

- **Oggetto:** AranSegnalazioni n. 5 del 13 aprile 2026
- **Data ricezione email:** 13/04/2026 19:16
- **Mittenti:** AranSegnalazioni - Gest. doc. - Email: ict@aranagenzia.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':** <udic835003@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 5 del 13 aprile 2026



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Firmata in ARAN l'ipotesi del CCNL 2025-2027 per il Comparto Istruzione e Ricerca

Il 1° aprile 2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la parte economica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2025-2027 del Comparto Istruzione e Ricerca. L'accordo riguarda circa 1,2 milioni di dipendenti pubblici che operano nelle istituzioni scolastiche ed educative, nelle università, negli enti pubblici di ricerca e nelle istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM).

L'ipotesi è stata firmata all'unanimità, dal Presidente dell'ARAN, Antonio Naddeo, e dai rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto.

Il negoziato si è chiuso in sole tre sessioni di lavoro, risultato eccezionale per un contratto di questa complessità e dimensione. Il CCNL 2022-2024 dello stesso comparto era stato sottoscritto appena prima dello scorso Natale: l'avvio e la chiusura della nuova tornata in meno di quattro mesi confermano la volontà del Governo, dell'ARAN e delle parti sindacali di garantire continuità e tempestività alla contrattazione collettiva pubblica.

Va sottolineato, inoltre, che per la prima volta nella storia delle relazioni sindacali pubbliche il contratto del Comparto Istruzione e Ricerca precede nella firma quello del Comparto Funzioni Centrali, tradizionalmente il primo contratto a essere sottoscritto all'avvio

di ogni tornata. Un cambio di passo che misura la maturità raggiunta da questo tavolo negoziale.

I numeri del contratto 2025-2027

L'accordo definisce gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, erogati in tre tranches annuali (1° gennaio 2025, 1° gennaio 2026, 1° gennaio 2027), comprensivi dell'anticipazione IPCA già corrisposta ai sensi dell'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

A regime dal 1° gennaio 2027 l'incremento medio per l'intero comparto è 137 euro per 13 mensilità che si traduce, per il personale docente della scuola, in 143 euro medi per 13 mensilità.

Il quadro d'insieme: tre contratti, una crescita storica

Per comprendere la portata del rinnovo appena sottoscritto è necessario collocarlo nell'arco del periodo 2022-2026 nel corso del quale sono stati sottoscritti tre contratti, a partire da quello relativo alla stagione contrattuale 2019-2021 (parte economica firmata a dicembre 2022). Sommando gli incrementi dei tre contratti consecutivi — 2019-2021, 2022-2024 e 2025-2027 — il comparto registra aumenti strutturali senza precedenti, pari ad euro 395 per 13 mensilità come media di comparto ovvero, per il personale docente, a 412 euro medi per tredici mensilità.

Gli arretrati

Poiché l'ipotesi di accordo viene sottoscritta nel corso del secondo anno del periodo contrattuale di riferimento, il personale maturerà arretrati per la parte di incremento non ancora corrisposta. Calcolati con riferimento al 30 giugno 2026, gli importi stimati vanno da circa 815 euro a circa 1250 euro.

Cosa succede adesso

Per l'ipotesi di accordo si avvia ora l'iter previsto dalla normativa: la verifica di compatibilità finanziaria da parte delle amministrazioni competenti, i passaggi governativi e la certificazione della Corte dei Conti. Solo al termine di questa procedura il contratto potrà essere sottoscritto in via definitiva ed acquisterà efficacia giuridica.

Nel frattempo, l'ARAN convocherà a breve il tavolo negoziale per proseguire, senza soluzione di continuità, la trattativa sulla parte normativa del CCNL 2025-2027 — relazioni sindacali, rapporto di lavoro, lavoro agile, welfare contrattuale e tutti gli altri istituti che completano il quadro regolatorio del comparto.

Parallelamente, con riguardo agli altri comparti: le Funzioni Centrali sono già al tavolo; per le Funzioni Locali si attende l'atto di indirizzo per la convocazione immediata; seguirà il tavolo della Sanità.

