

aran **SEGNALAZIONI**

Notiziario

Numero 7 del 25 maggio 2026



Attività istituzionale dell'Agenzia

Pubblicazioni

Pubblicato il Rapporto semestrale ARAN n. 2/2025 sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

L'ARAN ha pubblicato il **Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti n. 2/2025**, elaborato in base ai dati disponibili al 16 aprile 2026. Il Rapporto analizza in dettaglio le **evidenze retributive di fatto del comparto Funzioni centrali** nel periodo 2021-2023 e fotografa la dinamica delle **retribuzioni contrattuali** nell'anno 2025 e sul decennio 2015-2025.

Le evidenze retributive di fatto del comparto Funzioni centrali (2021-2023)

Il Rapporto dedica un'analisi approfondita alla dinamica retributiva di fatto del comparto Funzioni centrali nel periodo 2021-2023, basata sui dati del Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato. La crescita rilevata è stata del 13%, quasi il doppio di quanto stimabile a priori

sulla base dei soli rinnovi contrattuali e degli adeguamenti noti.

Questa dinamica è la risultante di più fattori:

CCNL 2019–2021: contributo del 3,3% (in linea con le attese)

Indennità di vacanza contrattuale standard e potenziata: +2,2%

Perequazione delle indennità di amministrazione (DPCM 2021): +3,6% per i Ministeri, analogo all'effetto del rinnovo CCNL

Carriera e turnover: +1,0% in media (con forte variabilità tra enti, da -3% a +5%)

Produttività e risultato: +3,2% in media, con escursioni da 0% a 7%

L'analisi evidenzia come le leve gestionali, carriera e produttività, presentino un rapporto di sostituibilità: gli enti che investono di più in progressioni di carriera tendono a destinare meno risorse alla produttività e viceversa.

Le strutture retributive risultano inoltre molto eterogenee: la quota di retribuzione fissa oscilla tra il 60% e il 90% del totale a seconda dell'amministrazione.

Il consuntivo 2025 per le retribuzioni contrattuali

Nel 2025 le retribuzioni contrattuali sono cresciute del 3,1% per l'intera economia, identico risultato al 2024. Il settore privato segna un +3,2%, trainato dall'agricoltura (+5%), dall'industria (+3,4%) e dai servizi privati (+3%). Per la Pubblica Amministrazione (personale non dirigente) la crescita si attesta al 2,7%.

Il dato della PA non registra ancora il pieno effetto di alcuni importanti rinnovi conclusi a dicembre 2025 e nei primi mesi del 2026, relativi al triennio 2022-2024 (Istruzione e Ricerca, Funzioni locali, Sanità). Registra invece la ripresa dell'erogazione della quota potenziata dell'IVC 2022-2024 da gennaio 2025 e la nuova IVC relativa al triennio 2025-2027, corrisposta in misura pari allo 0,6% del tabellare dall'aprile 2025 salita all'1% dal luglio 2025.

Nei comparti ARAN la crescita media annua 2025 è stata del 2,2%, con differenze tra i comparti: le Funzioni centrali guidano il risultato con +5,4%, grazie alla combinazione di IVC potenziata, rinnovo CCNL e secondo decreto di perequazione delle indennità di amministrazione. L'Istruzione e Ricerca segna +2,8%, mentre Sanità (+0,8%) e Funzioni locali (+0,6%) mostrano incrementi più contenuti, in attesa del pieno dispiegarsi dei rispettivi rinnovi.

Il confronto decennale 2015-2025 per le retribuzioni contrattuali

Nel decennio 2015-2025 la crescita cumulata delle retribuzioni contrattuali del settore privato è stata del 16,2%, quella della PA non dirigente del 14,9%. Tra i comparti ARAN la crescita cumulata varia dal +17,7% delle Funzioni centrali al +13,4% di Funzioni locali e Istruzione e Ricerca, con Sanità al +15,7%.

Il vantaggio delle Funzioni centrali è in parte attribuibile ai due decreti di perequazione delle indennità di amministrazione (DPCM 2021 e 2024), che hanno prodotto un effetto aggiuntivo di circa 2 punti percentuali rispetto agli altri comparti.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Firmata in ARAN l'ipotesi di CCNL 2022-2024 Area Istruzione e ricerca

L'11 maggio è stata sottoscritta all'ARAN l'ipotesi di CCNL Area Istruzione e ricerca relativa al triennio 2022 - 2024 che interessa 7550

dirigenti scolastici e 360 dirigenti delle Università e degli Enti di ricerca. L'ipotesi, nel confermare l'impianto normativo, aggiorna la disciplina di taluni istituti (ferie, permessi per lutto, disciplina, periodo di prova dei dirigenti scolastici) e definisce gli incrementi relativi al triennio in esame. In particolare, per i dirigenti scolastici - considerando anche le risorse ulteriori ad essi specificamente destinate dalla legge di bilancio per il 2022 - il contratto riconosce incrementi medi di 500 euro/mese per 13 mensilità, pari all'8,48%. Per i dirigenti delle Università e degli enti di ricerca, l'incremento medio è di 503 euro/mese per 13 mensilità (+6%). Il contratto riconosce altresì arretrati dal 1/1/2024: per i dirigenti scolastici l'arretrato medio è di circa 5.800 euro; per i dirigenti delle università e degli enti di ricerca, l'arretrato medio è di circa 6.000 euro.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Centrali

