

AranSegnalazioni

Notiziario n. 16 del 6 novembre 2025



Attività istituzionale dell'Agenzia

Attività negoziale

Siglata l'ipotesi di CCNL comparto Istruzione e Ricerca triennio 2022-2024

In data 5 novembre 2025 è stata sottoscritta presso l'ARAN l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2022-2024.

Le parti, nell'intento di garantire una rapida erogazione degli incrementi retributivi attesi dal personale e preso atto dell'avvenuta trasmissione dell'atto di indirizzo quadro per il triennio contrattuale 2025-2027, hanno convenuto di limitare questa tornata negoziale alle sole materie del trattamento economico e delle relazioni sindacali.

La revisione e l'eventuale aggiornamento degli altri istituti normativi sarà affrontata in occasione della successiva negoziazione relativa al triennio 2025-2027.

L'accordo siglato prevede per il personale del comparto aumenti retributivi medi mensili pari a 144 euro per il personale docente e a 105 euro per il personale ATA, oltre alla corresponsione, a titolo di arretrati e una tantum, di 1640 euro per i docenti e di 1400 euro per il personale ATA. Gli incrementi contrattuali medi mensili riguardano anche il personale delle università, degli enti di ricerca e delle istituzioni AFAM, secondo le specifiche delle tabelle contenute nel testo contrattuale. In particolare: università euro 141; enti di ricerca euro 211; AFAM euro 173.

L'Ipotesi, una volta concluso l'iter di controllo, consentirà l'effettiva corresponsione degli aumenti, degli arretrati e dell'una tantum in busta paga a partire dai prossimi mesi.

L'A.Ra.N. esprime soddisfazione per il risultato raggiunto, nella consapevolezza che il prossimo ciclo contrattuale sarà fondamentale per affrontare il complesso delle riforme e degli istituti di natura giuridica che qualificano la professione del personale del comparto Istruzione e Ricerca.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Siglata l'ipotesi di CCNL per il comparto Funzioni Locali triennio 2022/2024

L'ARAN, in data 3 novembre, ha firmato, con CISL, UIL e CSA, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024, che disciplina sia la parte giuridica che quella economica per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024.

Aspetti economici

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

Principali novità

Orario di Lavoro Flessibile e Sostenibile:

- Viene introdotta, in via sperimentale e su base volontaria, la possibilità di articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni;
- Viene riconosciuta la maturazione del buono pasto anche per il personale in lavoro agile (smart working).

Ordinamento Professionale e Progressioni:

- È stata prorogata al 31 dicembre 2026 la scadenza per l'espletamento delle procedure in deroga per le progressioni tra le aree;
- Per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), è stato innalzato il limite massimo della retribuzione di posizione da €18.000 a €22.000;
- Per i titolari di incarico di EQ della Polizia Locale, è stata prevista la possibilità di cumulare, tra i compensi aggiuntivi, gli incentivi monetari derivanti dai proventi del Codice della Strada e l'indennità di ordine pubblico.

Relazioni Sindacali e Innovazione:

- Viene previsto per la prima volta che l'informativa relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale sia seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali;
- L'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) è potenziato, rendendo obbligatoria la sua riunione almeno due volte l'anno e includendo tra le sue materie di confronto i cambiamenti derivanti dalla transizione ecologica e digitale, inclusa l'Intelligenza Artificiale (IA), e i fenomeni di stress lavoro correlato e burn out.

Tutele Sociali e Sanitarie:

- Patrocinio Legale per Aggressioni: Viene introdotta la previsione che l'ente debba assumere ogni onere di difesa per tutti i gradi di giudizio per i dipendenti vittime di aggressioni da parte di terzi;
- Terapie Salvavita: Sono state ampliate le casistiche (includendo accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up) che sono escluse dal computo del periodo di comporto per malattia e che danno diritto all'intera retribuzione;
- Welfare Integrativo: Sono state ampliate le fattispecie di welfare aziendale, includendo l'incentivazione alla mobilità sostenibile;
- È stata introdotta la possibilità per i dipendenti con particolari esigenze (salute o assistenza familiare) di estendere il numero di giorni in modalità agile o da remoto tramite contrattazione integrativa.

Istituti Economici Comuni:

- Si procede al parziale conglobamento di quote dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare, con un impatto positivo sul calcolo di molti istituti retributivi;
- Per il personale turnista, è stata introdotta una disciplina che, in caso di mancata prestazione nelle giornate festive infrasettimanali, considera tali giornate come festive (senza compenso per il turno) senza generare debito orario.

Dichiarazione del Presidente ARAN *"L'accordo raggiunto rappresenta un equilibrio tra le legittime aspettative del personale degli enti locali e la sostenibilità del sistema. Le innovazioni introdotte, dalla flessibilità organizzativa alle nuove tutele sociali, dimostrano la capacità della contrattazione pubblica di adeguarsi alle trasformazioni del lavoro contemporaneo, mantenendo l'efficienza dei servizi pubblici locali. Gli interventi del Ministro Zangrillo nella legge di bilancio 2026 e l'avvio imminente della nuova tornata contrattuale 2025-2027 hanno favorito lo sblocco di questa trattativa che durava ormai da più di 15 mesi."*

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree 2025-2027

In data 28 ottobre 2025 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2025-2027.