La dichiarazione del Presidente ARAN

«Come Presidente dell'ARAN sono molto soddisfatto di questa rapida conclusione della parte economica di un contratto molto complicato, che riguarda quasi un terzo di tutti i dipendenti pubblici italiani. Per la prima volta nella storia della contrattazione collettiva pubblica, il comparto Istruzione e Ricerca apre la tornata contrattuale nazionale. È un risultato che misura la qualità del dialogo costruttivo che si è instaurato con tutte le organizzazioni sindacali, le quali hanno firmato all'unanimità. Si sta recuperando il ritardo accumulato negli anni passati, e lo si fa con continuità, velocità e consenso.» **Antonio Naddeo, Presidente ARAN.**

[Vai al documento](#)

Comunicati

Contributi dovuti all'ARAN per l'anno 2026

Il contributo annuale per l'anno 2026 dovuto dalle Amministrazioni, di seguito elencate, sarà richiesto dall'ARAN con un **avviso di pagamento "PagoPA"** spedito dall'indirizzo pec: pagopa@pecpopso.it alla pec istituzionale di ogni singola Amministrazione:

- Enti pubblici non economici:

- Collegi e Ordini professionali presenti nel conto annuale RGS 2024: gli Enti, presenti nella tabella allegata, sono esclusivamente quelli rilevati dal conto annuale RGS per l'anno 2024. I Collegi e Ordini professionali, non presenti nel conto annuale 2024, riceveranno l'avviso di pagamento "PagoPA" in una successiva fase e con dedicata procedura;

- Enti di Ricerca:

- Enti art. 70 d.lgs. 165/2001:

Per una fattiva collaborazione istituzionale, si chiede di provvedere al pagamento del contributo dovuto alla scrivente Agenzia per l'anno 2026 **esclusivamente** utilizzando la procedura **PagoPA**.

Si segnala, altresì, che l'avviso di pagamento in questione **proveniente dall'indirizzo pec pagopa@pecpopso.it**, generato in automatico dal sistema di pagamenti PagoPA, potrebbe essere erroneamente identificato come "spam". Occorre, pertanto, verificare periodicamente la cartella "spam" del proprio client di posta o del servizio webmail, al fine di "recuperare" la mail contrassegnata in modo errato.

Eventuali richieste di chiarimenti in ordine alla quantificazione dell'importo del contributo dovuto, potranno essere inviate a questa Agenzia al seguente indirizzo di posta elettronica: riscossionecontributi@aranagenzia.it

[Vai al documento](#)

<https://www.aranagenzia.it/novita/rilevazione-deleghe-sindacali-al-31-12-2025-adempimento-non-previsto/Comunicati>

Rilevazione deleghe sindacali al 31.12.2025 – adempimento non previsto

In relazione alle numerose richieste pervenute, si comunica che le pubbliche amministrazioni non devono trasmettere i dati relativi alle deleghe sindacali attive alla data del 31.12.2025 in quanto non è prevista alcuna rilevazione relativa a tale anno.

Sarà cura di questa Agenzia comunicare tempestivamente la data della prossima rilevazione anche attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nonché sulla Gazzetta Ufficiale, della consueta circolare con cui saranno impartite disposizioni per il corretto assolvimento dell'adempimento.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Distacchi sindacali

Quali sono le percentuali di attività lavorativa consentite in caso di utilizzo del distacco sindacale part-time?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Permessi sindacali

Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica sul rispetto dei contingenti dei permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Contratti quadro - Relazioni sindacali - Permessi sindacali

La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Centrali

Quali sono i criteri da applicare, ai fini della verifica del requisito temporale minimo per la partecipazione alle procedure di progressione economica all'interno delle aree, in relazione al personale che abbia già beneficiato di una precedente progressione economica?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

È possibile utilizzare il personale ATA presso altro plesso diverso da quello di servizio rimasto chiuso in quanto seggio elettorale?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Istruzione e Ricerca

Come deve essere interpretata l'espressione "di norma" contenuta nei requisiti di base per l'accesso all'Area delle elevate qualificazioni, laddove è previsto che gli stessi sono la "Laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono richiedere l'iscrizione ad albi professionali"?

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza 42 del 27/3/2026

Impiego pubblico – Servizio Sanitario Nazionale - Funzioni Locali - Interruzione volontaria di gravidanza - concorsi riservati a non obiettori di coscienza - Illegittimità

