

Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



01

Gennaio
2026

In questo numero parliamo di

**GENNAIO
2026**

1. CISL FP/1
SOSPENSIONE STIPENDI DEI DIPENDENTI PUBBLICI CON DEBITI FISCALI. RICHIESTA DI ABROGAZIONE DELLA NORMA
2. CISL FP/2
LEGGE DI BILANCIO 2026. NOTA CISL FP SULLE MODIFICHE APPORTATE IN FASE DI CONVERSIONE
3. CISL FP/3
DDL MERITO – TESTO LICENZIATO DALLA CAMERA
4. CISL FP/4
GUIDA ALLA FRUIZIONE DEGLI ISTITUTI NORMATIVI E CONTRATTUALI PER IL SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ AGGIORNATA ALLA LEGGE DI BILANCIO 2026
5. CISL FP/5
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI - MODALITÀ DI COMPUTO DEL TETTO AL SALARIO ACCESSORIO IN IPOTESI DI SEGRETERIA CONVENZIONATA
6. CISL FP/6
ISTRUZIONI OPERATIVE SULLA FRUIZIONE DELLE 10 ORE DI PERMESSO RETRIBUITE PREVISTE DALL'ART. 2 DELLA LEGGE 106/2025
7. ANAC
APPROVAZIONE LINEE GUIDA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING SUI CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE
8. ILO
A.I. IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: THE LIMITS OF EMPIRICISM
9. LEXIKON DIRIGENZA
DIRIGENZA ED ELEVATE PROFESSIONALITÀ: CONFINI DI RUOLO, RESPONSABILITÀ E GOVERNANCE
10. CORTE DEI CONTI
LO STATO DI ATTUAZIONE DEL PNRR AL PRIMO SEMESTRE 2025

cisfp.it

Nell'apposita sezione del sito CISL FP dedicata alla dirigenza pubblica sono consultabili i numeri della Newsletter, che viene inviata ai dirigenti iscritti con cadenza mensile.

Un utile strumento di informazione, redatto dal Coordinamento nazionale dirigenza CISL FP, che consente di accedere ad un'ampia banca dati e di poter essere aggiornati su tutte le novità che interessano la dirigenza.



CLICCA QUI PER SCARICARE I NUMERI PRECEDENTI

Buona lettura!

CISL FP/1

Sospensione stipendi dei dipendenti pubblici con debiti fiscali. Richiesta di abrogazione della norma

Roma, 21 gennaio 2025

Care colleghe e cari colleghi, come comunicato con nota Cisl Fp (Prot. N. PU00001/2026/SG/AM) l'art. 4 comma 4 del decreto Milleproroghe 2026, ha posticipato al 1° gennaio 2027 l'entrata in vigore dell'art. 144 d.lgs. 33/2025. La norma prevede che le amministrazioni pubbliche e le società a prevalente partecipazione pubblica, prima di procedere al **pagamento di somme a titolo di stipendio, salario o altre indennità relative al rapporto di lavoro di importo superiore a 2.500 euro (al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali) devono verificare se al dipendente siano state notificate una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno a 5.000 euro.** In ipotesi affermativa le amministrazioni pubbliche non procedono al pagamento e segnalano la circostanza all'Agenzia delle entrate, ai fini dell'esercizio dell'attività di riscossione delle somme iscritte a ruolo.

Vi informiamo che la norma, a seguito della mancata abrogazione dell'art. 148 bis del DPR 602/1973, di analogo contenuto, risulta comunque applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2026. Va precisato che fino al 31 dicembre 2025 in vigore del previgente testo dell'art. 148 bis l'obbligo di sospensione degli stipendi era stato previsto in via interpretativa da una circolare del Mef (n. 22 del 2008) con esclusivo riferimento ai pagamenti di importo superiore a 5.000 euro. Poiché con il nuovo comma 1 bis dell'art. 148 bis, in vigore dal 1° gennaio 2026, viene abbassata a 2.500 euro la soglia degli stipendi oltre la quale enti e amministrazioni devono procedere alla verifica di regolarità preventiva, il campo di applicazione si amplierà notevolmente coinvolgendo una

platea di lavoratori molto più ampia (la relazione tecnica predisposta dal Senato stima che in occasione dell'erogazione della tredicesima mensilità circa 180.000 lavoratori pubblici saranno interessati dalla misura).

Riteniamo che la norma, accollando solo su una parte dei lavoratori subordinati, ovvero esclusivamente sui dipendenti pubblici, l'onere di garantire allo Stato un maggiore gettito derivante dalle misure anti - evasione, sia iniqua e penalizzi i lavoratori pubblici solo in ragione della tracciabilità degli stipendi, impedendo la immediata disponibilità di somme che concorrono al sostentamento familiare.

Per tali motivi, con la lettera che inviamo in allegato, abbiamo chiesto ai Ministri della Pa e dell'Economia un intervento legislativo urgente finalizzato all'abrogazione della norma.

