

- **Oggetto:** AranSegnalazioni n. 6 del 6 maggio 2026
- **Data ricezione email:** 06/05/2026 11:36
- **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 6 del 6 maggio 2026



Attività istituzionale dell'Agenzia

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Soggetti titolari della contrattazione integrativa

Un'organizzazione sindacale rappresentativa e firmataria del CCNL relativo all'Area dirigenziale applicato nell'amministrazione può nominare quale componente della propria delegazione trattante, qualificato come "Segretario Aziendale" e "Coordinatore Provinciale", un soggetto che non risulta essere dipendente dell'amministrazione?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Dirigente sindacale

Vi sono limiti - eventualmente connessi alla dimensione dell'Ente o alla consistenza associativa di una organizzazione sindacale - al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Diritti e prerogative sindacali

In presenza di un distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta, occorre riproporzionare i permessi ex art. 33 della legge 104/1992?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Quali sono i criteri di ripartizione e di attribuzione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Quali sono i criteri per la verifica del requisito temporale previsto dall'art. 16, comma 2, lett. f), del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022–2024, ai fini dell'attribuzione del punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 8810 dell'8/4/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Centrali – Nuovo sistema di classificazione professionale - Differenziali stipendiali – Non applicazione idonei assunti a seguito scorrimento graduatoria concorsuale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte sottolinea che "l'art. 52, del CCNL 2029-2021, rubricato «*Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale*», disciplina l'adeguamento della retribuzione a decorrere dalla data di applicazione del

nuovo sistema di classificazione, stabilendo, al comma 4, che al personale in servizio alla medesima data sono mantenute le differenze atte a salvaguardare il trattamento in godimento per effetto del nuovo inquadramento e dei nuovi stipendi tabellari. L'art. 18 disciplina la "prima applicazione" della nuova classificazione, disponendo l'inquadramento del personale già in servizio in maniera automatica secondo la tabella di trasposizione (comma 3) alla data di entrata in vigore del nuovo sistema prevista dal comma 1. In tale contesto, si garantisce in via transitoria la definizione delle procedure per l'attribuzione di progressioni economiche in corso sulla base della previgente disciplina (comma 4) e, al comma 5, si stabilisce espressamente che *«Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo»*. Infatti, se la *ratio* del differenziale stipendiale risiede nel mantenimento del livello retributivo, lo stesso non può che essere limitato al personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione nonché, in base all'art. 18, comma 5, al personale che risulti "vincitore" in base alle procedure di accesso in corso alla medesima data, per assicurare a detto personale la conservazione delle condizioni indicate nel bando originario. Analoga garanzia non può, invece, essere assicurata a chi non risulti vincitore del concorso, bensì venga assunto successivamente in base allo scorrimento della graduatoria, atteso che, per consolidato indirizzo della Corte, la procedura concorsuale si chiude con l'approvazione della graduatoria (tanto che eventuali controversie rientrano nella giurisdizione del G.O.) e l'assunzione per scorrimento di graduatoria va stimata in base alla normativa vigente all'epoca della determinazione della P.A. di assumere (Cass. Sez. L., 12/02/2026, n. 3189 e precedenti ivi citati). Ciò vale anche ad escludere la dedotta violazione degli artt. 3 e 97 Cost., il cui rispetto, al contrario, impone ulteriormente di approdare alla soluzione interpretativa qui reputata corretta, nella doverosa considerazione della diversa posizione dei vincitori rispetto a quella degli idonei e dell'osservanza delle regole previste per il reclutamento, atteso che la scelta della P.A. di procedere a scorrimento di una graduatoria concorsuale comporta la riattivazione della sequenza concorsuale ed è soggetta alle condizioni di validità vigenti al momento di tale decisione (Cass. Sez. L., 27/05/2024, n. 14732). Nella specie, è pacifico che agli idonei non vincitori, assunti per scorrimento della graduatoria in epoca successiva all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione e, di conseguenza, non può che trovare applicazione per intero la nuova disciplina, con il nuovo inquadramento e le tabelle retributive previste, come per qualsiasi nuovo assunto.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 9517 del 14/4/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Falsa attestazione della presenza – Condotta oggettivamente idonea - Licenziamento disciplinare