Quali criteri devono essere applicati ai fini dell'incremento dei rimborsi dei pasti per le trasferte all'estero del personale dell'Area Funzioni Centrali?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Centrali

Quali sono i presupposti per la monetizzazione delle ferie maturate e non godute dal personale dirigente e in quali casi essa può essere riconosciuta?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

L'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 24, comma 5, del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024 trova applicazione anche nei casi di cessazione del rapporto per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa ai sensi dell'art. 2, comma 12, della legge n. 335/1995?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Qual è la disciplina applicabile all'assegno ad personam in caso di progressione tra le aree e quali sono gli effetti sul relativo mantenimento e sulla sua eventuale riassorbibilità?



Sezione giuridica

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 11177 del 26/4/2026

Impiego Pubblico – Sanità – Ius Variandi – Mobilità – Idoneità a ricoprire un incarico dirigenziale - Competenza professionale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte precisa che nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico nel settore sanitario, la dirigenza sanitaria è collocata in un ruolo unico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992; nel pubblico impiego privatizzato la qualifica dirigenziale non esprime una posizione lavorativa caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni, bensì esclusivamente l'idoneità professionale a ricoprire un incarico dirigenziale, ed espressamente l'art. 19, comma 1, d. lgs. 165/2001 stabilisce che al "*conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile*" (cfr. Cass. n. 25518/2024, n. 6445/2023, n. 22047/2022, n.91/2019, n. 24373/20). Tuttavia, in generale, in tema di esercizio dello *ius variandi*, categoria generale alla quale risulta riconducibile anche l'ipotesi di mobilità in esame, il giudice di merito deve accertare, in concreto, se le nuove mansioni siano aderenti alla competenza professionale specifica acquisita dal dipendente e ne garantiscano, al contempo, lo svolgimento e l'accrescimento del bagaglio di conoscenze ed esperienze, senza che assuma rilievo l'equivalenza formale fra le vecchie e le nuove mansioni (cfr. Cass. n. 48/2024, n. 16594/2020, n. 1916/2015; v. anche, con riferimento a fattispecie di svuotamento di mansioni nel pubblico impiego, Cass. n. 11499/2022). Il necessario esame del merito della vicenda non si esaurisce, dunque, come prospettato dall'istituto controricorrente, nell'alternativa secca tra accettazione della ricollocazione o dimissioni, in quanto alla tutela della professionalità è tenuto anche il datore di lavoro pubblico, anche in contesti di mobilità, salva la dimostrazione, gravante su parte datoriale, di impossibilità di diversa allocazione per la salvaguardia dell'impiego, e considerando altresì che nel caso di specie non consta alcuna messa in disponibilità o istanza di ricollocazione, ma transito diretto, senza soluzione di continuità, da uno ad altro datore di lavoro nell'ambito di procedura disciplinata in via pubblicistica. La Corte sottolinea il seguente principio di diritto: "*anche in ipotesi di*

mobilità inter-enti d'ufficio di dirigenti medici, il giudice di merito deve accertare in concreto, a fronte di allegazione di demansionamento e domanda di risarcimento dei correlativi danni, se le nuove mansioni siano equivalenti a quelle precedentemente svolte e conformi alla professionalità del dipendente, salva la dimostrazione, gravante su parte datoriale, di impossibilità di diversa allocazione o di domanda di adibizioni a mansioni inferiori a salvaguardia dell'impiego".

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Con Sezione Lavoro

Ordinanza 11096 del 25/4/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Valutazione e sviluppo professionale – Posizioni organizzative – Dirigenti – Mutamenti organizzativi – Enti locali privi di dirigenza – Motivazione del provvedimento

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte](#) richiama la propria giurisprudenza secondo cui *“In materia di Enti locali, la revoca anticipata dell'incarico dirigenziale per ragioni organizzative, prevista dalla contrattazione collettiva, deve essere adottata con atto formale e richiede una motivazione esplicita, fondata su ragioni attinenti il settore cui è preposto il dirigente”* (Cass. 22926/22; Cass. 2972/2017; Cass. 19009/2010). Pertanto, in assenza di un atto di macro-organizzazione non può ritenersi sussistente un legittimo mutamento organizzativo ai fini della revoca *ante tempus* dell'incarico di posizione organizzativa. La Corte (Cass. n. 22296/2022) ha affermato in ordine all'art. 9 del CCNL 31.3.1999, Enti locali, integrativo della disciplina normativa primaria che stabilisce, al comma 3: *«Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi»*; che la revoca di un incarico possa scaturire o da un procedimento disciplinare o dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da esigenze riorganizzative adeguatamente motivate; quanto, in particolare, alle ragioni riorganizzative, la revoca anticipata dell'incarico dirigenziale per tali esigenze, pur prevista dalla contrattazione collettiva, deve essere adottata però con un atto formale e richiede una motivazione esplicita, fondata su ragioni attinenti al settore cui è preposto il dirigente (cfr. Cass. 6.10.2020, n. 21482; Cass. 3 febbraio 2017, n. 2972). La giurisprudenza di legittimità non richiede che i mutamenti organizzativi siano disposti con atti di macro-organizzazione, ma che le esigenze riorganizzative siano adeguatamente motivate.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 12448 del 4/5/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali - Procedimento disciplinare – Sentenza penale - Differente ambito