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Costituzionale ha deciso il ricorso statale avverso l'articolo 2, comma 3, della legge della Regione Siciliana numero 23 del 2025, censurata dal Governo in quanto «*consentirebbe alle aziende sanitarie e ospedaliere regionali, al fine di dotare di personale le aree funzionali dedicate all'interruzione volontaria di gravidanza, l'emanazione di bandi di concorso esplicitamente riservati alle sole persone che si qualificano non obiettori di coscienza*». La Corte, precisando che «*in tal modo, la norma regionale renderebbe una convinzione morale, tradotta nell'essere obiettore di coscienza, un requisito escludente la partecipazione a un concorso pubblico rivolto a reclutare personale sanitario*», ha ritenuto le questioni non fondate, essendo possibile e doverosa una interpretazione restrittiva, «*orientata alla conformità alla Costituzione*». In particolare, la sentenza ha messo in evidenza che i concorsi riservati ai soli non obiettori sono incompatibili con i principi fondamentali desumibili dall'articolo 9, quarto comma, della legge numero 194 del 1978 che implicitamente escludono tale possibilità. Secondo la Corte, del resto essendo l'assetto della legge numero 194 del 1978 caratterizzato «*dalla forte valorizzazione dell'obiezione di coscienza – che può essere manifestata, in sostanza, in qualsiasi momento del rapporto di lavoro e senza alcuna conseguenza – non sarebbe possibile pervenire, all'interno di tale regolamentazione, alla certezza di raggiungere, tramite i concorsi riservati, il risultato utile di disporre effettivamente di personale disposto a occuparsi degli interventi di interruzione volontaria della gravidanza, perché il lavoratore non può essere privato della possibilità dell'obiezione "successiva" all'instaurazione del rapporto di lavoro*». Inoltre, ha precisato che l'ipotesi della previsione del concorso riservato «*non appare nemmeno necessaria al fine di conseguire lo scopo di garantire l'effettuazione degli interventi di interruzione della gravidanza*». Il suddetto articolo 9, infatti, quando, al quarto comma, usa il termine «*anche*» riferito alla mobilità, «*deve infatti essere oggi letto alla luce della possibilità dell'utilizzo di altri strumenti normativamente previsti e, in particolare, delle convenzioni con altre strutture sanitarie ai sensi dell'art. 8-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.*

502 (Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421), nonché dei rapporti a convenzione con i medici ambulatoriali specialisti di cui all'art. 8 del medesimo decreto legislativo, che instaurano con il Servizio sanitario rapporti liberoprofessionali, connotati dalla parasubordinazione».

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenza 5477 del 11/3/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Servizio mensa - Buoni pasto - Diritto per i dipendenti - Non sussiste

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'art. 45 del CCNL 14/9/2000 per il personale del comparto enti locali prevede, al comma 1 che «*Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali*». Per la Corte «è agevole osservare che se la contrattazione collettiva avesse voluto assicurare al dipendente, sempre ed in ogni caso, la possibilità di usufruire o della mensa aziendale o del ticket di valore equivalente, la disposizione sarebbe stata diversamente formulata, con la previsione espressa del diritto ad ottenere l'una o l'altra prestazione, e non avrebbe avuto senso alcuno, nel contesto dell'intera disciplina contrattuale, il richiamo alla disponibilità delle risorse, atteso che lo stesso contratto collettivo, al successivo art. 46, prevede una equivalenza dei costi a carico dell'ente locale per l'adempimento delle obbligazioni alternative». In via conclusiva, il Collegio ritiene che «*la disposizione contrattuale debba essere interpretata nei medesimi termini già indicati da questa Corte in relazione all'analoga disciplina dettata per il comparto sanità dall'art. 29 del CCNL 20 settembre 2001, in ordine alla quale si è detto che «con la formula adottata («Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive...») la disposizione contrattuale citata indica immediatamente che non viene direttamente costituito alcun diritto a favore dei dipendenti, né quanto all'istituzione del servizio, né alle modalità sostitutive, essendo rimessa la relativa determinazione alle aziende, compatibilmente con le risorse disponibili» (Cass. n. 25622/2023 che a sua volta richiama un orientamento già espresso da Cass. n. 16736/2012 e da Cass. n. 25192/2013)*».

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 6424 del 18/3/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Danno da perdita di chance - Illegittimo diniego posizione organizzativa

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ha chiarito che, in tema di pubblico impiego locale, «*l'illegittimo diniego di una posizione organizzativa comporta il diritto del dipendente al risarcimento del danno per perdita di chance, che va riconosciuto, come entità patrimoniale a sé stante, ove sussista la prova di una concreta ed effettiva occasione perduta; il danno, che non coincide con le retribuzioni perse, va liquidato in via equitativa utilizzando quale parametro le retribuzioni perse, tenuto conto del grado di probabilità e della natura di danno futuro, consistente nella perdita non di un vantaggio economico, ma della mera possibilità di conseguirlo (Cass. n. 1884/2022). La liquidazione del danno, considerando il grado di probabilità e la natura del danno da perdita di chance, va operata secondo una valutazione ex ante da ricondursi, diacronicamente, al momento in cui il comportamento illecito ha inciso su tale possibilità in termini di conseguenza dannosa potenziale (Cass. n. 13483/2018). Rileva infine che nel caso di specie «la Corte di merito nella sostanza ha sovrapposto i profili della causalità e della quantificazione, nella misura in cui, escludendo qualsiasi risarcimento in assenza di certezza dell'attribuzione della P.O., non ha valutato l'accertato nesso di causa tra condotta illegittima dell'amministrazione e perdita di chance, per poi procedere alla quantificazione proporzionata alla percentuale di possibilità di attribuzione della P.O. (e non alla prova dell'assoluta certezza di attribuzione)*».

