

La contrattazione decentrata e il controllo preventivo dell'organo di revisione dopo l'Ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 24887/2026

14 Ottobre 2026

Giuseppe Fiorillo, Clemente Lombardi

La contrattazione decentrata e il controllo preventivo dell'organo di revisione dopo l'Ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 24887/2026

Abstract

L'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 24887/2026 si colloca nel solco della progressiva valorizzazione dei vincoli finanziari che presidiano la contrattazione integrativa nel pubblico impiego. La pronuncia affronta, in particolare, gli effetti della mancata sottoposizione dell'accordo decentrato al controllo preventivo dell'organo di revisione, interrogandosi sulle conseguenze che tale omissione produce sulla validità dell'intesa e sulla conseguente esigibilità dei trattamenti economici accessori.

L'analisi della decisione consente di mettere a fuoco la funzione del controllo quale momento non meramente formale, ma funzionale alla verifica della compatibilità economico-finanziaria della contrattazione e, più in generale, alla salvaguardia degli equilibri di bilancio dell'ente. La pronuncia offre altresì spunti in ordine al rapporto tra efficacia dell'accordo integrativo, prestazione lavorativa concretamente resa e tutela della posizione retributiva del dipendente, delimitando il possibile ricorso ai principi di cui all'art. 2126 c.c.

Ne emerge una lettura della contrattazione decentrata quale attività negoziale necessariamente inserita entro un sistema di vincoli procedurali e finanziari, nel quale il controllo dell'organo di revisione assume una specifica funzione di garanzia della legalità della spesa.

Introduzione

La contrattazione collettiva integrativa costituisce uno degli strumenti attraverso i quali il sistema del lavoro pubblico contrattualizzato cerca di conciliare due esigenze apparentemente contrapposte: da un lato, la valorizzazione dell'autonomia negoziale delle amministrazioni e della partecipazione sindacale; dall'altro, la necessità di mantenere il trattamento economico del personale entro i limiti stabiliti dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli strumenti di programmazione finanziaria.

Nel settore delle autonomie locali tale equilibrio assume particolare rilievo. Il contratto integrativo non rappresenta, infatti, una semplice intesa sindacale avente natura privatistica, ma si colloca all'interno di un procedimento caratterizzato da precisi limiti finanziari, competenziali e procedurali.

La disponibilità di risorse nel fondo per la contrattazione integrativa non è sufficiente, di per sé, a legittimare qualsiasi attribuzione economica: occorre che la relativa destinazione sia consentita dalla legge e dal contratto collettivo nazionale e che siano rispettate le procedure di controllo previste dall'ordinamento. In questo contesto si inserisce l'ordinanza della **Corte di cassazione, Sezione Lavoro, n. 24887, depositata il 31 agosto 2026**, destinata a rappresentare un importante punto di riferimento per gli enti locali e, più in generale, per le amministrazioni e gli organismi pubblici che applicano la disciplina del pubblico impiego contrattualizzato.

Il quadro costituzionale e legislativo della contrattazione nel pubblico impiego

La disciplina della contrattazione integrativa deve essere collocata nel più ampio sistema del pubblico impiego contrattualizzato delineato dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il principio generale è quello secondo cui il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è disciplinato, salvo le deroghe previste dalla legge, secondo le regole del diritto del lavoro e della contrattazione collettiva; ciò non significa, tuttavia, che l'autonomia negoziale delle parti possa operare nel settore pubblico con la medesima ampiezza propria del settore privato.

La ragione è evidente: il datore di lavoro pubblico utilizza risorse pubbliche e agisce nell'ambito di vincoli costituzionali e legislativi collegati al buon andamento, all'imparzialità e all'equilibrio finanziario dell'azione amministrativa.

La contrattazione integrativa si colloca pertanto in uno spazio negoziale delimitato.

L'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa deve svolgersi sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e secondo le procedure da questi previste. La norma stabilisce inoltre che le amministrazioni non possono sottoscrivere contratti integrativi in contrasto con i vincoli e i limiti derivanti dalla contrattazione nazionale, né accordi che comportino oneri non previsti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

In caso di violazione dei vincoli e dei limiti imposti dalla legge o dalla contrattazione nazionale, le clausole sono nulle e non possono essere applicate: si tratta di una disposizione fondamentale per comprendere la decisione della Cassazione.

Il contratto integrativo non costituisce, dunque, una fonte completamente autonoma del trattamento economico; esso opera entro un sistema gerarchicamente e funzionalmente organizzato nel quale la legge e il CCNL nazionale individuano il perimetro entro cui le parti possono negoziare.

E' significativo, in questa prospettiva, il riferimento contenuto nella giurisprudenza costituzionale allo spazio circoscritto della contrattazione decentrata, che deve svolgersi *“sulle materie, con i vincoli e nei limiti”* stabiliti dalla contrattazione nazionale.

La Corte costituzionale ha sottolineato come la determinazione e l'assegnazione delle risorse destinate al trattamento accessorio siano ricondotte alla disciplina nazionale e come la contrattazione integrativa operi entro il perimetro da questa definito.

Ne deriva un primo principio sistematico: l'autonomia della contrattazione decentrata è un'autonomia negoziale funzionalizzata e **“vincolata”**.

È proprio questa caratteristica a spiegare perché l'ordinamento abbia previsto un controllo preventivo sulla compatibilità finanziaria.

Il quadro normativo: gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001

Il cuore normativo della questione è costituito dagli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

L'art. 40 definisce il rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa deve svolgersi: **“nelle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali”**. La formula è significativa.

Il legislatore non attribuisce alle parti locali una competenza generale: la contrattazione integrativa è una competenza delimitata.

Il secondo pilastro normativo è rappresentato dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 che disciplina invece i controlli sulla contrattazione integrativa.

La funzione del controllo è verificare la compatibilità dei costi dell'accordo con:

- i vincoli di bilancio;
- le disposizioni di legge;
- i vincoli derivanti dalla contrattazione nazionale;
- le altre disposizioni inderogabili applicabili al trattamento economico.