Il testo contrattuale definisce la composizione dei comparti di contrattazione collettiva per il triennio 2025-2027. Le parti hanno confermato l'assetto dei comparti Funzioni centrali, Funzioni locali, Sanità e Istruzione e ricerca, con le innovazioni apportate dal D.L. 90/2025. Analogamente si è proceduto per quanto riguarda la composizione delle corrispondenti Aree della dirigenza.

L'odierna sottoscrizione del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione rappresenta un primo passo per l'avvio della tornata contrattuale 2025-2027 per il pubblico impiego.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il CCNL Area Funzioni Centrali 2022-2024

È stato sottoscritto in via definitiva - il 28 Ottobre 2025 – il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Area Funzioni Centrali, periodo 2022/2024.

Elementi caratterizzanti tale Contratto sono:

- la rivisitazione delle materie di confronto e contrattazione integrativa al fine di rendere più efficace il livello di partecipazione e di collaborazione tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali;
- l'introduzione di norme sull'age management, che pongono particolare attenzione alle differenze generazionali del personale stimolando le amministrazioni a tenere in considerazione le diverse età dei dipendenti, con il duplice obiettivo di avviare un nuovo patto intergenerazionale, valorizzando al meglio chi ha maggiore esperienza, attraverso il "mentoring" nei confronti dei più giovani, ma allo stesso tempo permettendo di attivare un "reverse mentoring" verso i più anziani, per esempio, sulle competenze digitali;
- una rinnovata attenzione alla formazione del personale, specie in questo particolare momento storico, in cui è necessario completare la transizione digitale e investire – con specifiche risorse già stanziare dal Governo – nei saperi del capitale umano, incoraggiandone i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali. In particolare, è stata prevista una formazione specifica sull'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale e sui Large Language Models.

In materia di trattamento economico, l'accordo riconosce incrementi medi mensili a regime di 558 euro/mese per 13 mensilità (980 euro per dirigenti di prima fascia e 545 euro per dirigenti di seconda fascia) con arretrati medi fino a ottobre 2025 di 9.400 euro.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto il CCNL Comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2019-2021

È stato sottoscritto in via definitiva - il 28 Ottobre 2025 - il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Presidenza Consiglio dei Ministri, periodo 2019/2021.

Elementi caratterizzanti tale Contratto sono:

- la rivisitazione delle materie di confronto e contrattazione integrativa al fine di rendere più efficace il livello di partecipazione e di collaborazione tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali;
- una revisione del sistema di classificazione del personale, mirante a valorizzare la carriera del personale, con l'introduzione di nuovi profili ad elevato contenuto professionale e specialistico;
- l'introduzione di norme sull'age management, che pongono particolare attenzione alle differenze generazionali del personale stimolando le amministrazioni a tenere in considerazione le diverse età dei dipendenti, con il duplice obiettivo di avviare un nuovo patto intergenerazionale, valorizzando al meglio chi ha maggiore esperienza, attraverso il “mentoring” nei confronti dei più giovani, ma allo stesso tempo permettendo di attivare un “reverse mentoring” verso i più anziani, per esempio, sulle competenze digitali;
- una rinnovata attenzione alla formazione del personale, specie in questo particolare momento storico, in cui è necessario completare la transizione digitale e investire – con specifiche risorse già stanziata dal Governo – nei saperi del capitale umano, incoraggiandone i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali.

In materia di trattamento economico, l'accordo riconosce a ciascun dipendente un incremento retributivo medio mensile pari a 168 euro per 13 mensilità.

[Vai al documento](#)

Attività negoziale

Sottoscritto definitivamente il CCNL del Comparto Sanità 2022-2024

In data 27.10.2025 l'ARAN e le parti sindacali hanno sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2022-2024. Il contratto si rivolge a oltre 581.000 dipendenti del comparto, compresa la sezione della ricerca sanitaria e prevede un aumento medio mensile di 172 euro per 13 mensilità.

Il CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale volte a migliorare le condizioni di lavoro e valorizzare le competenze professionali in continuità con il precedente contratto.

E' stato infatti previsto, fra l'altro, l'ampliamento della platea dei possibili dipendenti che possono partecipare all'accesso all'area di elevata qualificazione: oltre alla laurea magistrale accompagnata da un incarico di funzione di almeno tre anni è stata introdotta la possibilità di accesso al personale in possesso della laurea triennale accompagnata da un periodo di incarico di funzione di almeno sette anni oppure il possesso di titoli di studio equipollenti ai sensi dell'art. 4 della Legge 26.2.1999, n. 42 unitamente ad un periodo di almeno sette anni di incarico di funzione.

Sono stati inoltre introdotti e/o rivisti alcuni aspetti degli istituti contrattuali, fra i quali:

- la possibilità, in via sperimentale e garantendo comunque qualità e livello dei servizi resi all'utenza, di poter articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni, previa adesione volontaria da parte dei lavoratori;
- il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile nonchè la priorità di accesso a questo istituto contrattuale per chi è in situazioni di disabilità o per assistenza a famigliari disabili;
- l'aggiornamento di alcuni aspetti degli incarichi già previsti dal precedente contratto prevedendo, fra l'altro, la possibilità di poter coniugare lo straordinario in presenza di incarico fino al valore di 5.000 euro.

E' stato introdotto il nuovo profilo di Assistente infermiere, già istituito con specifico Accordo Stato Regioni, figura intermedia fra i profili dell'area dei Professionisti della salute e dei funzionari e dell'area degli Operatori; sono state estese alcune tutele relative a permessi, assenze e congedi nonché la formazione del personale.

