

- **Oggetto:** AranSegnalazioni n. 2 del 5 febbraio 2026
- **Data ricezione email:** 05/02/2026 12:32
- **Mittenti:** AranSegnalazioni - Gest. doc. - Email: ict@aranagenzia.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':** <piic83600a@istruzione.it>
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** AranSegnalazioni <ict@aranagenzia.it>

## Testo email

[Se non leggi correttamente questo messaggio, clicca qui](#)

# aran **SEGNALAZIONI**

## Notiziario

Numero 2 del 5 febbraio 2026



## *Attività istituzionale dell'Agenzia*

### *Comunicati*

Pubblicato su InPa l'avviso per l'acquisizione, in posizione di COMANDO, di una unità di personale dipendente delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 – FUNZIONARIO ESPERTO IN LAVORO PUBBLICO E CONTRATTAZIONE NAZIONALE - DATA CHIUSURA CANDIDATURE: 13 FEBBRAIO 2026

[Vai al documento](#)

### *Dati statistici*

**Aggiornamento delle elaborazioni statistiche sugli occupati nella PA per tipologia professionale**

Nella sezione [Pubblicazioni e Statistiche](#) sono state aggiornate all'anno 2023 le elaborazioni statistiche sulla distribuzione del personale della Pubblica Amministrazione per tipologia professionale.

[Vai al documento](#)

## ***Attività negoziale***

### **Ipotesi di Accordo relativo all'interpretazione autentica dell'art. 145 del CCNL del personale del comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 del 29 novembre 2007**

È stata siglata il 22 gennaio 2026 l'Ipotesi di Accordo relativo all'interpretazione autentica dell'art. 145 del CCNL del personale del comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 del 29 novembre 2007.

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Comparto Funzioni Centrali**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 24 (Permessi retribuiti) del CCNL del Comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021, è possibile considerare le attività preliminari previste dai bandi di concorso, quali, ad esempio, l'identificazione dei candidati o la consegna dei codici, come equiparabili allo svolgimento delle prove di esame, con conseguente riconoscimento del permesso retribuito per la partecipazione a concorsi ed esami?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Comparto Funzioni Centrali**

Qual è il periodo di comporta applicabile in caso di assenza per infortunio sul lavoro, riferita a un dipendente a tempo indeterminato in regime di part-time?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Area Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – L'acquisto di prestazioni richiesto ai dirigenti interessati, ai sensi del combinato disposto degli artt. 27, comma 8 e 89, comma 2 del CCNL Area Sanità 2019-2021, può essere reso e retribuito: 1) Indipendentemente dalla presenza di ore eccedenti? 2) Indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi prestazionali negoziati resi per l'attività di smaltimento delle liste di attesa?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Area Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Quale è la corretta applicazione dell'art. 74 del CCNL Area Sanità 2019-2021, in merito al criterio di destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo per la retribuzione di risultato con specifico riferimento al contenuto dell'art. 95, comma 11 del CCNL 2016-2018 relativo al mantenimento della quota media di risultato tra le diverse categorie di dirigenti?

[Vai al documento](#)

## ***Orientamenti applicativi***

### **Area Sanità**

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL AREA 23.1.2024 – Quale è la corretta interpretazione sulla decorrenza della previsione di cui all'art. 87, comma 10 del CCNL Area Sanità 2019-2021 relativo al riconoscimento dell'indennità di esclusività? Al Dirigente con rapporto di lavoro a impegno ridotto è riconosciuta l'indennità di esclusività con la corresponsione dei relativi arretrati per tutta la vigenza del CCNL?



## Sezione giuridica

### Parlamento

#### LEGGE 7 GENNAIO 2026, N-1

#### **Modifiche alla Legge 14 gennaio 1994, n. 20, e altre disposizioni nonché delega al Governo in materia di funzioni della Corte dei conti e di responsabilità amministrativa e per danno erariale (GU del 7 gennaio 2026, n. 4)**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nella Gazzetta Ufficiale del 7 gennaio 2026, n. 4, è stata pubblicata la [L. 7 gennaio 2026, n. 1](#), recante “Modifiche alla Legge 14 gennaio 1994, n. 20, e altre disposizioni nonché delega al Governo in materia di funzioni della Corte dei conti e di responsabilità amministrativa e per danno erariale”. Il provvedimento ha apportato importanti modifiche alla L. 14 gennaio 1994, n. 20, recante “Disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei conti” e al D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 174, recante “Codice di giustizia contabile, adottato ai sensi dell'articolo 20 della L. 7 agosto 2015, n. 124”. Ha infatti introdotto ulteriori disposizioni in materia di funzioni di controllo e consultive della Corte dei conti e di responsabilità per danno erariale e ha altresì conferito, a seguito delle modifiche apportate dalla Camera dei deputati, una delega al Governo per la riorganizzazione e il riordino delle funzioni della Corte dei conti. Si evidenzia che l'art. 1 (punto 1.1) della legge citata introduce una definizione rigida di “colpa grave” e al punto 7) una novità in materia di responsabilità amministrativa, rappresentata dall'obbligo di stipulare una polizza assicurativa per la copertura della colpa grave per tutti coloro che, a vario titolo, gestiscono risorse pubbliche.