Per gli enti interessati, il controllo è affidato al collegio dei revisori, al collegio sindacale o agli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Il controllo assume quindi una funzione preventiva.

Non si tratta semplicemente di verificare, a posteriori, se l'ente abbia effettivamente speso più di quanto previsto.

La logica è diversa: **prima si verifica la compatibilità dell'accordo; poi si procede alla sua definitiva sottoscrizione e attuazione.**

Questo schema trova oggi una conferma particolarmente chiara nell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024.

Il contratto stabilisce che l'ipotesi di contratto integrativo, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnica, deve essere trasmessa all'organo di controllo competente: in caso di rilievi, la trattativa deve essere ripresa; in assenza di rilievi entro il termine previsto, l'organo di governo dell'ente può autorizzare la sottoscrizione definitiva.

È evidente, quindi, che il controllo si colloca **prima della definitiva formazione dell'accordo.**

Una questione preliminare: sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate è obbligatorio il parere preventivo dell'organo di revisione?

Va subito detto che **non c'è una disposizione che dica testualmente e autonomamente “la determina di costituzione del Fondo deve essere sottoposta al parere del Revisore”**.

Per gli **enti locali**, la norma di riferimento è principalmente l'**art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001**, coordinato con l'**art. 40, comma 3-sexies**, dello stesso decreto.

L'art. 40-bis, comma 1, stabilisce che il **controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalla legge** è effettuato dall'organo di revisione economico-finanziaria.

L'art. 40, comma 3-sexies, prevede poi che la **relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria**, predisposte a corredo dei contratti integrativi, siano certificate dagli organi di controllo.

In concreto, quindi, **molti enti acquisiscono il parere/certificazione del Revisore già sulla costituzione del Fondo**, ma occorre distinguere ciò che è **direttamente imposto dalla legge** da ciò che deriva dal **regolamento di contabilità dell'ente, dalle procedure interne e dall'interpretazione della Corte dei conti.**

Dunque, compito dell'organo di revisione è certificare **in primis** la corretta costituzione del fondo per le risorse decentrate e poi successivamente l'ipotesi di contratto decentrato integrativo al fine di verificare la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con le norme di legge, specialmente quelle che riguardano i trattamenti accessori. In pratica occorre assicurare che la quantificazione del fondo per il trattamento accessorio sia corretta e che i costi derivanti dalla contrattazione siano completamente coperti in bilancio.

Tradizionalmente, quindi, si è affermata nella prassi degli enti locali la sequenza:

1. costituzione del Fondo;
2. parere/certificazione dei revisori sul Fondo;
3. avvio/conclusione della contrattazione;
4. relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria;
5. nuova verifica/certificazione dei revisori sull'ipotesi di CCDI;
6. autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

La Corte dei conti ha effettivamente sostenuto, in diverse pronunce, la necessità della valutazione dell'organo di revisione sia sulla costituzione del Fondo sia sulla contrattazione integrativa. Ad esempio, la Sezione Liguria, deliberazione n. 68/2023, ha richiamato espressamente l'esigenza di acquisire la valutazione dei revisori su entrambe.

Cosa cambia nelle istruzioni RGS 2025 per la rilevazione del Conto annuale 2024, emanate con la circolare n. 18 del 19 giugno 2025

La documentazione RGS/ARAN relativa al Conto annuale **distingue** espressamente:

- **l'atto formale di costituzione del Fondo**, che è di pertinenza dell'Amministrazione;
- **i verbali di certificazione del Fondo da parte dell'organo di controllo previsto dall'art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001;**
- la relazione tecnico-finanziaria predisposta dall'Amministrazione ai fini della certificazione.

E il sistema SICO, per il 2024, continua a rilevare separatamente la **“Costituzione Fondo”** e la **“Destinazione delle risorse”**.

Le istruzioni RGS per la **Relazione allegata al Conto annuale 2024** hanno sostanzialmente chiarito un aspetto procedurale importante: **non è necessario che la certificazione del Fondo intervenga necessariamente in una fase separata e precedente rispetto alla contrattazione integrativa.**

Questo si collega anche alla circostanza, già evidenziata nelle istruzioni sul monitoraggio della contrattazione integrativa, che l'art. 40-bis non impone necessariamente quella che nella prassi era diventata una sorta di **“doppia certificazione autonoma”**, prima sul Fondo e poi sul CCDI. In precedenti istruzioni RGS era già stato evidenziato che la normativa prevede un controllo/certificazione riferito alla contrattazione integrativa e non necessariamente due distinti pareri formalmente separati.

Ancora più esplicita è la documentazione RGS sulla rilevazione dei fondi: contempla espressamente la possibilità che la **costituzione del Fondo venga certificata autonomamente**, separatamente dalla certificazione del contratto integrativo.

La circolare RGS più recente ribadisce inoltre che la quantificazione annuale del Fondo deve trovare l'**“avallo dell'organo di controllo”**, anche per gli incrementi e per la corretta quantificazione delle risorse variabili.

Dunque, alla domanda: **“Il Conto annuale 2024 ha introdotto l'obbligo che il Revisore debba esprimere il proprio parere prima della determina di costituzione del Fondo?”** la risposta è **no**.

Nella scheda SICI del Conto annuale 2024 la RGS prevede **espressamente tre modalità**:

- **GEN353** ? data di certificazione della **sola costituzione del Fondo**;
- **GEN354** ? data di certificazione del **solo contratto integrativo**, quando la costituzione del Fondo è stata certificata in precedenza;
- **GEN355** ? data di **certificazione congiunta** della costituzione del Fondo e del contratto integrativo.

Questo è un dato particolarmente importante perché dimostra che, per la RGS, **la certificazione della costituzione del Fondo è un adempimento autonomo e può precedere la certificazione del contratto integrativo**.

