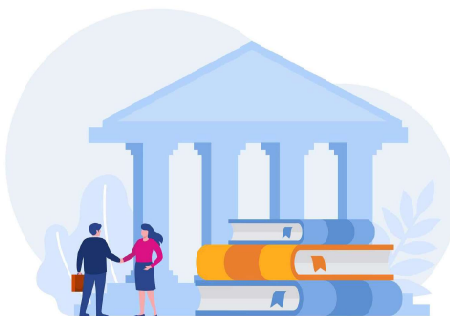


aran **SEGNALAZIONI**

Notiziario

Numero 3 del 4 marzo 2026



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Sottoscritto il CCNL dell'Area Sanità triennio 2022-2024

In data 27 febbraio 2026 Aran e Organizzazioni sindacali dell'area dalla sanità hanno definitivamente sottoscritto il contratto relativo al triennio 2022-2024. Il contratto si rivolge ad oltre 137.000 dirigenti, di cui 120.000 medici e 17.000 sanitari non medici (profili di biologo, chimico, fisico, psicologo, farmacista e dirigenti delle professioni sanitarie).

Il contratto si caratterizza principalmente per i sensibili incrementi economici medi mensili a regime di 490 euro/mese per 13 mensilità, parte dei quali destinati all'incremento dello stipendio tabellare.

Ulteriori incrementi sono poi stati previsti per la retribuzione di posizione di parte fissa che, per quanto attiene i dirigenti neoassunti, esso rappresenta un incremento

del 55% finalizzato a valorizzare l'ingresso dei giovani e di rendere maggiormente competitivo ed attrattivo il Servizio Sanitario nazionale. E' stata inoltre incrementata l'indennità di direzione di struttura complessa e le indennità di specificità per i profili medico veterinari e per i profili sanitari.

Per quanto riguarda la parte normativa le principali novità sono riassumibili nei seguenti punti:

- il dirigente può chiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro negli ultimi cinque anni con una delle aziende con le quali ha cessato il proprio rapporto di lavoro;
- alcune modifiche sono state introdotte in materia di ferie al fine di garantire maggiormente al dirigente la loro fruizione e conseguente impegno nel monitoraggio e smaltimento delle stesse, obiettivo perseguito anche attraverso la possibilità di fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso;
- data la peculiarità del settore sanitario, è stata introdotta specifica tutela per il personale oggetto di aggressioni da parte di terzi, prevedendo il patrocinio legale da parte dell'Azienda e la possibilità, se richiesta dal dirigente, di supporto psicologico.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il CCNL dell'Area Presidenza del Consiglio dei Ministri triennio 2019-2021

È stato firmato il 27 febbraio 2026 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo all'Area Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il triennio 2019/2021.

Elementi caratterizzanti tale CCNL sono:

- la rivisitazione delle materie di confronto e contrattazione integrativa al fine di rendere più efficace il livello di partecipazione e di collaborazione tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali;
- il rafforzamento del principio del diritto all'incarico per tutti i dirigenti;
- un sistema strutturato di affiancamento dedicato ai dirigenti neoassunti, per favorire il trasferimento di competenze e cultura organizzativa. I mentori, dirigenti con almeno quindici anni di esperienza, offriranno supporto e orientamento nei primi due anni di servizio, al fine di rafforzare la qualità della dirigenza nella fase di riforma digitale e organizzativa della Pubblica Amministrazione;
- una rinnovata attenzione alla formazione del personale, specie in questo particolare momento storico, in cui è necessario completare la transizione digitale e investire – con specifiche risorse già stanziato dal Governo – nei saperi del capitale umano, incoraggiandone i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali;
- l'incremento del trattamento economico fondamentale ed accessorio relativo al triennio di riferimento.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il Contratto relativo alla sequenza contrattuale per i tecnologi a tempo indeterminato ex art. 24-ter legge n. 240/2010 (art 178, comma 1, lett. e del CCNL 18/01/2024)

In data 24 febbraio 2026 è stato sottoscritto, presso la sede dell'A.Ra.N., il Contratto relativo alla sequenza contrattuale per i tecnologi a tempo indeterminato ex art. 24-ter della legge n. 240/2010, di cui all'art. 178, comma 1, lett. e), del CCNL 18 gennaio 2024.

Il contratto disciplina il personale tecnologo a tempo indeterminato delle Università, nuova figura professionale introdotta dal decreto-legge n. 36/2022 ("ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza"), che ha modificato l'articolo 24-ter della legge n. 240/2010.

Per tale personale, il contratto definisce l'inquadramento, le specifiche disposizioni relative al rapporto di lavoro - con particolare riferimento all'orario di lavoro - nonché la struttura della retribuzione e il relativo trattamento economico.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024

In data 23 febbraio 2026, l'ARAN ha firmato, con CISL, UIL e CSA, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024, che disciplina sia la parte giuridica che quella economica per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024.

Aspetti economici

Il contratto prevede incrementi retributivi medi mensili lordi di € 136,76 per tredici mensilità, pari al 5,78% sul monte salari 2021, che integrato dello 0,22% per il trattamento accessorio arriva a circa 140 euro mensili.

Principali novità

Orario di Lavoro Flessibile e Sostenibile:

Viene introdotta, in via sperimentale e su base volontaria, la possibilità di articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni;

Viene riconosciuta la maturazione del buono pasto anche per il personale in lavoro agile (smart working).