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Sentenze 4812 e 4813 del 3/3/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Dirigenza - Incarico art. 19 comma 6 - art. 110 TUEL - Esigenze

eccezionali e temporanee

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ha di recente ribadito che *“il lavoro dirigenziale pubblico a termine, quale si esprime nell’art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, si configura come forma eccezionale rispetto al rapporto a tempo indeterminato, il che ha peraltro il naturale effetto di far rientrare appieno la fattispecie nel contesto della disciplina vincolistica eurounitaria finalizzata ad evitare la reiterazione abusiva dei rapporti a termine, onde contrastare la precarizzazione. Ciò anche perché è oramai del tutto pacifico che il rapporto dirigenziale pubblico, di natura subordinata secondo il diritto nazionale, rientra a pieno titolo nell’ambito di applicazione della direttiva 1999/70/CE, non potendo ricondursi a nessuna delle ipotesi di esclusione previste dalla clausola 2, par. 2 dell’Accordo Quadro (Cass., Sez. L, Sentenza n. 27189 del 10/10/2025, dando continuità a quanto affermato da Cass., Sez. L, Sentenza n. 13066 del 26/04/2022)”*. Per la Corte *“tale inquadramento non solo conduce ad affermare che la facoltà di rinnovo dei contratti ex art. 19, comma 6, non può essere più esercitata, una volta superati i limiti triennali e quinquennali di durata massima stabiliti dalla norma, neanche attraverso l’attribuzione di un incarico diverso, se quest’ultimo afferisca comunque alla normale attività dell’ente (Cass., Sez. L, Sentenza n. 27189 del 10/10/2025), ma porta altresì a considerare incompatibile con lo spirito della disciplina eurounitaria la fissazione di una durata legale minima triennale per incarichi come quelli in esame, conferiti a soggetti esterni o comunque non appartenenti al ruolo dei dirigenti a tempo indeterminato, naturalmente destinati a soddisfare esigenze temporanee dell’amministrazione. Le considerazioni sin qui svolte sull’ art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 si attagliano perfettamente anche agli incarichi conferiti dagli enti locali ai sensi dell’art. 110 TUEL, su cui pure la sopra citata Cass. n. 31399 del 2024 non aveva ritenuto di dover espressamente intervenire. Nel momento in cui stabilisce che lo statuto dell’ente può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato, l’art. 110 TUEL sottintende che tale tipologia di contratti è funzionale al soddisfacimento di esigenze temporanee ed eccezionali dell’amministrazione locale, come tali incompatibili con una durata legale minima”*.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Unite

Ordinanza 4235 del 26/2/2026

Impiego Pubblico - Sanità - Incarico di direzione di struttura sanitaria - Natura privatistica

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Le Sezioni Unite, (richiamando Cass., Sez. Un., 20 febbraio 2026, n. 3868), affermano che anche in base alla disciplina dettata dal comma 7-bis dell’art. 15 del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dall’art. 20 della legge 5 agosto 2022, n. 118, l’incarico di direzione di struttura sanitaria complessa non è conferito tramite un pubblico concorso, con la conseguenza che, ai fini del riparto di giurisdizione sulle relative controversie, non trova applicazione il comma 4 dell’art. 63 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che attribuisce al giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l’assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Il conferimento dell’incarico di direzione di struttura complessa presuppone l’accesso alla dirigenza sanitaria mediante concorso pubblico per titoli ed esami e si innesta su un rapporto di lavoro già costituito, senza integrare una progressione verticale con passaggio ad una posizione funzionale qualitativamente diversa tale da comportare novazione oggettiva del rapporto. La modifica normativa del 2022, che ha eliminato la discrezionalità del direttore generale dell’azienda sanitaria imponendo la nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio nella graduatoria formata dalla commissione di valutazione, non ha mutato la natura privatistica dell’incarico, ma ha introdotto un vincolo stringente in funzione di tutela dei principi di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione di cui all’art. 97 Cost. Pertanto, il conferimento dell’incarico rientra tra gli atti adottati con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell’art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con conseguente giurisdizione del giudice ordinario su tutte le relative controversie, al quale spetta adottare tutti i provvedimenti di accertamento, costitutivi o di condanna richiesti dalla natura dei diritti tutelati.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 4115 del 24/2/2026