La stessa istruzione precisa che la squadratura relativa agli utilizzi del Fondo si attiva, per i fondi soggetti a certificazione, quando nella SICI è stata indicata la **data GEN353 o GEN355**.

La sequenza corretta diventa quindi:

Determinazione di costituzione del Fondo

?

Relazione tecnico-finanziaria

?

Certificazione del Revisore sulla costituzione – GEN353

?

Contrattazione integrativa

?

Certificazione del contratto integrativo – GEN354

?

Sottoscrizione/utilizzo

Oppure, se l'ente sceglie la certificazione congiunta:

Determinazione + documentazione

?

Contrattazione integrativa

?

Certificazione congiunta Fondo + CCDI – GEN355

Il tutto, però, con una precisazione: **la certificazione deve comunque intervenire prima che il Fondo possa essere considerato definitivamente certificato ai fini della successiva certificazione disgiunta del contratto integrativo**.

La stessa RGS considera infatti GEN354 una certificazione del CCDI **“sulla base di certificazione costituzione fondo effettuata in precedenza”**.

Quadro di sintesi

Questione

Il Fondo è costituito dal Revisore?

Il Revisore deve controllarne la costituzione/quantificazione?

È un “parere” ex art. 239 TUEL?

Risposta

No, è costituito dall'Amministrazione, normalmente con determinazione dirigenziale.

Sì

Più propriamente no: è una certificazione/controllo di compatibilità.

Fondamento principale	Art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 + punto 5.2 Allegato 4/2 D.Lgs. n. 118/2011.
La certificazione può essere separata da quella del CCDI?	Sì , la RGS contempla espressamente la certificazione disgiunta della costituzione del Fondo e del contratto integrativo.
Senza certificazione il Fondo può essere utilizzato?	La giurisprudenza contabile considera la certificazione un passaggio necessario della corretta procedura; la mancata certificazione può impedire il corretto perfezionamento del vincolo contabile sulle risorse.

Quindi, a modesto parere, si può costituire il Fondo senza il preventivo parere **ma con una precisazione importante: non significa che il parere dei revisori possa essere eliminato.**

La soluzione più prudente è interpretare le nuove istruzioni MEF nel senso che: **il parere/certificazione dell'organo di revisione può essere acquisito nell'ambito della successiva procedura di certificazione della contrattazione integrativa, senza che sia necessariamente un presupposto formale dell'atto dirigenziale di costituzione del Fondo.**

Questo è coerente anche con il nuovo orientamento della Corte dei conti sulla tempistica del Fondo: la Sezione Basilicata, con deliberazione n. 11/2026/PAR, ha sottolineato che il Fondo deve essere costituito tempestivamente all'inizio dell'esercizio e che la costituzione provvisoria può consentire di avviare la contrattazione; inoltre l'informazione alla parte sindacale sui dati del Fondo può essere fornita anche nelle more della costituzione definitiva.

Il CCNL Funzioni Locali, del resto, prevede che entro il primo quadrimestre l'ente provveda alla costituzione del Fondo e avvii la sessione negoziale, fornendo alle organizzazioni sindacali l'informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo.

Pertanto, e qualora l'ente scelga la **certificazione congiunta**, un percorso logico e coerente che un ente locale è il seguente:

A. Determinazione di costituzione del Fondo

Il responsabile competente adotta la determinazione di costituzione del Fondo, con:

- quantificazione delle risorse stabili;
- quantificazione delle risorse variabili;
- applicazione dell'art. 79 CCNL 16.11.2022 e successive modifiche;
- verifica del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, ove applicabile;
- attestazione della copertura finanziaria;
- relazione tecnico-finanziaria, secondo gli schemi RGS;
- indicazione espressa che **la certificazione dell'organo di revisione sarà acquisita nell'ambito della procedura prevista dall'art. 40-bis.**

Questo, di per sé, **non rende automaticamente illegittima la determinazione di costituzione.**

La ragione è proprio la distinzione operata dalla RGS: l'atto di costituzione è dell'Amministrazione, mentre il verbale di certificazione è un documento distinto. La stessa RGS contempla espressamente la **“certificazione della costituzione del fondo” disgiunta dalla certificazione del contratto integrativo.**

Schema di determina

Fase Atto

Revisore

1	Determina di costituzione Fondo	Non deve necessariamente aver già certificato
2	Relazione tecnico-finanziaria	Predisposta dall'ente
3	Trasmissione all'organo di revisione	Sì
4	Certificazione costituzione Fondo	GEN353
5	Contrattazione integrativa	Dopo la certificazione, se disgiunta
6	Certificazione CCDI	GEN354
7	Sottoscrizione definitiva	Successiva

Oppure l'ente può optare per la certificazione **congiunta GEN355**.

In presenza di una **determina di costituzione del Fondo già adottata senza previo parere/certificazione del Revisore**, la medesima non è **automaticamente illegittima**.

La questione diventa: **Il Fondo è stato successivamente sottoposto alla certificazione dell'organo di revisione prima che si procedesse alla contrattazione/utilizzazione delle relative risorse?** Se la risposta è sì, la struttura procedurale è compatibile con la distinzione **GEN353 ? GEN354** prevista dalla RGS.

B. Informazione e avvio della contrattazione

Si trasmette alle parti sindacali la documentazione relativa alla costituzione del Fondo e si avvia la contrattazione. Il CCNL attualmente vigente conferma espressamente che l'ente deve fornire un'informativa esaustiva sui dati relativi alla costituzione del Fondo.

C. Ipotesi di CCDI

Una volta definita l'ipotesi di contratto, si predispongono:

- relazione illustrativa;
- relazione tecnico-finanziaria;
- ipotesi di CCDI;
- determinazione di costituzione del Fondo;
- documentazione contabile necessaria.

D. Trasmissione di tutta la documentazione ai revisori

L'organo di revisione effettua il controllo previsto dall'art. 40-bis sulla compatibilità economico-finanziaria e normativa della contrattazione integrativa e rilascia la relativa certificazione/parere.