Ordinamento Professionale e Progressioni:

È stata prorogata al 31 dicembre 2026 la scadenza per l'espletamento delle procedure in deroga per le progressioni tra le aree;

Per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), è stato innalzato il limite massimo della retribuzione di posizione da €18.000 a €22.000;

Per i titolari di incarico di EQ della Polizia Locale, è stata prevista la possibilità di cumulare, tra i compensi aggiuntivi, gli incentivi monetari derivanti dai proventi del Codice della Strada e l'indennità di ordine pubblico.

Relazioni Sindacali e Innovazione:

Viene previsto per la prima volta che l'informativa relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale sia seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali;

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) è potenziato, rendendo obbligatoria la sua riunione almeno due volte l'anno e includendo tra le sue materie di confronto i cambiamenti derivanti dalla transizione ecologica e digitale, inclusa l'Intelligenza Artificiale (IA), e i fenomeni di stress lavoro correlato e burn out.

Tutele Sociali e Sanitarie:

Patrocinio legale e patrocinio legale per aggressioni: viene revisionata la disciplina del patrocinio legale in un'ottica di maggiori tutele a favore del dipendente e viene introdotta la previsione che l'ente debba assumere ogni onere di difesa per tutti i gradi di giudizio per i dipendenti vittime di aggressioni da parte di terzi;

Terapie Salvavita: Sono state ampliate le casistiche (includendo accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up) che sono escluse dal computo del periodo di comporto per malattia e che danno diritto all'intera retribuzione;

Welfare Integrativo: Sono state ampliate le fattispecie di welfare aziendale, includendo l'incentivazione alla mobilità sostenibile;

Permessi: È stata introdotta la possibilità per i dipendenti con particolari esigenze (salute o assistenza familiare) di estendere il numero di giorni in modalità agile o da remoto tramite contrattazione integrativa.

Istituti Economici Comuni:

Si procede al parziale conglobamento di quote dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare, con un impatto positivo sul calcolo di molti istituti retributivi, con decorrenza retroattiva al 1.01.2026;

Per il personale turnista, è stata introdotta una disciplina che, in caso di mancata prestazione nelle giornate festive infrasettimanali, considera tali giornate come festive (senza compenso per il turno) senza generare debito orario.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il CCNL dell'Area Funzioni Locali triennio 2022-2024

In data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto, presso l'Aran, il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo all'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2022-2024.

Il contratto interessa complessivamente circa 13mila dirigenti, così ripartiti: 5.500 dirigenti degli enti territoriali, 5.200 dirigenti professionali, tecnici e amministrativi (Pta) e 2.300 segretari comunali e provinciali.

Il testo prevede incrementi medi mensili pari a 444 euro per tredici mensilità. Oltre due terzi delle risorse economiche sono destinati alle voci fisse della retribuzione, rafforzando la componente stabile del trattamento economico.

Tra le novità:

- il rafforzamento delle forme partecipative delle relazioni sindacali in ordine all'Informativa, al Confronto e all'Organismo paritetico per l'Innovazione;
- il rafforzamento delle tutele a favore del personale, con particolare riferimento alle terapie salvavita per gravi patologie, ai congedi per i genitori, al patrocinio legale in caso di aggressioni, alle politiche di 'age-management';
- al potenziamento del ruolo della formazione all'interno delle amministrazioni.

Il testo conferma, inoltre, la possibilità di destinare risorse al welfare integrativo, nel rispetto del quadro fiscale vigente.

Le dichiarazioni congiunte previste dal contratto permetteranno di proseguire gli approfondimenti tecnici su temi quali patrocinio legale, responsabilità disciplinare e revisione delle fasce professionali e dei criteri di passaggio per i segretari comunali e provinciali.

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 32600 del 14/12/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Trasferimento attività e personale – Assegno ad personam – Riassorbimento – Incompetenza legge regionale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In tema di trasferimento di attività e di personale tra enti ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001, non è consentito alla legislazione regionale, ad accordi collettivi in sede locale o a determinazioni della P.A., di riconoscere il mantenimento *sine die*, ovvero senza riassorbimento, dei migliori trattamenti percepiti presso il precedente datore di lavoro o di assicurarne il godimento dopo che siano cessate presso il nuovo ente le funzioni in relazione alle quali essi trovavano giustificazione sul piano perequativo (Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 14 dicembre 2025, n. 32600). In caso di passaggio di personale da un ente ad altro ente per trasferimento di attività è consolidato [l'orientamento della S.C.](#), conseguente anche a quanto previsto dalla di Corte di Giustizia 6 settembre 2011, C-108/10, secondo cui, per un