La richiesta è motivata anche alla luce del fatto che le amministrazioni pubbliche saranno chiamate a gestire in un brevissimo lasso temporale, già a partire dall'erogazione degli stipendi del mese corrente, un onere procedurale complesso in assenza di indicazioni operative e chiarimenti da parte dei Ministeri competenti su importanti aspetti applicativi (es. le voci stipendiali che vanno escluse dall'obbligo di verifica (es. corresponsione di indennità di maternità, malattia, inabilità temporanea al lavoro, trattenute sindacali autorizzate sul cedolino etc.), le conseguenze applicative in ipotesi di cessione del quinto dello stipendio già in essere o in caso di procedura di rateazione ordinaria in corso, gli strumenti azionabili dal dipendente, prima che venga applica-

segue

to l'atto di pignoramento, nell'ipotesi di accertamento dell'irregolarità).

Oltre alla richiesta inoltrata ai Ministri competenti vi inviamo in allegato, con preghiera di massima diffusione nei posti di lavoro, un volantino che ha lo scopo di informare i lavoratori sull'entrata in vigore della norma e sulle azioni che abbiamo intrapreso.

Presidieremo gli sviluppi conseguenti alle nostre richieste e vi terremo aggiornati.

Distinti saluti

Il Segretario generale aggiunto

Angelo Marinelli

Il Segretario Generale

Roberto Chierchia

DOCUMENTI

NOTA CISL FP

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Nota-sospensione-stipendi-per-debiti-fiscali.pdf>

VOLANTINO

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Volantino-abrogazione-norma.pdf>

LETTERA AI MINISTRI PA ED ECONOMIA

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Lettera-ai-Ministri-Pa-ed-Economia.pdf>

CISL FP/2

Legge di Bilancio 2026.

Nota Cisl FP sulle modifiche apportate in fase di conversione

Roma, 31 dicembre 2025

Care colleghe e cari colleghi,
in allegato vi inviamo il testo della legge 30 dicembre 2025 n. 199 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028” approvata in via definitiva dalla Camera il 30 dicembre.

Ad integrazione della nota Prot.PU00205/2025/SG/rc sul testo del disegno di legge di bilancio 2026, vi segnaliamo, a seguire, le modifiche apportate in fase di conversione e rimandiamo ad una rilettura attenta della stessa nota per una analisi completa delle novità contenute nella legge di bilancio.

La valutazione che la Cisl Fp fa della manovra di finanza pubblica rimane articolata.

I limitati spazi di manovra della legge di bilancio (per un ammontare di 22 miliardi di euro complessivi), derivanti dagli impegni assunti dall’Italia in sede europea per il rientro dal deficit e dal debito pubblico eccessivo, non hanno permesso al Governo di apportare al disegno di legge finanziaria le modifiche da noi richieste a sostegno del lavoro pubblico e privato.

Ci eravamo mossi, unitamente alla Confederazione, per proporre il recepimento di alcuni emendamenti per noi importanti. Ricordiamo, fra questi, quelli relativi alle misure di detassazione delle ore di lavoro prestate in turno (lavoro scomodo), l’anticipo dal 2026 e l’ampliamento delle possibilità degli enti a cui si applica il CCNL del personale del comparto e dell’Area delle funzioni locali del rifinanziamento dei fondi per i trattamenti economici accessori;

l’innalzamento dei limiti di reddito e dell’ammontare dei trattamenti economici accessori soggetti alle agevolazioni fiscali già previsti nell’attuale testo; l’estensione ai dipendenti pubblici delle agevolazioni fiscali sui premi di produttività alle stesse condizioni previste per i lavoratori del settore privato; la detassazione degli incrementi contrattuali.

Il mancato recepimento delle richieste formulate dalla Cisl, quindi, non ci consente di esprimere una valutazione pienamente positiva, pur apprezzando le novità relative: alla riduzione dell’aliquota IRPEF dal 35% al 33%; all’ampliamento al 31 dicembre 2026 dei termini temporali di riferimento per le procedure di stabilizzazione di personale – dirigenziale e non dirigenziale – sanitario, socio-sanitario, amministrativo, tecnico e professionale da parte di enti o aziende del Servizio sanitario nazionale previste dall’art. 1, comma 268, della legge 30 dicembre 2021, n. 234; all’estensione agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie, nonché dalle RSA e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali e dalle strutture sanitarie e socio-sanitarie private accreditate, del regime di imposta sostitutiva dell’IRPEF già previsto dall’art. 1 comma 354 della legge di bilancio per i compensi per lavoro straordinario erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale. Non comprendiamo, tuttavia, l’esclusione del restante personale operante nelle medesime aziende, pubbliche e private dal regime agevolato.

segue

Per quanto riguarda le amministrazioni dello Stato segnaliamo lo stanziamento di 32 mln di euro, a decorrere dal 2026, finalizzato all'incremento della dotazione del fondo istituito ai sensi dell'articolo 3 legge 385/1978 per corrispondere i compensi per lavoro straordinario, in relazione a eccezionali e indilazionabili esigenze di servizio del personale delle medesime amministrazioni,

Per quanto riguarda le Agenzie fiscali (Agenzia delle Entrate e Agenzia delle Dogane e dei monopoli), si segnala l'autorizzazione all'incremento, a decorrere dal 2026, delle risorse per l'incentivazione del personale previste dall'art. 1 del d.lgs. 157/2015 rispetto a quelle assegnate per le medesime finalità con i decreti riferiti all'anno 2025. Tale ulteriore quota sarà graduata anche in relazione al miglioramento dei risultati di gettito derivante dall'attività volta a promuovere l'adempimento spontaneo degli obblighi fiscali, dall'attività di controllo fiscale e dall'ammontare dei risparmi di spesa conseguenti a controlli che abbiano determinato il disconoscimento in via definitiva di richieste di rimborsi o di crediti d'imposta. La norma prevede che il 25% delle risorse aggiuntive attribuite alle agenzie fiscali ai sensi delle misure sopra citate, incrementino le risorse variabili dei fondi destinati al trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, e delle posizioni organizzative istituite dall'Agenzia delle entrate e dall'Agenzia delle Dogane e dei monopoli.

