

# arahan **SEGNALAZIONI**

## Notiziario

Numero 4 del 20 marzo 2026



### *Attività istituzionale dell'Agenzia*

#### *Orientamenti applicativi*

#### **Comparto Funzioni Locali - Area Funzioni Locali**

TRIENNIO 2022-2024 – CCNL COMPARTO E AREA FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTI IL 23.02.2026 – A seguito della sottoscrizione dei CCNL del Comparto e dell'Area Funzioni Locali, in data 23.02.2026, quali sono i soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali partecipative (informativa e confronto) e di contrattazione integrativa presso le singole amministrazioni?

[Vai al documento](#)

#### *Orientamenti applicativi*

#### **Contratti quadro - Relazioni Sindacali – Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa**

Il dirigente del terminale di tipo associativo partecipa alle trattative?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Contratti quadro - Relazioni Sindacali – Aspettative sindacali**

Per beneficiare dell'aspettativa sindacale è necessario essere iscritti al sindacato che la richiede?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Contratti quadro - Diritti e prerogative sindacali – Permessi sindacali**

I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Area Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Quale è la corretta applicazione dell'art. 27 del CCNL Area Sanità 2019-2021 in merito al recupero dell'eccedenza oraria nell'anno in corso?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 - Per i dipendenti in distacco sindacale a tempo pieno può essere corrisposta la premialità?

[Vai al documento](#)

### ***Orientamenti applicativi***

#### **Comparto Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – Quale è la corretta applicazione dell'art. 74 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021 in tema di incompatibilità delle prestazioni aggiuntive per il personale a tempo parziale?

[Vai al documento](#)



## Sezione giuridica

### ***Corte Costituzionale***

#### **Con Ordinanza n. 25/2026**

#### **Impiego Pubblico – Principio generale - Tfs degli statali: al legislatore un anno per programmare la rimozione del differimento e della rateizzazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Costituzionale è stata nuovamente investita della questione di legittimità costituzionale delle disposizioni che prevedono la corresponsione differita e rateizzata dei trattamenti di fine servizio spettanti ai dipendenti pubblici cessati dall'impiego per raggiunti limiti di età o di servizio. La Consulta ha rilevato che, *“nonostante i moniti espressi con le sentenze numero 159 del 2019 e numero 130 del 2023, non è stato ancora avviato «in modo sostanziale» quel processo di graduale, ma di completa, eliminazione dei termini per il riconoscimento di tali spettanze sollecitato dalle predette pronunce”*. Per la Corte *“hanno, infatti, portata circoscritta le due riforme, intervenute medio tempore, con le quali, da un lato, è stata ampliata la platea degli aventi diritto che, per la loro condizione di fragilità, possono percepire l'intero trattamento nel termine di tre mesi dalla cessazione dal servizio, senza ulteriore dilazione e, dall'altro, è stato ridotto una tantum di tre mesi, con decorrenza 1 gennaio 2027, il termine per la liquidazione del T.F.S.”* La Corte ha, quindi, ribadito il *vulnus* all'articolo 36 della Costituzione, nonostante le suddette modifiche. Tuttavia, essa ha considerato ancora una volta che una caducazione delle disposizioni censurate comporterebbe l'espunzione contestuale e retroattiva di ogni dilazione e, di conseguenza, la immediata esigibilità dei trattamenti, che si tradurrebbe quantomeno in un temporaneo, ma assai significativo, impatto sulle finanze pubbliche in termini di fabbisogno di cassa. Pertanto, al fine di consentire al legislatore di intervenire con un'appropriata disciplina, pur anche nel segno della gradualità, la Corte ha deciso di rinviare la trattazione delle questioni di legittimità costituzionale all'udienza del 14 gennaio 2027, all'esito della quale potrà essere valutata l'eventuale sopravvenienza di un intervento riformatore che pianifichi l'eliminazione dei meccanismi dilatori in questione.