verso, il trasferiti un peggioramento del trattamento retributivo globale, tenuto conto delle voci ed istituti erogati con continuità presso il precedente datore (Cass. civ. 1/12/2022, n. 35423; Cass. civ. 12/10/2011, n. 20980) ma, per altro verso, il necessario riconoscimento, in tali casi ed al fine di rispettare il principio, di un assegno *ad personam*, soggiace comunque alla regola generale del riassorbimento, a garanzia nel lungo periodo del concomitante principio di parità di trattamento di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 165/2001 (Cass. civ. 5/5/2021, n. 11771; Cass. civ. 19/2/2020, n. 4193; Cass. civ. 31/7/2017, n. 19039). A questo quadro interpretativo si affianca l'assetto complessivo della regolazione sul piano economico dei rapporti di lavoro con gli enti pubblici non economici il quale risale a disciplina necessariamente statale in quanto afferente all'ordinamento civile (art. 117, c. 2, lett. I Cost.) ed è in proposito declinato dal D.Lgs. n. 165/2001 attraverso la rimessione esclusiva alla contrattazione collettiva ed a quella integrativa (art. 40 ss. D.Lgs. cit.), da svolgersi quest'ultima esclusivamente su profili cui essa sia abilitata ad intervenire dal CCNL. Tale impianto complessivo non permette alterazioni e non consente alla legislazione regionale o alla contrattazione locale di introdurre una disciplina difforme ed anche la salvezza di diversa regolazione prevista nell'incipit dell'art. 31 cit. va riferito solo alla legislazione statale e non certo a quella regionale, priva di competenze sul tema. Principio strettamente correlato a quelli appena espressi è poi quello, parimenti consolidato, per cui nel pubblico impiego privatizzato, ove il rapporto di lavoro è disciplinato esclusivamente dalla legge e dalla contrattazione collettiva, non possono essere attribuiti trattamenti economici non previsti dalle suddette fonti, nemmeno se di miglior favore (tra le molte, v. Cass. civ. 2/12/2019, n. 31387; Cass. civ. 27/3/2025, n. 8134).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 32655 del 15/12/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Procedimento disciplinare – Licenziamento

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nel pubblico impiego contrattualizzato, la circostanza che per la stessa infrazione ad un altro lavoratore sia stata irrogata una sanzione conservativa non rende di per sé illegittimo il licenziamento. La diversità di trattamento può trovare giustificazione nella valorizzazione degli elementi soggettivi della condotta, purché non emerga una manifesta sproporzione tra fatto e sanzione. È quanto ribadito dalla [Corte di Cassazione](#) che richiama il principio di proporzionalità e il divieto di automatismi espulsivi, in continuità con precedenti consolidati.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 720 del 13/1/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Procedimento disciplinare – Procedimento penale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte di Cassazione](#), ha rammentato che il dovere della pubblica amministrazione di riattivare il procedimento disciplinare all'esito del processo penale decorre solo a partire dal momento in cui sia certa la definitività della pronuncia penale, anche ai fini civili, quando la parte civile coincide con l'amministrazione titolare del potere disciplinare. Infatti, in tale evenienza, in cui il giudicato opera proprio nei riguardi del datore di lavoro, parte interessata agli effetti disciplinari di esso, l'esito dell'impugnazione può influire anche sull'accertamento dell'entità del danno.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 1221 del 20/1/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Responsabilità erariale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per [la Corte](#) la responsabilità contabile colpisce chi gestisce denaro o beni pubblici, indipendentemente dalla qualifica formale. Pertanto, essa riguarda sia i dipendenti sia gli amministratori, compresi quelli di enti pubblici economici, qualora vi sia stato un uso illegittimo dei suddetti denaro e beni pubblici che abbia prodotto un danno concreto ed attuale alla pubblica amministrazione. Ciò, evidentemente, anche alla luce del concetto allargato (o “*a geometria variabile*”) di pubblica amministrazione - indicativo della flessibilità della P.A. nel cambiare forma e applicare norme diverse (pubblicistiche o privatistiche) a seconda del contesto e dello scopo, superando la visione rigida del passato e adattandosi alle esigenze della Comunità europea, agendo secondo diritto privato in atti non autoritativi e pubblico in quelli con potere di imperio, per realizzare fini pubblici attraverso diverse forme organizzative e regolamentari - che viene in rilievo in tali casi e che, quindi, consente l'applicazione della indicata disposizione anche ad un ente pubblico economico quale il Consorzio di sviluppo industriale, costituente, nel caso in esame, l' “*amministrazione di appartenenza*” tenuta al rimborso delle spese legali.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 2389 del 4/2/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Composizione Ufficio procedimenti disciplinari - Sanzione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte di Cassazione](#) ha confermato un licenziamento disciplinare, stabilendo che la modifica della composizione dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) nel corso del tempo non invalida la sanzione, purché sia garantito il principio di terzietà. Ha inoltre ritenuto legittima la riapertura del procedimento disciplinare dopo una condanna penale, anche in possesso del solo dispositivo della sentenza, se il diritto di difesa del dipendente viene rispettato. La Corte afferma un principio di notevole importanza pratica: “*il carattere imperativo delle norme sulla competenza dell'UPD (art. 55-bis D.Lgs. 165/2001) si riferisce al principio di terzietà, l'UPD deve essere un organo distinto dalla struttura in cui il dipendente opera*”. Tuttavia, la specifica composizione dell'UPD rientra nell'autonomia organizzativa dell'amministrazione. Di conseguenza, è del tutto legittimo che un ente modifichi nel tempo l'assetto di tale ufficio, anche durante lo svolgimento di un procedimento. Ciò che conta è che l'organo che irroga la sanzione sia, al momento della decisione, quello competente secondo le regole organizzative in vigore e che rispetti il principio di terzietà. La Corte ha anche specificato che la presenza di membri esterni all'ente non è vietata, anzi, può rafforzare l'indipendenza dell'organo, a tutto vantaggio del dipendente.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 1753 del 26/1/2026