Infine, per i dipendenti del settore privato la legge finanziaria prevede che gli incrementi retributivi corrisposti nell'anno 2026, in attuazione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, siano sottoposti ad un'imposta sostitutiva del 5 per cento, limitatamente ai casi in cui il complessivo reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia superiore, nell'anno 2025 a 33.000 euro.

La Cisl Fp evidenzia come le modifiche apportate al disegno di legge di bilancio a beneficio del lavoro pubblico e privato abbiano, in alcuni casi, carattere spot o settoriale.

Per questo continueremo ad incalzare il Go-

verno affinché vengano individuate ulteriori possibilità di intervento anche dopo la legge finanziaria, con lo scopo di risolvere le criticità aperte, a partire dalla riduzione della forbice retributiva del comparto e dell'area delle funzioni locali, dal superamento strutturale dei tetti ai trattamenti economici accessori di tutti di dipendenti pubblici; da una rivisitazione complessiva delle agevolazioni fiscali nel caso di "lavoro scomodo" (a turni e notturno).

Segue.

Per leggere tutta la nota utilizzare il link allegato.

DOCUMENTI

NOTA CISL FP

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Nota-legge-di-bilancio-2026.pdf>

TESTO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2026

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/All Legge-di-bilancio-2026_251231_133833.pdf

CISL FP/3

DDL Merito – Testo licenziato dalla Camera

Roma, 28 gennaio 2026

Care colleghe e cari colleghi, vi inviamo in allegato il testo del disegno di legge A.C. 2511-A appena approvato dalla Camera. Rispetto al provvedimento originario, incardinato in Commissione Affari Costituzionali il 25 settembre u.s., sono state apportate modifiche limitate e di scarso rilievo che non risolvono le criticità sollevate durante l'audizione dell'8 settembre 2025 (sulle quali si rinvia a nota Prot. N. PU00210/2025/SG/rc) e che abbiamo ribadito in occasione del seminario Cisl Fp "Prospettive di riforma dei sistemi di valutazione della performance e sviluppo della carriera dirigenziale" svoltosi il 15 dicembre 2025.

Per una più immediata comprensione delle novità apportate dal disegno di legge in materia di valutazione e riforma dei percorsi di accesso alla dirigenza pubblica, vi inviamo in allegato le slide proiettate durante il seminario che già riportano le modifiche approvate nel testo licenziato dalla Camera.

Nei prossimi giorni il provvedimento verrà incardinato in Senato per la discussione e l'ulteriore fase emendativa che precede l'approvazione definitiva.

Presidieremo anche quest'ultimo passaggio parlamentare nonché l'adozione dei decreti delegati dal disegno di legge, al fine di migliorarne il testo intervenendo sui nodi più critici, a partire dalla introduzione di fasce di merito.

Riteniamo che la valorizzazione del merito nel lavoro pubblico debba essere basata sulla definizione di obiettivi sfidanti, rafforzando tramite la formazione continua le competenze e il valore potenziale del personale

dirigente e non dirigente, anziché attraverso una distribuzione forzata e aprioristica dei giudizi.

Contestualmente, in fase di rinnovo dei ccnl 2025-2027, **faremo pressioni per ottenere un rafforzamento delle relazioni sindacali in materia di valutazione**, anche con riferimento all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale nel controllo delle prestazioni e nei processi di valutazione.

Vi terremo come sempre aggiornati sui futuri sviluppi.

Il Segretario generale aggiunto
Angelo Marinelli

Il Segretario Generale
Roberto Chierchia

DOCUMENTI

NOTA CISL FP

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Nota-approvazione-DDL-Merito-alla-Camera_260128_175359.pdf

DISEGNO DI LEGGE A.C. 2511-A

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Testo-DDL-AC-2511-A.pdf>

SLIDE

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Slide_CISL_FP-ddl-AC2511_260128_180252-ok.pdf

CSIL FP/4

Guida alla fruizione degli istituti normativi e contrattuali per il sostegno alla genitorialità aggiornata alla legge di bilancio 2026

Alla luce delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2026 relative al congedo parentale e al congedo per malattia del figlio, la Cisl Fp ha elaborato una Guida alla fruizione degli istituti normativi e contrattuali a sostegno della genitorialità, aggiornata alle modifiche introdotte dalla legge 30 dicembre 2025 n. 199 recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028”*.

La guida, pensata come strumento di facile e immediata comprensione, contiene specifici riferimenti sia agli elementi migliorativi introdotti dalla contrattazione collettiva che alle più recenti novità normative.

Per averne una copia chiedi al tuo referente CISL FP!