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte conferma quanto già affermato: *“Il licenziamento disciplinare per falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro è integrato non solo mediante materiale alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, ma anche ‘con altre modalità fraudolente’, fra cui rientra anche la mancata timbratura dell'uscita dall'ufficio, non autorizzata, trattandosi di condotta oggettivamente idonea ad indurre in errore il datore di lavoro, sicché anche l'allontanamento dall'ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale”* (Cass. n. 17367 del 2016 e Cass. n. 25750 del 2016) La più recente pronuncia (Cass. Sez. L - , Sentenza n. 21681 del 20/07/2023) ha ribadito il principio secondo cui in tema di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata di cui all'art. 55-quater lett. a, del d.lgs. n. 165 del 2001, il presupposto del rilievo disciplinare della falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro è costituito da una *condotta oggettivamente idonea* ad indurre in errore il datore di lavoro, non essendo, invece, necessaria un'attività materiale di alterazione o manomissione del sistema di rilevamento delle presenze in servizio, sicché anche l'allontanamento dall'ufficio, non accompagnato dalla necessaria timbratura, integra una modalità fraudolenta, diretta a rappresentare una situazione apparente diversa da quella reale. Inoltre, questa Corte ha precisato che (Cass. Sez. L Sentenza n. 30418 del 02/11/2023) in tema di licenziamento disciplinare (prima e dopo l'introduzione dell'art. 55-quater, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001), costituisce ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio con modalità fraudolente non soltanto l'alterazione o la manomissione del sistema automatico di rilevazione delle presenze, ma anche la *mancata registrazione delle uscite interruzive del servizio*,

senza che la tipizzazione della sanzione determini alcun automatismo espulsivo, rimanendo affidata al giudice di merito la verifica della proporzionalità e dell'adequatezza del provvedimento disciplinare. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto il licenziamento misura proporzionata ed adeguata perché la lavoratrice si era allontanata dal posto di lavoro senza procedere alla timbratura in una pluralità di occasioni, restando irrilevante che ciò fosse accaduto in coincidenza con la pausa pranzo).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 7241 del 26/3/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Specifiche responsabilità – Compenso accessorio – Contratto integrativo – Adeguatezza, proporzionalità retribuzione in relazione alla qualità, quantità prestazione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte, come già statuito, con l'ordinanza n. 15417 del 31/05/2023, stabilisce che le funzioni di ufficiale dello stato civile che fanno capo al Sindaco *«possono essere delegate ai dipendenti a tempo indeterminato e, in caso di esigenze straordinarie e temporalmente limitate, a tempo determinato del comune, previo superamento di apposito corso, ...»*. Quanto alle disposizioni del CCNL Enti locali, l'art. 17 disciplina l'indennità di specifiche responsabilità e chiarisce trattarsi di un compenso accessorio volto a remunerare solo l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie; in particolare, al comma 1 è stabilito: *«Le risorse di cui all'art. 15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati»*, mentre al successivo comma 2 si prevede che: *«In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per (...)»* lettera f) *«compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C (...)»*, lettera i) *«compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale (...)»*. Ai fini della corresponsione della specifica indennità, occorre, tuttavia, l'intervento della contrattazione decentrata integrativa che determini le modalità di corresponsione della stessa. Dal quadro normativo e pattizio così sintetizzato, emerge che l'attività relativa allo stato civile e all'anagrafe può essere remunerata con la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva, ma che, per il resto, trova applicazione la costante giurisprudenza della Corte, secondo cui, quando le mansioni aggiuntive svolte siano compatibili con la qualifica ricoperta, non si versa nella fattispecie di cui all'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ponendosi eventualmente soltanto un problema di adeguatezza e proporzionalità della retribuzione in relazione alla qualità e quantità della prestazione lavorativa complessivamente svolta (v. Cass., Sez. L, Sentenza n. 3816 del 15/02/2021, Sez. 6, Ordinanza n. 16094 del 02/08/2016).

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 7049 del 24/3/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Sospensione cautelare – Misura autotutela – Non assoggettata a normativa procedimento disciplinare

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte la sospensione cautelare rimane misura di autotutela cui l'amministrazione può ricorrere quando l'allontanamento del lavoratore sia funzionale all'esigenza di verificare fatti censurabili allo stesso addebitati è istituito che non ha natura propriamente disciplinare, in quanto solo strumentale rispetto alle vicende del procedimento disciplinare (cfr. Cass. n. 989/2024 e i precedenti ivi richiamati in motivazione). Avendo la sospensione cautelare natura strumentale e non sanzionatoria, essa non è condizionata, quanto alla validità, dalle regole che disciplinano l'esercizio del potere disciplinare, perché la stessa trova, nell'impiego pubblico contrattualizzato, la sua ratio nella necessità di tutelare la *«credibilità dell'amministrazione presso il pubblico, cioè il rapporto di fiducia dei cittadini verso l'istituzione, che può rischiare di essere incrinato dall'ombra gravante su di essa a causa dell'accusa da cui è colpita una persona attraverso la quale l'istituzione stessa opera»* (Corte Cost. n. 206/1999). Non trovano, quindi, applicazione le norme sulla competenza