Sono stati inoltre disciplinati gli istituti delle prestazioni aggiuntive e dell'attività di collaborazione alla realizzazione della libera professione intramuraria del dirigente sanitario.

Particolare attenzione è stata poi riservata all'aumento dell'età media del personale prevedendo specifiche politiche e strumenti di age management volte a favorire e a migliorare le condizioni di lavoro del personale pubblico che presenta oggi un'età media elevata, la possibilità di fruizione delle ferie anche ad ore, eventuali necessità temporanee del personale che possono essere affrontate attraverso la concessione di limitati periodi di part time in deroga alla graduatoria annuale.

Data la peculiarità del settore sanitario, è stata introdotta specifica tutela per il personale oggetto di aggressioni da parte di terzi, prevedendo il patrocinio legale da parte dell'Azienda e la possibilità, se richiesta dal dipendente, di supporto psicologico.

Infine, sono state aggiornate le indennità di specificità infermieristica e di tutela del malato nonché l'indennità di pronto soccorso prevedendo un meccanismo di distribuzione delle risorse fra regioni in linea con quanto già introdotto con il contratto dell'area, delineando un percorso che consenta l'integrale utilizzo delle disponibilità economiche garantite dalla legge.

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Sanità

TRIENNIO 2019-2021 - CCNL COMPARTO 02.11.2022 – I dipendenti già appartenenti al profilo di “commesso” nell'ex cat. A, posta ad esaurimento, devono essere automaticamente reinquadrati nella nuova Area del personale di supporto con il profilo di coadiutore amministrativo?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Area Funzioni Locali

Nel caso in cui, a seguito dell'avvio di un procedimento penale a carico di un proprio dipendente - nell'anno 2015 - per fatti connessi all'attività di servizio, non sia stato possibile assumere in via diretta gli oneri a difesa per la presenza di un conflitto di interessi anche solo potenziale, a fronte di una sentenza di assoluzione passata in giudicata nell'anno 2024, è possibile riconoscergli il rimborso delle spese legali ex post? Quale disciplina contrattuale del patrocinio legale trova applicazione? Sarebbe possibile rimborsargli le spese legali di due avvocati?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

In caso di attribuzione di mansioni superiori, il differenziale stipendiale in godimento incide sulla quantificazione del trattamento economico dovuto?

[Vai al documento](#)

Orientamenti applicativi

Comparto Funzioni Locali

[Vai al documento](#)



Sezione giuridica

Corte Costituzionale

Sentenza 156 del 30 ottobre 2025

Illegittimità costituzionale art. 19, primo comma, della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori - Rappresentanze sindacali aziendali: possono essere costituite anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, della legge numero 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La questione era stata sollevata nel corso di un procedimento per repressione della condotta antisindacale, instaurato da un'associazione dei lavoratori cui l'azienda negava il diritto di costituire la RSA. L'argomento in questione era che, non avendo sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, né partecipato alle corrispondenti trattative, il sindacato non possedesse i requisiti stabiliti dalla norma censurata per l'esercizio di tale diritto. Evocato il rischio di condotte strumentali del datore di lavoro, volte a escludere dal tavolo negoziale sindacati non graditi, il rimettente chiedeva una pronuncia ablativa, diretta a eliminare qualunque requisito di selezione per la costituzione della RSA, o, in subordine, un'additiva, che a tale costituzione ammettesse ogni sindacato maggiormente o significativamente rappresentativo. La Corte ha disatteso l'istanza principale, richiamando la propria giurisprudenza, in particolare la sentenza numero 231 del 2013, che ha indicato la partecipazione alla formazione del contratto collettivo quale criterio di legittimazione del sindacato alla costituzione delle RSA. La Corte ha tuttavia riscontrato un *vulnus* dei principi di ragionevolezza e pluralismo, sanciti dagli articoli 3 e 39 della Costituzione, in rapporto all'eventualità che tale criterio sia distorto in concreto per escludere dalle trattative contrattuali, e quindi dalle prerogative di agibilità sindacale, un'associazione dei lavoratori pur dotata di effettiva rappresentatività. Nell'individuazione del parametro normativo di riconduzione a legittimità, la Corte ha ritenuto di dover ricorrere alla nozione delle *“associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, punto di riferimento della legislazione degli ultimi anni in materia di relazioni sindacali. Evidenziato che trattasi di una soluzione interinale, la Corte ha espresso l'auspicio che il legislatore intervenga con un'organica revisione normativa, *«capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori»*.

[Vai al documento](#)

Corte di Cassazione

Sezione Lavoro

Ordinanza 24653 del 5/9/2025

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Dirigenza - Incarichi

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte evidenzia che sussiste una diversità tra dirigenza amministrativa pubblica e dirigenza scolastica, non potendosi considerare il dirigente scolastico appartenente al ruolo amministrativo, per i fini di cui ai conferimenti di incarichi ai sensi dell'art. 19, comma 5 D.Lgs. n. 165/2001. Ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 19, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 - al quale il dirigente scolastico può partecipare - il requisito delle concrete esperienze maturate per almeno un quinquennio in posizioni funzionali per l'accesso alla dirigenza non fa riferimento allo svolgimento di pregressi incarichi di rango esclusivamente dirigenziali, ma più in generale ad esperienza "di lavoro" purché qualificanti rispetto alla posizione della quale si procede alla copertura.