CSIL FP/5

Segretari comunali e provinciali - Modalità di computo del tetto al salario accessorio in ipotesi di Segreteria convenzionata

Roma, 27 gennaio 2025

Care amiche e cari amici,
vi inviamo in allegato la deliberazione della sez. regionale della Corte dei Conti Toscana, n. 171 del 22 dicembre 2025 relativa alla modalità di computo del limite di spesa delle risorse destinate al trattamento accessorio ex art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 in merito alla retribuzione di posizione del segretario comunale, nel caso di segreteria convenzionata con altri enti.

L'art. 60 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 prevede per i segretari comunali una retribuzione di posizione che deve essere stabilita da ciascun ente entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità ivi indicati e che variano in base alle classi demografiche degli enti.

Entro tali valori minimi e massimi, gli enti determinano la retribuzione di posizione sulla base dei criteri di graduazione previsti dal comma 2 dell'art. 60, nel rispetto dei limiti finanziari posti all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio.

I magistrati contabili chiariscono che ai fini della verifica del rispetto del tetto ex art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 ogni comune aderente alla convenzione deve calcolare il limite di spesa sul complesso delle spese destinate al salario accessorio sostenute da ciascun ente aderente alla convenzione, computando pro quota l'onere finanziario

gravante sulle risorse del proprio bilancio.

Pertanto, il Comune capofila dovrà scomputare dal calcolo della spesa sostenuta le somme ricevute a titolo di rimborso dagli altri enti aderenti alla convenzione e, al contempo, i comuni aderenti alla convenzione dovranno considerare ai fini del rispetto del limite le somme rimborsate all'ente capofila.

Il mancato scomputo delle entrate di compartecipazione alla spesa a carico degli altri enti aderenti alla convenzione genererebbe un aumento fittizio del limite del salario accessorio, con conseguente elusione della ratio di ripartizione dell'onere del tetto di spesa tra i diversi enti aderenti alle convenzioni.

Cordiali saluti

Il Segretario generale aggiunto
Angelo Marinelli

DOCUMENTI

NOTA CISL FP

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Nota_retrib-posizione-Segr-Comunali.pdf

DELIBERA CORTE DEI CONTI TOSCANA 171_2025

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/All_Corte-dei-Conti-Toscana-171_2025.pdf

CISL FP/6

Istruzioni operative sulla fruizione delle 10 ore di permesso retribuite previste dall'art. 2 della legge 106/2025

Roma, 8 gennaio 2025

Care colleghe e cari colleghi, vi inviamo in allegato la circolare Inps n.152 del 19 dicembre 2025 che, **con riferimento ai lavoratori del settore privato, fornisce istruzioni operative sulle modalità di fruizione dei permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche introdotti, a partire dal 1° gennaio 2026, dall'art. 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106.**

Facendo seguito alla nota circolare Prot. PU00075/2025/SG/RC dell'11 luglio 2025, nella quale vi abbiamo illustrato i contenuti della legge 106/2025, vi ricordiamo che l'art. 2 introduce 10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti fruibili, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, da parte dei lavoratori dipendenti, pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, oppure da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

La fruizione delle 10 ore di permesso è prevista anche con riferimento ai dipendenti con figli minori affetti dalle medesime patologie che causano un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Vi ricordiamo che le 10 ore di permesso sono fruibili, a partire dal 1° gennaio 2026, sia per i lavoratori pubblici che per i lavoratori del

settore privato e sono aggiuntive rispetto alle misure già previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti o in altre disposizioni di legge.

Con la circolare allegata l'Inps fornisce alcune utili indicazioni che, per quanto rivolte al solo settore privato, in attesa che le modalità di fruizione vengano disciplinate dai ccnl 2025-2027, costituiscono un utile riferimento anche per i lavoratori del settore pubblico.

Nello specifico, la circolare chiarisce che **per fruire dei permessi è necessario avere quale requisiti:**

- il riconoscimento di un grado di invalidità pari o superiore al 74%, per malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce o per malattia invalidante o cronica, anche rara;
- per i figli minorenni affetti da patologie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, invalidanti o croniche, anche rare, il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile che attesti, almeno, il riconoscimento dell'indennità di frequenza;
- apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

segue

Modalità di fruizione:

- è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora;
- la richiesta va avanzata direttamente al datore di lavoro dichiarando contestualmente di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge;
- una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte;
- il diritto del lavoratore di fruire delle dieci ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore;
- nei casi di più figli minori, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

Indennità economica spettante:

- Ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge n. 106/2025, per le dieci ore annue di permesso aggiuntive, oltre alla copertura previdenziale figurativa, "ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia". Pertanto nel settore privato, l'indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio. In particolare, dovendosi applicare la regola di computo vigente per la malattia comune, il beneficio in argomento deve essere determinato, ai fini dell'anticipazione e del successivo conguaglio, in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera del lavoratore.
- Con riferimento ai lavoratori pubblici il trattamento economico relativo ai periodi di permesso è corrisposto dall'Amministrazione o Ente.

Cordiali saluti

Il Segretario generale aggiunto
Angelo Marinelli

Il Segretario generale
Roberto Chierchia

DOCUMENTI**NOTA CISL FP**

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Istruzioni-operative-sulla-fruizione-delle-10-ore-di-perme-ss-retribuite-previste-dall-art-2-della-legge-106-2025.pdf>

CIRCOLARE INPS N. 152/2025

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Circolare-INPS-numero-152-del-19-12-2025.pdf>

ANAC

Approvazione linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione

Con delibera n. 478, approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025, l'ANAC ha approvato le Linee Guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, dando indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione.