proprie del procedimento disciplinare, e il provvedimento resta riservato al dirigente in quanto titolare del potere gestorio del rapporto di impiego; né è possibile anticipare questioni relative alla tempestività dell'iniziativa disciplinare che presuppongono, per essere fatte valere, che quel procedimento sia stato portato a definizione. D'altro canto, non si realizza un'irrimediabile lesione dei diritti del dipendente, comunque garantito dall'assegno corrisposto in pendenza della sospensione e, successivamente, dal diritto ad ottenere la *restitutio in integrum* in caso di esito positivo del procedimento penale.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 5428 del 11/3/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Onnicomprensività retribuzione dirigenziale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte il principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale esclude la remunerabilità di somme prive di titolo *contrattualcollettivo* non solo quanto alle funzioni rientranti nel profilo/qualifica, ma quanto a qualsiasi incarico conferito dall'amministrazione di appartenenza o su designazione della stessa (Cass. n. 32264/2019). *"Nella fattispecie l'incarico era stato conferito dal datore di lavoro, e tanto bastava ad escluderne la remunerabilità, a nulla rilevando in senso contrario che in base agli accordi tra i soggetti interessati le spese fossero a carico di un terzo, cosa che non valeva ad attribuire all'incarico natura libero professionale; tanto più che lo stesso art. 24, co. 3 del TUIPI prevedeva che i compensi fossero versati all'Amministrazione. Peraltro nel caso esaminato l'incarico era stato conferito in relazione alle specifiche competenze rivestite nell'ambito del rapporto di impiego"*. La Corte esclude altresì l'indebito arricchimento, posto che per quanto premesso l'incarico era remunerato dal trattamento dirigenziale ordinario.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 5452 del 11/3/2026

Impiego Pubblico - Sanità - Tutela whistleblowing

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il Giudice di legittimità conferma i principi affermati in ordine al "whistleblower" (Cass. n. 9148/2023) secondo cui *"la normativa di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, ex art. 54-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, come introdotto dalla l. n. 190 del 2012 (c.d. "whistleblowing"), salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette ed indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari ad essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare ai fini della scelta della sanzione da irrogare il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti; così anche la pronuncia Cass. n. 14093/2023 secondo cui "in tema di pubblico impiego privatizzato, la segnalazione ex art. 54-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 (cd. "whistleblowing") sottrae alla reazione disciplinare del soggetto datore tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale, siano funzionalmente correlate alla denuncia dell'illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma invocata"*.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 4587 del 1/3/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Locali – Illegittimo riconoscimento qualifica dirigenziale – Ripetibilità indebito oggettivo retributivo

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte si pronuncia su un caso di *indebito oggettivo* conseguente all'illegittimità del riconosciuto inquadramento come

dirigente, causa annullamento, a seguito di pronunzia resa in via definitiva dalla Corte dei Conti Centrale, tanto degli atti relativi all'inquadramento *ad personam* del 1985, quanto, per difetto del posto vacante, degli atti del concorso per la copertura di un posto di dirigente. La decisione della Corte territoriale discende dall'aver questa ritenuto: sussistente l'indebito oggettivo; ripetibile l'indebito stesso, stante l'irrelevanza della buona fede dell'*accipiens*. La Corte di Cassazione rammenta al riguardo che *"il Giudice delle leggi si è espresso nel senso che l'art. 2033 c.c. non è illegittimo per contrarietà alla Costituzione nella parte in cui ha omissis di prevedere l'irripetibilità dell'indebito retributivo e previdenziale non pensionistico laddove le somme siano state percepite in buona fede e la condotta dell'ente erogatore abbia ingenerato nel percettore un legittimo affidamento circa la loro spettanza, avendo l'ordinamento nazionale delineato un quadro di tutele dell'affidamento legittimo nella spettanza di una prestazione indebita, in particolare fondate sulla categoria dell'inesigibilità, radicata nella clausola generale di cui all'art. 1175 c.c. che vincola il creditore a esercitare la sua pretesa in maniera da tenere in debita considerazione, in rapporto alle circostanze concrete, la sfera di interessi del debitore"*. Inoltre nel caso di specie la Corte *"ha escluso l'esercizio di fatto di mansioni dirigenziali rilevante ai sensi dell'art. 2126 c.c., non potendo l'attività svolta ricondursi ad un tale inquadramento per l'assenza nella pianta organica di posizioni dirigenziali"*.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 6109 del 17/3/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Competenza in merito alla valutazione del dirigente - Sindaco - OIV