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte](#) sottolinea l'orientamento già espresso (Cass. n. 6514/2025) secondo cui *“L'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, nel testo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, si interpreta nel senso che, qualora sia intervenuta una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, l'ufficio competente è tenuto a riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio*

penale anche nel caso in cui sia intervenuto il giudicato civile sulla legittimità della sanzione disciplinare irrogata prima della sentenza penale irrevocabile” La disciplina dettata dai commi 2 e 3 dell’art. 55 ter d.lgs. n. 165/2001, che non è stata incisa dalla novella normativa del 2017, si è resa, infatti, necessaria per evitare esiti del procedimento disciplinare non coerenti con quelli del processo penale. La necessità di una nuova valutazione non comporta l’automatica caducazione della sanzione inflitta, bensì l’obbligo per la PA di riaprire il procedimento “*per modificarne o confermarne l’atto conclusivo*” e si impone in quanto, affinché la sentenza penale possa impedire l’irrogazione della sanzione, è necessario che la stessa abbia escluso la materialità delle condotte e non la sola rilevanza penale delle stesse e l’esclusione deve avere ampiezza tale da non lasciare residuare elementi fattuali, ricompresi dell’originaria contestazione, che possano avere una autonoma rilevanza (Cass. n. 19514/2024). La Corte, poi, chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità del comma 3 dell’art. 55 ter d.lgs. citato con il divieto del *ne bis in idem*, oltre a ribadire la diversità tra il potere disciplinare delle Pubbliche Amministrazioni e quello del datore di lavoro privato, ha escluso il denunciato contrasto con la CEDU, Protocollo 7, art. 4, rilevando che per la stessa giurisprudenza della Corte EDU la sanzione disciplinare non è assimilabile a quella penale né può configurarsi, nel caso de quo, una riedizione del potere disciplinare stesso (Cass. n. 25485/2017).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 9525 del 14/4/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Valutazione e sviluppo professionale – Posizioni organizzative – Mansioni di fatto – Trattamento economico accessorio

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L’orientamento consolidato della Corte, che si richiama anche ai sensi dell’art. 118 disp. att. c.p.c., secondo cui (Cass. 31 luglio 2019, n. 20722) “*Ove il dipendente venga chiamato a svolgere le mansioni proprie di una posizione organizzativa, previamente istituita dall’ente, e ne assuma tutte le connesse responsabilità – la mancanza o l’illegittimità del provvedimento formale di attribuzione non esclude il diritto a percepire l’intero trattamento economico corrispondente alle mansioni di fatto espletate, ivi compreso il trattamento di carattere accessorio, che è comunque diretto a commisurare l’entità della retribuzione alla qualità della prestazione resa*” [...] “*si è evidenziato, sulla base dei principi affermati dalle Sezioni Unite con le sentenze n. 25837 dell’11 dicembre 2007 e n. 3814 del 16 febbraio 2011, che – ove il dipendente venga chiamato a svolgere le mansioni proprie di una posizione organizzativa, previamente istituita dall’ente, e ne assuma tutte le connesse responsabilità – la mancanza o l’illegittimità del provvedimento formale di attribuzione non esclude il diritto a percepire l’intero trattamento economico corrispondente alle mansioni di fatto espletate, ivi compreso il trattamento di carattere accessorio, che è comunque diretto a commisurare l’entità della retribuzione alla qualità della prestazione resa. A detto orientamento il Collegio intende dare continuità (Cass. 10 giugno 2014, n. 13062 che richiama in motivazione la citata Cass. S.U. n. 3814/2011)*”. È stato anche affermato (Cass. n. 8141 del 03/04/2018) che nel pubblico impiego privatizzato, la posizione organizzativa si distingue dal profilo professionale e individua nell’ambito dell’organizzazione dell’ente funzioni strategiche e di alta responsabilità che giustificano il riconoscimento di un’indennità aggiuntiva; ove il dipendente venga assegnato a svolgere le mansioni proprie di una posizione organizzativa, previamente istituita dall’ente, e ne assuma tutte le connesse responsabilità, la mancanza o l’illegittimità del provvedimento di formale di attribuzione non esclude il diritto a percepire l’intero trattamento economico corrispondente alle mansioni di fatto espletate, ivi compreso quello di carattere accessorio, che è diretto a commisurare l’entità della retribuzione alla qualità della prestazione resa.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione V

Sentenza 24/3/2026 n. 2468

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Copertura posti dirigenziali – Straordinarietà procedura concorsuale interna