L'obiettivo è garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul *whistleblowing* e indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa.

Considerati anche gli esiti della consultazione pubblica e acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali, nelle Linee Guida sono approfonditi i profili relativi a: il canale interno di segnalazione, le modalità di effettuazione della segnalazione e le ipotesi sanzionatorie; il gestore e la sua attività; i doveri di comportamento del personale dei soggetti sia del settore pubblico che privato; la formazione del personale; il ruolo di sostegno svolto dagli Enti del Terzo Settore.

Con delibera n. 479 approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025, l'Autorità ha poi apportato modifiche ed integrazioni alle Linee guida sul-

la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, così da assicurare la coerenza dei contenuti con le indicazioni presenti superando alcune criticità segnalate dai soggetti tenuti ad applicare il d.lgs. n. 24/2023.

Per maggiori approfondimenti si allegano le Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione e la delibera n. 479.

FONTI:

ANAC E ARAN

DOCUMENTI

LINEE GUIDA IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING SUI CANALI INTERNI DI SEGNALEZIONE

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Linee-Guida-n.-1.2025-whistleblowing-canali-interni-di-segnalazione-del.478-26.11.2025.pdf>

DELIBERA N. 479 DEL 26 NOVEMBRE 2025

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/Delibera-n.-479-del-26-novembre-2025.pdf>

ILO

A.I. in human resource management: The limits of empiricism

Il rapporto dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO) esamina in profondità il ruolo crescente dell'intelligenza artificiale (I.A.) nella **gestione delle risorse umane**, mettendo in luce come l'entusiasmo per la misurazione e l'automazione rischi di essere accompagnato da un'eccessiva fiducia nella presunta oggettività dei dati. Secondo gli autori, molte organizzazioni adottano strumenti di I.A. dando per scontato che più informazioni e più calcoli conducano automaticamente a decisioni migliori. Questa visione, tuttavia, trascura i limiti intrinseci dei sistemi algoritmici e può tradursi in scelte che non soltanto non migliorano i processi Human Resource Management (HR), ma li rendono più fragili, meno equi e più difficili da contestare.

Il rapporto invita quindi a guardare all'I.A. attraverso tre lenti fondamentali: gli obiettivi per cui viene introdotta, la qualità e la natura dei dati su cui si basa e la logica interna dei modelli che la governano. In ciascuno di questi aspetti emergono potenziali distorsioni: obiettivi formulati in modo riduttivo, dati incompleti e algoritmi non del tutto corretti.

È necessario coinvolgere attivamente lavoratori, **rappresentanze sindacali** e professionisti HR, costruendo meccanismi di governance solidi, trasparenti e verificabili.

Serve inoltre garantire che i sistemi possano essere spiegati e valutati, offrendo ai lavoratori informazioni chiare su come e quando l'I.A. deve intervenire nei processi decisionali. Solo in questo modo la tecnologia può realmente sostenere i principi del lavoro dignitoso, come la non discriminazione, la trasparenza e la tutela dei diritti fondamentali.

In conclusione, l'ILO invita a superare l'idea che

l'evidenza empirica e la quantificazione siano di per sé sinonimo di verità o neutralità. L'intelligenza artificiale, nel contesto delle risorse umane, può essere uno strumento prezioso, ma solo se utilizzata con senso critico, attenzione ai valori sociali e una chiara consapevolezza dei suoi limiti strutturali.

Si allega il rapporto dell'ILO n.154 per approfondimenti.

FONTI

ILO E ARAN

DOCUMENTO

RAPPORTO ILO N.154

https://cislfp.it/wp-content/uploads/2026/01/wp154_web.pdf

LEXIKON DIRIGENZA

Dirigenza ed Elevate professionalità: confini di ruolo, responsabilità e governance

Eugenio Minici, *Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp*

Nel processo di progressiva qualificazione delle amministrazioni pubbliche, il tema delle **elevate professionalità (EP)** assume un rilievo centrale nel comparto delle funzioni centrali, quale strumento di valorizzazione delle competenze specialistiche, dell'esperienza maturata e del contributo ad alto valore aggiunto reso dai funzionari nell'attuazione delle politiche pubbliche e nell'innovazione amministrativa.

La figura dell'elevata professionalità si colloca in un'area intermedia tra il ruolo dirigenziale e il restante personale dell'area dei funzionari, rispondendo all'esigenza di riconoscere responsabilità complesse, autonomia tecnico-professionale e capacità di presidio di processi strategici, senza attribuire funzioni di direzione in senso proprio. In tal senso, essa rappresenta un modello organizzativo distinto ma complementare rispetto alla dirigenza, con la quale condivide l'orientamento ai risultati e alla qualità dell'azione amministrativa, pur mantenendo una diversa collocazione ordinamentale e contrattuale.

L'istituto delle elevate professionalità, così come delineato dalla contrattazione collettiva nazionale e coerente con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione, si inserisce in un più ampio disegno di modernizzazione della pubblica amministrazione, volto a rafforzare la capacità tecnica delle strutture, a

sostenere i processi decisionali e a favorire un'amministrazione sempre più competente, responsabile ed efficiente.