Impiego Pubblico – Principio generale – Mansioni superiori

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per [la Corte](#) il procedimento logico-giuridico per la determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato si sviluppa in tre fasi successive: accertamento in fatto delle attività lavorative concretamente svolte; individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria; raffronto tra i risultati di tali due indagini. Ai fini dell'osservanza di tale procedimento, è necessario che, pur senza rigide formalizzazioni, ciascuno dei momenti di ricognizione e valutazione trovi ingresso nel ragionamento decisorio; in caso contrario si configura il vizio di cui all'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., per l'errata applicazione dell'art. 2103 c.c. ovvero, per il pubblico impiego contrattualizzato, dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per le Marche

Deliberazione n. 15 e 16/2026/PAR

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incremento fondo risorse decentrate

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Confermando sul punto quanto già affermato dalla Ragioneria generale dello Stato con i chiarimenti interpretativi forniti nella nota prot. n. 175706 del 27 giugno 2025, la [Sezione regionale di controllo della Corte dei conti delle Marche](#) ha precisato che l'incremento del Fondo risorse decentrate effettuato in applicazione dell'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, una volta discrezionalmente deciso dall'ente nell'esercizio corrente, è destinato a consolidarsi e ad essere mantenuto anche negli esercizi futuri, a prescindere dal fatto che tale incremento venga utilizzato o meno per il finanziamento dei trattamenti accessori di cui all'art. 80, comma 1, CCNL Funzioni locali del 2022. Invero, la funzione perequativa di tali maggiori risorse, le cautele concernenti la sostenibilità finanziaria della spesa nel tempo e l'impatto sugli equilibri pluriennali di bilancio con cui il legislatore circonda la decisione dell'ente di disporre tale incremento, lasciano chiaramente intendere che lo stesso, una volta disposto, sia destinato a consolidarsi negli esercizi futuri, quale che sia il trattamento economico con esso finanziato. La Sezione ha poi altresì ricordato che laddove l'Ente decida di operare detto incremento a partire dall'anno 2025 con gradualità e proseguendo tale percorso negli anni successivi oppure intenda destinare solo ai fondi delle annualità successive al 2025 le risorse incrementalmente come sopra determinate, la sussistenza dei predetti requisiti di sostenibilità finanziaria e di equilibrio pluriennale di bilancio andrà verificata per ciascuna delle predette annualità. Con altra deliberazione (la [n. 16/2026/PAR](#)), la [Sezione regionale delle Marche](#) ha inoltre ribadito che tali risorse incrementalmente vanno necessariamente computate ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, commi 557 e ss., L. n. 296/2006.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la Lombardia

Deliberazione n. 475/2025/PAR

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incentivi funzioni tecniche

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

A fronte delle delucidazioni chieste dal sindaco di un Comune in merito agli incentivi alle funzioni tecniche, così come disciplinati dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, la [Corte dei Conti](#) chiarisce che il tetto degli incentivi si calcola sull'importo a base di gara e che proroghe o prestazioni aggiuntive rientrano nello stanziamento contrattuale. Non è possibile usare economie non stanziato per riconoscere incentivi, che restano subordinati alla certificazione del RUP. I servizi di particolare importanza richiedono motivazione rigorosa e la nomina di un direttore dell'esecuzione distinto dal RUP; le decisioni specifiche restano di responsabilità dell'amministrazione.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la Basilicata

Deliberazione n. 11 del 3/2/2026/PAR

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Contrattazione decentrata

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte](#) fornisce indicazioni agli enti locali per comprendere la corretta scansione delle azioni e dei tempi da rispettare, ai fini della sottoscrizione del contratto decentrato. La Corte evidenzia, in particolare che il fondo delle risorse decentrate deve essere costituito "*tempestivamente*" e precisamente "*all'inizio di ciascun esercizio finanziario*". L'esercizio finanziario inizia il primo gennaio di ogni anno, data alla quale il bilancio di previsione dovrebbe risultare già approvato. In ogni caso, in presenza di rinvii del termine di approvazione, il fondo va costituito con tempestività, che significa immediatamente dopo l'approvazione del bilancio. In ogni caso, il