Impiego Pubblico - Funzioni Locali - Procedimento disciplinare - E-mail - Elemento di prova

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In ordine all’utilizzabilità ed all’efficacia probatoria delle *e-mail*, la Corte ha più volte affermato che *“il messaggio di posta elettronica (cd. e-mail) costituisce un documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti che, seppure privo di firma, rientra tra le riproduzioni informatiche e le rappresentazioni meccaniche di cui all’art. 2712 c.c. e, pertanto, forma piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale viene prodotto non ne disconosca la*

conformità ai fatti o alle cose medesime (così Cass. n. 11606 del 14/05/2018, Rv. 648375 – 01; Cass. n. 5523 del 08/03/2018, Rv. 647611 – 01 e Cass. n. 14046 del 21/05/2024, in motivazione). Allo stesso tempo è stato però precisato che il disconoscimento, ad opera della parte contro la quale sono prodotte le e-mail, della conformità ai fatti in esse rappresentate, se è idoneo a escludere la loro efficacia di piena prova ai sensi dell'art. 2712 c.c. cit., non autorizza però il giudice a non tenerne conto, poiché egli non può espungerle dal novero delle prove utilizzabili, ma deve - in forza del disposto dell'art. 21 (oggi art. 20 comma 1-bis) del d.lgs. n. 82 del 2005 - valutarle in una con tutti gli altri elementi disponibili e tenendo conto delle loro caratteristiche intrinseche di sicurezza, integrità, immodificabilità (in proposito v. le già citate decisioni di Cass. n. 14046 del 21/05/2024 e di Cass. n. 5523 del 08/03/2018). In proposito è stato altresì affermato, con riferimento generale alle riproduzioni meccaniche ex art. 2712 c.c., che il loro disconoscimento esclude la loro efficacia di piena prova dei fatti in esse rappresentati, ma non fa perdere loro la valenza di presunzioni semplici di tali fatti (cfr. al riguardo Cass. n. 12794 del 13/05/2021, Rv. 661434 – 01 e, di recente, Cass. n. 34475 del 29/12/2025, al punto 5 e 6 della motivazione). Alla luce di tali considerazioni deve allora concludersi che le e-mail in questione potevano, anzi dovevano, essere utilizzate, unitamente all'altro materiale istruttorio raccolto in primo grado ed alle risultanze processuali dello stesso, dalla Corte territoriale”.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione Giurisdizionale Abruzzo

Sentenza n. 95 del 5 marzo 2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali - Dirigenza - Responsabilità per colpa grave

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte rammenta che per “consolidata giurisprudenza contabile la colpa grave, che costituiva la soglia minima di imputabilità della responsabilità amministrativa, da accertarsi ex ante, in concreto e in termini normativi, consiste nell'errore professionale inescusabile derivante da una violazione di legge, da intendersi in senso ampio, ovvero fondata su imperizia, negligenza e imprudenza. L'accertamento della sussistenza della colpa grave presuppone l'esistenza di una regola normativa di condotta dell'agere pubblico e la verifica della sua conoscenza o conoscibilità da parte dell'agente pubblico così come delle condizioni di operatività nelle quali quest'ultimo ha operato” (cfr. C. conti, ex multis: Sez. giur. Emilia-Romagna, sent. n. 207/2021 e Sez. giur. Umbria, sent. n. 67/2019). A tal proposito la consolidata giurisprudenza contabile ha individuato alcuni profili contenutistici e tipologici della sussistenza della colpa grave. In sintesi, “la colpa grave si concretizza quando un comportamento del pubblico dipendente o dell'amministratore è talmente lontano dagli standard di diligenza ordinaria da risultare inaccettabile nel contesto della funzione pubblica”. Da ultimo bisogna tenere conto anche della Legge 1/2026 che ha introdotto una definizione di colpa grave prevedendo che “costituisce colpa grave la violazione manifesta delle norme di diritto applicabili, il travisamento del fatto, l'affermazione di un fatto la cui esistenza è incontrastabilmente esclusa dagli atti del procedimento o la negazione di un fatto la cui esistenza risulta incontrastabilmente dagli atti del procedimento”. Sulla base di tali coordinate normative e giurisprudenziali il Collegio evidenzia, in primo luogo, che per valutare la condotta di un dirigente bisogna tenere presente che lo stesso è chiamato a coordinare e monitorare le attività svolte dai responsabili dei servizi, assicurandosi che queste attività siano allineate con le linee guida generali e gli obiettivi strategici dell'organizzazione. Ciò implica che il dirigente non si limita a una supervisione passiva, ma “deve essere attivamente coinvolto nel controllo dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro svolto dai suoi collaboratori. Se il dirigente ha delegato correttamente le responsabilità, non può essere ritenuto responsabile per la cattiva gestione o per errori che sono direttamente imputabili a un dipendente, a meno che non vi siano stati segnali di gravi anomalie che giustifichino un intervento. Un aspetto fondamentale è che ogni membro di un'organizzazione ha una propria responsabilità in relazione al suo ruolo. Il dirigente è responsabile di garantire che i processi siano strutturati in modo adeguato, che vi siano procedure di controllo e che le risorse siano allocate correttamente, ma non è obbligato a verificare ogni dettaglio, specialmente se la supervisione è delegata a figure intermedie (come responsabili di servizi)”.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione Controllo Emilia Romagna