RAPPORTO FRA DIRIGENZA ED ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Nel settore delle **Funzioni Centrali**, l'ordinamento del personale distingue nettamente tra:

- **Dirigenza**, titolare di funzioni di indirizzo, gestione e responsabilità amministrativa;
- **Personale non dirigente**, all'interno del quale il CCNL ha introdotto l'area delle **elevate professionalità**, quale figura intermedia ad alta qualificazione.

Le elevate professionalità rappresentano una **risposta ordinamentale** alla crescente complessità delle funzioni pubbliche, soprattutto in amministrazioni centrali ad elevato contenuto tecnico-specialistico (ministeri, agenzie, enti pubblici non economici) ovvero nella gestione di uffici territoriali non dirigenziali.

La dirigenza: ruolo e responsabilità - La dirigenza resta il fulcro del sistema di governance amministrativa e svolge, in sintesi, le seguenti funzioni:

- esercita poteri di direzione, coordinamento e controllo;
- assume la responsabilità dei risultati;
- adotta atti e provvedimenti amministrativi esterni;
- risponde in termini di responsabilità dirigenziale, contabile e disciplinare.

Le *elevate professionalità* si caratterizzano per i seguenti aspetti:

- non costituiscono una forma di “dirigenza attenuata”;
- non sono titolari di poteri autoritativi generali;
- restano pienamente collocate nell’ambito del lavoro subordinato contrattualizzato;
- hanno autonomia tecnico-professionale elevata;
- svolgono un supporto qualificato ai processi decisionali dirigenziali;
- posso avere responsabilità su progetti, sistemi, funzioni complesse, senza sostituirsi al dirigente.

Profili di equilibrio ordinamentale fra Dirigenza ed EP - La coesistenza tra dirigenza ed EP pone alcune questioni rilevanti:

- confini delle responsabilità, soprattutto in caso di errori tecnici complessi;
- rischio di etero-direzione sostanziale se l’EP acquisisce un peso decisionale di fatto;
- necessità di sistemi di valutazione coerenti tra performance dirigenziale e contributo professionale dell’EP.

Conseguentemente, negli ambiti di esercizio delle facoltà sindacali, sembrerebbe doversi affrontare le seguenti questioni:

- chiarezza nelle declaratorie di ruolo;
- tracciabilità delle decisioni;
- netta distinzione tra supporto tecnico e decisione amministrativa.

In conclusione, nel Comparto Funzioni Centrali, la relazione tra dirigenza ed elevate professionalità realizza un modello collaborativo gerarchicamente ordinato nel quale la dirigenza decide e risponde e le elevate professionalità analizzano, progettano e garantiscono qualità tecnica. Se ben regolato, questo rapporto consente di coniugare accountability dirigenziale e eccellenza professionale, rafforzando l’efficienza e la credibilità dell’azione amministrativa.

TABELLA COMPARATIVA: DIRIGENZA VS ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Profilo	Dirigenza	Elevate professionalità
Natura giuridica	Rapporto di lavoro dirigenziale	Lavoro subordinato non dirigenziale
Fonte	Legge + CCNL dirigenza	CCNL Comparto Funzioni Centrali
Funzione	Direzione e gestione	Alta specializzazione tecnica
Potere decisionale	Sì (pieno)	No (supporto e proposta) salvo delega funzioni dirigenziali o gestione uffici non dirigenziali
Responsabilità dei risultati	Diretta e generale	Limitata all’ambito tecnico
Autonomia	Organizzativa e gestionale	Tecnico-professionale
Rappresentanza esterna	Sì	No (salvo deleghe specifiche)
Valutazione	Performance organizzativa	Contributo specialistico
Posizione ordinamentale	Vertice	Area intermedia avanzata

Riguardo al ruolo di area intermedia delle EP, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 253/2022¹ ha osservato che *“per rispondere, nel settore del lavoro pubblico, a mansioni analoghe a quelle ricoperte dai quadri intermedi nel settore privato, la contrattazione collettiva non ha peraltro provveduto a configurare la categoria dei quadri, ma, ha invece individuato e definito incarichi di elevata professionalità e responsabilità da assegnare ai dipendenti in possesso di determinati requisiti”*.

AREA EP: UNA NUOVA ARCHITETTURA DELLE COMPETENZE NELLA PA

La previsione della possibilità di costituire un Area delle EP è stata prevista dall’art. 3, comma 1, del DL

¹ Corte costituzionale, sentenza 20 dicembre 2022, n. 253 (Pres. Sciarra, Est. Prosperetti), in *Rivista della Corte dei Conti* n. 6/2022. Così, anche, Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per le Marche, *Relazione sulla tipologia delle coperture e sulle tecniche di quantificazione degli oneri relative alle leggi pubblicate nell’anno 2022*, Deliberazione n. 112/2023/RQ del 23.5.2023.

9 giugno 2021, n. 80, che ha sostituito il comma 1.bis dell'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introducendo nel nostro ordinamento giuridico la seguente previsione: *“La contrattazione collettiva individua un’ulteriore area per l’inquadramento del personale di elevata qualificazione”*².

Con il CCNL del personale del comparto delle Funzioni centrali 2019-2021, sottoscritto il 9.5.2022, è stata quindi istituita l'**Area delle elevate professionalità** (art. 13, comma 1), arricchendo così il sistema di classificazione del personale di complessive 4 aree (operatori, assistenti, funzionari, elevate professionalità).