[Vai al documento](#)

### Corte Costituzionale

#### Sentenza n. 197 del 23 dicembre 2025

#### **Il lavoratore è legittimato a fruire del congedo straordinario per l'assistenza prestata al convivente di fatto disabile anche anteriormente al 2022**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La [Corte costituzionale](#) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo numero 151 del 2001, nella formulazione vigente anteriormente alle modifiche introdotte con l'articolo 2, comma 1, lettera n), del decreto legislativo numero 105 del 2022, nella parte in cui non include il convivente di fatto tra i soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario per l'assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo, in posizione equiparata al coniuge convivente. La questione era stata sollevata dalla Corte di cassazione a margine di un contenzioso azionato prima del 2022, periodo per il quale la legge non prevedeva ancora – come, oggi, a seguito del decreto legislativo numero 105 del 2022 - il diritto al congedo straordinario in favore del lavoratore che fosse convivente di fatto di una persona con grado di disabilità tale da renderle necessario un sostegno intensivo. La Corte – conformemente alla propria giurisprudenza, che già si era pronunciata in senso analogo quanto al parallelo istituto dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge numero 104 del 1992 – ha affermato che la mancata previsione del diritto al congedo straordinario in favore del convivente more uxorio, si pone in contrasto con gli articoli 2, 3 e 32 della Costituzione. Per un verso, la sentenza rileva una contraddittorietà logica nella previsione censurata, la quale, nel disciplinare l'istituto del

congedo straordinario, si propone di proteggere la persona con disabilità grave all'interno del suo ambito familiare ma, allo stesso tempo, esclude il suo convivente di fatto dalla possibilità materiale di prestarle assistenza. Essa pertanto ignora l'esistenza di uno stabile legame affettivo di coppia, connotato dalla «reciproca assistenza morale e materiale», avente giuridica rilevanza (articolo 1, comma 36, della legge numero 76 del 2016), anche se distinta considerazione costituzionale rispetto al rapporto coniugale, tutelato direttamente dall'articolo 29 della Costituzione, mentre la convivenza, al pari della unione civile, è ricompresa nelle formazioni sociali di cui all'articolo 2 della Costituzione, all'interno delle quali l'individuo afferma e sviluppa la propria responsabilità. Sono intaccati, in tal modo, i valori solidaristici ai quali si ispira l'articolo 2 della Costituzione che protegge le formazioni sociali. Per altro verso, la sentenza sottolinea l'esigenza di proteggere il diritto alla salute psico-fisica della persona che necessita di protezione (articolo 32 della Costituzione), specialmente laddove la sua situazione di infermità acquisisca i caratteri della "gravità". La Corte ha, peraltro, chiarito, da un lato, che l'applicazione del beneficio in questione presuppone il rigoroso accertamento della effettiva sussistenza di una convivenza di fatto, e, dall'altro, che il diritto a fruire dello stesso per il periodo antecedente alle modifiche introdotte con il decreto legislativo numero 105 del 2022 rimane legato solo all'avvenuta prestazione dell'assistenza in favore della persona con disabilità grave.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Sentenza 1004 del 18/1/2026**

##### **Impiego Pubblico – Istruzione e Ricerca – Posizioni stipendiali**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte da tempo ha affermato che *"l'art. 63 del d.lgs. n. 165 del 2001 nel prevedere che il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione e falsa applicazione dei contratti collettivi nazionali di cui all'art. 40 del medesimo decreto, consente al giudice della nomofilachia la diretta interpretazione di tali contratti che, in ragione della natura negoziale degli stessi, va compiuta secondo i criteri di cui agli artt. 1362 e ss. del cod. civ."* I richiamati principi rilevano nella fattispecie, all'esame della Corte, nella quale si contrappongono due opzioni esegetiche alternative della clausola contrattuale, art. 79 del CCNL comparto Scuola del 29.11.2007, nella parte in cui prevede che *«il passaggio tra una posizione stipendiale e l'altra potrà essere acquisito al termine dei periodi previsti dall'allegata Tabella 2»*, termine che la parte ricorrente colloca al compimento dei 24 mesi di servizio mentre il Ministero, e la Corte territoriale, ritengono maturato solo al compimento di un'anzianità pari a 2 anni, 11 mesi e 29 giorni. La Corte, nel confermare in toto quanto affermato dal Ministero e dalla Corte territoriale, sottolinea che *"le clausole contrattuali si interpretano le une per mezzo delle altre, sicché l'art. 79 del CCNL va letto in combinato disposto con la tabella alla quale lo stesso rinvia, tabella che, mentre per delimitare la prima fascia stipendiale indica gli estremi 0/2, per la seconda fa riferimento all'anzianità compresa fra 3 ed 8 anni di servizio (il medesimo ragionamento può essere replicato per le fasce successive ed anche in relazione alla tabella come modificata dal CCNL del 2011), il che implica con evidenza che il periodo compreso fra il compimento del 24° mese di servizio e quello della maturazione del terzo anno, non può essere collocato nella fascia stipendiale successiva alla prima, essendo questa riservata a coloro che possano vantare un'anzianità triennale. La pretesa anticipazione della seconda fascia stipendiale a coloro che inizino, ma non abbiano compiuto, il terzo anno di servizio (ossia a partire dal primo giorno successivo al compimento del 24° mese di attività) contrasta con il tenore del testo contrattuale in rilievo, il dove indica con chiarezza che il passaggio avviene al termine e non all'inizio dei periodi indicati e stravolge la tabella che ne costituisce parte integrante, tabella che non a caso fa partire la prima fascia dall'anzianità 0 e non da 1, come sarebbe stato previsto ove la volontà delle parti collettive fosse stata quella di ricondurre il periodo necessario per la maturazione dell'anno iniziale (3, 9, 15, 21...) alla fascia successiva e non a quella immediatamente antecedente"*.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 787 del 14/1/2026 e Ordinanza 789 del 14/1/2026**