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione VI

Sentenza n. 8036 del 14.10.2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Concorsi – Criteri di valutazione

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Secondo la consolidata giurisprudenza del Consiglio di Stato, il “voto numerico”, costituisce una modalità sufficiente di espressione della valutazione di una prova nell'ambito di procedure selettive o concorsuali. Si ritiene, infatti, che in mancanza di una disposizione contraria, il voto numerico esprime e sintetizza l'apprezzamento tecnico compiuto dalla commissione esaminatrice in ordine alle prove d'esame o ai titoli dei partecipanti al concorso, recando in sé stesso la motivazione, senza bisogno di ulteriori spiegazioni, a condizione però che la commissione stessa abbia preventivamente fissato i criteri di massima della valutazione, che sovrintendono all'assegnazione del voto, in modo tale da consentire di verificare a posteriori l'omogeneità delle valutazioni effettuate e la gradualità dei giudizi espressi mediante l'indicazione della cifra numerica (cfr. Cons. Stato, Sez. II, 27/04/2023, n. 4247; Cons. Stato, Sez. V, 10/11/ 2022, n. 9845): ciò per la ragione che ove i criteri di massima siano stati predeterminati in modo analitico, il candidato dispone di un adeguato parametro di riscontro del voto numerico, tale da consentirgli di comprendere, in modo esaustivo, le valutazioni riferite alla propria prova: detti criteri assolvono una precisa funzione di trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa, rappresentando un adeguato canone di esplicazione e verifica della coerenza delle scelte operate dalla commissione, tradottesi nell'assegnazione del voto numerico o nella mera valutazione d'idoneità, che consente al candidato di comprendere appieno i motivi e al giudice di ricostruire l' iter logico che ha condotto la commissione ad attribuire quel voto (cfr. da ultimo, Cons. Stato, Sez. VII, 8/02/2024, n. 1291).

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione III

Sentenza n. 7579 del 8.10.2025

Impiego Pubblico – Sanità – Concorsi - Graduatoria

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Per il Consiglio l'atto idoneo a produrre la novazione della data di inizio vigenza di una graduatoria concorsuale non può essere che un provvedimento di annullamento e sostituzione della stessa (e non una mera rettifica che non apporti alcuna significativa modifica), con conseguenziale estinzione di tutti i rapporti

giuridici costituiti sulla base della graduatoria annullata, laddove già utilizzata. (conferma [T.A.R. Campania n. 4367/2024](#)).

[Vai al documento](#)

Consiglio di Stato

Sezione VII

Sentenza n. 7911 del 8.10.2025

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Concorsi – Graduatoria

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Il [Consiglio](#) afferma il principio secondo il quale “*quando un'amministrazione integra una graduatoria di concorso per reinserire un candidato escluso a seguito di decisione del giudice, la data di decorrenza della graduatoria resta ancorata all'approvazione originaria*”. Il Consiglio ha ritenuto l'inserimento del candidato una rettifica formale e non una riformulazione sostanziale. Nel caso concreto, l'amministrazione aveva riammesso un candidato precedentemente escluso, con il semplice effetto di far slittare di una posizione un altro concorrente, senza modificare punteggi o ordini di merito. Per il giudice amministrativo, questo intervento “*non è idoneo a determinare un differimento della validità temporale della graduatoria*”, in quanto non ne altera la struttura né il contenuto sostanziale. Solo un provvedimento di annullamento e sostituzione dell'intera graduatoria può far decorrere un nuovo termine di efficacia, poiché comporta l'estinzione dei rapporti giuridici sorti sulla base di quella precedente. Il Consiglio di Stato ha così chiarito che la mera integrazione disposta in esecuzione di una sentenza non può essere utilizzata per prolungare artificialmente la validità delle graduatorie concorsuali, a tutela del principio di certezza e del buon andamento amministrativo.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione III giurisdizionale di Appello

Sentenza n. 146/2025 del 13 ottobre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Centrali – Incarico extraistituzionale non autorizzato – Prescrizione azione erariale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

[La Corte](#) [richiama](#) l'obbligo della richiesta di autorizzazione di cui all'art. 53 del dlgs 165/2001, al comma 7, che vieta ai dipendenti pubblici di svolgere incarichi extraistituzionali retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Secondo la giurisprudenza detto obbligo “*deve reputarsi riconducibile anche a generali principi di correttezza e buona fede sanciti dagli articoli 1175 e 1375 c.c., nonché agli obblighi di diligenza e fedeltà nello svolgimento dell'attività lavorativa che trovano fondamento nella Carta costituzionale, agli articoli 54, comma 2, e 98*”. La conoscibilità obiettiva è nel caso di incarichi extraistituzionali esclusa perché non c'è obbligo generale di controllo dei dipendenti e non ci può quindi essere un'attività di controllo in assenza della richiesta di autorizzazione o in assenza di comunicazione del dipendente, che serve a rendere noto l'incarico da svolgere. Pertanto, in caso di danno da svolgimento di incarico extraistituzionale non autorizzato per la “giuridica conoscibilità” (data di decorrenza della prescrizione dell'obbligo di riversamento del compenso di quell'attività) occorre avere riguardo al momento nel quale risulta esservi stata la conoscenza o sia risultata possibile tale conoscenza da parte dell'amministrazione. L'omissione del dipendente nel far conoscere i presupposti da cui deriva l'obbligo di riversamento, comporti anche che non possa dirsi conoscibile per l'amministrazione il mancato riversamento e, quindi, conoscibile il conseguente danno erario.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per il Veneto