Deliberazione n. 9 del 27 gennaio 2026

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incarico professionale di collaborazione occasionale - Requisiti legittimità

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nell'ambito dell'attività di controllo di cui all'art. 1, comma 173, della Legge 23 dicembre 2005, n. 266, avente ad oggetto la verifica degli atti di spesa relativi al conferimento di incarichi di consulenza, la Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna prende in esame l'affidamento disposto dal Comune di OM/SS/IS mediante determinazione dirigenziale, avente ad oggetto incarico

professionale di collaborazione occasionale ex art. 7, c. 6, D.lgs. 165/2001 per lo svolgimento di attività specialistiche presso OMISIS –, qualificato come “Incarico individuale di lavoro autonomo occasionale per lo svolgimento di attività specialistiche aventi un contenuto diverso da quello di studio, di ricerca o di consulenza”. La Sezione accerta l’assenza dei presupposti legittimanti il conferimento di incarichi di collaborazione esterna previsti dall’art. 7, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 (e precisamente: ricorso alla collaborazione per lo svolgimento di funzioni ordinarie in assenza di circostanze eccezionali ed esigenze specifiche; assenza del requisito dell’impossibilità di utilizzare personale interno; assenza dei presupposti per il ricorso ad incarichi esterni in relazione agli atti di programmazione; mancanza del parere del Collegio dei Revisori).

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Una panoramica dei quadri macroeconomici e di finanza pubblica dei Documenti programmatici di bilancio dei paesi dell’area dell’euro 2026 – Focus 2/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

L’Ufficio Parlamentare di Bilancio pubblica il [Focus 2/2026](#) dedicato ai Documenti programmatici di bilancio 2026 (DPB) dei paesi dell’area dell’euro presentati lo scorso ottobre, associato da una [infografica](#) che ne riassume i contenuti e da una [dashboard interattiva](#) per la visualizzazione dei principali indicatori macroeconomici e di finanza pubblica dal 2016 a oggi. Il Focus esamina i quadri macroeconomici e di finanza pubblica per il biennio 2025-26, confrontando le stime dei DPB con quelle dei Piani strutturali di bilancio (PSB) e con le previsioni di autunno 2025 della Commissione europea. Particolare attenzione è rivolta agli sviluppi dei quattro principali paesi dell’area dell’euro (Italia, Francia, Germania e Spagna).

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Pubblico e privato in sanità: il finanziamento, la produzione e le imprese – Focus 3/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Il Focus UPB](#) analizza il ruolo del mercato nel sistema sanitario italiano, sistema caratterizzato per una struttura produttiva mista dove quasi un terzo della spesa pubblica è destinato a servizi erogati da fornitori privati. Il Focus fornisce evidenze utili a valutare se sia in atto, e in quale misura, un processo di privatizzazione dei servizi sanitari, sia sul piano della copertura dei costi, sia su quello della proprietà dei fornitori. Tale processo è considerato un possibile fattore di indebolimento del SS ma anche un’evoluzione difficilmente evitabile, in risposta all’aumento dei bisogni sanitari connessi con l’invecchiamento della popolazione e con il progresso tecnologico. La valutazione complessiva del fenomeno risulta, in ogni caso, complessa e articolata. Alcuni osservatori caldeggiavano una maggiore integrazione tra pubblico e privato come risposta alla domanda di prestazioni dei cittadini non soddisfatta dal SSN. In questa direzione sembrerebbe collocarsi il DDL delega per la riorganizzazione e potenziamento dell’assistenza territoriale e ospedaliera e revisione del modello organizzativo del Servizio sanitario nazionale, approvato dal Governo il 12 gennaio scorso. Il provvedimento prevede, tra l’altro, la revisione della classificazione degli ospedali e l’introduzione di “ospedali di terzo livello”, strutture di eccellenza a livello nazionale, con un ruolo extraregionale nel SSN, che potranno essere a titolarità e gestione di privati – inclusi fondazioni, associazioni ed enti ecclesiastici – cui saranno destinate specifiche risorse pubbliche, non ancora quantificate, per coprire gli oneri relativi alle funzioni assistenziali a livello nazionale. Occorre tuttavia sottolineare che la natura e la missione