##### **Impiego Pubblico – Relazioni sindacali – Effettività trattativa sindacale – Informazione e confronto**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La violazione da parte del datore di lavoro di norme legali o collettive riguardanti l'informazione ed il confronto in sede sindacale può far presumere l'antisindacalità della condotta datoriale. Tuttavia, per la Corte l'antisindacalità non sussiste ove si accerti che gli interessi alla partecipazione tutelati da tali disposizioni, in ragione di giustificate contingenze, siano stati in concreto assicurati, anche attraverso forme atipiche ed estemporanee (messaggistica istantanea) che, seppure formalmente non rispettose di quei disposti, siano oggettivamente idonee, in considerazione della situazione di fatto esistente, ad assicurarne, nell'ambito del possibile, gli scopi. Nel rigettare il ricorso dell'organizzazione sindacale, la Cassazione ha rilevato che quella che rileva è l'oggettiva

antisindacalità di una condotta, nel senso che “solo se vi sia reale lesione - nelle condizioni date in punto di fatto - di prerogative o della libertà sindacale, può aversi il rimedio repressivo di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970”. Il tema, dunque, - si legge nella pronuncia - non è quello dell'intenzionalità soggettiva, che notoriamente non rileva, ma “della logica di un'aderenza alla reale lesione degli interessi collettivi, quello della necessità di un oggettivo contrasto della condotta datoriale rispetto ad essi. Contrasto che non si misura sulla formale violazione di certe previsioni normative o della contrattazione collettiva, ma, in concreto, nell'essersi realizzata la lesione degli interessi che sono da esse tutelati, sulla base di una valutazione che deve tenere conto delle condizioni oggettive in cui l'asserito vulnus si sarebbe realizzato”. Ne discende che, come si è sopra anticipato, la violazione di disposizioni di legge o della contrattazione può senz'altro far presumere l'antisindacalità, ma se in concreto risulta dimostrato che sono stati raggiunti tutti i fini propri della normativa, non è necessario assumere alcun rimedio.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 351 del 7/1/2026**

#### **Impiego Pubblico – Sanità – Progressioni economiche**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte afferma che l'accordo sindacale integrativo con cui si è stabilito di riconoscere l'attribuzione di punteggio per la progressione orizzontale in virtù del punteggio della scheda di valutazione e dell'anzianità di servizio in Azienda Ospedaliera, cioè nel medesimo Ente di appartenenza, risulta legittimo e coerente con le regole poste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ed è una ragionevole modalità per premiare, secondo quanto prevedono, appunto, la legge e la contrattazione nazionale, la “professionalità” (art. 20 D.Lgs. 150/2009), “le competenze professionali” (art. 23 D.Lgs. 150/2009), le “qualità professionali” (art. 52 co. 2 D.Lgs. 165/2001), l’“arricchimento professionale” (art. 35 CCNL 1999) che nascono dall'esperienza e dalle conoscenze che il lavoratore acquisisce operando in Azienda, anche trasversalmente in diverse unità operative/reparti/uffici, ma che rappresentano un patrimonio professionale individuale da potersi valutare unitariamente, per cui la valorizzazione dell'anzianità presso un Policlinico Universitario rispetto alla totalmente diversa realtà dell'azienda sanitaria regionale quale la USSL non si pone in contrasto con la normativa primaria e il CCNL.