Deliberazione n. 180/2025/PAR del 24 settembre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Fabbisogno assunzionale – Enti virtuosi

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte dei Conti ha esaminato il seguente quesito: “*Alla luce della normativa vigente si chiede se un ente virtuoso ai sensi dei parametri di cui al D.M. del 17 marzo 2020 attuativo del d.l. n. 34/2019, la cui prima attuazione è scaduta al 31.12.2024 e non è stata adottata una proroga, possa procedere ad assumere personale dipendente in deroga ai vincoli di cui all'art. 1 comma 557quater della l. 296/2006 qualora: (i) il bilancio sia in grado di assicurare la piena copertura alle assunzioni previste nella relativa sezione del PIAO 'Organizzazione e capitale umano'; (ii) il limite 2011-2013, ove considerato, determinerebbe una situazione di perenne sotto-organicità dell'ente comunale, oltre che generare e mantenere disparità rispetto ad altri Comuni; (iii) non vi sarebbero pregiudizi alla finanza pubblica, atteso che le assunzioni in deroga garantirebbero un miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza*”. La sezione, dopo aver ricostruito il quadro normativo di riferimento, è pervenuta alle seguenti conclusioni: “*deve ritenersi che il d.m. 17 marzo 2020 sia pienamente vigente, atteso che a decorrere dal 1° gennaio 2025 è venuta meno solo l'efficacia dell'art. 5 e della relativa Tabella 2, sicché la maggior spesa effettivamente sostenuta per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, secondo il dettato degli artt. 4 e 7 del citato decreto, non rileva ai fini del calcolo per la verifica del rispetto dei vincoli assunzionali di cui all' art. 1, commi 557-quater e 562, della legge n. 296/2006, nei limiti in cui la spesa complessiva di personale, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, non risulti superiore al valore soglia di incidenza stabilito per fascia demografica dalla Tabella 1 dell'art. 4, ferma restando la coerenza delle nuove assunzioni con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione*”.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione regionale di controllo per la Lombardia

Deliberazione n. 280/2025/PAR del 16 settembre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Unione di Comuni

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte ritiene che all'Unione di comuni alla quale siano stati ceduti tutti i dipendenti e, quindi, dotata di propri spazi assunzionali non sia applicabile l'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 15 del 14 marzo 2025, convertito con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025, ed alla circolare del MEF/RGS, prot. 175706 del 27.06.2025, Punto 1.1. – Unione di comuni, in considerazione del fatto che tale disciplina trova applicazione solo nei confronti dei comuni. Trattasi, pertanto, di *lacuna legis* colmabile dal solo legislatore al quale compete la scelta delle modalità attraverso le quali procedere alla armonizzazione del trattamento economico del personale delle unioni di comuni, anche al fine di evitare situazioni di ingiustificata disparità di trattamento.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale per la Campania

Sentenza n. 317/2025 del 13 ottobre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Conferimento incarico – Responsabilità erariale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Corte non reputa la presenza della responsabilità erariale di un Sindaco quando manca la prova del dolo, nel conferimento reiterato, per tutta la durata del mandato, dell'incarico di posizione organizzativa ad un dipendente dell'ufficio tecnico di categoria C, pur in presenza in organico ed in servizio di altro dipendente sempre dell'ufficio tecnico, ma di altra area, di categoria D. La soluzione organizzativa, annota il Collegio, pur non conforme al quadro normativo delineato dal CCNL di Comparto, non appare dettata al fine di cagionare un danno all'erario, ma invece risulta al contrario finalizzata al buon andamento organizzativo, ad evitare una ulteriore spesa externalizzando il servizio, oltre che volta a garantire una migliore erogazione del medesimo servizio in termini di efficienza, efficacia e correttezza ex art.1 della legge n. 241/1990, in riflesso diretto dell'art. 97 Cost.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale per la Campania

Sentenza n. 216/2025 del 30 settembre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Incentivo per funzioni tecniche – Personale di staff politico

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

L'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 disciplina la destinazione di risorse economiche a titolo di incentivo per le funzioni tecniche connesse alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Il comma 2 stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti *“destinano risorse finanziarie (...) per le funzioni tecniche svolte dal proprio personale”*, precisando che tali risorse devono essere a carico degli stanziamenti previsti per ciascuna procedura. Le attività incentivate sono puntualmente elencate nell'Allegato I.10, che individua - in modo tassativo - le fasi e i ruoli ammissibili: programmazione della spesa, progettazione, direzione dei lavori, coordinamento della sicurezza, verifica e collaudo, direzione dell'esecuzione, fino alla gestione dei flussi informativi. Si tratta, come rilevato dalla Corte, di attività gestionali e tecniche, strettamente collegate alla funzione amministrativa di esecuzione del contratto. Le successive modifiche legislative hanno ampliato la platea dei beneficiari: 1) il d.lgs. n. 209/2024 ha sostituito il termine “dipendenti” con “personale”, estendendo in astratto la possibilità di accesso anche a figure dirigenziali, superando il principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 24 del d.lgs. 165/2001; 2) il D.L. 73/2025 (cd. Decreto Infrastrutture 2025), convertito in legge n. 105/2025, ha confermato tale deroga, imponendo tuttavia la trasmissione agli organi di controllo dei compensi erogati ai dirigenti. [La Corte](#), pur riconoscendo tale ampliamento, precisa che l'estensione non riguarda categorie che non svolgono funzioni tecniche gestionali, come nel caso del personale di staff politico.