[Vai al documento](#)

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

#### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 3114 del 12/2/2026**

#### **Impiego Pubblico – Sanità – Dirigenza – Retribuzione di risultato**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In tema di retribuzione di risultato della dirigenza sanitaria, il giudicato formatosi tra le parti in relazione a determinate annualità non produce effetti automatici su annualità successive, atteso che tale voce retributiva si determina anno per anno sulla base di fondi stabiliti dalla contrattazione collettiva mediante valutazioni periodiche degli obiettivi e dei risultati conseguiti. Il principio per cui, nei rapporti di durata, l'autorità del giudicato esplica efficacia anche nel tempo successivo alla sua emanazione trova un limite nella ricorrenza di elementi di discontinuità che richiedano la valutazione *ex novo* delle situazioni giuridiche interessate. Nel caso di voci retributive accessorie da attribuire sulla base di fondi determinati anno per anno, non è possibile che il giudicato *inter partes* determini fondi di misura differenziata per singoli lavoratori, poiché i fondi devono essere uguali per tutti coloro che concorrono al loro riparto, anche nel rispetto del principio di parità di trattamento di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001. Ipotizzare che gli enti, nel determinare i fondi degli anni successivi, siano vincolati a fare riferimento solo per alcuni lavoratori ad importi diversi e maggiori altererebbe l'intera dinamica della voce retributiva, ponendosi contro il sistema disciplinato dalla contrattazione e con i fini di controllo della spesa e di trasparenza che lo governano. Resta fermo il diritto dei lavoratori di agire rispetto ad ogni determinazione annuale per accertare il corretto ammontare della voce retributiva dovuta, previo accertamento incidentale di quale avrebbe dovuto essere il corretto ammontare dei fondi, ma senza effetti di durata.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 3857 del 20/2/2026**

##### **Impiego Pubblico – Sanità – Omissione contestazione disciplinare**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel pubblico impiego, l'omissione della contestazione disciplinare, comportando una compromissione irrimediabile del diritto di difesa, non è sanabile con la conoscenza successiva degli addebiti, con conseguente invalidità dell'intero procedimento. La Sezione lavoro, precisa che la questione "*concerne non già la tardività della contestazione disciplinare, ma la sua assenza*". "*Si tratta – prosegue la Corte – di fattispecie non assimilabili*". Nel caso della contestazione tardiva degli addebiti, infatti, il dipendente è messo nelle condizioni di non potersi difendere adeguatamente, in ragione dell'intervallo temporale più o meno ampio trascorso, ma non vede necessariamente compromessa la propria posizione; nell'omessa contestazione, invece, l'incolpato è posto in una posizione di radicale svantaggio sin dall'inizio del procedimento disciplinare, che fa il suo corso senza che il dipendente possa replicare ad addebiti che neppure conosce. Quanto al fatto che il lavoratore sarebbe poi comunque venuto a conoscenza delle contestazioni, così realizzandosi una sorta di sanatoria, la Cassazione precisa che "*la contestazione costituisce un momento essenziale di garanzia del procedimento disciplinare*", portando a conoscenza del pubblico dipendente l'addebito e mettendolo in condizione di difendersi. "*Deve pertanto escludersi – afferma la decisione – che l'omessa contestazione possa essere sanata da atti successivi, pur facenti esplicito o implicito richiamo ai contenuti della contestazione*". "*La conoscenza degli addebiti – prosegue la Corte – è funzionale alla difesa dell'incolpato in tutte le fasi del procedimento disciplinare, anche al fine di evitare che esso progredisca; pertanto, ogni avanzamento che avvenga in assenza di contestazione determina di per sé una menomazione irrimediabile delle garanzie difensive*. In definitiva, per i giudici di legittimità ammettere "*forme di conoscenza degli addebiti diverse dalla comunicazione della contestazione*", finirebbe con lo "*stravolgere l'intero impianto del procedimento disciplinare*".

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 3976 del 23/2/2026**

##### **Impiego Pubblico –Funzioni Locali – Patto di stabilità - Assunzioni**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte "*in materia di rispetto del patto di stabilità interno, l'art. 31 della legge 12 novembre 2011 n. 183, nella parte in cui prevede che l'ente locale nell'anno successivo a quello dell'inadempienza non può procedere a qualsiasi titolo ad assunzioni di personale (comma 26, lett. d), si interpreta nel senso che, qualora il mancato rispetto del patto di stabilità discenda dalla omessa comunicazione al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello*

*Stato, della certificazione del saldo finanziario in termini di competenza mista, da compiersi, ai sensi del comma 20 dello stesso art. 31, entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello cui la certificazione si riferisce, il divieto opera solo successivamente all'inadempimento e non può riguardare, retroattivamente, gli atti compiuti nella pendenza del termine concesso per la comunicazione".*

[Vai al documento](#)

## ***Corte di Cassazione***

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 3185 del 12/2/2026**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni - Mansioni superiori**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la [Corte](#) la domanda di pagamento delle differenze di retribuzione per lo svolgimento di mansioni superiori non richiede la dimostrazione di tutte le singole ore lavorate, ma solo la prevalenza dell'attribuzione dei compiti propri delle mansioni superiori sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale.