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Lavoro**

#### **Ordinanza 214 e 217 del 4/1/2026**

#### **Impiego Pubblico – Istruzione e Ricerca – Graduatoria concorso – Scorrimento – Quota di riserva**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte di Cassazione ha fornito chiarimenti sulla posizione degli idonei non vincitori e i confini dello scorrimento delle graduatorie nel pubblico impiego, statuendo che gli idonei non vantano un diritto soggettivo all'assunzione mediante scorrimento della graduatoria, neppure quando il posto già coperto si renda nuovamente vacante. La Suprema Corte ha richiamato un orientamento ormai consolidato, secondo cui, nel pubblico impiego contrattualizzato, la decisione di procedere allo scorrimento di una graduatoria equivale a una nuova determinazione di assunzione. Non si tratta, dunque, di un automatismo imposto dall'ordinamento, ma di una scelta che rientra nei poteri organizzativi e discrezionali dell'amministrazione. La Corte ha da tempo affermato altresì che la natura stessa dello scorrimento di una graduatoria porta a ritenere applicabile la normativa vigente nel momento in cui si pretende di realizzare lo scorrimento medesimo; ne consegue che, una volta che l'Amministrazione abbia assunto la decisione di coprire il posto attingendo allo scorrimento della graduatoria, tale decisione risulta equiparabile, nella sostanza, all'espletamento di tutte le fasi di una procedura concorsuale, con identificazione degli ulteriori vincitori, ancorché con l'utilizzazione dell'intera sequenza di atti apertasi con il bando originario, recante la c.d. *lex specialis* del concorso, e conclusasi con l'approvazione della graduatoria, che individua i soggetti da assumere (Cass. S.U. n. 16728/2012). Pertanto, con la delibera di procedere allo scorrimento si riattiva l'intera sequenza concorsuale, ma occorre considerare i requisiti di validità vigenti al momento della determinazione assunta dall'Amministrazione (v. Cass. n. 14732/2024). Riguardo alla quota di riserva per i disabili, la Corte ha in particolare chiarito che la scelta dell'Amministrazione di avvalersi dello scorrimento della graduatoria degli idonei di un precedente concorso per la copertura di posti vacanti equivale, a tutti gli effetti, alla determinazione di procedere a nuove assunzioni, sicché anche per tale scorrimento si pone l'obbligo di rispettare la quota di riserva prevista dalla legge n. 68/1999, ferma restando la necessità di considerare i requisiti di validità vigenti al momento della determinazione assunta dall'Amministrazione (Cass. n. 19849/2025).

[Vai al documento](#)

## **Corte di Cassazione**

### **Sezione Penale VI**

#### **Sentenza 1620 del 14/1/2026**

##### **Impiego Pubblico – Reato corruzione**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ha ribadito che la sussistenza del reato di corruzione non dipende dall'entità della dazione ricevuta, ma dalla sua stessa mera esistenza, in quanto l'accettazione di regalie, anche di modico valore, è vietata dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione regionale di controllo per la Liguria**

#### **Deliberazione n. 3 del 12 gennaio 2026/PRSS**

##### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Fruizione ferie – Responsabilità dirigenziale**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma che si tratta di “mala amministrazione” la sommaria gestione delle ferie, tale da determinare un accumulo generalizzato di ferie non godute. Ciò espone il datore di lavoro ad un rischio rilevantissimo di contenzioso, specie al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ai fini del risarcimento eventualmente chiesto dal lavoratore per le ferie non godute. In ogni caso, il pagamento dell'indennità per ferie non godute, imputabile all'inerzia datoriale nell'offrire (cioè programmare i periodi e renderli disponibili per la scelta specifica del lavoratore) le ferie e far scattare la “mora del creditore”, costituisce fonte di danno erariale. Non c'è, poi, dubbio che l'accumulo di ferie sia traccia di un'organizzazione interna carente e possibile causa di malessere lavorativo per i dipendenti. La Corte dei conti, inoltre, evidenzia l'obbligo in capo al datore pubblico di scongiurare appunto tali rischi organizzativi ed economici, evitando che le ferie si accumulino in capo a ciascun dipendente per oltre 18 mesi. In secondo luogo, il datore deve modificare radicalmente il proprio modo di amministrare il rapporto di lavoro, allo scopo di assicurare che ciascun dipendente effettui ogni anno tutte le ferie spettanti (salvo eventuali casi particolari, connessi ad aspettative o vicende individuali, da valutare di volta in volta), ricordando che il lavoratore può e deve essere appunto messo in mora: il datore deve indicare i periodi nei quali le ferie sono possibili, anche specificando tetti massimi, in modo che il lavoratore specifichi quali siano gli slot scelti, così poi da permettere la successiva autorizzazione all'effettivo svolgimento una volta controllata la corrispondenza della richiesta di ferie alla programmazione individuale del lavoratore ed alle necessità organizzative. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”. Si evidenzia che le ferie costituiscono al contempo un diritto ma anche un dovere: è obbligazione contrattuale effettuare tutte le ferie previste entro l'anno, salvo esigenze personali che ne consentano un parziale slittamento, in modo che siano usufruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Si specifica che la programmazione non costituisce autorizzazione alla fruizione. Ciascun dipendente dovrà, dunque, chiedere comunque l'autorizzazione preventiva alla fruizione delle specifiche giornate di ferie cui sia interessato. La programmazione è da considerare a tutti gli effetti invito formale a fruire delle ferie spettanti a ciascun dipendente. Pertanto, ciascun responsabile di servizio, col supporto delle risorse umane, ha l'obbligo di: 1. verificare che ciascun dipendente pianifichi le ferie; 2. verificare che ne usufruisca effettivamente; 3. segnalare allo scrivente l'inadempimento all'obbligo di pianificare le ferie e/o di fruirne effettivamente. Tale programmazione delle ferie così predisposta ha l'effetto di offerta del datore e di mettere in mora i dipendenti creditori del diritto alle ferie. Pertanto, la mancata fruizione conseguente a tale offerta comporta: 1. la perdita di qualsiasi pretesa alla monetizzazione; 2. la perdita di tutte le giornate di ferie non fruite, in assenza di richiesta preventiva/domanda, maturate oltre i 18 mesi precedenti, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del d.lgs 66/2010.