L'Allegato A del citato CCNL reca la declaratoria della nuova figura: *“Appartengono a quest’area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l’ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative”*. Nelle specifiche professionali riportate nello stesso all. A, si prevedono fra l'altro: responsabilità amministrative e di risultato nonché la responsabilità amministrativa derivante da *espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni (quest’ultima indicazione evidenzia la titolarità del dirigente nel conferimento dell’incarico al dipendente appartenente alle elevate professionalità e nella delega di proprie funzioni dirigenziali)*. I requisiti per l'accesso a tale figura professionale sono la laurea magistrale

accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

A seguito della previsione della nuova area delle EP, al fine dell'applicazione effettiva del contratto, in alcune amministrazioni pubbliche si è resa necessaria la modifica legislativa della tabella organica. Un esempio si ha con l'art. 1, comma 326, della legge 30.12.2025, n. 199, che ha autorizzato il Ministero delle imprese e del made in Italy a istituire 40 posizioni dell'area delle elevate professionalità prevista dal CCNL 2019-2021. La stessa norma ribadisce, anche, che le modalità di accesso alle EP sono per:

- concorso pubblico;
- passaggio tra le aree o mediante scorrimento delle graduatorie vigenti;
- procedure di passaggio diretto di personale tra amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/ 2001.

Riguardo alla predetta istituzione dell'Area delle EP, la Corte dei Conti (sezioni riunite in sede di controllo), nella relazione del novembre 2023 sullo stato di attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), al paragrafo n. 77 riconosce che *“sono stati però fatti alcuni passi volti a migliorare l’attrattività della Pubblica amministrazione come datore di lavoro”* anche tramite l'introduzione della “nuova area (area delle elevate professionalità) in cui collocare il personale in possesso di elevata qualificazione professionale”.

Ulteriore passo in avanti, ai fini della praticabilità delle assunzioni di personale nella qualifica delle EP, si è avuto con il DPCM del 7 agosto 2025³, recante misure per il reclutamento di unità di personale, che ha autorizzato l'assunzione di

² Parte della Dottrina ha segnalato che tale disposizione legislativa, *“non obbligando gli attori sindacali ad allestire l’area delle elevate professionalità, la quale costituisce un prodotto esclusivo della dinamica negoziale”* e, quindi, *le parti sociali potrebbero “non assecondare l’indicazione legislativa, con la prospettiva di veder riemergere tutti i problemi già affrontati dalla dottrina e dalla giurisprudenza con riferimento all’art. 17-bis, d.lgs. n. 165/2001, che utilizzava una formula di rinvio alla contrattazione collettiva sostanzialmente identica per l’istituzione, mai avvenuta, della categoria della vice-dirigenza”* (Alessandro Riccobono, *Ordinamento professionale e mutamento di mansioni nel lavoro pubblico e privato: uno sguardo d’insieme, in Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 4/2021, p. 733. Cfr. anche Silvio Bologna, *I nuovi inquadramenti nel lavoro pubblico dopo gli ultimi rinnovi contrattuali: alla ricerca della professionalità, in La privatizzazione del pubblico impiego trent’anni dopo, Torino, Giappichelli, 2024, p. 201*).

³ Registrato alla Corte dei Conti il 9 settembre 2025, n. 2375) e pubblicato in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 218 del 19 settembre 2025.

tale figura in varie amministrazioni pubbliche. Riguardo a tale provvedimento governativo, Antonio Naddeo, presidente dell'ARAN, ha evidenziato che *“Uno degli aspetti più rilevanti di questo DPCM è il numero di assunzioni destinate alle elevate professionalità, figure chiave per garantire una gestione più efficiente e innovativa della P.A.”*⁴.

Altro adempimento a cura delle singole amministrazioni pubbliche è l'adeguamento delle proprie organizzazioni. Si cita ad esempio il Regolamento di organizzazione del Ministero della cultura che ha previsto, nell'ambito della propria dotazione organica, 100 unità nell'Area EP⁵.

CAPITALE UMANO E NUOVE ARCHITETTURE PROFESSIONALI – IL PUNTO DI VISTA DELLA DOTTRINA

Il capitale umano rappresenta un elemento centrale per il funzionamento e lo sviluppo di un'organizzazione fondata sul lavoro. I contratti recentemente approvati rafforzano la valorizzazione delle professionalità, introducendo l'area delle elevate professionalità e attribuendo una maggiore rilevanza alla performance individuale dei dipendenti (Antonio Naddeo)⁶.

L'area delle elevate professionalità è istituita come area autonoma e originaria, priva di un bacino di confluenza automatica.

Ne consegue che non è configurabile un automatismo di accesso a tale area da parte del personale inquadrato nell'area immediata-

mente inferiore (Silvio Bologna)⁷.

In tal senso, l'Aran ha segnalato che *“in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art.18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001)”*⁸.

L'istituzione dell'area delle elevate professionalità, nella fase immediatamente successiva alla sua introduzione, si presenta come area “vuota”, in attesa di essere effettivamente attivata attraverso specifici finanziamenti e dedicate risorse assunzionali. La relativa disciplina, tuttavia, è stata declinata in modo significativamente differenziato nei diversi comparti. In particolare, nel comparto delle Funzioni Locali essa si è innestata in larga misura sulla previgente regolazione delle posizioni organizzative, conducendo alla scelta di istituire un'unica area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, soluzione che ha determinato non poche criticità applicative e sistematiche (Alessandro Riccobono)⁹.