E. Autorizzazione e sottoscrizione definitiva

Solo dopo l'esito positivo del controllo si procede all'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI, secondo le procedure dell'ente.

Un suggerimento importante: è opportuno non scrivere nella determinazione: “il parere dei revisori non è necessario per la costituzione del Fondo”.

Questa affermazione sarebbe **troppo ampia** e rischierebbe di entrare in contrasto con l'art. 40-bis e con la giurisprudenza contabile che attribuisce ai revisori un ruolo di controllo sulla materia. La Corte dei conti, ad esempio, ha ribadito che la formale costituzione del Fondo è l'atto che vincola contabilmente le risorse e ha richiamato la certificazione dei revisori.

È consigliabile invece una formula del tipo: **“Dato atto che, secondo le vigenti istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato relative alla rilevazione del Conto annuale, la certificazione dell’organo di revisione non deve necessariamente essere acquisita quale presupposto dell’atto di costituzione del Fondo, si procederà alla trasmissione della documentazione all’organo di revisione nell’ambito della procedura di controllo prevista dall’art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, anteriormente alla definitiva sottoscrizione del contratto integrativo.”**

Questa impostazione, a nostro avviso, **salva entrambe le esigenze**: tempestiva costituzione del Fondo e successivo controllo/certificazione dei revisori.

C’è però una differenza rilevante tra:

- **“non è obbligatorio avere il parere prima della determinazione di costituzione del Fondo”;**
- **“non serve il parere dei revisori sul Fondo/contrattazione”.**

La prima affermazione può essere sostenuta alla luce delle istruzioni RGS più recenti; la seconda **non è da condividere**.

Anzi, la stessa documentazione pubblicata dagli enti continua a mostrare procedure nelle quali i revisori certificano la costituzione del Fondo insieme alla documentazione della contrattazione integrativa.

La distinzione è importante.

Cosa dicono esattamente le istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato 2024

Le istruzioni per la Relazione al Conto annuale 2024 sono molto chiare su un punto: la RGS ammette che la certificazione dell’organo di controllo possa essere:

- **limitata alla costituzione del Fondo;**
- effettuata nell’ambito della **certificazione complessiva del contratto integrativo;**
- oppure effettuata in **un’unica soluzione** per costituzione e utilizzo.

In particolare, le istruzioni della RGS prevedono espressamente che, anche nei casi in cui il contratto integrativo economico annuale non sia necessario ovvero non venga perfezionato, la quantificazione delle risorse destinate al Fondo **debba essere comunque sottoposta annualmente** alla certificazione dell’organo di controllo, ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

Quindi la lettura corretta è la seguente: **non è necessariamente obbligatorio acquisire la certificazione dei revisori prima di adottare la determinazione dirigenziale di costituzione del Fondo;** è invece necessario che la costituzione delle risorse sia sottoposta alla verifica/certificazione dell’organo di revisione nell’ambito della procedura di controllo prevista dall’art. 40-bis.

Questo è un punto diverso dal dire che il controllo dei revisori non serve.

Per il Fondo 2026 un ente locale potrebbe seguire la seguente procedura:

Fase 1 - Costituzione del Fondo

Il responsabile del servizio adotta la **determinazione di costituzione del Fondo 2026**, quantificando analiticamente:

- risorse stabili;
- risorse variabili;

- eventuali incrementi previsti dal CCNL 2022-2024;
- eventuali risorse ex art. 79 CCNL 16 novembre 2022;
- eventuali risorse derivanti dalla legislazione vigente;
- rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, ove applicabile;
- eventuali altre componenti che incidono sulla quantificazione.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024 conferma inoltre l'obbligo per l'ente di procedere alla costituzione del Fondo entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con bilancio e PIAO, e di fornire alla parte sindacale un'informativa esaustiva sui dati della costituzione.

Non aspettare necessariamente il parere dei revisori per adottare questa determinazione.

Fase 2 - Relazione tecnico-finanziaria

Predisporre contestualmente la **relazione tecnico-finanziaria sul Fondo**, evidenziando analiticamente le modalità di determinazione delle singole poste.

Ed è qui che, a nostro parere, conviene essere particolarmente trasparenti.

Nella determinazione è opportuno scrivere qualcosa del genere: **“Dato atto che la certificazione dell'organo di revisione prevista dall'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sarà acquisita nell'ambito della procedura di controllo della contrattazione integrativa, secondo le modalità previste dalle istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato relative alla rilevazione del Conto annuale, fermo restando che la certificazione annuale della consistenza del Fondo costituisce adempimento necessario.”**

Questa formula evita di sostenere una tesi più ampia di quella effettivamente affermata dalla RGS.

Fase 3 - Poi inviare tutta la documentazione ai revisori

A questo punto all'organo di revisione si può trasmettere:

- determinazione di costituzione del Fondo 2026;
- relazione tecnico-finanziaria;
- eventuale relazione illustrativa, se già predisposta;
- prospetto di confronto con il Fondo 2025;
- prospetto del limite ex art. 23, comma 2;
- documentazione relativa alle eventuali componenti variabili;
- eventuale altra documentazione richiesta dal collegio.

Il revisore potrà quindi certificare la **costituzione del Fondo 2026**.

Questa è, peraltro, la soluzione che consente all'ente locale di avere una certificazione **prima di utilizzare concretamente le risorse**.

4. Perché evitare di aspettare il parere prima della costituzione

C'è anche una ragione pratica e sistematica: il CCNL prevede che il Fondo venga costituito e che venga avviata la sessione negoziale entro il primo quadrimestre.

La determinazione di costituzione del Fondo è quindi un **atto unilaterale dell'amministrazione**, distinto dall'accordo sindacale sulla destinazione delle risorse.

La RGS, nelle istruzioni 2024, ha sostanzialmente riconosciuto questa distinzione: nel sistema di rilevazione SICO è infatti possibile indicare separatamente la certificazione della costituzione e quella del contratto integrativo.