[Vai al documento](#)

## **Corte dei conti**

### **Sezione regionale di controllo per il Piemonte**

#### **Deliberazione n. 128 del 22 dicembre 2025/PRSS**

##### **Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Istituzione della dirigenza – Limiti di spesa**

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Sezione di controllo della Corte dei conti del Piemonte per l'ente che intenda istituire *ex novo* la dirigenza il valore del fondo di contrattazione decentrata dovrà ridurre gli altri importi della componente complessiva della spesa di personale.

[Vai al documento](#)

## Corte dei conti

### Sezione regionale di controllo per la Lombardia

#### Deliberazione n. 368 del 12 novembre 2025

#### Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Fondo straordinario

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte in tema di “*ricostituzione del fondo per lo straordinario*”, affronta il quesito posto da un Comune che, nell’anno 2015, aveva azzerato tale fondo senza riversare le relative risorse nel Fondo risorse decentrate (come previsto in particolare dall’ Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 e in precedenza dall’Art. 14 comma 3 CCNL 1.4.1999). La pronuncia della Sezione delle Autonomie n. 5/SEZAUT/2019/QMIG ha evidenziato come il fondo per il lavoro straordinario rientri “*nel vincolo di spesa in senso puramente figurativo, in quanto componente del salario accessorio*” ma sfugga a una dinamica espansiva, in ragione dei limiti contrattuali di seguito evidenziati, ai quali risulta sottoposto. Con riferimento alla disciplina del fondo in questione, va considerato, in primo luogo, che la disciplina del fondo in questione si rinviene nell’art. 14, comma 1, del CCNL 1° aprile 1999 del comparto Regioni-Autonomie locali – ancora attualmente vigente in quanto richiamato dall’art. 32 del contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto Funzioni locali 2019-2021. Quanto alle possibilità di incremento delle risorse destinate al compenso del lavoro straordinario, il secondo comma dell’art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999 ha inoltre disposto che “*le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali*”. In altri termini, come chiarito dalla Sezione delle Autonomie, “*agli enti è stata attribuita unicamente la facoltà di deciderne eventuali variazioni in diminuzione oppure eventuali integrazioni, in via eccezionale e temporanea, con le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali*”. “*La scelta di escluderne ogni facoltà di incremento autonomo (in via ordinaria o straordinaria) per far fronte alle particolari esigenze degli enti, appare in linea con la volontà delle parti contraenti di ridurre progressivamente le risorse utilizzabili per il pagamento degli straordinari e di valorizzare le altre forme di trattamento accessorio (poi confluite nei fondi unici) legate a responsabilità, efficienza e risultati conseguiti*” (delibera n. 5/SEZAUT/2019/QMIG). La Corte dei conti della Lombardia conclude in tal modo il parere: “*sussistendo le ragioni eccezionali legittimanti il ricorso al lavoro straordinario, l’Ente può procedere alla ricostituzione del relativo fondo, nel rispetto dei vincoli derivanti dalla contrattazione collettiva e dalle norme di contenimento della finanza pubblica, incluso l’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017*”.

[Vai al documento](#)



## Sezione economica

### ISTAT

#### Retribuzioni contrattuali – ottobre/dicembre 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di dicembre 2025, per l'insieme dei settori economici, sono 48 i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica e riguardano circa 7,6 milioni di lavoratori che corrispondono al 57,8% del totale dei dipendenti. Tale percentuale è la sintesi di una quota pari al 73,8% nel settore privato (100,0% nel settore agricolo, 47,2% nell'industria e 94,3% nei servizi privati) e a zero nella pubblica amministrazione in quanto tutti i contratti sono scaduti. Nel corso del quarto trimestre 2025 sono stati recepiti 9 contratti e nessun contratto è scaduto. A fine dicembre 2025, i contratti in attesa di rinnovo sono 27 e coinvolgono circa 5,5 milioni di dipendenti, di cui 2,7 milioni nel settore privato (12 contratti) e 2,8 nella pubblica amministrazione (15 contratti). Nella media del

2025, l'indice delle retribuzioni orarie è cresciuto del 3,1% rispetto all'anno precedente. Nel settore privato la crescita, pari al 3,2%, è trainata dal settore agricolo (+5,0%), da quello industriale (+3,4%) e in misura minore dai servizi privati (+3,0%). Per la pubblica amministrazione l'incremento si ferma al +2,7%. A dicembre 2025, l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali orarie registra un aumento dello 0,2% rispetto a novembre 2025 e del 2,9% rispetto a dicembre 2024. Nel dettaglio, gli aumenti tendenziali più elevati riguardano i ministeri (+7,2%), le forze armate (6,9%) e i vigili del fuoco (6,8%); nessun incremento per farmacie private e telecomunicazioni.