⁴ Antonio Naddeo, *Elevate Professionalità: La Nuova Era della Pubblica Amministrazione*, in *antonionaddeo.blog*, 14.2.2025.

⁵ DPCM 15.3.2024, n. 57, recante il *Regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 3 maggio 2024, n. 102.

⁶ Antonio Naddeo, *I nuovi contratti collettivi del pubblico impiego 2019-2021 e la trasformazione organizzativa delle pubbliche amministrazioni*, in *Rivista della Corte dei conti*, n. 6/2022, Editoriale, p. 1.

⁷ Silvio Bologna, *I nuovi inquadramenti nel lavoro pubblico dopo gli ultimi rinnovi contrattuali: alla ricerca della professionalità*, cit., p. 201.

⁸ Aran, *Orientamento Applicativo del 29.9.2022*, n. CFC80. Cfr. Alessandro Riccobono, *Le nuove carriere dei dipendenti pubblici: professionalità, merito, imparzialità tra concorso, comparazione e valutazione*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2/2023, p. 301.

⁹ Alessandro Riccobono, *Le metamorfosi del lavoro pubblico a trent'anni dalla privatizzazione: reclutamento, inquadramenti, estinzione*, in *Il lavoro pubblico in trent'anni di riforme*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2024, pp. 173-174.

Va anche affrontata la problematica di come riconoscere, regolare e remunerare le elevate professionalità (EP) senza snaturare il sistema delle aree e senza creare una “dirigenza mascherata”.

Nelle amministrazioni pubbliche esistono da tempo professionalità di altissimo livello (tecnico, specialistico, scientifico, legale), ma il sistema tradizionale di classificazione non è stato in grado, in passato, di valorizzarle adeguatamente (Giorgio Bolego)¹⁰.

In definitiva, la sfida che l’ordinamento è chiamato ad affrontare consiste nel dare concreta attuazione all’area delle elevate professiona-

lità come spazio autentico di valorizzazione del capitale umano¹¹, evitando al contempo sovrapposizioni funzionali e ordinamentali con la dirigenza. Ciò richiede una progettazione coerente degli assetti organizzativi, una definizione puntuale dei ruoli e delle responsabilità, nonché un utilizzo consapevole degli strumenti di selezione e incentivazione. Solo in tal modo l’area EP potrà assolvere alla funzione per la quale è stata concepita: rafforzare la capacità amministrativa delle organizzazioni pubbliche, senza alterare l’assetto strutturale dell’ordinamento.

¹⁰ Giorgio Bolego, Regolazione e valorizzazione delle elevate professionalità: incarico e retribuzione, in *La professionalità tra legge e contratti* - vol. 2, Milano, Wolters Kluwer – CEDAM, 2023, p. 21.

¹¹ Cfr. Sabino Cassese, *Il Capitale umano dello Stato*, in *Il Foglio*, 11.6.2024.

CORTE DEI CONTI

Lo stato di attuazione del PNRR al primo semestre 2025

Le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti hanno pubblicato la relazione sullo stato di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, al primo semestre 2025.

Senza essere esaustivi, nell'ambito dell'attuazione del PNRR, risultano tutti conseguiti i 32 obiettivi europei in scadenza nel primo semestre 2025 (a seguito della revisione di novembre u.s.), raggiungendo così un tasso di avanzamento del 64% nel percorso complessivo (+6 punti rispetto al semestre precedente).

Significativi, invece, gli avanzamenti sul fronte delle riforme. Di particolare rilievo quelli che hanno interessato la **pubblica amministrazione**: le PA centrali, regionali, locali e gli enti del servizio sanitario nazionale hanno raggiunto i 4 target relativi alla **riduzione del numero medio di giorni di pagamento**, è stato conseguito lo step inerente alla riforma della spending review, avendo il Ministero dell'economia e delle finanze certificato i risparmi conseguiti nel 2024, nonché, in tema di contratti pubblici, **sono stati formati circa 63.000 funzionari** grazie alla Strategia professionalizzante degli acquirenti pubblici.

Ulteriori obiettivi hanno interessato riforme di carattere settoriale: la revisione del sistema di incentivi per le imprese e le disposizioni di razio-

nalizzazione, riordino e semplificazione dei regimi amministrativi per gli interventi relativi alla produzione di energia da fonti rinnovabili.

Numericamente consistente il gruppo dei 23 obiettivi raggiunti sul versante degli investimenti, soprattutto in ambito di digitalizzazione della PA, delle policy di sostegno alle imprese (in particolare con l'ampio superamento del target dei crediti d'imposta Transizione 4.0 riconosciuti), di istruzione e ricerca e di investimenti infrastrutturali.

FONTE

<https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/Notizie/DettaglioNotizia?Id=bb3b1186-d231-439d-88ec-3fed9514a66d>

DOCUMENTI

DELIBERA N. 24/SSRRCO/REF/2025 E RELAZIONE

<https://www.corteconti.it/Download?id=332e9ec5-02f8-4c3b-9e34-c6a0e83a8e3a>

SINTESI DELLA RELAZIONE

<https://www.corteconti.it/Download?id=d391a9fa-cf28-4b53-900d-f37c07f2c124>