Pertanto, non vediamo la necessità di bloccare la costituzione del Fondo fino alla riunione del collegio

5. C'è però una cosa da non fare

Non adottare la determinazione dicendo semplicemente: **“Preso atto che il parere dell'organo di revisione non è necessario, si procede alla costituzione del Fondo.”**

È una formulazione che può essere facilmente contestata, perché **non è questo ciò che dice la RGS: la RGS dice, in sostanza, che la certificazione può essere resa anche nell'ambito della certificazione complessiva del contratto integrativo**, ma continua a richiedere una certificazione annuale della consistenza del Fondo.

La Corte dei conti, inoltre, ha recentemente ribadito l'importanza della certificazione: per la conservazione delle risorse del Fondo nel risultato di amministrazione, ad esempio, la Sezione delle autonomie fa riferimento al **Fondo formalmente costituito e certificato dall'organo di revisione**.

6. Una procedura consigliabile

La imposteremmo così:

1. Determinazione del responsabile ? **costituzione Fondo 2026**.
2. Relazione tecnico-finanziaria ? allegata alla determinazione o comunque immediatamente disponibile.
3. Informazione alle organizzazioni sindacali ? dati della costituzione del Fondo.
4. Avvio della contrattazione integrativa.
5. Definizione dell'ipotesi di CCDI.
6. Relazione illustrativa + relazione tecnico-finanziaria sul contratto.
7. Trasmissione al revisore di tutta la documentazione.
8. Certificazione/verifica dell'organo di revisione ? comprensiva della **costituzione del Fondo 2026** e della compatibilità economico-finanziaria della contrattazione.
9. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
10. Sottoscrizione definitiva del CCDI.

Questa impostazione è coerente con il fatto che la RGS ammette sia la certificazione separata della costituzione sia quella congiunta con il contratto integrativo.

Un'ultima questione molto importante

Per il **Fondo 2026**, però, c'è un ulteriore elemento da considerare: il nuovo **CCNL Funzioni Locali 2022-2024**, sottoscritto nel 2026, ha introdotto modifiche nella disciplina del Fondo, tra cui l'incremento dello **0,14% del monte salari 2021** e la possibilità, a determinate condizioni, dell'incremento dello **0,22%** previsto dalla legge di bilancio 2025, oltre ad altre novità.

Quindi, se l'ente **sta materialmente costruendo il Fondo 2026**, conviene verificare voce per voce la quantificazione alla luce del nuovo CCNL, anziché limitarsi a replicare il Fondo 2025.

Chiarita nei termini che precedono la questione del **controllo/certificazione dei revisori prima dell'adozione dell'atto di costituzione del Fondo**, analizziamo adesso il ruolo, le funzioni e il controllo del predetto nella fase di definizione della contrattazione collettiva integrativa.

Il ruolo dell'organo di revisione

È questo, probabilmente, il profilo più significativo dell'ordinanza: l'organo di revisione non deve limitarsi a verificare, a contratto ormai perfezionato, che le somme siano state contabilmente registrate. La sua funzione si colloca **nel procedimento di formazione della contrattazione integrativa**.

La sua attività non può essere ridotta a una verifica matematica: il dato più importante è che il controllo non riguarda esclusivamente la presenza materiale delle risorse; l'organo di revisione deve verificare la compatibilità economico-finanziaria dell'accordo e la sua conformità al quadro normativo e contrattuale applicabile.

Questo significa che la funzione dell'organo di revisione si colloca a metà tra controllo finanziario e controllo di legittimità finanziaria della contrattazione.

Nello specifico, il controllo riguarda almeno tre distinti profili:

1. **la compatibilità finanziaria**, cioè la sostenibilità dei costi dell'accordo rispetto alle risorse disponibili e ai vincoli di bilancio;
2. **la conformità normativa**, con particolare riferimento alle disposizioni imperative che disciplinano i trattamenti accessori;
3. **la certificazione degli oneri**, attraverso l'esame della documentazione tecnico-finanziaria posta a corredo dell'ipotesi di accordo.

La Cassazione, nel caso concreto, ha inoltre escluso che il semplice visto del ragioniere dell'ente potesse sostituire il controllo del collegio dei revisori, quando l'ordinamento dell'ente individuava specificamente quest'ultimo quale organo competente.

Ne deriva una distinzione importante: **controllo contabile dell'atto ? controllo dell'organo di revisione sulla contrattazione integrativa.**

La relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa assumono, in tale prospettiva, una funzione essenziale.

L'art. 40, comma 3-sexies, prevede infatti che esse accompagnino ogni contratto integrativo e siano certificate dagli organi di controllo individuati dall'art. 40-bis.

Il procedimento non è quindi: **accordo ? pagamento** ma, semplificando: **negoiazione ? ipotesi di accordo ? relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ? eventuali rilievi ? eventuale riapertura della trattativa ? autorizzazione e sottoscrizione definitiva ? atti di attuazione ? pagamento.**

La scansione procedurale non è meramente burocratica; essa serve a impedire che la contrattazione produca effetti finanziari prima che sia verificata la loro sostenibilità.

Non deve soltanto accertare che: *“nel fondo ci siano abbastanza soldi”*; deve verificare che la **destinazione delle risorse sia compatibile con il quadro normativo e contrattuale.**

Questo spiega la differenza tra: **disponibilità finanziaria e legittimità della spesa.**

Le due categorie non coincidono; un ente può avere risorse disponibili e, contemporaneamente, non poterle utilizzare per una determinata finalità se manca una valida base normativa o contrattuale.

L'ordinanza n. 24887/2026 affronta proprio questo problema: nel caso concreto, il lavoratore aveva sostenuto che il controllo economico-finanziario fosse stato comunque effettuato dal ragioniere dell'ente. La Corte non ha ritenuto sufficiente tale circostanza.

Lo statuto dell'ente prevedeva infatti un collegio dei revisori: il controllo demandato a tale organo non poteva essere sostituito dal visto del ragioniere.