[Vai al documento](#)

## ***Consiglio di Stato***

### **Sezione IV**

#### **Sentenza n. 1199 del 16/2/2026**

#### **Impiego Pubblico – Anonimato whistleblower**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [sez. VI del Consiglio di Stato](#) affronta la questione dell'accessibilità all'autore (o autori) di un esposto/segnalazione (*whistleblower*) quando da questo scaturisca una successiva attività di controllo, dove il destinatario delle verifiche, ovvero colui che subisce gli effetti della/e denuncia/e, può legittimamente pretendere di conoscere la fonte, ossia di accedere integralmente alla documentazione pervenuta alla PA dalla quale è nato un procedimento ispettivo (che include il dato personale del c.d. *whistleblower*). Il sottoscrittore dell'atto non gode di alcuna protezione perdendo il controllo del proprio operato, non essendo esistente alcun diritto all'anonimato, salvo la dimostrazione di esigenze di tutela (rischio di pericolo). Il bilanciamento sull'accessibilità in chiaro (di svelamento del nome) non viene stabilita dal giudice ma rimesso all'Amministrazione a cui compete ogni valutazione che motivatamente potrà giustificare l'oscuramento per ragioni attinenti al rischio di ritorsioni.

[Vai al documento](#)

## ***Consiglio di Stato***

### **Sezione V**

#### **Sentenza n. 963 del 6/2/2026**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Avvocato coordinatore – Inquadramento**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il [Consiglio di Stato](#) ha confermato la legittimità della scelta di un Comune di sopprimere la qualifica dirigenziale del servizio avvocatura, affidando le funzioni di avvocato coordinatore a un dipendente di elevata qualificazione. La decisione si fonda sull'interpretazione dell'articolo 23 della legge 247/2012, che impone l'autonomia e l'indipendenza dell'ufficio legale e dei professionisti a esso assegnati, ma non richiede espressamente la qualifica dirigenziale del responsabile. L'iscrizione nell'elenco speciale presuppone la stabile costituzione dell'ufficio e l'attribuzione esclusiva degli affari legali, non già un determinato inquadramento organizzativo. L'autonomia professionale – ribadita anche dall'articolo 3 della stessa legge – si realizza attraverso la diretta dipendenza dal vertice politico-amministrativo dell'ente, senza intermediazioni con la restante struttura burocratica. In tale quadro, l'avvocatura comunale può essere composta da dirigenti,

funzionari o da entrambe le figure, secondo le scelte discrezionali dell'ente, come già riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità.

[Vai al documento](#)

## ***Corte dei conti***

### **Sezione giurisdizionale regione Emilia Romagna**

#### **Sentenza n. 16 del 20/1/2026**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarichi extraistituzionali - Autorizzazione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La giurisprudenza della [Corte dei conti](#), con orientamento prevalente (*ex multis*, Sez. II centr. App., 26 maggio 2021, n. 165) prevede che *“la violazione dell’obbligo di informazione che grava sul pubblico dipendente, circa l’espletamento di attività extra istituzionali autorizzabili, è qualificabile come circostanza obiettiva idonea a configurare l’occultamento doloso del danno e a differire alla sua scoperta il dies a quo di decorrenza del termine prescrizione.”* Il *dies a quo* decorre, pertanto, dalla scoperta del danno, ai sensi dell’articolo 1, comma 2, legge n. 20/1994. Inoltre, nel caso di specie, il carattere occasionale delle attività extraistituzionali, ai sensi dell’articolo 53 TULP, rende *autorizzabili* attività che, comunque, necessitano di autorizzazione da parte della amministrazione di appartenenza. Con l’entrata in vigore, nel 2001, del D.lgs. n. 165 e, segnatamente, dell’articolo 53 il legislatore delegato ha posto mano ad una organica revisione degli incarichi extraistituzionali dei dipendenti pubblici, che si fonda sul principio secondo cui: *“Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d’ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati dalla legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati”*.