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte di Cassazione ha evidenziato che alla politica (nella fattispecie, al Sindaco) deve essere correttamente consentito di valutare il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, in una visione strategica e performante dell'attività della pubblica amministrazione, ma certamente non quello di poter sindacare gli aspetti tecnici delle *"competenze professionali"* dei propri organi tecnici, e ciò anche al fine, non secondario, di garantirne il non asservimento o lo sviamento delle funzioni. Rientra nelle attribuzioni dell'organismo indipendente di valutazione (Oiv) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione (con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi e dell'utilizzo dei premi) nonché proporre, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi. L'attività di misurazione e valutazione della *performance* del segretario comunale è effettuata da parte del sindaco che può operare singolarmente, ovvero collegialmente in seno all'Oiv o nucleo di valutazione, quale componente pro tempore di detto organismo, secondo i criteri deliberati dalla giunta, su proposta dell'Oiv/nucleo di valutazione. Il rapporto di dipendenza funzionale ex articolo 99 del Tuel fa sì che la valutazione sia fatta dal sindaco, ma l'articolo 14 del Dlgs 150/2009 attribuisce all'Oiv specifici ed imprescindibili compiti. Stanti questi principi, la Suprema Corte ha riformato la sentenza di appello che, in relazione alla contestazione da parte di un dirigente delle valutazioni della performance, aveva valorizzato esclusivamente le decisioni del sindaco, omettendo (completamente) di esaminare il coinvolgimento effettivo dell'Oiv nella procedura di apprezzamento delle performance individuali né a tale attività aveva raffrontato la scelta del sindaco. Quest'ultima deve bilanciare la discrezionalità politica con i principi di buona fede, correttezza e obiettività amministrativa, evitando giudizi incoerenti con i parametri di misurabilità e i riscontri oggettivi.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 6420 del 18/3/2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Procedimento disciplinare e procedimento penale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte sottolinea che la sentenza penale di assoluzione non comporta automaticamente l'archiviazione del procedimento disciplinare, che può essere riattivato; è però possibile, entro i limiti della contestazione iniziale e del diritto di difesa, modificare l'addebito disciplinare in seguito all'evoluzione della vicenda penale. Il giudicato penale, infatti, attiene alla fattispecie di reato ma non preclude una autonoma valutazione della medesima vicenda in sede disciplinare, anche sulla base degli accertamenti compiuti nel processo penale, fermo restando il solo limite dell'immutabilità

dell'accertamento dei fatti nella loro materialità (cfr. Cass. SS.UU. 14344/2015 e Cass. 20385/2021). In sostanza, la definizione finale dell'addebito non consente l'introduzione di fatti del tutto nuovi e autonomi rispetto a quelli originariamente contestati, ma ammette una loro riformulazione o puntualizzazione alla luce degli esiti del procedimento penale. Quanto alla sospensione cautelare, la Corte di Cassazione ribadisce che essa costituisce una misura provvisoria e interinale, la cui legittimità può essere valutata solo all'esito del procedimento disciplinare: soltanto l'erogazione della sanzione espulsiva ne giustifica retroattivamente l'adozione. In caso contrario, la sospensione deve ritenersi caducata (cfr. Corte Cost. 168/1973). La sospensione facoltativa è finalizzata a tutelare l'immagine e il prestigio dell'Amministrazione e richiede una valutazione concreta della gravità dei fatti. Tali principi trovano coerente applicazione nel CCNL 11 aprile 2008 che, agli artt. 4 e 5, disciplina il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, consentendo la riattivazione di quest'ultimo in presenza di profili di rilevanza esclusivamente disciplinare, nonché il conguaglio delle somme corrisposte a titolo di assegno alimentare nei limiti e alle condizioni ivi stabilite.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione Prima Giurisdizionale Centrale di Appello

Sentenza n. 62 del 18/3/2026

Impiego Pubblico – Principio generale – Cumulo di impieghi – Incarichi non autorizzati – Recupero salario accessorio

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per la Corte la disposizione dell'art. 53, co. 6 del d.lgs. 165/2001, *“non può che essere letta, sul piano logico-sistematico, nel senso di imporre, il recupero degli emolumenti percepiti a titolo retributivo o a compenso dell'esclusività, ivi comprese eventuali indennità collegate al tempo pieno laddove lo svolgimento dell'attività professionale concomitante al pubblico impiego non sia stata autorizzata o non sia, a fortiori, in assoluto autorizzabile”* (Cass. Sez. lav. 31776/2023). Oltre alle gravi misure disciplinari e alla sanzione della decadenza, previste per lo svolgimento di attività non autorizzabile, il Giudice della nomofilachia ha indicato gli effetti risarcitori che possono conseguire al giudizio di responsabilità amministrativo-contabile, quali la restituzione degli emolumenti percepiti per l'attività di esclusiva, ivi compresa l'indennità a questa collegata, ovvero la restituzione di quella parte di trattamento stipendiale che l'Amministrazione ha corrisposto inutilmente, in relazione alle energie lavorative che il dipendente ha profuso per diversa attività continuativa, così non inverandosi il trattenimento degli emolumenti stipendiali congiunto ai proventi dell'attività vietata paventato dal Consiglio di Stato (sent. n. 10089/2024), richiedendosi, comunque, la prova di tale danno e dell'elemento soggettivo, non potendo discendere la violazione del rapporto di esclusiva e di alterazione delle corrispondenti prestazioni dal mero svolgimento di attività extraprofessionale. A tale stregua, non si verifica alcuna ingiustificabile asimmetria tra incarichi astrattamente autorizzabili e assolutamente incompatibili, trattandosi di fattispecie diverse assoggettate a conseguenze del tutto differenti.