delle strutture private, anche quando operano nell'ambito del SSN, non sono del tutto assimilabili a quelle degli Enti pubblici. Le prime perseguono obiettivi di profitto – nel caso delle imprese for profit – o, comunque, di espansione del fatturato, mentre la missione del SSN è la garanzia del diritto fondamentale alla salute, con un limite all'espansione della spesa dato dal vincolo di efficacia e appropriatezza di quanto erogato.

[Vai al documento](#)

BCE

Bollettino economico n. 2/2026

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Il [Consiglio BCE](#) è determinato ad assicurare che l'inflazione si stabilizzi sull'obiettivo del 2% a medio termine e ha deciso di mantenere invariati i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. Il conflitto in Medio Oriente ha reso le prospettive notevolmente più incerte, generando rischi al rialzo per l'inflazione e al ribasso per la crescita economica. Il conflitto avrà un impatto rilevante sull'inflazione a breve termine per effetto dei rincari dei beni energetici. Le implicazioni a medio termine dipenderanno dall'intensità e dalla durata della guerra, nonché dal modo in cui le quotazioni dei beni energetici influenzeranno i prezzi al consumo e l'economia. Le informazioni che si renderanno disponibili nel prossimo periodo consentiranno al Consiglio direttivo di valutare l'impatto del conflitto sulle prospettive di inflazione e sui rischi a esse associati. Nello scenario di base si stima che l'inflazione complessiva si attesterà in media al 2,6% nel 2026, al 2% nel 2027 e al 2,1% nel 2028. Rispetto alle proiezioni macroeconomiche per l'area dell'euro condotte nello scorso dicembre dagli esperti dell'Eurosistema, l'inflazione è stata rivista verso l'alto, specialmente per il 2026, in ragione dell'incremento dei prezzi dell'energia causato dalla guerra in Medio Oriente. Gli esperti prevedono una crescita economica pari in media allo 0,9% nel 2026, all'1,3% nel 2027 e all'1,4% nel 2028. Ciò implica una revisione verso il basso, in particolare per il 2026, che rispecchia gli effetti a livello mondiale della guerra sui mercati delle materie prime, sui redditi reali e sul clima di fiducia. Al tempo stesso, il basso livello di disoccupazione, la solidità dei bilanci del settore privato e la spesa pubblica per difesa e infrastrutture dovrebbero continuare a sostenere la crescita.

[Vai al documento](#)

INPS

TFR e TFS: nuovi termini di pagamento per i dipendenti pubblici

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla luce delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2026 l'Inps con la [circolare INPS 27 marzo 2026, n. 30](#), fornisce un quadro aggiornato e riepilogativo dei termini di liquidazione e pagamento del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e del Trattamento di Fine Servizio (TFS) per i dipendenti delle PA. La principale novità riguarda la riduzione del termine di pagamento da 12 a 9 mesi, a partire dal 1° gennaio 2027, per i lavoratori che cessano dal servizio per raggiungimento dei limiti di età, di servizio o per collocamento a riposo d'ufficio. La modifica si applica esclusivamente a chi matura i requisiti pensionistici dal 2027 e non interessa i casi di pensionamento anticipato. Restano invece invariati i termini più lunghi previsti per altre causali di cessazione, come le dimissioni volontarie, il licenziamento o la fine di un contratto a tempo determinato, per le quali il TFS/TFR continua a essere pagato rispettivamente dopo 24 o 12 mesi, a seconda dei casi. Nei casi di decesso o inabilità, il pagamento resta fissato entro 105 giorni dalla cessazione del servizio. La circolare riepiloga anche le modalità di rateizzazione della prestazione: il TFS/TFR viene corrisposto in un'unica soluzione fino a 50.000 euro, in due rate annuali per importi superiori a 50.000 e inferiori a 100.000 euro, e in tre rate annuali per importi pari o superiori a 100.000 euro. Le rate successive alla prima sono pagate a distanza di 12 mesi.