[Vai al documento](#)

## ***Corte dei conti***

### **Sezione regionale di controllo regione Puglia**

#### **Deliberazione n. 19/2026/PAR**

#### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Assunzioni a tempo determinato**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte](#) si è espressa in riscontro alla richiesta di parere circa l’interpretazione dell’art 163, commi 1 e 3 Tuel in relazione all’art. 9 comma 1 quinquies del d.l. 24 giugno 2016 n. 113, come novellato dall’art. 3 ter del d.l. 9 giugno 2021 n. 80. *“Nello specifico la prospettazione del Comune ha riguardo alla necessità di assumere a tempo indeterminato in costanza di esercizio provvisorio, un funzionario amministrativo, assunto, precedentemente, con un contratto a tempo determinato ai sensi del comma 179 dell’art. 1 Legge 30 dicembre 2020 n. 178. L’Ente specifica, inoltre, che tale assunzione era già stata programmata e che la relativa procedura era stata già parzialmente svolta nel precedente esercizio. Chiedeva, inoltre, se fosse necessario procedere alla approvazione di un PIAO provvisorio”*. Per quanto attiene al merito, il parere avanzato dal comune comporta il coordinamento fra tre norme che disciplinano la gestione durante l’esercizio provvisorio, sia in via generica che, più specificatamente, con riguardo alle assunzioni di personale. Il d.l. n.113/2016 all’ art. 9, comma 1-quinquies, come novellato dall’art. 3-ter del d. legge, n. 80/2021 introduce un peculiare regime in materia di assunzioni durante l’esercizio provvisorio, impedendo ai comuni di assumere personale, con qualsivoglia strumento, nelle more dell’approvazione dei bilanci di previsione e di altri strumenti contabili essenziali. Più di recente inoltre, l’articolo 6, comma 7, del d. legge 9 giugno 2021, n.80, come modificato dalla l. 24 febbraio 2023 n. 14 di conversione del d.l. 29 dicembre 2022 n. 198 prevede che *“In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell’approvazione del Piano, possono aggiornare la sotto-sezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo di fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti del bilancio e nel rispetto delle regole per l’assunzione degli impegni di spesa durante l’esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell’art. 9 comma 1 quinquies ultimo periodo decreto legge 24 giugno 2016 n. 113 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016 n. 160”*. Anche la giurisprudenza di questa Corte si è più volte pronunciata sulla necessità di adottare strumenti programmatori di natura provvisoria in caso di slittamento dei termini per l’approvazione del bilancio di previsione, ai fini del corretto esplicarsi del ciclo del bilancio.

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione regionale di controllo regione Veneto**

#### **Deliberazione n. 49/2026/PAR**

##### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incentivi tecnici**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte fornisce in via generale, alcune indicazioni in merito ai presupposti di erogazione degli incentivi tecnici, ripercorrendo il quadro giurisprudenziale richiamato nella richiesta di parere dell'Ente locale. L'art. 45, comma 4, del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici) prevede che l'incentivo per le funzioni tecniche sia corrisposto *“dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario dell'incentivo”*. La norma si pone in continuità con il previgente comma 3, quarto periodo, dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, il quale disponeva che *“la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti”*. La giurisprudenza di questa Corte si è ripetutamente pronunciata sulla portata di tali disposizioni, fornendo indicazioni sulle modalità di erogazione e liquidazione degli incentivi in parola (Sezione regionale di controllo per la Toscana, con la deliberazione n. 53/2023/PAR, la Sezione di controllo per l'Emilia-Romagna n. 43/2021/PAR, la Sezione regionale di controllo per la Lombardia con deliberazione n. 120/2025/PAR). In primo luogo, è stato evidenziato che, analogamente a quanto previsto dalla previgente disciplina, l'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 36/2023 intesta alle stazioni appaltanti (e agli enti concedenti) il compito di adottare *“secondo i rispettivi ordinamenti”* criteri generali per il riparto degli incentivi e per la *“corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo”*; ne discende, dunque, per gli enti l'opportunità di individuare anche le modalità attraverso le quali procedere alla previa verifica dell'effettivo svolgimento delle prestazioni incentivate. In secondo luogo, la Sezione ha declinato *“in termini concreti”* i principi sopra esposti, evidenziando che *“la materiale erogazione”*, presupponendo la verifica del corretto svolgimento dell'attività incentivata, potrà, dunque, *“avvenire solo al verificarsi del presupposto dell'espletamento della procedura per la scelta del contraente per le attività che vanno dalla programmazione alla aggiudicazione e del presupposto del collaudo per tutte le attività necessarie per l'esecuzione”* (cfr. deliberazione n. 5/2025/PAR della Sezione regionale di controllo per la Puglia). È stato, infine, chiarito che, nel rispetto del quadro sopra delineato, la definizione dei tempi di erogazione degli incentivi in parola rientra nella discrezionalità e nell'autonomia regolamentare del singolo ente interessato.