[Vai al documento](#)

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

### **Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato il [Rapporto](#) che illustra in modo analitico le previsioni di spesa in rapporto al PIL di medio e lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario. Il Rapporto, come di consueto:

a) contiene anche analisi relative:

- alle nuove previsioni demografiche Istat in base 2024;
- agli effetti finanziari del complessivo ciclo di riforma del sistema pensionistico;
- ai meccanismi automatici di adeguamento al sistema pensionistico rispetto al processo di invecchiamento demografico;

b) è corredato di un'appendice con specifici approfondimenti relativi:

- agli andamenti di contabilità nazionale e alle previsioni di breve periodo della spesa per prestazioni sociali in denaro e della spesa sanitaria contenute nel DPFP 2025 (scenario tendenziale a legislazione vigente);
- alle previsioni di medio-lungo periodo della spesa pubblica *age-related* aggiornate con il quadro macroeconomico relativo allo scenario tendenziale sottostante al DPFP 2025 e coerenti con le ipotesi sottostanti il round di previsioni EPC-WGA 2024;
- ai requisiti di accesso al pensionamento di vecchiaia e anticipato a normativa vigente.

Il Rapporto conferma una forte pressione futura su pensioni, sanità e assistenza a causa dell'invecchiamento della popolazione. Tuttavia, le riforme e i meccanismi automatici già in vigore mantengono la spesa su un percorso considerato **sostenibile nel lungo periodo**, pur restando elevata rispetto alla media europea.

[Vai al documento](#)

## **Parlamento - Servizi di documentazione**

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

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Notiziario Economico Finanziario](#) fornisce dati e informazioni distinti in cinque sezioni: in prima pagina viene riportato un quadro informativo con i principali indicatori economico-finanziari; la seconda sezione "Servizio Bilancio" dà conto dei più recenti prodotti realizzati dal Servizio del Bilancio; la terza sezione elenca i principali documenti e comunicati pubblicati dalle "Istituzioni nazionali"; la quarta sezione "Istituzioni comunitarie e internazionali" riporta una selezione dei documenti di maggiore interesse pubblicati dalle istituzioni comunitarie e dalle istituzioni internazionali. In questo numero si segnalano, fra gli altri: IFEL "[La dimensione territoriale nelle politiche di coesione. Stato d'attuazione e ruolo dei Comuni nella programmazione 2021-2027. Quindicesima edizione – 2025](#)"; INPS "[Osservatorio Enti dipendenti pubblici](#)"; Banca d'Italia "[Il fabbisogno di personale sanitario in Italia: le sfide poste dal ricambio generazionale e dagli interventi previsti dal PNRR](#)".

[Vai al documento](#)

## **ISTAT**

### **Prezzi al consumo – dicembre 2025**

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Nel mese di dicembre 2025](#), l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, mostra un aumento dello 0,2% su novembre 2025 e dell'1,2% su dicembre 2024. In media, nel 2025, i prezzi al consumo registrano una crescita dell'1,5% (+1,0% nel 2024). La lieve accelerazione dell'inflazione osservata a dicembre è dovuta principalmente alla crescita dei prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +0,9% a +2,6%), degli Alimentari non lavorati (da +1,1% a +2,3%) e dei Servizi Vari (da +2,0% a +2,2%). Rallentano invece i prezzi dei Beni non durevoli (da +1,0% a +0,6%) e dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,0% a +2,7%), mentre si accentua il calo di quelli degli Energetici regolamentati (da -3,2% a -5,2%). L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,2% su novembre 2025 e dell'1,2% rispetto a dicembre 2024 (da +1,1% del mese precedente). La variazione media annua nel 2025 è pari a +1,7% (+1,1% nel 2024).

[Vai al documento](#)

## Banca d'Italia

### Bollettino economico n. 1/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel Bollettino Economico 1/2026 la Banca d'Italia descrive un'economia mondiale ancora in crescita, trainata dagli investimenti tecnologici degli Stati Uniti, mentre la Cina resta debole sul fronte interno. Le prospettive globali per il 2026 sono però offuscate da tensioni commerciali e rischi sui mercati finanziari. Nell'area dell'euro la crescita rimane moderata e sostenuta dai servizi, con inflazione in calo e tassi BCE stabili. In Italia il PIL cresce leggermente grazie a esportazioni e investimenti spinti dal PNRR, mentre i consumi delle famiglie restano prudenti. L'inflazione scende a livelli molto contenuti e l'occupazione migliora, pur con una partecipazione più bassa tra i giovani. Il credito torna a espandersi, favorito da condizioni finanziarie stabili. Le previsioni indicano per il 2026 una crescita modesta, attorno allo 0,6%, e un'inflazione ancora bassa prima di risalire gradualmente negli anni successivi.