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il [Consiglio di Stato](#) a conferma della pronuncia di primo grado, in una procedura espletata dal Comune *OMISSIS* per la copertura di posti di dirigente, ha rammentato che *«L'esperimento di procedure concorsuali riservate al personale interno costituisce una deroga ai principi costituzionali espressi dall'articolo 97 della Costituzione, circa l'obbligo di accesso al pubblico impiego attraverso concorsi pubblici (aperti all'esterno); ne consegue che l'utilizzazione delle relative graduatorie, se non adeguatamente giustificata, si pone al di fuori del perimetro dei principi costituzionali in materia di accesso al pubblico impiego. La straordinarietà di tale forma di reclutamento (in deroga al concorso pubblico) implica che la sua ammissibilità è limitata ai casi espressamente previsti dall'ordinamento giuridico e quindi nei limiti dei posti messi a concorso, con la conseguenza che non è possibile l'utilizzo della graduatoria di un concorso riservato agli interni per la copertura di ulteriori posti resi eventualmente vacanti successivamente (Consiglio di Stato, V, 17 luglio 2023, n. 6953)»*. Ne consegue che non sono applicabili neppure i principi relativi all'obbligo dell'amministrazione di motivare la scelta operata tra le due possibili dello scorrimento della graduatoria della procedura interna o del concorso pubblico (Tar Lazio-Roma, 20 marzo 2018, n. 3131). Ciò, in considerazione del fatto che la norma che ha introdotto la nuova modalità di accesso alla dirigenza di cui all'articolo 28, comma 1-ter, del Dlgs 165/2001, costituisce una deroga al regime ordinario ed è, dunque, una norma di stretta interpretazione, non essendo possibile estendere a tale eccezionale fattispecie la disciplina prevista per i concorsi ordinari.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo Friuli Venezia Giulia

Deliberazione n. 14 del 30/3/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incentivi per funzioni tecniche: liquidazione tardiva, rinnovi, proroghe e affidamenti in house

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte dei conti](#) fornisce chiarimenti su questioni ascrivibili all'interpretazione della disciplina degli *incentivi per le funzioni tecniche prevista dall'art. 45, del D. Lgs. n. 36 del 2023*. Il Comune istante ha chiesto un parere in merito alla possibilità *“1) di attribuire efficacia retroattiva ai criteri di riparto stabiliti dall'Amministrazione nel caso di adozione tardiva della relativa disciplina; 2) di attribuire e liquidare gli incentivi per le funzioni tecniche nei casi di rinnovo o proroga contrattuale e 3) di attribuire e liquidare detti incentivi nel caso di affidamenti diretti a soggetti in house providing”*. Riguardo al primo quesito, per orientamento consolidato, sebbene l'art. 45 preveda che i criteri di distribuzione siano definiti entro trenta giorni dall'entrata in vigore del Codice, tale termine non assume carattere perentorio tale da precludere in via definitiva la corresponsione degli incentivi. In continuità con quanto già affermato sotto la vigenza del precedente assetto normativo, si riconosce la possibilità di adottare l'atto anche successivamente, purché le risorse siano state previamente accantonate nel quadro economico dell'intervento e riferite a procedure avviate sotto la disciplina vigente. Questa conclusione trova fondamento nella natura giuridica dell'incentivo, qualificato dalla giurisprudenza, anche di legittimità, come componente retributiva. Il diritto del dipendente matura in relazione

allo svolgimento delle attività tecniche previste dalla legge, mentre l'atto interno dell'amministrazione ha funzione meramente attuativa, limitandosi a disciplinare i criteri di riparto. Ne consegue che l'eventuale inerzia dell'ente non incide sull'*an debeat* del diritto, ma può semmai rilevare sul piano della responsabilità, esponendo l'amministrazione a pretese risarcitorie. Quanto al secondo profilo sollevato dal Comune, relativo alla possibilità di riconoscere gli incentivi nelle ipotesi di rinnovo o proroga contrattuale, il parere muove dalla necessaria distinzione tra i due istituti. Il rinnovo si caratterizza per la rinegoziazione del rapporto e dà luogo a un nuovo vincolo contrattuale, mentre la proroga si limita a differire nel tempo l'efficacia di un contratto già in essere, senza alterarne il contenuto. Tale distinzione assume rilievo decisivo ai fini dell'applicazione della disciplina degli incentivi. Nel caso della proroga, soprattutto se prevista ab origine nella documentazione di gara o disposta nei limiti della proroga tecnica, il valore economico rilevante ai fini del calcolo degli incentivi deve essere già considerato nell'importo stimato dell'appalto. Quest'ultimo, infatti, ai sensi dell'art. 14 del Codice, comprende anche eventuali opzioni e rinnovi espressamente previsti. Pertanto, l'erogazione degli incentivi nella fase esecutiva potrà avvenire ove ricorrano i presupposti sostanziali, ossia l'effettivo svolgimento delle funzioni tecniche e la loro attestazione da parte del RUP. Diversa è la situazione del rinnovo, che, configurandosi come un nuovo affidamento, richiede di assumere come parametro di riferimento l'importo relativo alla nuova procedura. In questo caso, la possibilità di riconoscere gli incentivi resta subordinata al rispetto delle condizioni generali previste dall'art. 45, nonché alla legittimità del ricorso al rinnovo stesso, che deve comunque confrontarsi con il principio generale di concorrenza e con il divieto di rinnovi taciti. Un ulteriore elemento di rilievo riguarda l'ampliamento dell'ambito applicativo dell'istituto, che il nuovo Codice ha esteso a tutte le procedure di affidamento e non più alle sole gare. Infine, con riferimento agli affidamenti in favore di società in house, il parere esclude la possibilità di riconoscere gli incentivi per le funzioni tecniche. La soluzione si fonda sulla natura del rapporto intercorrente tra amministrazione e società partecipata, che non si configura come relazione tra soggetti distinti, bensì come espressione di un modello organizzativo interno. La società in house opera infatti quale articolazione dell'ente pubblico, in regime di controllo analogo, con conseguente assenza di quella alterità soggettiva che giustifica l'applicazione delle regole sull'evidenza pubblica e, correlativamente, del sistema incentivante. In tale contesto, viene meno la ratio stessa dell'istituto, che è quella di remunerare attività tecniche svolte nell'ambito di procedure competitive rivolte al mercato.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo Puglia