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere 1267 del 1 aprile 2026

Pantouflage, divieto di assunzione del direttore lavori comunale presso ditta vincitrice l'appalto

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per il Consiglio dell'Anac *“sussiste la violazione del divieto di pantouflage (art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001) nel caso di assunzione da parte di un'impresa stradale dell'ingegnere assistente tecnico presso l'ufficio lavori pubblici di un comune, che ha svolto l'incarico di direttore dei lavori di cui è risultata aggiudicataria la stessa ditta. Quanto alle funzioni del direttore lavori e della loro rilevanza nell'ambito dei procedimenti di adozione di atti negoziali ai fini dell'applicazione del divieto di pantouflage, fermo restando quanto già chiarito in precedenti pronunce, l'Autorità ha effettuato un'analisi dettagliata delle attività svolte dall'interessato, dalla quale è emerso che l'ingegnere nell'ambito dell'appalto in esame ha redatto vari documenti, tra cui due perizie di variante che sono state poi approvate con delibere di giunta e determinazioni del Responsabile del servizio Lavori pubblici, cantiere e patrimonio.”* Pur non avendo mai preso parte a sedute della giunta che riguardavano l'approvazione di atti nell'ambito dell'appalto e neppure avuto nessun ruolo negli impegni di spesa in quanto approvati dal Responsabile del servizio Lavori pubblici, non vi è dubbio che, nell'ambito delle sue competenze, il direttore dei lavori abbia la possibilità di adottare atti e/o provvedimenti – o comunque partecipare alla

formazione del loro contenuto – che incidono sulla sfera giuridica del contraente privato, modificandola anche unilateralmente.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Documento di Finanza Pubblica (DFP) 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il Consiglio dei ministri ha approvato e trasmesso alle Camere e alla Presidenza della Repubblica il **Documento di finanza pubblica 2026**. Il documento, come previsto dalla nuova governance economica europea, si basa sulla rendicontazione del rispetto degli impegni presi nel **Piano strutturale di bilancio di medio termine (PSBMT)** relativamente al 2025. Per quanto di nostro interesse, si segnala, nella **Sezione II Analisi e tendenze della finanza pubblica**, le informazioni di dettaglio sul pubblico impiego, con i principali elementi che hanno concorso ai risultati del 2025, cui segue l'analisi delle dinamiche di spesa previste per il periodo 2026-2029.

La spesa per redditi da lavoro dipendente delle Amministrazioni pubbliche è stimata pari a 209.042 milioni nel 2026 (+2,6% rispetto al 2025), +1,2% per il 2027 e +1,6% per il 2028. Gli incrementi sono principalmente correlati alle risorse destinate al rinnovo dei contratti del pubblico impiego per il triennio 2025-2027 dall'articolo 1, commi 128 e 129, dalla legge n. 207 del 2024 (legge di bilancio per il 2025), che incidono sulla spesa per oltre 5,7 miliardi nel 2026 e 8,9 miliardi nel 2027. Inoltre, si evidenzia che la medesima legge di bilancio per il 2025 ha previsto anche le risorse finanziarie per il rinnovo dei contratti del settore pubblico relativo al triennio 2028-2030, che sono state definite sulla base delle previsioni dei tassi di inflazione. Conseguentemente, la spesa si incrementerà di 3,1 miliardi per il 2028 e 6,5 miliardi per il 2029.

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Validazione del quadro macroeconomico tendenziale del DFP 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L'Ufficio Parlamentare di Bilancio **ha validato il QMT del DFP 2026** in quanto tale quadro è ricompreso in un intervallo accettabile relativamente alle principali variabili macroeconomiche. L'intervallo delle valutazioni dell'UPB è definito sulla base di un esercizio previsivo che, come di consueto, ha coinvolto, oltre allo stesso UPB, gli istituti (CER, Prometeia, Ref-Ricerche, Oxford Economics) che compongono il suo *panel* dei previsori. La previsione del PIL nello scenario del MEF, che incorpora l'impulso proveniente dai programmi di investimento previsti nel PNRR ricade all'interno dell'intervallo definito dal *panel* UPB in tutti gli anni delle proiezioni, salvo che nell'ultimo, quando comunque lo oltrepassa in misura marginale. Nel QMT l'aumento cumulato del PIL tra il 2026 e il 2029, pari a 2,8 punti percentuali, si colloca tra la mediana e il limite superiore dei valori del *panel*. Il QMT del MEF è validato sulla base delle informazioni in quel momento disponibili, sia per quanto attiene agli sviluppi economici e geopolitici del contesto internazionale sia con riferimento alla congiuntura dell'economia italiana. Lo scenario internazionale è esposto a fortissimi rischi e le previsioni potrebbero

essere riviste, anche in misura significativa, nell'arco di un breve intervallo di tempo.