[Vai al documento](#)

Corte dei conti

Sezione giurisdizionale per Basilicata

Sentenza n. 51/2025 del 16 settembre 2025

Impiego Pubblico – Funzioni Locali – Responsabilità Segretario comunale

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

[La Corte dei conti della Basilicata](#) ha ampliato la portata dell'art. 49 del Tuel recante *“Pareri dei responsabili dei servizi”*. Nello specifico, il giudice contabile ha addebitato al Segretario comunale la responsabilità da omessa previsione dell'esito di un giudizio, prima che sul punto si sia pronunciato il giudice naturale. Inoltre, i giudici contabili hanno attribuito, al parere di regolarità tecnica apposto dal Segretario sul provvedimento di giunta di resistenza in giudizio, una valenza prognostica sull'esito della lite.

[Vai al documento](#)

ANAC

Parere n. 3428/2025

Richiesta di parere da parte di comandante della polizia Locale di un piccolo comune, in merito ad un'ipotesi di conflitto di interessi

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

[L'ANAC](#), in riferimento alla richiesta di parere in oggetto – con la quale è stato chiesto all'Autorità di fornire chiarimenti in merito ad un'ipotesi di conflitto di interessi di un comandante della polizia Locale di un piccolo comune - rappresenta quanto segue. “Occorre premettere che la valutazione sulla complessa questione dell'esclusività della funzione di Comandante del corpo di Polizia negli enti locali non spetta a questa Autorità che può invece pronunciarsi, come anche sottolineato nel PNA 2019 (pag. 49-50), sui conflitti di interesse, in forma di ausilio all'operato dell'ente e in un'ottica preminentemente collaborativa. Giova ricordare che l'Autorità in più circostanze si è occupata di situazioni di conflitto di interessi riferite al comandante della polizia locale. In estrema sintesi, nei richiamati atti l'Autorità ha evidenziato che con l'intervento della legge n. 208 del 2015 «legge di stabilità 2016» (co. 221) è stato sancito il *«superamento del principio di specialità delle funzioni di polizia municipale» per cui non vi sarebbero ostacoli all'attribuzione di ulteriori incarichi dirigenziali al Comandante della Polizia locale. Nelle citate Delibere l'Autorità ha richiamato la giurisprudenza (Cons. St., sez. V, 24 febbraio 2019, n. 2147) che ha accordato la possibilità di attribuire «il conferimento di ulteriori incarichi*

ai dirigenti della polizia municipale nonché ai responsabili degli uffici o dei servizi di polizia municipale nei comuni di più ridotte dimensioni che di figure dirigenziali siano privi. Anche nei confronti di questi ultimi si pongono infatti le esigenze di riordino delle competenze introdotte dal comma 221 della legge 208 del 2015 («legge di stabilità 2016»)). Ciò non toglie che l'amministrazione dovrà valutare la questione in termini di opportunità e con le necessarie cautele specie nel caso in cui al soggetto responsabile dell'Area di Polizia Locale sia assegnata la titolarità di altri uffici con funzioni di gestione e amministrazione attiva ai sensi del comma 221 della legge 208 del 2015 («Legge di stabilità 2016»). In tal senso l'ente avrà cura di svolgere un'attenta valutazione e di motivare adeguatamente al fine di evitare la presenza di situazioni di conflitto d'interessi tra le diverse attività svolte, rammentando che la sovrapposizione in capo ad una stessa figura, di funzioni di autorizzazione e al contempo di funzioni di vigilanza e controllo delle autorizzazioni rilasciate, può generare situazioni di evidente conflitto di interessi, atteso che vengono in tal modo a coincidere in un unico soggetto la funzione di controllore dei provvedimenti che egli stesso ha rilasciato.

[Vai al documento](#)



Sezione economica

Parlamento

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Pubblicati sul sito del Senato [i testi](#), [i dossier di documentazione](#) e [i documenti acquisiti in commissione](#) 5ª (Bilancio) Senato con V (Bilancio) Camera durante le audizioni del Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028, presentato il 22 ottobre, Atto Senato n. 1689.

[Vai al documento](#)

Ufficio Parlamentare di Bilancio

Nota sulla congiuntura – ottobre 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

[Gli effetti del protezionismo](#) si manifestano lentamente sullo scenario internazionale; il Fondo monetario internazionale ha migliorato le attese per il 2025 ma ha limato l'attesa sulla crescita del PIL dell'area dell'euro per il 2026: le previsioni sono soggette a un'elevata incertezza delle ipotesi, soprattutto per quanto attiene alle politiche commerciali. Per il nostro Paese, dopo la temporanea accelerazione in inverno il PIL si è ridotto, per la prima volta da quasi tre anni, nel secondo trimestre

(-0,1% in termini congiunturali) e la dinamica produttiva si mantiene inferiore a quella dell'area dell'euro. Sul mercato del lavoro, l'occupazione è rimasta invariata nei mesi primaverili e la dinamica delle retribuzioni contrattuali orarie si è attenuata; i salari in termini reali restano nettamente inferiori a quelli del 2020. Quanto alle previsioni, le stime dei modelli di breve termine dell'UPB indicano per il terzo trimestre una congiuntura ancora debole, sostanzialmente stagnante: la crescita del PIL per il 2025 si conferma nell'intorno dello 0,5%, con le prospettive caratterizzate da rischi significativi, soprattutto a causa del frammentato contesto internazionale.