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

OCSE

Measuring and monitoring gender pay gaps in public administrations

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Nel rapporto dell'OCSE, la pubblica amministrazione emerge come un terreno particolarmente significativo per osservare, e al tempo stesso contrastare, le disuguaglianze retributive di genere. Per sua natura, infatti, il settore pubblico dovrebbe incarnare principi di trasparenza, imparzialità e uniformità di trattamento; tuttavia, l'analisi comparata dimostra come tali caratteristiche, pur rilevanti, non siano di per sé sufficienti a garantire una piena equità. Nel complesso dei Paesi OCSE, il divario retributivo nella pubblica amministrazione appare generalmente più contenuto rispetto al settore privato, grazie alla presenza di sistemi salariali formalizzati e regolati. Eppure, esso non scompare. La sua origine non risiede tanto in una differenza di retribuzione a parità di ruolo – che le griglie stipendiali tendono a ridurre – quanto piuttosto nella distribuzione delle carriere. Le donne risultano infatti spesso concentrate nei livelli intermedi o in funzioni amministrative, mentre restano sottorappresentate nei ruoli apicali e dirigenziali. È in questa asimmetria dei percorsi professionali che si annida una parte rilevante del divario. A ciò si aggiunge il peso delle componenti accessorie della retribuzione – indennità, premi, incarichi aggiuntivi – che, essendo meno rigidamente standardizzate, possono introdurre margini di discrezionalità e quindi di potenziale disuguaglianza. Analogamente, le progressioni di carriera, pur formalmente regolate, risentono di fattori indiretti, come le interruzioni lavorative o il diverso accesso a opportunità strategiche, contribuendo a produrre nel tempo effetti cumulativi. In questo quadro si inserisce il caso dell'Italia, che riflette in larga misura le dinamiche evidenziate a livello internazionale. Il settore pubblico italiano si caratterizza per una significativa presenza femminile, in particolare nei comparti dell'istruzione, della sanità e delle funzioni amministrative. Tuttavia, tale presenza non si traduce in una pari rappresentanza nei livelli decisionali: le donne restano meno presenti nei ruoli dirigenziali, con un impatto diretto sul divario retributivo complessivo. Il sistema italiano, fondato su contratti collettivi e strutture salariali definite, contribuisce a contenere le differenze nella retribuzione base. Nondimeno, persistono disuguaglianze legate agli incarichi, alle indennità accessorie e alle progressioni economiche, che rappresentano gli ambiti in cui le disparità tendono a manifestarsi con maggiore evidenza. Un ulteriore elemento critico riguarda la qualità e l'integrazione dei dati: la frammentazione dei sistemi informativi rende ancora complesso un monitoraggio sistematico e pienamente comparabile del fenomeno.

[Vai al documento](#)

ILO

Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1


Il rapporto dell'International Labour Organization, "Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work", offre una lettura articolata dell'impatto dell'intelligenza artificiale generativa sul mercato del lavoro, evidenziando come l'innovazione tecnologica rischi di incidere in modo diseguale su uomini e donne. Il punto di partenza è la segregazione occupazionale: le donne sono ancora oggi concentrate in professioni amministrative e di supporto, caratterizzate da attività ripetitive e standardizzabili. Proprio queste mansioni risultano più esposte all'automazione da parte della GenAI, rendendo il lavoro femminile più vulnerabile ai processi di trasformazione. Al contrario, nei settori a prevalenza maschile, la tecnologia tende più spesso a integrare le competenze esistenti, contribuendo ad accrescere il valore del lavoro piuttosto che sostituirlo. A ciò si aggiunge la minore presenza femminile nei settori tecnologici e decisionali, che limita la possibilità di influenzare lo sviluppo e l'uso dell'intelligenza artificiale. In questo scenario, il rapporto suggerisce implicitamente che il modo in cui tali trasformazioni verranno gestite sarà determinante. È qui che assume un ruolo centrale la contrattazione collettiva, in particolare a livello nazionale. Essa rappresenta uno strumento fondamentale non solo per tutelare i lavoratori, ma per orientare l'innovazione in senso equo. Attraverso la contrattazione è possibile definire regole sull'uso delle tecnologie, garantire trasparenza nei processi algoritmici e prevenire discriminazioni, ma anche promuovere politiche di formazione e riqualificazione mirate, essenziali per le lavoratrici maggiormente esposte. Inoltre, può favorire una maggiore mobilità professionale e sostenere l'accesso delle donne ai settori più innovativi, contribuendo a ridurre le disuguaglianze strutturali. Nel complesso, il rapporto restituisce l'immagine di una trasformazione ambivalente: la GenAI può ampliare le opportunità oppure rafforzare i divari esistenti. La differenza dipenderà dalla capacità delle istituzioni e delle parti sociali di governare il cambiamento. In questa prospettiva, la contrattazione collettiva emerge come una leva decisiva per coniugare innovazione tecnologica e giustizia sociale, evitando che il progresso si traduca in nuove forme di disuguaglianza di genere.

[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](#)