La Cassazione afferma così un principio organizzativo importante: **quando l'ordinamento individua uno specifico organo deputato al controllo, la sua funzione non può essere automaticamente sostituita da un controllo interno svolto da un soggetto diverso.**

Il principio appare particolarmente significativo per gli enti locali, nei quali le diverse competenze degli organi sono rigidamente distribuite.

Le conseguenze dell'omesso controllo

L'ordinanza n. 24887/2026 è particolarmente rigorosa su questo punto: la Cassazione considera l'omessa attivazione del **controllo preventivo** come elemento idoneo a determinare l'**invalidità** dell'accordo integrativo, proprio perché il controllo costituisce un presupposto della legittima stipulazione dell'intesa.

La conseguenza pratica è rilevante: **se il compenso accessorio trova la propria unica fonte nell'accordo integrativo invalido, la prestazione lavorativa concretamente eseguita non è, da sola, sufficiente a fondare il diritto al compenso.**

Questo passaggio ridimensiona sensibilmente la possibilità di utilizzare l'art. 2126 c.c. per "*recuperare*" ex post somme derivanti da un accordo integrativo invalido.

La Corte precisa infatti che l'art. 2126 c.c. tutela la prestazione resa nell'ambito di un rapporto di lavoro invalido, ma non può trasformarsi nella fonte di un trattamento economico accessorio che l'ordinamento non consente di attribuire.

Cosa cambia, concretamente, per l'organo di revisione

Alla luce dell'ordinanza, è opportuno considerare il controllo sulla contrattazione integrativa come un procedimento strutturato, non come un mero parere finale.

Prima della certificazione

L'organo dovrebbe verificare, tra l'altro:

- la corretta quantificazione del Fondo;
- la provenienza e natura delle risorse;
- la compatibilità degli oneri con il bilancio;
- il rispetto dei limiti normativi alla spesa di personale;
- la corretta applicazione del CCNL nazionale;
- la riconducibilità delle materie all'ambito della contrattazione integrativa;
- la coerenza tra ipotesi di contratto, relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria;
- la corretta quantificazione dei trattamenti accessori;
- l'eventuale presenza di clausole che attribuiscono trattamenti non consentiti dalla legge o dal CCNL.

In presenza di criticità

L'organo non dovrebbe limitarsi a formulare una generica osservazione: se emergono elementi incompatibili con il quadro normativo-finanziario, il controllo deve tradursi in **rilievi puntuali**, tali da consentire alle parti di correggere l'ipotesi contrattuale prima della sottoscrizione definitiva.

La distinzione tra "controllo" e "negoziazione"

E' altrettanto importante evitare l'eccesso opposto; l'organo di revisione **non diventa parte della delegazione trattante** e non partecipa alla negoziazione sindacale.

Il suo ruolo rimane esterno rispetto alla contrattazione: **le parti negoziano ? l'organo di revisione controlla ? l'organo di governo autorizza la sottoscrizione, secondo le procedure del CCNL.**

Questa distinzione preserva sia l'autonomia negoziale delle parti sia la funzione di garanzia finanziaria dell'organo di controllo.

Una ricaduta particolare: l'attività effettivamente svolta dal dipendente

Questo è forse il punto di maggiore impatto sul piano contenzioso. La Cassazione distingue tra:

1. rapporto di lavoro invalido;
2. rapporto di lavoro valido nel quale viene rivendicato un compenso accessorio fondato su un atto integrativo invalido.

Nel secondo caso l'art. 2126 c.c. non può essere utilizzato per creare una fonte retributiva che manca.

Perciò, l'effettivo svolgimento dell'attività non sana automaticamente l'illegittimità dell'accordo che avrebbe dovuto costituire il titolo del compenso.

Questa conclusione è coerente con la successiva giurisprudenza richiamata dalla stessa Cassazione, compresa Cass. n. 8134/2025, secondo cui non può consolidarsi un diritto del dipendente a percepire somme attribuite in contrasto con le regole legali e collettive sul trattamento economico.

La disciplina contrattuale del comparto Funzioni Locali

La rilevanza della sentenza n. 24887/2026 deve essere letta anche alla luce dell'evoluzione della contrattazione nazionale.

Il CCNL del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024 è stato sottoscritto definitivamente il 23 febbraio 2026. Il contratto disciplina il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 e si applica alle amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali.

Nel frattempo, nel luglio 2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNL relativa al triennio 2025-2027.

Questa evoluzione è importante perché dimostra che il principio espresso dalla Cassazione non deve essere considerato una questione legata esclusivamente alla vecchia contrattazione degli anni 1990-2000.

Il meccanismo del controllo di compatibilità finanziaria continua infatti a essere strutturalmente presente nel sistema della contrattazione integrativa.

Nel nuovo CCNL Funzioni Locali il tema della contrattazione integrativa è disciplinato nell'art. 8, nell'ambito del Titolo dedicato alle relazioni sindacali. La disciplina nazionale continua a collegare la contrattazione integrativa alle condizioni previste dalla legislazione sul controllo della compatibilità economico-finanziaria.

L'ordinanza n. 24887/2026 può essere letta come il rafforzamento di una **catena di legalità finanziaria**:

CCNL nazionale

?

limiti alla contrattazione integrativa

?

quantificazione delle risorse

?

ipotesi di contratto integrativo

?

relazione illustrativa + relazione tecnico-finanziaria

?

controllo preventivo dell'organo di revisione

?

eventuali rilievi e correzioni

?

autorizzazione alla sottoscrizione

?

contratto integrativo definitivo

?

erogazione dei trattamenti accessori

Questa sequenza dimostra che la fase di controllo non è collocata casualmente; essa è strutturalmente interposta tra l'ipotesi negoziale e la definitiva sottoscrizione.

Il nuovo CCNL, inoltre, stabilisce che i contratti integrativi devono contenere clausole relative ai tempi, alle modalità e alle procedure di verifica della loro attuazione.