[Vai al documento](#)

## BCE

### Bollettino economico n. 8/2025

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 valutazione aggiornata ha riconfermato che l'inflazione dovrebbe stabilizzarsi sull'obiettivo del 2 per cento a medio termine. Le proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro indicano un'inflazione complessiva pari in media al 2,1% nel 2025, all'1,9 nel 2026, all'1,8 nel 2027 e al 2,0 nel 2028. L'inflazione al netto delle componenti energetica e alimentare si porterebbe in media al 2,4% nel 2025, al 2,2 nel 2026, all'1,9 nel 2027 e al 2,0 nel 2028. La revisione al rialzo dell'inflazione per il 2026 riflette principalmente l'aspettativa di una discesa più graduale della componente dei servizi. Il Consiglio direttivo è determinato ad assicurare che l'inflazione si stabilizzi sull'obiettivo del 2% a medio termine. Per definire l'orientamento di politica monetaria adeguato, seguirà un approccio guidato dai dati, secondo il quale le decisioni vengono adottate di volta in volta a ogni riunione. In particolare, le decisioni del Consiglio direttivo sui tassi di interesse saranno basate sulla valutazione delle prospettive di inflazione e dei rischi a esse associati, considerati i nuovi dati economici e finanziari, nonché della dinamica dell'inflazione di fondo e dell'intensità della trasmissione della politica monetaria, senza vincolarsi a un particolare percorso dei tassi.

[Vai al documento](#)



## Osservatorio internazionale

## OCSE

### OECD Economic Surveys: Italy 2024

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

“Economic Survey: Italy 2024” propone un’analisi approfondita delle prospettive macroeconomiche dell’Italia, riconoscendo i progressi conseguiti negli ultimi anni e, al tempo stesso, richiamando l’attenzione sulle persistenti fragilità strutturali che continuano

a limitare il potenziale di crescita del Paese. L'economia italiana ha dimostrato una significativa capacità di resilienza in un contesto internazionale particolarmente complesso, sostenuta dal recupero successivo alla pandemia, dal rafforzamento degli investimenti pubblici e dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Tuttavia, l'OCSE prevede un rallentamento della crescita nel breve periodo, influenzato dall'irrigidimento delle condizioni finanziarie e dalle incertezze geopolitiche, evidenziando la necessità di rafforzare politiche orientate all'aumento della produttività e alla stabilità. Il rapporto sottolinea come l'elevato livello del debito pubblico continui a rappresentare una delle principali vulnerabilità dell'economia italiana. In tale contesto, l'OCSE raccomanda l'adozione di una strategia di bilancio prudente, in grado di coniugare il progressivo risanamento dei conti pubblici con la salvaguardia degli investimenti strategici, in particolare quelli connessi alla transizione digitale ed ecologica. Ampia attenzione è riservata al tema della produttività, individuata come uno dei principali nodi strutturali del sistema economico italiano. Secondo l'OCSE, la ridotta dimensione delle imprese nazionali, la limitata concorrenza in alcuni comparti e i ritardi nell'adozione delle tecnologie innovative rappresentano criticità da affrontare attraverso riforme mirate, una maggiore semplificazione normativa e il rafforzamento del capitale umano. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, il rapporto riconosce i miglioramenti registrati in termini di occupazione, pur segnalando la persistenza di divari significativi, in particolare a danno dei giovani e delle donne. Viene pertanto ribadita l'importanza di potenziare le politiche attive del lavoro, migliorare il raccordo tra sistema educativo e fabbisogni produttivi e promuovere una più ampia partecipazione femminile. Infine, l'OCSE richiama l'urgenza di affrontare le sfide poste dal declino demografico e dall'invecchiamento della popolazione, fattori che rischiano di comprimere ulteriormente il potenziale di crescita. Nel complesso, il OECD Economic Survey: Italy 2024 restituisce l'immagine di un Paese che dispone di rilevanti leve di rilancio, il cui successo dipenderà dalla capacità di assicurare continuità alle riforme, rafforzare la qualità delle istituzioni e trasformare la ripresa congiunturale in una crescita solida, inclusiva e sostenibile nel lungo periodo.

[Vai al documento](#)