bilancio è fonte sufficiente per attivare una costituzione provvisoria del fondo, che è assolutamente quanto basta per avviare la contrattazione decentrata. E' da ricordare che ai sensi dell'articolo 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022, la contrattazione va "avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione", e aperta la sessione negoziale, "l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79". Per attivare, quindi, la contrattazione è sufficiente, nelle more della costituzione definitiva del fondo, l'informazione ai sindacati sulle componenti del fondo. Segue la contrattazione, che può partire anche con il fondo non ancora definitivamente costituito, visto che la destinazione delle risorse può (sarebbe meglio affermare "deve") prevedersi in base a criteri e non ha il compito di identificare precise somme; se il contratto decentrato è sottoscritto entro il 31 dicembre di ogni anno "l'ammontare del trattamento accessorio dei dipendenti confluisce nel FPV", spiega la Sezione. Il trattamento accessorio specificamente legato alla valutazione dei risultati, del resto, non può che essere pagato l'anno successivo a quello della gestione, a seguito appunto del processo di valutazione. Le risorse connesse al risultato non sono, infatti, "esigibili" se non l'anno successivo a quello della gestione. E' solo la sottoscrizione dell'accordo che fa maturare il titolo giuridico ed insorgere il conseguente obbligo di corrispondere il trattamento retributivo accessorio e premiante, rendendo possibile l'impegno delle risorse preventivamente stanziato nel Fondo per il loro successivo pagamento. Il contratto decentrato è sottoscritto a seguito di un *procedimento complesso: prima si concludono le trattative con la sottoscrizione dello schema di contratto o "preintesa"; poi, questo schema è sottoposto alla certificazione dell'organo di revisione; successivamente, la giunta, acquisita la certificazione, autorizza alla sottoscrizione definitiva; quindi il presidente della delegazione trattante sottoscrive definitivamente il contratto con le organizzazioni (è da ricordare poi di trasmettere il ccdi ad Aran e Cnel). Solo con questa seconda sottoscrizione il contratto è davvero concluso e, quindi, costituisce "titolo" giuridicamente valido per impegnare la spesa e far confluire le risorse le Fpv. Specularmente, se il contratto decentrato non è sottoscritto entro il 31 dicembre le spese connesse, spiega la Sezione "sono rappresentate contabilmente nel risultato di amministrazione tra le quote vincolate".* In ogni caso, la Sezione Basilicata evidenzia i rischi sottesi ad un allungamento dei tempi della contrattazione oltre la ragionevolezza, consistente proprio nel far confluire le risorse della contrattazione decentrata nel risultato di amministrazione, il che comporta le connesse complicazioni ai fini della loro erogazione.

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere anticorruzione del 21 gennaio 2026 - fasc. 5557.2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarico di avvocato dell'Ufficio Legale e contenzioso – Comandante Polizia Locale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'Autorità si è già espressa in merito a fattispecie di conflitto di interessi in capo al Comandante della polizia locale, affermando che «*sussiste un'ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale, nel caso in cui al Comandante/Responsabile della Polizia locale, indipendentemente dalla configurazione organizzativa della medesima, sia affidata la responsabilità di uffici con competenze gestionali, in relazione alle quali compie anche attività di vigilanza e controllo*» (orientamento n. 57 del 3 luglio 2014, come modificato dall'orientamento n. 19 del 10 giugno 2015). Il fine era quello di fornire indicazioni volte ad evitare che il cumulo di incarichi potesse compromettere il regolare svolgimento dei procedimenti amministrativi in relazione alle previsioni di cui alla l. 190/2012. Nel contesto sopra delineato si è inserita la l. 28 dicembre 2015, n. 208 «*legge di stabilità 2016*» il cui art. 1, comma 221 stabilisce che «*Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia locale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*». Rilevante sul punto la sentenza del Consiglio di Stato n. 2518 del 15 marzo 2024 che, richiama la citata disposizione, precisando quanto segue: «*..... i dirigenti della PM e dell'avvocatura comunale possono eccezionalmente assumere la direzione di uffici ordinari dell'ente ma non anche il contrario (ossia dirigenti esterni alla PM non possono diventare comandanti della stessa). Depono in tal senso, innanzitutto, la formulazione letterale della disposizione secondo cui può essere attribuito il "conferimento degli incarichi dirigenziali" ma non anche il ruolo di avvocato dell'ente oppure di comandante della polizia locale. Sul piano logico e sistematico, la ragione giustificatrice alla base di tale "divieto di inversione" (dirigenti di struttura oppure anche della avvocatura che assumano incarico di comandante della polizia locale) risiede pur sempre nella constatazione che i medesimi – al netto di ogni caso particolare – non sono in via generale stati formati e reclutati per assumere e svolgere determinate specifiche funzioni di polizia giudiziaria, di sicurezza pubblica e stradale. In altre parole la richiamata disposizione ha consistenza di norma derogatoria ed eccezionale, rispetto alla ordinaria assegnazione delle funzioni dirigenziali (a seguito di procedura pubblicistica e comunque a*

dirigenti appartenenti ai relativi ruoli dell'amministrazione), e dunque di stretta interpretazione.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Nota sulla congiuntura – febbraio 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Ufficio parlamentare di bilancio (UPB) ha pubblicato la [Nota congiunturale di febbraio](#) che analizza, sulla base dei più recenti indicatori disponibili, il quadro del ciclo economico internazionale e nazionale, le tendenze di breve termine e le previsioni per l'Italia. In particolare, vengono aggiornate le previsioni macroeconomiche per il triennio 2025-27 alla luce degli ultimi sviluppi congiunturali, elaborati dai modelli UPB. Il quadro internazionale appare ancora dominato da un'elevata incertezza geopolitica, che incide soprattutto sulle quotazioni dell'energia, flussi di commercio e attese dei mercati finanziari. La crescita globale resta frammentata; nel 2025 l'attività economica negli Stati Uniti è rimasta relativamente solida e in Cina le esportazioni si sono confermate molto vivaci nonostante il protezionismo. Nell'area dell'euro la produzione prosegue a ritmi mediamente contenuti e differenziati tra paesi, più sostenuti per quelli trainati dalla domanda interna. Nelle ultime previsioni del Fondo monetario internazionale la crescita mondiale è attesa proseguire a ritmi di poco superiori al tre per cento, mentre nell'area dell'euro non eccederebbe l'1,5%. Nonostante l'attesa di una stabile dinamica del PIL globale per quest'anno è atteso un brusco rallentamento del commercio mondiale (dal 4,1% del 2025 al 2,6%).