[Vai al documento](#)

Banca d'Italia

Bollettino economico n. 4/2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nei mesi primaverili il PIL dell'area dell'euro ha nettamente decelerato; è venuta meno la straordinaria spinta della domanda statunitense che lo aveva sostenuto nel primo trimestre, connessa con l'anticipazione degli acquisti in vista dell'entrata in vigore dei dazi. Sulla base delle stime, la crescita del prodotto è stata modesta anche nei mesi estivi. Secondo le più recenti proiezioni della Banca centrale europea, il PIL dell'area aumenterà di poco più dell'1% all'anno nella media del triennio 2025-27. Il PIL dell'Italia è sceso lievemente nel secondo trimestre, mentre nel terzo trimestre l'economia italiana è tornata a espandersi, seppure in misura modesta. Nel secondo trimestre il numero di occupati è rimasto pressoché invariato, a fronte di un leggero incremento delle ore lavorate pro capite. Si è attenuata la crescita delle retribuzioni contrattuali, che resta tuttavia al di sopra dell'inflazione. Nei mesi estivi l'occupazione si è mantenuta stabile e le retribuzioni hanno ancora rallentato. Nel terzo trimestre l'inflazione si è confermata poco al di sotto del 2%. I prezzi dei beni alimentari hanno accelerato, a causa di fattori temporanei i cui effetti dovrebbero venire meno nei prossimi mesi. Secondo le proiezioni, in Italia il PIL salirà dello 0,6% nel 2025 e nel 2026 e dello 0,7 nel 2027. Lo scenario tiene conto degli accordi commerciali tra Stati Uniti e Unione europea e di una minore incertezza sulle politiche commerciali. Il prodotto sarà sostenuto dalla crescita degli investimenti, mentre nell'anno in corso le scelte di consumo resteranno improntate alla cautela, per poi riflettere maggiormente l'espansione del reddito disponibile. La domanda estera risentirà dei maggiori dazi e dell'apprezzamento dell'euro. L'inflazione al consumo si collocherà all'1,7% nel 2025, scenderà all'1,5 nel 2026 e risalirà all'1,9 nel 2027.

[Vai al documento](#)

ISTAT

Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali – luglio/settembre 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Alla fine di settembre 2025, i 46 contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 56,9% dei dipendenti – circa 7,5 milioni – e corrispondono al 54,6% del monte retributivo complessivo. Nel corso del terzo trimestre 2025 sono stati recepiti 5 contratti: 2 nel settore industriale, 1 nei servizi privati e 2 nella pubblica amministrazione. I contratti in attesa di rinnovo a fine settembre 2025 sono 29 e coinvolgono circa 5,6 milioni di dipendenti, il 43,1% del totale. La retribuzione oraria media nel periodo gennaio-settembre 2025 è cresciuta del 3,3% rispetto allo stesso periodo del 2024. L'indice delle retribuzioni contrattuali orarie, a settembre 2025, rimane invariato rispetto al mese precedente, mentre aumenta del 2,6% rispetto a settembre 2024; l'aumento tendenziale è stato più marcato (3,3%) per i lavoratori della pubblica amministrazione, rispetto a quello dei dipendenti dell'industria (2,3%) e dei servizi privati (2,4%). I settori che presentano gli aumenti tendenziali più elevati sono: ministeri (+7,2%), militari-difesa (+6,9%) e attività dei vigili del fuoco (+6,8%). L'incremento è invece nullo per farmacie private e telecomunicazioni. Nel terzo trimestre 2025, la crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali ha rallentato rispetto al trimestre precedente, pur mantenendosi al di sopra dell'inflazione. L'indebolimento della dinamica salariale è sintesi di un marcato rallentamento nel settore industriale, di una sostanziale stabilità nei servizi privati e di una lieve accelerazione nel comparto pubblico, a seguito dell'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale. Le retribuzioni contrattuali in termini reali a settembre 2025 restano al di sotto dell'8,8% ai livelli di gennaio 2021.

[Vai al documento](#)

Prezzi al consumo - settembre 2025

Segnalazione da U.O. Studi e analisi compatibilità

Nel mese di settembre 2025, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, al lordo dei tabacchi, evidenzia una variazione del -0,2% su base mensile e del +1,6% su base annua. La stabilità del tasso d'inflazione sottende andamenti differenziati dei diversi aggregati di spesa: sono in rallentamento i prezzi dei Servizi relativi ai trasporti (da +3,5% a +2,4%), degli Alimentari non lavorati (da +5,6% a +4,8%) e in accelerazione quelli degli Energetici regolamentati (da +12,9% a +13,9%), a cui si aggiunge la ripresa dei prezzi degli Energetici non regolamentati (da -6,3% a -5,2%). L'inflazione acquisita per il 2025 è pari a +1,7% per l'indice generale e a +2,0% per la componente di fondo. L'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta di 1,3% su agosto, per effetto della fine dei saldi estivi di cui il NIC non tiene conto, e dell'1,8% rispetto a settembre 2024 (da +1,6% del mese precedente), confermando la stima preliminare. Nel terzo trimestre 2025 i prezzi al consumo, misurati dall'IPCA, evidenziano aumenti più contenuti per le famiglie con bassi livelli di spesa (+1,7%) e lievemente più alti per quelle con livelli di spesa elevati (+1,8%).