[Vai al documento](#)

## **ANAC**

### **Parere anticorruzione del 28 gennaio 2026 - fasc.188.2026**

#### **Richiesta di parere concernente la nomina del RPCT dell'Ordine OMISSIS**

##### **Possibile conflitto di interesse tra le funzioni di indirizzo politico e quelle di controllo e vigilanza**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Ai Consigli e Ordini professionali l'Autorità Nazionale Anticorruzione raccomanda di evitare che il Vicepresidente di un Ordine possa essere nominato Responsabile della prevenzione e corruzione (Rpct). E' quanto l'Autorità ha indicato con Parere anticorruzione, approvato dal Consiglio di Anac del 28 gennaio 2026, rispondendo a un Ordine professionale OMISSIS. La ratio, che si pone in linea con i principi generali espressi nel Piano Anticorruzione, risiede nel possibile conflitto di interesse tra le funzioni di indirizzo politico e quelle di controllo e vigilanza proprie del Responsabile anticorruzione, il quale nel caso oggetto di esame, sarebbe, già per il solo fatto di appartenere all'organo di indirizzo, apparentemente privo del requisito dell'autonomia valutativa, necessario per segnalare eventuali criticità e comportamenti non conformi alla normativa anticorruzione dell'organo di cui fa parte. Il Vicepresidente, inoltre, potrebbe essere chiamato, in caso di assenza e impedimento, ad assumere temporaneamente tutte le funzioni del Presidente di rappresentanza e gestione attiva dell'ente, aumentando ulteriormente il rischio di compromissione dell'indipendenza del Responsabile Rpct. *“Sarebbe preferibile”* – scrive Anac – *“conferire l'incarico di Rpct ad un soggetto diverso poiché il ruolo di Vicepresidente di un Ordine può comportare l'esercizio di poteri gestionali”*. L'Autorità, sul punto, ha fornito indicazioni ulteriori per la nomina del Rpct in realtà di piccole dimensioni o comunque sprovviste di posizioni dirigenziali compatibili, consentendo che la scelta del Rpct – opportunamente motivata - possa ricadere anche su un soggetto che non rivesta la qualifica di dirigente, purché dotato di adeguate competenze. Qualora l'amministrazione non disponga delle risorse necessarie per assicurare un'adeguata differenziazione dei ruoli, dovranno essere adottate misure di prevenzione idonee a garantire l'imparzialità dei controlli, quali, in via esemplificativa, la

partecipazione alle operazioni di verifica da parte di altro personale, la rendicontazione all'organo d'indirizzo supportata da elementi oggettivi, l'astensione e la conseguente devoluzione delle attività di monitoraggio ad altro soggetto.

[Vai al documento](#)



## ***Sezione economica***

### ***Senato della Repubblica – Servizi di documentazione***

#### **Notiziario economico finanziario – febbraio 2026**

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: Corte dei conti “Cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2026: [Intervento del Presidente](#), [Relazione sull'attività](#), [Procura generale](#); MEF “[Dati sulle dichiarazioni IRES ed IRAP dell'anno di imposta 2023](#)”; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali “[Verso l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro](#)”.

[Vai al documento](#)

### ***ISTAT***

#### **Le partecipate pubbliche in Italia – anno 2023**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel 2023 le [partecipate pubbliche](#) sono 8.323 e impiegano quasi 963 mila addetti. Il numero complessivo è in lieve crescita (+0,9%) rispetto al 2022, ma si riducono dell'1,4% quelle partecipate da almeno un'amministrazione regionale o locale. Il Ministero dell'economia e delle finanze si conferma il principale soggetto controllante: 13,9% delle imprese e oltre la metà degli addetti (53,2%) a controllo pubblico. Sono prevalentemente costituite da imprese attive nei settori dell'Industria e dei Servizi (69,2% delle unità che assorbono il 95,8% degli addetti), seguite da imprese agricole, istituzioni non profit o Istituzioni pubbliche (21,6% che impiegano il 4,1% degli addetti). La maggiore concentrazione territoriale di addetti si conferma, anche nel 2023, nel Centro Italia (46,1% del totale) in cui è presente il 25,2% delle imprese partecipate. La Lombardia è la regione ad avere il maggior peso in termini di partecipate pubbliche (18,0%), con il 16,9% degli addetti e una dimensione media di 151