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

La manovra di bilancio per il 2026: un'analisi dei testi definitivi – Focus n. 1/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Il Focus tematico n. 1/2026](#) dell'UPB esamina la versione definitiva della manovra di bilancio per il 2026 approvata con L. 199/2025. Le appendici contengono approfondimenti in merito alle disposizioni in materia pensionistica e alle modifiche in materia di incentivi agli investimenti delle imprese introdotte durante l'iter di approvazione della legge. In sintesi: la manovra aumenta il disavanzo di 0,8 miliardi nel 2026, 5,7 nel 2027 e 6,8 nel 2028; le modifiche nel passaggio parlamentare migliorano lievemente i saldi di finanza pubblica; vari interventi sul prelievo fiscale con effetti inizialmente positivi ma in seguito negativi, non assicurano risorse

strutturali; alle famiglie 20 miliardi di benefici netti nel triennio, impatto restrittivo per imprese e autonomi; interventi previdenziali positivi nel triennio, necessaria attenzione ad effetti nel lungo periodo; gli incentivi per le imprese sono ampliati ed estesi nel tempo, ma con risorse invariate. In materia previdenziale UPB evidenzia che la manovra approvata introduce una riforma strutturale della previdenza integrativa, puntando su incentivi fiscali, con un onere a regime per lo Stato di 30,6 milioni di euro, e adesione automatica per i neoassunti del settore privato. Viene inoltre ampliata la platea delle imprese obbligate al versamento del TFR all'INPS, facendo scendere la soglia dimensionale dagli attuali 50 dipendenti a 40 dipendenti dal 2032. Una volta superata la fase transitoria e l'iniziale incremento di liquidità derivante dai nuovi flussi di TFR, l'andamento delle entrate contributive e quello delle uscite per prestazioni sarà fortemente influenzato dalle dinamiche degli occupati e dai flussi di coloro che, uscendo dal mercato del lavoro, liquideranno il loro TFR. I dati forniti non consentono al momento di valutare appieno la dinamica del saldo delle due grandezze oltre il 2035. Si segnala, infine, [l'infografica](#) che rileva anche l'impatto sui soggetti destinatari e le basi economiche, le principali modifiche introdotte durante l'iter parlamentare e approfondisce in particolare quelle in materia pensionistica e di incentivi agli investimenti per le imprese.

[Vai al documento](#)

INPS

Fondo pensione Espero: modalità di adesione e disciplina del recesso

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Con il [messaggio 12 febbraio 2026, n. 516](#), l'INPS illustra le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo pensione Espero per i lavoratori della scuola e fornisce istruzioni operative per i flussi di comunicazione tra Amministrazioni e INPS e le indicazioni operative per la compilazione del flusso UNIMENS "ListaPosPA" da parte dei datori di lavoro. L'INPS ricorda che il Ministero dell'Istruzione e del Merito, con la circolare prot. 133215 dell'11 giugno 2025, ha fornito le relative istruzioni operative trasmettendole ai dirigenti delle istituzioni scolastiche statali e ai coordinatori didattici delle scuole paritarie e il con il messaggio in questione.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Linee guida per la relazione dell'organo di revisione economico-finanziaria dei Comuni, Città metropolitane e Province sul rendiconto 2025 e sul bilancio di previsione 2026-2028 per l'attuazione dell'art. 1, c. 166 e segg., L. 266/2005 – Deliberazione n. 8/SEZAUT/2026/INPR e Deliberazione n. 7 /SEZAUT/2026/INPR