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Nota sulla congiuntura – aprile 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[La Nota sulla congiuntura di aprile 2026](#) dell'UPB evidenzia il peggioramento del quadro economico globale a seguito del nuovo conflitto in Medio Oriente che causa un forte aumento dei prezzi delle materie prime e diffuse interruzioni delle catene di approvvigionamento, pressioni sull'inflazione, soprattutto in Europa, e un netto incremento dell'incertezza sulle politiche economiche, aggravato anche dalla ridefinizione dei dazi commerciali statunitensi. Secondo le stime dell'UPB nel primo trimestre di quest'anno il PIL italiano avrebbe rallentato rispetto al trimestre precedente, registrando una variazione tra uno e due decimi di punto percentuale nella media dei modelli. La manifattura stenta a riprendersi, i servizi mostrano una dinamica moderata e le costruzioni, appaiono in rallentamento. Nel complesso quindi ci si attende una variazione del PIL positiva ma contenuta. Per il 2026, l'UPB prevede una crescita debole e molto incerta. Le simulazioni indicano che anche nello scenario più favorevole la guerra ridurrebbe la crescita e aumenterebbe l'inflazione, mentre in caso di tensioni prolungate gli effetti negativi su PIL e prezzi sarebbero più intensi e duraturi.

[Vai al documento](#)

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

Indennità di Vacanza Contrattuale 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

La legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025) al comma 128 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2025-2027, si dà luogo all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- 0,6% dal 1° aprile al 30 giugno 2025;

- 1% dal 1° luglio 2025.

Per assicurare l'omogenea applicazione della norma, [RGS comunica le misure della predetta anticipazione relativa all'anno 2025](#) da corrispondere al personale appartenente al Pubblico Impiego.

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

Bollettino economico n. 2/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Bollettino economico n. 2/2026](#) della Banca d'Italia evidenzia come il conflitto tra Stati Uniti, Israele e Iran ha aggravato un quadro internazionale reso già fragile dalle perduranti tensioni geopolitiche e commerciali. La crescita mondiale si attenuerebbe nel 2026 al 3,1% ma scenderebbe intorno al 2% in uno scenario particolarmente grave. L'economia dell'area dell'euro ha decelerato nel quarto trimestre del 2025 e nei primi mesi del 2026. Secondo le proiezioni di marzo il PIL dell'area salirebbe dello 0,9% nel 2026 e di circa l'1,3 all'anno in media nel biennio successivo, con una revisione cumulata al ribasso di quasi mezzo punto percentuale rispetto alle previsioni di dicembre. L'inflazione al consumo aumenterebbe al 2,6% nel 2026, per stabilizzarsi intorno all'obiettivo del 2 per cento nei prossimi due anni. In uno scenario particolarmente sfavorevole l'inflazione potrebbe superare il 4% per cento annuo nel periodo 2026-27, mentre la crescita economica scenderebbe a circa mezzo punto percentuale quest'anno, per risalire gradualmente nel biennio successivo. Per l'Italia nello scenario di base, il PIL crescerebbe dello 0,5% sia quest'anno sia il prossimo, e dello 0,8 nel 2028. L'incertezza su queste proiezioni è eccezionalmente elevata. In uno scenario avverso, di natura indicativa, il protrarsi delle ostilità nell'area mediorientale potrebbe deprimere la crescita per circa mezzo punto percentuale nell'anno in corso e per un punto nel prossimo rispetto allo scenario di base. Gli effetti dei rincari dei beni energetici si manifesteranno nei prossimi mesi sull'indice dei prezzi al consumo. Nello scenario di base delle nostre proiezioni l'inflazione al consumo aumenterebbe al 2,6% nel 2026, per poi tornare sotto al 2% nel biennio successivo. Nello scenario avverso, l'inflazione salirebbe al 4,5% quest'anno, al 3,3 nel 2027 e al 2,2 nel 2028.

[Vai al documento](#)

Senato della Repubblica - Servizi di documentazione

Notiziario economico finanziario – febbraio 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Notiziario Economico Finanziario](#) fornisce dati e informazioni distinti in cinque sezioni: in prima pagina viene riportato un quadro informativo con i principali indicatori economico-finanziari; la seconda sezione “Servizio Bilancio” dà conto dei più recenti prodotti realizzati dal Servizio del Bilancio; la terza sezione elenca i principali documenti e comunicati pubblicati dalle “Istituzioni nazionali”; la quarta sezione “Istituzioni comunitarie e internazionali” riporta una selezione dei documenti di maggiore interesse pubblicati dalle istituzioni comunitarie e dalle istituzioni internazionali. In questo numero si segnalano, fra gli altri: Corte dei conti “[Relazione quadrimestrale sulla tipologia delle coperture adottate e sulle tecniche di quantificazione degli oneri - Leggi pubblicate nel quadrimestre settembre - dicembre 2025](#)”; Corte dei conti “[Relazione sulla gestione finanziaria INPS](#)”; INPS “[Pensioni vigenti al 1° gennaio 2026 e liquidate nel 2025 erogate dall'INPS](#)”; ISTAT “[La redistribuzione del reddito in Italia, anno 2025](#)”.