addetti. A livello locale il maggior numero di partecipate opera nel settore *Fornitura di acqua; rete fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento* (531 imprese e 85.147 addetti). I settori in cui gli enti locali partecipano in misura più rilevante sono la *Sanità e l'assistenza sociale* (88,8% delle partecipate, 96,2% di addetti) e l'*Istruzione* (83,0% delle partecipate, 88,9% di addetti). Restringendo l'analisi alle sole imprese controllate, si individuano 3.546 imprese attive a controllo pubblico, per un totale di 601.600 addetti e una dimensione media di 170 addetti. Rispetto al 2022, diminuisce il numero di imprese a controllo pubblico (-1,3%) ma continuano ad aumentare gli addetti (+1,2%). Attraverso il controllo diretto o indiretto esercitato su grandi gruppi, il Mef rimane il soggetto controllante di maggiore rilevanza in termini di occupazione, con il 53,2% di addetti delle controllate pubbliche.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Conti economici trimestrali – IV trimestre 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel quarto trimestre del 2025 il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2020, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, è aumentato dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e dello 0,8% rispetto al quarto trimestre del 2024. Il quarto trimestre del 2025 ha avuto due giornate lavorative in meno del trimestre precedente e lo stesso numero di giornate lavorative rispetto al quarto trimestre del 2024. La variazione acquisita per il 2026 è pari allo 0,3%. Dal lato dell'offerta, l'aumento congiunturale del Pil risulta principalmente riconducibile alla dinamica positiva del comparto industriale (+0,8%), mentre agricoltura e servizi registrano incrementi più contenuti (+0,2% e +0,1% rispettivamente). Dal lato della domanda, si registra una maggiore vivacità della spesa per investimenti fissi lordi rispetto ai consumi finali. Il contributo della domanda estera netta è negativo, risultato di un calo delle esportazioni e di un aumento delle importazioni. Con riferimento al mercato del lavoro, sono risultate stabili le ore lavorate e le unità di lavoro, mentre i redditi da lavoro dipendente pro-capite sono cresciuti dello 0,5%.

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Prezzi al consumo – febbraio 2026**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di febbraio 2026, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registra una variazione del +0,7% su base mensile e del +1,5% su base annua. La crescita su base annua dei prezzi del "carrello della spesa" è pari a +2,0% (da +1,9%). L'accelerazione dell'inflazione risente principalmente della dinamica tendenziale dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +0,7% a +2,9%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,0% a +4,9%) e degli Alimentari non lavorati (da +2,5% a +3,7%); rallentano i prezzi degli Alimentari lavorati (da +1,9% a +1,4%) e aumenta la flessione di quelli degli Energetici, regolamentati (da -9,6% a -11,6%) e non (da -5,9% a -6,2%). L'inflazione acquisita per il 2026 è pari a +1,1% sia per l'indice generale sia per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione pari a +0,5% su base mensile e a +1,5% su base annua.

[Vai al documento](#)