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La Corte dei conti, Sezione delle autonomie ha approvato le Linee guida e i questionari destinati agli organi di revisione economico-finanziaria di Comuni, Province e Città metropolitane, sia [in relazione al bilancio di previsione 2026–2028](#) sia al [rendiconto della gestione 2025](#). Le linee guida e il questionario per la relazione dell'Organo di revisione dei Comuni, delle Città metropolitane e delle Province costituiscono un riferimento operativo sia per gli enti che per i revisori. La crescente complessità normativa e le maggiori esigenze di coordinamento della finanza pubblica hanno reso necessario aggiornare in modo significativo i quesiti relativi al concorso finanziario degli enti. Per quanto riguarda il triennio 2026–2028, il documento approvato valorizza il bilancio di previsione come architrave della programmazione finanziaria. Non si tratta più soltanto di un atto formale che autorizza entrate e spese, ma di uno strumento strategico per orientare l'azione amministrativa nel medio periodo, a tal fine il questionario allegato alle Linee guida è stato costruito per intercettare le principali aree di rischio nella fase programmatica. Per il rendiconto della gestione anno 2025 i quesiti su PNRR e PNC sono stati riorientati a monitorare la chiusura dei progetti, l'utilizzo di eventuali risorse eccedenti e gli impatti contabili derivanti da revoche o definanziamenti. Anche la sezione dedicata alla contabilità economico-patrimoniale è stata riorganizzata in due parti distinte ma strettamente coordinate, facendo leva sugli adempimenti già oggi obbligatori ai sensi della contabilità armonizzata per richiamare l'attenzione degli enti su profili che assumeranno un rilievo centrale nel nuovo sistema di contabilità *accrual*, e gettare le basi più corrette per assicurare già in prima applicazione una rappresentazione patrimoniale quanto più attendibile e coerente. Infine, ampio spazio è riservato ai profili di equilibrio e liquidità, con l'introduzione, per la prima volta in sede consuntiva, di una domanda sul Piano dei flussi di cassa per valutarne l'efficacia.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 1/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio direttivo ha deciso di mantenere invariati i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. La sua valutazione aggiornata ha confermato nuovamente che l'inflazione dovrebbe stabilizzarsi sull'obiettivo del 2% a medio termine. L'economia continua a mostrare buona capacità di tenuta in un difficile contesto mondiale. Il basso livello di disoccupazione, la solidità dei bilanci del settore privato, l'esecuzione graduale della spesa pubblica per difesa e infrastrutture, insieme agli effetti favorevoli derivanti dalle passate riduzioni dei tassi di interesse, stanno sostenendo la crescita. Al tempo stesso, le prospettive sono ancora incerte, soprattutto a causa dell'indeterminatezza delle politiche commerciali a livello mondiale e delle tensioni geopolitiche in atto.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo – gennaio 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di gennaio 2026, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registra una variazione del +0,4% su base mensile e del +1,0% su base annua. La crescita tendenziale dell'indice generale si deve prevalentemente alla dinamica dei prezzi dei Beni alimentari, non lavorati (+2,5%) e lavorati (+1,9%), a quella dei prezzi dei Servizi relativi all'abitazione (+4,4%), dei Tabacchi (+3,3%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+3,0%). La variazione congiunturale dell'indice generale (+0,4%) risente principalmente dell'aumento dei prezzi degli Energetici regolamentati (+8,9%), dei Servizi relativi all'abitazione (+1,9%), degli Alimentari, non lavorati (+1,2%) e lavorati (+0,6%), degli Energetici non regolamentati (+1,1%), dei Beni durevoli (+0,8%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+0,7%). L'unico calo su base congiunturale si registra per i prezzi dei Servizi di trasporto (-3,8%). L'inflazione acquisita per il 2026 è pari a +0,4%. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione pari a -1,0% su base mensile, per effetto dell'avvio dei saldi invernali di abbigliamento e calzature (non considerati per l'indice NIC), e a +1,0% su base annua. Il tasso di crescita su base annua dei prezzi del "carrello della spesa" è pari a +1,9%.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

International Monetary Fund

World Economic Outlook. Global Economy: Steady amid Divergent Forces

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

L'aggiornamento più recente del [World Economic Outlook](#) pubblicato dall'International Monetary Fund offre una lettura articolata e prudente dell'economia mondiale, delineando uno scenario di crescita moderata in un contesto ancora segnato da incertezze strutturali e tensioni geopolitiche. Nel complesso, il Fondo prevede per il 2026 un'espansione dell'economia globale stabile ma non priva di fragilità. La dinamica della crescita economica mondiale si mantiene su ritmi contenuti, sostenuta principalmente dalla tenuta della domanda interna in diverse economie avanzate e dal contributo degli investimenti, in particolare nei settori ad alta intensità tecnologica. L'andamento recente dell'economia riflette una fase di adattamento agli shock degli ultimi anni, tra cui riorganizzazione dei processi produttivi, la revisione delle politiche commerciali e un graduale ritorno a condizioni finanziarie più normali. Per quanto concerne l'inflazione, il rapporto evidenzia un graduale processo di rientro dalle tensioni registrate negli anni precedenti. Nelle economie avanzate la disinflazione appare più marcata, mentre nei Paesi emergenti il percorso risulta più eterogeneo e talvolta ostacolato da vulnerabilità strutturali e da pressioni sui tassi di cambio. Le condizioni finanziarie globali, pur meno restrittive rispetto alla fase di picco delle politiche monetarie, rimangono sensibili alle aspettative dei mercati e all'evoluzione dei rischi geopolitici. Un ruolo centrale nel quadro prospettico è attribuito alla trasformazione tecnologica. Gli investimenti in innovazione, digitalizzazione e intelligenza artificiale rappresentano un potenziale fattore di rafforzamento della produttività e della crescita nel medio periodo. Tuttavia, tali opportunità si accompagnano a rischi di volatilità finanziaria e a possibili squilibri nei mercati degli asset, qualora le stime non riflettessero più la situazione economica effettiva. Il Fondo richiama, altresì, l'attenzione sulle principali fonti di rischio: l'inasprimento delle tensioni commerciali, l'elevato livello di indebitamento pubblico e privato in numerose economie, nonché l'incertezza politica che potrebbe incidere sulla fiducia di imprese e investitori. In tale contesto, si sottolinea l'importanza di politiche macroeconomiche prudenti e coordinate, volte a ricostituire margini di manovra fiscali, preservare la stabilità finanziaria e promuovere riforme strutturali capaci di sostenere una crescita inclusiva e duratura. In sintesi, il World Economic Outlook Update delinea un equilibrio delicato tra resilienza e vulnerabilità. L'economia globale prosegue il proprio percorso di espansione, ma la solidità di tale traiettoria dipenderà dalla capacità dei governi di coniugare disciplina macroeconomica, cooperazione internazionale e investimenti strategici orientati all'innovazione e alla sostenibilità.

