso promossi dall'ILO.

[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](#)