## *Osservatorio internazionale*

### ***ILO***

#### **Towards pay equity: Laws, wages, care policies, and social dialogue are key to delivering pay equity**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la promozione della parità retributiva tra uomini e donne rappresenta una delle condizioni essenziali per garantire equità e inclusione nel mercato del lavoro. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede un approccio integrato, che combini strumenti normativi, politiche pubbliche efficaci e il coinvolgimento attivo delle parti sociali. In questo contesto, un ruolo particolarmente significativo è svolto dalla contrattazione collettiva, considerata uno degli strumenti più concreti ed efficaci per trasformare il principio della parità salariale in pratiche operative nei luoghi di lavoro. Attraverso il dialogo tra organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, la contrattazione collettiva può contribuire a definire strutture retributive più trasparenti e coerenti, introducendo criteri chiari per la classificazione delle mansioni e per la valutazione delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro. Questo processo consente di applicare in modo più effettivo il principio della pari retribuzione per lavori di pari valore, riducendo il rischio che differenze salariali derivino da valutazioni non uniformi o da sistemi di inquadramento poco trasparenti. La contrattazione collettiva svolge, inoltre, un ruolo importante nell'individuare e correggere eventuali disparità retributive indirette. Queste possono derivare da meccanismi organizzativi o prassi aziendali che, pur non essendo esplicitamente discriminatori, finiscono comunque per penalizzare maggiormente le lavoratrici. Attraverso accordi collettivi è possibile, ad esempio, promuovere politiche di maggiore trasparenza salariale, introdurre strumenti di monitoraggio del divario retributivo e valorizzare adeguatamente competenze e professionalità presenti nei settori a più alta presenza femminile. Un ulteriore contributo della contrattazione collettiva riguarda la possibilità di intervenire su fattori che incidono indirettamente sulla parità retributiva, come l'organizzazione dei tempi di lavoro, le misure di conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari e il riconoscimento delle competenze acquisite nel corso della carriera lavorativa. Nel complesso, come evidenziato dall'ILO, la contrattazione collettiva rappresenta quindi uno strumento fondamentale per rafforzare l'efficacia delle leggi sulla parità salariale, delle politiche retributive e delle politiche della cura, permettendo di adattare i principi generali alle specificità dei diversi settori produttivi e dei contesti aziendali. Grazie al confronto e alla collaborazione tra le parti sociali, essa contribuisce in modo significativo alla costruzione di un mercato del lavoro più equo, trasparente e inclusivo.

[Vai al documento](#)

### ***Eurofound***

#### **Who uses Generative AI? Patterns and inequalities across the EU**

Il working paper di Eurofound, [“Who uses Generative AI? Patterns and inequalities across the EU”](#), analizza la diffusione dell’intelligenza artificiale generativa nei paesi dell’Unione europea, evidenziando come l’uso di questi strumenti sia ancora in una fase iniziale ma in rapida espansione. Il rapporto mostra che l’adozione della GenAI si concentra soprattutto tra lavoratori con elevati livelli di istruzione e competenze digitali, impiegati in occupazioni basate sulla conoscenza e nei servizi avanzati, mentre rimane più limitata tra i lavoratori con minori qualifiche o in attività prevalentemente manuali. Con riferimento alla pubblica amministrazione, il rapporto suggerisce che l’intelligenza artificiale generativa potrebbe avere un impatto significativo sulle attività amministrative e sui servizi pubblici, poiché molte delle funzioni svolte nel settore pubblico – come la gestione documentale, la redazione di testi, l’analisi di informazioni e il supporto ai processi decisionali – rientrano tra le attività che possono essere supportate da strumenti di GenAI. In questo senso, tali tecnologie potrebbero contribuire a migliorare l’efficienza dei processi amministrativi, ridurre i tempi di elaborazione delle informazioni e facilitare l’interazione con cittadini e imprese. Tuttavia, il rapporto evidenzia anche alcune criticità rilevanti per il settore pubblico. In primo luogo, la diffusione dell’uso della GenAI dipende fortemente dalle competenze digitali dei lavoratori e dalla disponibilità di adeguate infrastrutture tecnologiche. Questo implica che, anche all’interno delle amministrazioni pubbliche, possano emergere divari nell’adozione delle nuove tecnologie, legati alle differenze nelle competenze del personale, nei livelli di formazione e nelle risorse organizzative. Inoltre, il documento sottolinea come l’introduzione dell’intelligenza artificiale generativa richieda un quadro di governance chiaro, capace di garantire un utilizzo responsabile e sicuro di questi strumenti. Per la pubblica amministrazione ciò significa affrontare questioni legate alla protezione dei dati, alla trasparenza degli algoritmi, all’affidabilità delle informazioni generate e alla responsabilità nelle decisioni amministrative supportate da sistemi automatizzati. Alla luce di queste considerazioni, il rapporto suggerisce che i decisori pubblici dovrebbero accompagnare la diffusione della GenAI con politiche mirate di formazione e aggiornamento professionale, al fine di rafforzare le competenze digitali dei dipendenti pubblici e favorire un utilizzo consapevole delle nuove tecnologie. Allo stesso tempo, risulta fondamentale sviluppare strategie di innovazione nel settore pubblico che integrino l’intelligenza artificiale all’interno dei processi amministrativi in modo graduale e controllato.

[Vai al documento](#)

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

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

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

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