Deliberazione n. 89 del 22/4/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Salario accessorio – Incremento in caso aumento organico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte riscontra la richiesta di parere di un Comune, diretta a conoscere la corretta interpretazione del disposto dell'art. 33 comma 1 in materia di adeguamento del fondo salario accessorio per consentire l'invarianza del tetto del valore medio pro-capite riferito al 2018. L'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, dispone il principio di invarianza della spesa in tema di trattamento accessorio del personale dipendente, prevedendo che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale [...] non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*. Trattasi di norma cogente, da considerarsi di stretta interpretazione, al pari degli altri vincoli di analogo tenore introdotti nel tempo dal legislatore in tema di spesa per il personale. Il legislatore ha attenuato il rigido sistema vincolistico sopra descritto, con l'art. 33, co. 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, in base al quale *“il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al*

31 dicembre 2018' Con tale norma, infatti il legislatore, prendendo atto della maggiore flessibilità in materia di facoltà assunzionali introdotta dal D.L. 34/2019, consente l'adeguamento del trattamento accessorio del personale in caso di nuove assunzioni, al fine di garantire il valore medio pro-capite del trattamento accessorio riconosciuto al personale in servizio al 31 dicembre 2018. La norma consente, dunque, agli enti locali, il cui numero dei dipendenti sia aumentato rispetto all'anno-base 2018, di incrementare le risorse destinate a finanziare il salario accessorio, adeguandole al valore medio procapite registrato nel 2018 (ex multis Sez. contr. Lombardia, del. n. 151/2023/PAR; Sez. contr. Marche, del. n. 22/2022/PAR; Sez. contr. Campania del., n. 97/2020/PAR). La norma in esame si pone, quindi, *come deroga espressa al vincolo dell'invarianza della spesa prevista dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017*, che, come detto è norma vincolante e di stretta interpretazione. Pertanto, la norma derogatoria non può che muoversi nello stesso campo di applicazione della disposizione derogata. Quest'ultima, come interpretata dalla giurisprudenza contabile, viene riferita *non al fondo, ma al tetto di spesa complessivamente considerata*, cioè, sull'insieme delle risorse destinate alla contrattazione. In tal senso si richiama quanto affermato dalla Sezione regionale di controllo per la Sardegna nella delibera 27/2021/PAR *"il tetto del salario accessorio deve essere considerato come complessivo: esso cioè non ha effetti distinti sui singoli fondi per la contrattazione decentrata ma sul complesso delle risorse destinate a tale scopo e quindi sia sul fondo per la contrattazione decentrata del personale che sul fondo per il trattamento accessorio dei dirigenti (come si desume da Corte di conti, Sezioni riunite, n. 6/2018 e Sez. Lombardia, n. 95/2020)"*. La giurisprudenza contabile ha costantemente affermato che il tetto di spesa deve essere riferito alla complessiva spesa per il trattamento accessorio e non alle singole categorie di personale interessato (ex multis Sezione di Controllo Puglia 27/2019/PAR).

[Vai al documento](#)

ANAC

Delibera 168 del 15 aprile 2026

Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riferiti all'annualità 2025 - Indicazioni tecniche specifiche fornite sugli schemi di pubblicazione standard

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

[Anac con la delibera 168/2026](#) elabora la guida che fornisce le informazioni tecniche essenziali per l'applicazione del D.Lgs. n. 33/2013, con particolare riferimento alla struttura della sezione Amministrazione Trasparente (AT) e all'inserimento dei dati nei nodi dell'albero corrispondenti alle sottosezioni di primo livello della richiamata sezione AT. Anac si propone di supportare gli enti e le amministrazioni nella corretta implementazione e gestione degli obblighi di pubblicazione, nonché nelle attività di monitoraggio e controllo dei dati pubblicati. All'interno della guida è disponibile un elenco dettagliato dei documenti tecnici, organizzati per allegati tematici. Ogni sezione fornisce le specifiche necessarie per la configurazione, l'aggiornamento e la validazione dei dati nei portali istituzionali, garantendo uniformità e conformità ai requisiti normativi. L'obiettivo principale di questa documentazione è agevolare gli enti e le amministrazioni pubbliche nella: 1) adozione efficace dei nuovi schemi di pubblicazione ANAC; 2) implementazione conforme agli standard normativi e tecnici; 3) miglioramento della trasparenza attraverso una gestione chiara e accessibile delle informazioni pubblicate; 4) facilitazione dei processi di controllo e verifica dei dati pubblicati.