[Vai al documento](#)

OCSE

How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Nel report [How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace](#), l'OCSE affronta una questione cruciale per le economie avanzate: la distanza tra le competenze possedute dai lavoratori e il loro effettivo utilizzo nei contesti professionali. Il punto centrale non è soltanto quante competenze siano disponibili, ma quanto esse vengano realmente utilizzate e valorizzate. Il rapporto mostra come in molti Paesi una parte significativa della forza lavoro operi al di sotto del proprio potenziale. Il fenomeno della sottoutilizzazione emerge con particolare evidenza, poiché numerosi lavoratori dotati di solide competenze di alfabetizzazione, capacità numeriche e problem solving svolgono mansioni che non richiedono pienamente tali abilità. Questo disallineamento non rappresenta solo un limite individuale, ma un vero spreco di capitale umano, con ricadute su produttività, innovazione e crescita economica. L'OCSE sottolinea che l'utilizzo delle competenze dipende in larga misura dall'organizzazione del lavoro. Imprese che favoriscono autonomia decisionale, collaborazione, responsabilizzazione e formazione continua riescono a valorizzare meglio il capitale umano. Al contrario, strutture rigide, eccessivamente gerarchiche o fondate su compiti ripetitivi tendono a comprimere il potenziale dei lavoratori. Il fenomeno colpisce in modo particolare giovani, donne, migranti e lavoratori con contratti temporanei, categorie più esposte al rischio di sovra-istruzione o di impiego in ruoli non coerenti con il proprio livello di qualificazione. Le conseguenze si riflettono sia sui salari e sulle opportunità di carriera, sia sul coinvolgimento e sulla soddisfazione professionale. Quindi, investire nell'istruzione è necessario, ma non sufficiente. Occorre affiancare alle politiche formative interventi che migliorino la qualità dell'organizzazione del lavoro e favoriscano una migliore allocazione delle competenze. In un'economia fondata sulla conoscenza, la competitività dipende non solo dal livello di qualificazione della forza lavoro, ma dalla capacità dei sistemi produttivi di riconoscere, attivare e far crescere il talento disponibile.

[Vai al documento](#)

Employment and Social Trends 2026

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto "[Employment and Social Trends 2026](#)" pubblicato dall'International Labour Organization (ILO) propone un'analisi articolata delle dinamiche occupazionali globali in una fase storica segnata da crescita economica moderata, persistenti tensioni geopolitiche e accelerazione delle trasformazioni tecnologiche. Nel complesso, il documento evidenzia una moderata espansione dell'occupazione a livello mondiale, sostenuta principalmente dal settore dei servizi e dall'economia digitale. Tale progresso, tuttavia, appare disomogeneo e fragile. Se nelle economie avanzate si osserva una relativa stabilizzazione dei mercati del lavoro, permane una crescente segmentazione tra occupazione stabile e forme contrattuali precarie. Nei Paesi a basso e medio reddito, invece, l'elevata incidenza di rapporti di lavoro non regolamentati e la vulnerabilità occupazionale continuano a rappresentare criticità strutturali. In questo contesto, la qualità del lavoro emerge quale questione centrale, poiché una parte significativa dei nuovi impieghi si caratterizza per bassa produttività, limitata protezione sociale e retribuzioni insufficienti. Il rapporto richiama, inoltre, l'attenzione sulle persistenti disuguaglianze. Il divario di genere, pur in lento miglioramento, resta marcato sia in termini di partecipazione al mercato del lavoro sia sotto il profilo retributivo e delle opportunità di carriera. Analogamente, l'occupazione giovanile continua a evidenziare difficoltà nella transizione dalla formazione all'impiego, con tassi elevati di inattività e precarietà. Le disparità regionali e demografiche, in particolare nelle economie emergenti, pongono ulteriori pressioni sulla necessità di creare posti di lavoro in misura sufficiente ad assorbire la crescita della popolazione attiva. Inoltre, un'ampia sezione del rapporto è dedicata agli effetti della digitalizzazione, dell'automazione e dell'intelligenza artificiale. L'ILO sottolinea come tali processi non comportino necessariamente una riduzione netta dell'occupazione, ma determinino una profonda trasformazione nella composizione delle competenze richieste. Ne deriva l'esigenza di investimenti strutturali nell'istruzione, nella formazione continua e nello sviluppo di competenze digitali e trasversali. Parallelamente, la transizione ecologica viene individuata come un potenziale motore di nuova occupazione, purché accompagnata da politiche pubbliche coerenti e inclusive. Infine, il rapporto ribadisce l'urgenza di rafforzare i sistemi di protezione sociale e di promuovere salari adeguati e meccanismi efficaci di contrattazione collettiva, al fine di tutelare il potere d'acquisto e favorire la formalizzazione del lavoro. Le raccomandazioni dell'ILO convergono su un obiettivo fondamentale: coniugare crescita economica, innovazione tecnologica e giustizia sociale. In conclusione, Employment and Social Trends 2026 delinea un quadro complesso ma non privo di opportunità. La sfida prioritaria non risiede esclusivamente nella creazione di nuovi posti di lavoro, bensì nel garantire occupazione di qualità, inclusiva e sostenibile, capace di ridurre le disuguaglianze e rafforzare la coesione sociale a livello globale.

[Vai al documento](#)

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

Per segnalare documenti da pubblicare: dsrcs@aranagenzia.itPer iscriversi a questa newsletter clicca [QUI](#)Per consultare la nostra informativa sulla privacy clicca [QUI](#)

Modello ARAN _gennaio2026

Email inviata con

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