Si tratta di un elemento importante perché conferma che la contrattazione integrativa deve essere accompagnata da un sistema di monitoraggio.

Pertanto, pur dovendosi considerare la specifica disciplina contrattuale *ratione temporis* applicabile alla singola vicenda, il principio generale conserva una significativa attualità.

Se viene saltato il passaggio del controllo preventivo, non siamo semplicemente di fronte a una “*cattiva procedura contabile*”: **può venire meno il valido titolo giuridico per l'erogazione del trattamento accessorio.**

La vicenda concreta esaminata dalla Cassazione

La controversia decisa con l'ordinanza n. 24887/2026 riguarda un dipendente di un'IPAB, il quale aveva richiesto il pagamento di compensi relativi a “progetti obiettivo” svolti negli anni 2012-2016. Il lavoratore aveva ottenuto un decreto ingiuntivo per circa 29.101 euro; l'ente aveva successivamente contestato il credito sostenendo, tra l'altro, la nullità degli accordi integrativi che costituivano il presupposto delle richieste economiche.

Il lavoratore aveva ottenuto dal Tribunale di Patti un decreto ingiuntivo per euro 29.101, oltre accessori.

L'ente aveva proposto opposizione, sostenendo l'insussistenza del credito e, tra l'altro, la nullità degli accordi integrativi posti a fondamento della richiesta economica.

La Corte d'appello di Messina aveva accolto l'impugnazione dell'ente e revocato il decreto ingiuntivo.

Il punto decisivo individuato dalla Corte territoriale era costituito dalla mancata sottoposizione degli accordi integrativi al controllo preventivo di compatibilità finanziaria; la Cassazione ha confermato sostanzialmente tale impostazione, rigettando il ricorso del lavoratore. 0

È importante osservare che la causa presentava una peculiarità: il datore di lavoro era un'IPAB e il ricorrente contestava la qualificazione dell'ente e l'applicabilità della disciplina del pubblico impiego contrattualizzato.

La Corte, tuttavia, ha ritenuto inammissibili le relative censure perché non colpivano adeguatamente la *ratio decidendi* della sentenza impugnata.

La Corte d'appello aveva valorizzato soprattutto il fatto che il contratto individuale richiamasse espressamente il CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali e che la disciplina collettiva fosse applicabile all'ente in ragione della sua attività.

Questo passaggio è importante perché impedisce di leggere la sentenza come una pronuncia generale sulla natura giuridica delle IPAB.

Il cuore della decisione è, invece, il rapporto tra disciplina collettiva applicabile, procedura di contrattazione integrativa e controllo finanziario.

La pronuncia presenta particolare interesse per almeno tre ragioni.

La **prima** riguarda la funzione del controllo preventivo dell'organo di revisione, che non viene considerato come un mero adempimento formale, ma come un passaggio funzionale alla legittima formazione dell'accordo integrativo.

La **seconda** riguarda il rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa: quest'ultima dispone di uno spazio negoziale reale, ma circoscritto dai vincoli posti dalla legge e dal CCNL; la **terza** riguarda l'art. 2126 c.c.: l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa non consente, secondo la Corte, di trasformare automaticamente in diritto retributivo un compenso accessorio privo di una valida fonte attributiva.

La portata della sentenza: principio generale o decisione legata al caso concreto?

La Cassazione n. 24887/2026 deve essere utilizzata con attenzione; non sarebbe corretto estrarre dalla decisione la formula assoluta secondo cui: **“manca il controllo dei revisori = sempre nullo qualsiasi contratto integrativo.”**

Il principio deve essere ricostruito alla luce della fattispecie concreta e della disciplina applicabile.

Nel caso esaminato concorrevano infatti diversi elementi:

- applicazione del CCNL del comparto;
- previsione del controllo dell'organo di revisione;
- presenza statutaria del collegio dei revisori;
- mancata sottoposizione dell'accordo al controllo preventivo;
- attribuzione di specifici compensi accessori;
- assenza di una valida fonte alternativa;
- impossibilità di utilizzare l'art. 2126 c.c. per colmare tale mancanza.

La pronuncia deve quindi essere letta come una conferma forte della centralità del procedimento di controllo, non come una formula automatica applicabile senza ulteriori verifiche a qualsiasi fattispecie.

Questa distinzione è importante anche per evitare contenziosi fondati su una lettura eccessivamente semplificata della sentenza.

Il significato della sentenza nel sistema attuale delle Funzioni Locali

La decisione arriva in un momento particolarmente significativo: nel 2026 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL Funzioni Locali 2022-2024, mentre nel luglio 2026 è stata sottoscritta l'ipotesi del successivo contratto 2025-2027.

Il sistema della contrattazione integrativa è quindi in una fase di evoluzione.

Le amministrazioni sono chiamate a gestire fondi, istituti economici, performance, differenziali stipendiali e altri istituti contrattuali in un quadro sempre più articolato.

In questo scenario, il controllo preventivo assume un valore ancora maggiore; più aumenta la complessità della contrattazione, maggiore è infatti il rischio che una disposizione decentrata venga applicata al di fuori dei limiti consentiti dal CCNL o dalle norme finanziarie.

Il controllo non dovrebbe dunque essere percepito come un momento terminale della procedura, ma come una componente strutturale della costruzione dell'accordo.

Il principio centrale: il controllo preventivo non è un semplice visto contabile

Il passaggio maggiormente significativo dell'ordinanza riguarda la natura del controllo.

Nel caso esaminato, il ricorrente sosteneva che un controllo economico fosse stato comunque effettuato dal ragioniere dell'ente e che tale attività potesse essere considerata equivalente al controllo dell'organo previsto dalla disciplina. La Cassazione non ha accolto tale impostazione.

La Corte ha valorizzato il fatto che lo statuto dell'ente prevedesse espressamente il collegio dei revisori e che, pertanto, il controllo demandato a tale organo non potesse essere sostituito dal semplice visto del ragioniere dell'ente.