[Vai al documento](#)

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

Enti ed organismi pubblici – aggiornamento bilancio di previsione 2026. Ulteriori indicazioni sulle disposizioni di contenimento della spesa – Circolare n. 6/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

RGS ha pubblicato la [circolare del 22 aprile 2006 n. 6](#) dove si forniscono ulteriori indicazioni per la predisposizione del bilancio di previsione 2026 da parte degli enti e organismi pubblici vigilati dalle amministrazioni statali, tenendo conto, in particolare, delle disposizioni normative dettate con legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio 2026) e si sollecitano gli enti e organismi in questione a utilizzare un approccio nella programmazione delle attività e nell'utilizzo delle risorse pubbliche, in ragione degli impegni derivanti dalla riforma della disciplina di bilancio dell'Unione europea (riforma della governance economica europea) e dall'approvazione da parte del Governo del Piano strutturale di bilancio di medio termine per il periodo 2025-2029. La circolare contiene alcuni aggiornamenti relativi alle misure di contenimento della spesa (Scheda tematica A), alle misure per la riduzione dei tempi di pagamento dei debiti commerciali delle pubbliche amministrazioni (Scheda tematica B) e alla programmazione del personale e trattamento economico (Scheda tematica C). **Si segnala, da ultimo l'aggiornamento del prezioso quadro sinottico che riporta l'elenco sistematico delle vigenti misure di contenimento della finanza pubblica (Allegato 1 della circolare) e resa disponibile la scheda di monitoraggio dei versamenti da effettuare al bilancio dello Stato, debitamente aggiornata sulla base delle disposizioni vigenti (Allegato 2 della circolare).**

[Vai al documento](#)

ISTAT

Retribuzioni contrattuali – gennaio/marzo 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Alla fine di marzo 2026](#), per l'insieme dei settori economici, i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica sono 46; riguardano circa 9 milioni di dipendenti, che corrispondono al 68,8% del totale. Tale percentuale è la sintesi di una quota pari all'87,9% nel settore privato e a zero nella pubblica amministrazione, che ha tutti i contratti scaduti. Nel corso del primo trimestre 2026 sono stati recepiti 7 contratti: 5 nel settore industriale, 1 nei servizi privati e 1 nella pubblica amministrazione relativo al triennio 2022-2024. A fine marzo 2026, i contratti in attesa di rinnovo sono 29 e coinvolgono circa 4,1 milioni di dipendenti, di cui 1,2 milioni nel settore privato e 2,8 nella pubblica amministrazione. Tra marzo 2025 e marzo 2026, il tempo medio di attesa di rinnovo per i lavoratori con contratto scaduto è passato da 23,1 a 14,9 mesi; per il totale dei dipendenti da 10,9 a 4,7 mesi. La retribuzione oraria media nel periodo gennaio-marzo 2026 è cresciuta del 2,6% rispetto allo stesso periodo del 2025. L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie, a marzo 2026, aumenta dello 0,1% rispetto al mese precedente e del 2,4% rispetto a marzo 2025; l'aumento tendenziale è stato più marcato per i lavoratori della pubblica amministrazione (+3,2%) rispetto a quello dei dipendenti dell'industria e dei servizi privati (+2,3% entrambi). I settori che presentano gli aumenti tendenziali più elevati sono: energia e petroli (+7,7%), estrazione di minerali (+7,4%) e servizio smaltimento rifiuti (+5,7%).

[Vai al documento](#)

ISTAT

Prezzi al consumo - marzo 2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di marzo 2026, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registra una variazione del +0,5% su base mensile e del +1,7% su base annua. La variazione congiunturale dell'indice generale risente principalmente dell'aumento dei prezzi degli Energetici, regolamentati (+8,5%) e non (+5,0%), degli Alimentari non lavorati (+0,7%) e dei Servizi relativi ai trasporti (+0,5%). Gli effetti di questi aumenti sono stati solo in parte compensati dalla diminuzione dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (-1,2%). L'inflazione acquisita per il 2026 è pari a +1,5% per l'indice generale e a +1,0% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) registra una variazione pari a +1,7% su base mensile, per la fine dei saldi stagionali di cui il NIC non tiene conto, e a +1,6% su base annua (da +1,5% del mese precedente), la stima preliminare era +1,5%. Il ritmo di crescita su base annua dei prezzi del "carrello della spesa" sale al +2,2% (da +2,0%).