## **Eurofound**

### **Collective bargaining as a mechanism to advance gender pay equity**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto di Eurofound "[Collective bargaining as a mechanism to advance gender pay equity](#)" analizza il contributo della contrattazione collettiva quale strumento centrale per la promozione dell'equità retributiva di genere nei mercati del lavoro europei. Partendo dal presupposto che il divario salariale tra uomini e donne non sia riconducibile esclusivamente a forme di discriminazione diretta, bensì anche alla persistente sottovalutazione economica di occupazioni e competenze prevalentemente femminili, lo studio colloca la questione salariale all'interno di una più ampia riflessione sulle strutture di determinazione dei salari. In questo quadro, la contrattazione collettiva assume un ruolo di primaria importanza. Con una copertura che interessa circa il 60% dei lavoratori nell'Unione europea, essa rappresenta un canale privilegiato per tradurre il principio della parità retributiva in pratiche salariali concrete e sistemiche. Il rapporto sottolinea come gli accordi collettivi, in particolare a livello nazionale, possano fornire quadri di riferimento comuni attraverso sistemi di classificazione delle mansioni, scale salariali e criteri di valutazione fondati su parametri oggettivi e neutrali rispetto al genere. Eurofound evidenzia due principali modalità attraverso cui la contrattazione collettiva può incidere sull'equità retributiva. Da un lato, vi è una funzione verticale, in virtù della quale gli accordi di livello superiore orientano e vincolano la contrattazione aziendale, riducendo il rischio che le politiche retributive locali riproducano disuguaglianze di genere. Dall'altro lato, emerge una dimensione orizzontale, che riguarda il confronto tra settori diversi: la contrattazione collettiva può contribuire a colmare le disparità salariali strutturali tra comparti caratterizzati da una forte segregazione occupazionale di genere, come quelli della cura, dell'assistenza e dei servizi, storicamente meno valorizzati sul piano retributivo. Il rapporto mette tuttavia in luce anche i limiti e le criticità di questo strumento. L'efficacia della contrattazione collettiva dipende in modo significativo dalla sua diffusione, dal contenuto degli accordi e dalla loro capacità di incidere sui salari effettivamente corrisposti, evitando fenomeni di scostamento tra livelli contrattuali e pratiche aziendali. Inoltre, la revisione delle strutture salariali richiede competenze tecniche, tempo e un'esplicita integrazione della prospettiva di genere, elementi che non sono sempre presenti nei processi negoziali. In conclusione, Eurofound sottolinea come la contrattazione collettiva, pur non essendo uno strumento autosufficiente, costituisca un meccanismo essenziale per il conseguimento dell'equità retributiva di genere. Il suo potenziale può essere pienamente valorizzato solo attraverso un'azione coordinata tra parti sociali e istituzioni pubbliche, volta a rafforzare la trasparenza salariale, diffondere metodologie di valutazione imparziale del lavoro e promuovere un cambiamento culturale nella definizione del valore economico delle professioni.

[Vai al documento](#)

## **OCSE**

### **What drives regional productivity differentials? Evidence from firm-level data in Italy and Spain**

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

[Il rapporto OCSE include un'analisi esplicita di Italia e Spagna](#), utilizzandole come casi rilevanti per comprendere la persistenza dei divari di produttività regionale nei Paesi caratterizzati da forti differenze territoriali. La produttività tende a concentrarsi in poche aree

dinamiche, mentre molte regioni restano intrappolate in traiettorie di crescita debole, con effetti persistenti su redditi, occupazione e benessere. L'OCSE individua una pluralità di fattori chiave. In primo luogo, la struttura economica e la specializzazione settoriale: le regioni più produttive ospitano una quota maggiore di attività ad alto valore aggiunto e di imprese innovative. Tuttavia, il rapporto sottolinea che la produttività dipende meno dal settore in sé e più dalla capacità delle imprese di adottare tecnologie avanzate e pratiche manageriali efficienti. Un secondo elemento centrale è il capitale umano. Le regioni che attraggono e trattengono lavoratori qualificati beneficiano di maggiori esternalità di conoscenza, migliori processi di apprendimento e una più rapida diffusione dell'innovazione. A ciò si affianca il ruolo della qualità delle istituzioni e della governance locale, che incide sulla capacità di progettare politiche efficaci, coordinare gli attori territoriali e ridurre le inefficienze amministrative. Infine, il rapporto evidenzia l'importanza di infrastrutture materiali e immateriali, in particolare trasporti e connettività digitale, e della densità urbana, che favorisce interazioni economiche, scambi di conoscenza e economie di agglomerazione. Tuttavia, l'OCSE avverte che le politiche "place-based" devono essere mirate e inclusive: ridurre i divari di produttività non significa replicare i modelli delle regioni leader, ma valorizzare i potenziali specifici di ciascun territorio. Il rapporto OCSE riconosce, quindi, al settore pubblico un ruolo determinante nel plasmare le condizioni di contesto che influenzano la produttività regionale. In particolare, la qualità delle istituzioni e della governance multilivello emerge come un fattore chiave: regioni caratterizzate da amministrazioni efficienti, capacità di coordinamento tra livelli di governo e stabilità regolatoria mostrano una maggiore capacità di sostenere la crescita della produttività nel lungo periodo. Il settore pubblico incide, inoltre, attraverso la composizione e l'efficacia della spesa pubblica. Investimenti in istruzione, formazione continua, ricerca e infrastrutture materiali e digitali contribuiscono a rafforzare il capitale umano e a facilitare la diffusione dell'innovazione tra imprese e territori. Al contrario, inefficienze amministrative, ritardi decisionali e frammentazione delle competenze possono amplificare i divari regionali, limitando l'impatto delle politiche di sviluppo. Un ulteriore canale riguarda la capacità di progettare politiche place-based, adattate alle specificità locali. Il rapporto sottolinea che il settore pubblico non dovrebbe limitarsi a replicare modelli di successo delle regioni più produttive, ma valorizzare i potenziali endogeni, rafforzando il tessuto economico esistente e migliorando l'accesso delle imprese a servizi pubblici di qualità.

[Vai al documento](#)

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


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