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere anticorruzione del 15 aprile 2026 - fasc.1607.2026

Impiego Pubblico – Sanità - Incompatibilità e conflitto di interesse dei medici titolari di incarichi libero professionali di natura continuativa

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per Anac vi è conflitto d'interesse quando il medico di un'Azienda sanitaria sia titolare di un interesse privato che possa influenzare lo svolgimento delle prestazioni in favore dell'ASL, a tutela della salute e della corretta gestione delle risorse pubbliche. La richiesta di parere è giunta da parte di un'Azienda sanitaria in merito alla gestione delle situazioni di incompatibilità e conflitto di interesse dei medici titolari di incarichi libero professionali di natura continuativa. *“Il conflitto d'interesse costituisce un rischio specifico che l'ente è tenuto a considerare nell'ambito della mappatura dei processi e della programmazione delle misure previste nel Piano Anticorruzione”,* scrive Anac. *“È opportuno, quindi, che ciascuna azienda sanitaria preveda nel proprio Piano apposite misure di prevenzione dei conflitti di interessi con riferimento ai processi in cui siano coinvolti medici professionisti legati da rapporto di collaborazione con il servizio sanitario. La principale misura è rappresentata dall'obbligo di segnalazione da parte dell'interessato e dalla successiva astensione dalla partecipazione alla decisione o all'atto endoprocedimentale che potrebbe porsi in contrasto con il concorrente interesse privato”.* Tuttavia, a fronte di un *“conflitto ripetuto e diffuso”* il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento di un incarico nel rispetto del principio di imparzialità, poiché per risolvere la situazione di conflitto di interessi cosiddetto strutturale sarebbe, di fatto, necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa. In tal caso, l'unica misura idonea ad arginare il rischio è costituita dalla rinuncia ad uno dei due incarichi. Non sembra, infatti, sufficiente il ricorso all'astensione, posto che il medico dovrebbe optare per un'astensione ripetuta e continuativa con l'effetto di paralizzare il servizio pubblico ed arrecare un danno all'interesse collettivo di tutela della salute. Spetta, in ogni caso, *all'amministrazione valutare caso per caso la portata del conflitto e la sua potenziale pregiudizialità* rispetto all'imparzialità delle funzioni di cura dell'interesse pubblico affidate al professionista sanitario. In particolare, Anac invita a riservare particolare attenzione al caso in cui le attività svolte all'esterno coincidano per tipologia e ambito di specializzazione con quelle esercitate in favore del Servizio sanitario, onde evitare che il medico possa influenzare il paziente nella scelta di sottoporsi alle cure presso enti privati, esclusivamente allo scopo di conseguire un ritorno economico ovvero altro vantaggio personale.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

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

Rilevazioni previste dal Titolo V D.Lgs. 165/2001. Istruzioni in materia di Relazione allegata al Conto Annuale (anno 2025) e Monitoraggio trimestrale anno 2026 - Circolare n. 8 del 7 maggio 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato la [Circolare n. 8 del 7 maggio 2026](#) Rilevazioni previste dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Istruzioni in materia di Relazione allegata al Conto Annuale (anno 2025) e Monitoraggio trimestrale anno 2026.

RELAZIONE ALLEGATA 2025

Comuni – Unioni dei comuni – Città metropolitane – Province

La rilevazione del 2025 non ha subito rilevanti modifiche nel contenuto rispetto a quella dell'anno precedente. Il termine per la rilevazione dei dati è fissato al 6 giugno 2026.

Come per le precedenti rilevazioni, alcune delle informazioni acquisite dai Comuni, Unioni, Città metropolitane e Province saranno trasferite al Sistema informativo del Ministero dell'Interno - Banca dati del Censimento del personale degli Enti locali (CEPEL).

Aziende sanitarie ed ospedaliere – Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico – Aziende ospedaliere universitarie

A partire dall'anno 2023, pur continuando ad avere come oggetto le ore lavorate dal personale, riprende la rilevazione per gli enti del Servizio Sanitario Nazionale con un impianto completamente rivisto concordato con il Ministero della salute e AGENAS, ai quali saranno resi disponibili i dati comunicati in SICO. Oltre agli enti della sanità pubblica che tradizionalmente effettuavano la rilevazione (ASL/AO, Aziende ospedaliere universitarie e IRCCS), questa viene ora estesa anche ad alcune tipologie di strutture della sanità privata (Case di cura accreditate, Policlinici universitari privati, Enti di ricerca privati, IRCCS privati, IRCCS fondazioni, Istituti qualificati presidi della U.S.L., Ospedali classificati o assimilati L.132/1968).

Ministeri – Agenzie fiscali – Presidenza del Consiglio dei Ministri

I termini d'invio saranno diversificati a seconda del tempo necessario a ciascun ente per la definizione delle attività propedeutiche all'apertura della rilevazione.

MONITORAGGIO 2026

L'indagine anticipa, con riferimento a ciascun mese dell'anno 2026, alcune delle informazioni di organico in forma aggregata che il Conto annuale rileverà successivamente a consuntivo, per l'intero anno.

L'invio dei dati secondo la prescritta modulistica, per ciascun mese dell'anno, deve essere effettuato con cadenza trimestrale entro il ventesimo giorno del mese successivo al trimestre di riferimento.