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

Eurofound

European Working Conditions Survey 2024: Overview report

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il rapporto "[European Working Conditions Survey 2024: Overview report](#)" di Eurofound offre una fotografia ampia e aggiornata delle condizioni di lavoro in Europa, mettendo in luce trasformazioni strutturali e nuove tensioni che attraversano il mondo occupazionale. Nel complesso, emerge un mercato del lavoro che, pur mostrando una certa resilienza dopo le crisi recenti, resta segnato da forti disuguaglianze. La qualità del lavoro varia sensibilmente tra paesi, settori e gruppi sociali: accanto a occupazioni altamente qualificate e autonome, persistono lavori caratterizzati da precarietà, bassa sicurezza e limitate prospettive di sviluppo. Questa polarizzazione è uno dei tratti più evidenti del panorama europeo contemporaneo. Un tema centrale del rapporto è l'intensificazione del lavoro. Molti lavoratori dichiarano ritmi più serrati, maggiore pressione e una crescente difficoltà nel conciliare vita professionale e privata. La diffusione del lavoro da remoto e ibrido, accelerata negli ultimi anni, ha introdotto nuove opportunità di flessibilità, ma anche rischi: l'estensione dei tempi di lavoro, la difficoltà a disconnettersi e un certo isolamento sociale. La salute e il benessere occupano un posto di rilievo nell'analisi. Se da un lato diminuiscono alcuni rischi fisici tradizionali in determinati settori, dall'altro aumentano i rischi psicosociali: stress, ansia e burnout risultano in crescita, soprattutto tra i lavoratori più giovani e nelle professioni ad alta intensità relazionale. Il rapporto sottolinea come la qualità dell'organizzazione del lavoro e il supporto manageriale siano fattori decisivi per mitigare questi effetti. Un altro elemento chiave riguarda il ruolo della contrattazione collettiva nazionale, che si conferma uno strumento decisivo nella regolazione delle condizioni di lavoro. Nei contesti in cui essa è solida ed efficace, garantendo una rappresentanza negoziale strutturata e inclusiva, si osservano livelli più elevati di qualità del lavoro, maggiore soddisfazione tra i lavoratori e una più diffusa fiducia nelle istituzioni. Tuttavia, tali meccanismi non sono uniformemente

distribuiti e molti lavoratori, in particolare quelli con contratti atipici, restano poco rappresentati. In Italia il lavoro si colloca leggermente sotto la media UE per qualità complessiva, a causa di una diffusa precarietà, bassa stabilità e limitate prospettive di carriera. A ciò si aggiungono margini ridotti di autonomia, un accesso diseguale a tutele e formazione e un equilibrio vita-lavoro spesso fragile, soprattutto per le donne. Crescono, inoltre, i rischi psicosociali e, nonostante i progressi, la transizione digitale e verde resta ancora disomogenea con opportunità concentrate nei segmenti più qualificati.

[Vai al documento](#)

ILO

AI systems at work: a changing psychosocial work environment - ILO Working Paper 170

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il [working paper n. 170 dell'International Labour Organization](#) esplora come l'introduzione dei sistemi di intelligenza artificiale stia trasformando non solo i processi produttivi, ma soprattutto l'ambiente psicosociale del lavoro. Il punto centrale del rapporto è che l'AI non va letta soltanto come innovazione tecnica: essa ridefinisce ritmi, relazioni, autonomia e percezione stessa del lavoro. I sistemi algoritmici rendono il lavoro più monitorato, misurabile e talvolta intensificato, con il rischio di aumentare stress, ansia e senso di perdita di controllo. Nel contesto delle pubbliche amministrazioni, il working paper suggerisce di leggere l'introduzione dell'AI come un cambiamento particolarmente delicato, perché investe non solo l'organizzazione del lavoro, ma anche il rapporto tra istituzioni e cittadini. Nella PA, l'adozione di sistemi di intelligenza artificiale promette una maggiore efficienza: automatizzazione delle pratiche, gestione più rapida delle richieste, supporto alle decisioni amministrative. Questo può alleggerire il carico operativo dei dipendenti pubblici, liberando tempo per attività a maggiore valore, come l'interazione con l'utenza o la progettazione di politiche. Tuttavia, il rapporto sottolinea che questi benefici non sono automatici e possono essere accompagnati da nuove criticità psicosociali. Una delle principali riguarda la standardizzazione del lavoro. Nelle amministrazioni pubbliche, dove già esistono procedure formalizzate, l'AI può accentuare ulteriormente la rigidità dei processi. I lavoratori rischiano di diventare esecutori di indicazioni algoritmiche, con una riduzione dell'autonomia professionale e del margine di giudizio discrezionale—elementi che, invece, sono centrali soprattutto nei servizi alla persona. Altro nodo cruciale è la gestione algoritmica. Se sistemi automatizzati iniziano a influenzare valutazioni delle performance, assegnazione dei compiti o priorità operative, si pone un problema di trasparenza e responsabilità. Nella PA questo tema è ancora più sensibile, perché le decisioni hanno un impatto diretto sui diritti dei cittadini. Sul piano delle competenze, la PA affronta una sfida specifica: aggiornare il personale in modo diffuso e inclusivo. L'introduzione dell'AI può accentuare divari generazionali e professionali, creando insicurezza tra i dipendenti meno esposti alle tecnologie digitali. In sostanza, l'AI nella PA non è solo una leva di modernizzazione amministrativa, ma un banco di prova per la qualità del lavoro pubblico e per la tenuta del patto di fiducia tra Stato e cittadini. La sua riuscita dipende meno dalla tecnologia in sé e più dalla capacità delle istituzioni di governarne gli effetti umani e organizzativi.

[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](#)