[Vai al documento](#)



Osservatorio internazionale

International Monetary Fund

World Economic Outlook, October 2025: Global Economy in Flux, Prospects Remain Dim

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Nel World Economic Outlook di ottobre 2025, il Fondo Monetario Internazionale delinea un panorama mondiale di fragile equilibrio, in cui la resilienza delle economie convive con un diffuso senso di incertezza. La crescita globale, stimata al 3,2 % nel 2025 e al 3,1 % nel 2026, procede con passo misurato, lontano dai ritmi che potrebbero sostenere uno sviluppo solido e inclusivo. Le economie avanzate registrano una crescita contenuta, con un'espansione attorno all'1,5 %, mentre i paesi emergenti mantengono una dinamica più vivace ma in graduale attenuazione rispetto al passato. Il tono del rapporto è improntato a una cauta preoccupazione. La possibile recrudescenza di tendenze protezionistiche, le vulnerabilità dei mercati finanziari e eventuali shock legati all'occupazione o alla fiducia degli investitori potrebbero minare con facilità la ripresa. Di fronte a questo scenario, l'IMF richiama i governi a un rinnovato senso di responsabilità, sollecitando politiche economiche credibili, bilanci pubblici solidi, istituzioni indipendenti e riforme strutturali in grado di rilanciare la produttività e rafforzare la resilienza delle economie. Per quanto riguarda l'Italia, il Fondo tratteggia un quadro sobrio e realistico, segnato da una crescita contenuta ma stabile. Il PIL è previsto in aumento dello 0,5 % nel

2025 e dello 0,8 % nel 2026, valori che riflettono la più ampia tendenza europea verso un'espansione moderata e diseguale. Nonostante un quadro di equilibrio macroeconomico, il Paese resta segnato da fragilità strutturali, tra cui una produttività contenuta, investimenti limitati e un contesto esterno incerto che grava sull'industria e sulle esportazioni. La crescita, seppur positiva, rimane inferiore alla media globale e insufficiente a generare un miglioramento significativo dei redditi e dell'occupazione. Nel linguaggio misurato del Fondo, l'Italia appare come un'economia che "resiste ma non accelera", in cui la stabilità prevale sul dinamismo. Il futuro dipenderà dalla capacità di trasformare questa resilienza in crescita duratura, attraverso riforme strutturali, una maggiore efficienza della spesa pubblica e un clima di fiducia rinnovato per imprese e investitori. In sintesi, il 2025 si presenta come un anno di transizione per l'economia mondiale: non segna una crisi, ma neppure una vera ripresa. È un tempo sospeso, in cui la cautela domina sull'entusiasmo e il mondo resta in attesa di una direzione più chiara e condivisa.

[Vai al documento](#)

International Monetary Fund

Fiscal Monitor. Spending Smarter: How Efficient and Well-Allocated Public Spending Can Boost Economic Growth

Segnalazione da Direzione Contrattazione 1

Il [Fiscal Monitor del Fondo Monetario Internazionale](#) propone una riflessione di grande rilievo, evidenziando che per stimolare la crescita economica non è necessario aumentare la spesa, quanto piuttosto ottimizzarne la qualità. In un'epoca segnata da debiti pubblici elevati, sfide demografiche e transizione climatica, il Fondo sottolinea che la vera leva per rilanciare produttività e fiducia collettiva risiede nella efficacia della spesa pubblica, non nella sua quantità. Il rapporto individua due direttrici principali di intervento. La prima è la riallocazione delle risorse, cioè il trasferimento di fondi da settori a basso impatto verso investimenti ad alto rendimento economico e sociale quali infrastrutture, istruzione, sanità e innovazione. Anche una riallocazione modesta, pari all'1% del PIL, può aumentare la produzione di lungo periodo fino al 3%, con effetti ancora più significativi nei Paesi emergenti. La seconda leva riguarda il miglioramento dell'efficienza della spesa, ossia ottenere risultati migliori con le stesse risorse attraverso istituzioni solide, processi trasparenti e gestione accurata dei progetti pubblici. Per raggiungere questo obiettivo è fondamentale avere istituzioni solide e procedure trasparenti, insieme a una gestione più attenta dei progetti pubblici. Ciò significa pianificare nel medio-lungo periodo, valutare costantemente i risultati delle politiche e ridurre le inefficienze burocratiche. Secondo l'IMF, colmare questi divari di efficienza permetterebbe ai governi di ottenere fino a un terzo in più di benefici economici senza aumentare la spesa complessiva. In altre parole, la vera sfida è trasformare la spesa pubblica in uno strumento più produttivo e strategico, capace di stimolare la crescita e migliorare il benessere collettivo senza ricorrere a maggiori risorse. In sintesi, l'IMF invita a un vero cambio di paradigma: la politica fiscale non deve limitarsi a distribuire risorse, ma farlo con strategia e intelligenza. Una spesa pubblica efficiente e ben indirizzata non solo sostiene la crescita, ma riduce le disuguaglianze e rafforza la sostenibilità dei conti pubblici. Spendere meglio, conclude il Fondo, significa costruire una crescita più solida, equa e duratura.

[Vai al documento](#)

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

Per segnalare documenti da pubblicare: ufficiostudi@aranagenzia.it

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

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