Sono tenute all'invio dei dati le seguenti tipologie di Enti:

- Enti locali: Comuni (limitatamente al campione formato da 603 Enti) e tutte le Città metropolitane e le Province;
- Servizio Sanitario Nazionale: Aziende sanitarie ed ospedaliere, Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, Aziende ospedaliere universitarie, Aziende ospedaliere integrate con l'Università;

- Enti pubblici non economici: Enti con dotazione organica di oltre 200 addetti;

Enti di ricerca e sperimentazione: Enti con dotazione organica di oltre 200 addetti.

[Vai al documento](#)

Notiziario economico-finanziario – aprile 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: IFEL “[Il personale dei Comuni italiani - Edizione 2026](#)”; MEF “[Dichiarazioni 2025 – anno d’imposta 2024,_\(html\),_Analisi dei dati IRPEF 2024](#)”; OCSE “[Economic Surveys: Italy 2026](#)”.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Rapporto annuale 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nell’anno del Centenario dell’Istat, il [Rapporto annuale 2026](#) giunge alla sua trentaquattresima edizione, offrendo un quadro informativo integrato sulle sfide che l’Italia è chiamata ad affrontare in ambito economico, demografico e sociale. L’evoluzione dello scenario macroeconomico e del sistema produttivo è analizzata alla luce dei ruoli della conoscenza e dei progressi della transizione ecologica. Le trasformazioni delle famiglie e del mercato del lavoro sono illustrate insieme alle disuguaglianze socioeconomiche e sociosanitarie che caratterizzano l’Italia. La capacità del nostro Paese di formare e valorizzare le proprie risorse è esaminata unitamente alla tenuta del capitale sociale e delle reti di supporto, formali e informali, nonché all’importanza della conoscenza incorporata nel capitale umano nel favorire lo sviluppo del sistema economico. In quattro Capitoli, il Rapporto restituisce una visione di insieme del sistema economico e della struttura sociale del nostro Paese, soffermandosi sulle dinamiche che sostengono la coesione della nostra società e la nostra capacità di innovazione e di sviluppo. Le infografiche offrono una rappresentazione sintetica dei fenomeni analizzati nei quattro capitoli del Rapporto annuale. La [dashboard con grafici interattivi](#) offre una panoramica dei principali fenomeni indagati nei quattro capitoli del Rapporto annuale. Le [webmap interattive](#) rappresentano sul territorio i dati di alcuni temi del Rapporto, anche con confronti temporali. L’uso del mouse sugli elementi cartografici rende disponibili i tool di base: al doppio clic si scende nel dettaglio del territorio; al clic sulle mappe si apre un pop-up con le informazioni relative agli indicatori degli elementi selezionati.

[Vai al documento](#)

BCE

Rapporto annuale 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Nel 2025 la BCE](#) è riuscita a riportare l’inflazione al 2%, dopo il forte aumento causato da pandemia e guerra in Ucraina. Per contrastarla, tra il 2022 e il 2023 aveva alzato i tassi di interesse in modo record, ma dal 2024 ha iniziato a ridurli, visto il calo dell’inflazione. Nel 2025 è emerso però un nuovo rischio: i dazi imposti dagli Stati Uniti, che potevano rallentare la crescita e rendere più incerta l’inflazione. Tuttavia, l’impatto è stato limitato grazie all’euro più forte e alla mancanza di forti ritorsioni europee. La BCE ha quindi continuato a tagliare i tassi, portandoli al 2%, seguendo un approccio prudente basato sui dati. L’economia dell’area euro ha dimostrato resistenza, trainata soprattutto

dalla domanda interna e dagli investimenti, in particolare in tecnologia e difesa. La crescita ha raggiunto l'1,4%, sopra le attese. Con inflazione stabile, la BCE ha poi mantenuto i tassi invariati e aggiornato la propria strategia, confermando l'obiettivo del 2% e una risposta flessibile agli shock. Infine, nel 2025 la BCE ha: lavorato per semplificare le regole bancarie; migliorato i sistemi di pagamento (pagamenti istantanei in forte crescita); proseguito il progetto dell'euro digitale; avviato il rinnovamento delle banconote.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo - aprile 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di aprile 2026, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, registra una variazione del +1,1% su base mensile e del +2,7% su base annua. La dinamica dell'inflazione riflette principalmente la netta risalita dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -2,0% a +9,6%), di quelli regolamentati (da -1,6% a +5,3%) e dell'accelerazione dei prezzi degli Alimentari non lavorati (da +4,7% a +5,9%); in rallentamento sono invece i prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,0% a +2,6%) e dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,2% a +0,6%). Il tasso di inflazione acquisito ad aprile è pari a +2,3% per l'indice generale e a +1,3% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) evidenzia una variazione pari a +1,6% su base mensile, per effetto della fine dei saldi stagionali di cui il NIC non tiene conto, e a +2,8% su base annua. La crescita su base annua dei prezzi del "carrello della spesa" sale a +2,3%.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Economic Surveys: Italy 2026

Il [rapporto OECD Economic Surveys: Italy 2026](#) offre un quadro articolato dell'economia italiana, evidenziando come il Paese abbia mostrato una buona capacità di resilienza di fronte agli shock degli ultimi anni, dalla pandemia alle tensioni geopolitiche ed energetiche. La crescita è stata sostenuta soprattutto dall'aumento dell'occupazione, dagli investimenti legati al PNRR e dalla tenuta del sistema produttivo ed esportatore. Tuttavia, secondo l'OCSE, il ritmo di sviluppo resta ancora moderato e frenato da fragilità strutturali che continuano a limitare il potenziale dell'economia italiana. Tra i principali elementi di criticità emerge il tema del debito pubblico, che rimane particolarmente elevato in un contesto segnato dall'invecchiamento della popolazione e dall'aumento della spesa pensionistica. L'Organizzazione sottolinea quindi la necessità di proseguire lungo il percorso di consolidamento fiscale, migliorando al tempo stesso l'efficienza della spesa pubblica e del sistema tributario. Ampio spazio viene dedicato anche al mercato del lavoro e alla questione demografica. L'Italia continua infatti a registrare difficoltà nell'inserimento dei giovani, elevati livelli di precarietà e una riduzione progressiva della forza lavoro disponibile. Per l'OCSE sarà essenziale rafforzare le politiche attive, investire nella formazione e favorire un maggiore collegamento tra sistema educativo e mondo del lavoro. Il rapporto richiama inoltre l'attenzione sul problema della produttività, storicamente debole rispetto agli altri principali Paesi europei. Pur riconoscendo l'eccellenza di molte imprese italiane, soprattutto nei settori manifatturieri ed esportatori, l'OCSE evidenzia come il tessuto produttivo rimanga ancora troppo frammentato e appesantito da burocrazia, complessità normativa e ritardi nell'innovazione. Infine, particolare rilievo viene attribuito alla transizione energetica, considerata una leva strategica sia per la sostenibilità ambientale sia per la competitività economica. In questo ambito, l'OCSE invita l'Italia ad accelerare lo sviluppo delle energie rinnovabili e delle infrastrutture energetiche, riducendo gli ostacoli amministrativi che rallentano gli investimenti. Nel complesso, il rapporto restituisce l'immagine di un Paese che dispone di solide capacità industriali e produttive, ma che dovrà proseguire con continuità nel percorso di riforme per affrontare le proprie debolezze strutturali e consolidare una crescita più stabile, sostenibile e inclusiva.

[Vai al documento](#)

OCSE

Taxing Wages 2026. The Progressivity of Labour Taxation in OECD Countries

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto OCSE "Taxing Wages 2026" analizza l'evoluzione della tassazione sul lavoro nei Paesi membri, evidenziando come il peso fiscale e contributivo continui ad aumentare nella maggior parte delle economie avanzate. In un contesto caratterizzato da persistenti pressioni sui conti pubblici, inflazione e crescente domanda di spesa sociale, il lavoro si conferma una delle principali basi imponibili su cui gli Stati fanno affidamento per finanziare il welfare e garantire la sostenibilità delle finanze pubbliche. Nel 2025 il valore medio del cuneo fiscale nell'area OCSE ha raggiunto il 35,1%, registrando uno dei livelli più elevati degli ultimi anni e confermando una tendenza generalizzata verso un incremento della pressione fiscale sul lavoro. In questo scenario, l'Italia continua a collocarsi tra i Paesi con la più alta tassazione sul lavoro dell'intera area OCSE. Il cuneo fiscale italiano si attesta infatti al 45,8%, un valore nettamente superiore alla media internazionale. Sebbene si registri una lieve riduzione rispetto all'anno precedente, il nostro Paese continua a presentare una significativa distanza tra costo del lavoro e retribuzione netta percepita dal dipendente. Secondo l'OCSE, tale squilibrio dipende soprattutto dal rilevante peso della contribuzione previdenziale e dalla struttura complessiva del sistema tributario italiano. Ne derivano effetti significativi sia per le imprese, che sostengono costi del lavoro particolarmente elevati, sia per i lavoratori, il cui potere d'acquisto risulta più contenuto rispetto alla media OCSE. Il rapporto evidenzia inoltre come un'eccessiva pressione fiscale sul lavoro possa incidere negativamente sugli incentivi all'occupazione e sulla competitività del sistema produttivo. L'Organizzazione riconosce comunque alcuni segnali di progressiva revisione del sistema italiano, richiamando le recenti modifiche dell'IRPEF e gli interventi di riduzione del cuneo fiscale introdotti negli ultimi anni. Tali misure vengono

considerate passi positivi verso una maggiore progressività del sistema e un alleggerimento del carico fiscale sui redditi medio-bassi, pur non risultando ancora sufficienti a ridurre in modo significativo il divario rispetto agli altri Paesi OCSE. Il focus dedicato all'Italia richiama, infine, alcune criticità strutturali, tra cui l'elevata evasione fiscale e le difficoltà nella riscossione delle entrate, evidenziando la necessità di proseguire nel percorso di riequilibrio della pressione tributaria, alleggerendo ulteriormente il peso sul lavoro dipendente.

[Vai al documento](#)

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


Per segnalare documenti da pubblicare: dsrs@aranagenzia.it

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

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



Modello ARAN _gennaio2026

Email inviata con 

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