Qui emerge una distinzione di grande importanza pratica: **controllo contabile interno** e **controllo dell'organo di revisione sulla compatibilità della contrattazione integrativa** non sono necessariamente equivalenti.

Il secondo è caratterizzato da:

1. specifica attribuzione normativa e contrattuale;
2. autonomia dell'organo rispetto ai soggetti della contrattazione;
3. controllo della compatibilità finanziaria;
4. verifica dei vincoli derivanti dalla legge e dal CCNL;
5. collocazione preventiva rispetto alla definitiva formazione dell'accordo.

La funzione del controllo preventivo è quindi quella di evitare che l'accordo divenga fonte di obbligazioni economiche prima che ne sia verificata la legittimità finanziaria.

In questo senso, la Cassazione considera il controllo una vera e propria condizione di legittimazione della stipulazione dell'accordo integrativo nella fattispecie sottoposta al suo esame.

Questa impostazione appare coerente con la **ratio** dell'art. 40-bis.

Se il controllo potesse essere effettuato indifferentemente prima o dopo la stipulazione, infatti, verrebbe meno una delle sue funzioni fondamentali: impedire che un accordo privo dei necessari presupposti finanziari entri nel circuito di attuazione.

La differenza tra “disponibilità delle risorse” e “legittimità della spesa”

Un errore frequente nella prassi consiste nel ragionamento: **“Se nel fondo ci sono i soldi, allora il compenso può essere pagato.”**

La sentenza della Cassazione mostra perché questo ragionamento sia insufficiente: la disponibilità finanziaria rappresenta soltanto uno dei presupposti; occorre anche verificare che la spesa sia giuridicamente autorizzata.

In altri termini: **risorsa disponibile ? spesa automaticamente legittima.**

E' necessario un titolo valido.

Si può avere, per esempio, una disponibilità nel fondo ma non poter utilizzare quella risorsa per una determinata finalità se il CCNL non attribuisce alla contrattazione integrativa la competenza a disciplinarla.

Analogamente, può esistere una previsione astratta nel contratto integrativo, ma mancare una valida certificazione o il necessario controllo preventivo.

Il problema diventa quindi quello della “**catena di legittimazione**” della spesa: **norma ? CCNL ? fondo ? contrattazione integrativa ? controllo ? sottoscrizione ? provvedimento di attribuzione ? pagamento.**

La rottura di un anello può compromettere il successivo.

Controllo preventivo come garanzia e non come ostacolo alla contrattazione

Questo è probabilmente il punto più interessante sotto il profilo teorico.

Una possibile interpretazione minimalista potrebbe considerare il controllo dei revisori una formalità: in tale prospettiva, se l'ente possiede effettivamente le risorse necessarie, l'assenza del controllo potrebbe apparire come un vizio facilmente superabile.

La Cassazione sembra adottare una prospettiva diversa.

Il controllo preventivo ha una funzione sostanziale perché:

1. deve verificare la compatibilità economico-finanziaria;
2. deve verificare il rispetto dei vincoli normativi;
3. deve collocarsi prima della sottoscrizione definitiva;
4. deve essere effettuato dall'organo competente.

La logica è quella della prevenzione: è preferibile che un accordo illegittimo venga fermato prima di produrre effetti economici piuttosto che consentire che produca effetti e successivamente cercare di rimediare.

Questa impostazione presenta una forte coerenza con la natura pubblica delle risorse.

Un **secondo profilo** critico riguarda la percezione del controllo dell'organo di revisione: nella pratica amministrativa il controllo preventivo può essere vissuto come un rallentamento della contrattazione; in realtà la sua funzione è opposta.

Il controllo preventivo dovrebbe consentire alle parti di sapere, prima della sottoscrizione definitiva, se l'accordo sia compatibile con:

- il bilancio;
- le risorse disponibili;
- il fondo;
- i limiti normativi;
- il CCNL;
- gli strumenti di programmazione;
- le regole sul trattamento accessorio.

In questa prospettiva, il revisore non è un soggetto “**esterno**” alla contrattazione, ma un presidio di legalità finanziaria.

Una contrattazione integrativa che arrivi alla fase della sottoscrizione definitiva senza aver chiarito la sostenibilità economica dell'accordo presenta un evidente rischio sistemico.

L'errore non riguarda soltanto il singolo pagamento. Può produrre:

- contenzioso individuale;
- recupero di somme;

- necessità di ricostituzione dei fondi;
- problemi di bilancio;
- responsabilità amministrativa;
- tensioni sindacali;
- difficoltà nella gestione del personale.

La funzione preventiva del controllo è quindi, in definitiva, anche una funzione di tutela dell'amministrazione.

Nullità dell'accordo e nullità delle singole clausole

Uno dei profili più delicati è quello relativo alla sanzione; l'art. 40, comma 3-quinquies, prevede espressamente la nullità delle clausole che violano i vincoli e i limiti imposti dalla contrattazione nazionale o dalla legge, con sostituzione automatica ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c.

La Cassazione, nel caso concreto, parla tuttavia di “**nullità degli accordi integrativi**” non sottoposti al prescritto controllo preventivo.

Occorre evitare una lettura eccessivamente estensiva della formula; non sarebbe corretto sostenere che qualsiasi irregolarità procedurale della contrattazione integrativa determini automaticamente la nullità integrale dell'intero contratto.

La soluzione deve essere ricostruita tenendo conto:

- della specifica disciplina legislativa applicabile;
- del CCNL *ratione temporis*;
- della natura del vizio;
- della clausola interessata;
- della funzione attribuita al controllo;
- della concreta struttura dell'accordo.

Nel caso deciso dalla Cassazione, però, il mancato controllo preventivo assume un peso particolare perché viene qualificato come omissione di un passaggio procedurale essenziale alla formazione dell'accordo.

La conseguenza pratica è molto rilevante: se l'accordo non costituisce una valida fonte attributiva, il dipendente non può fondare su di esso una pretesa economica semplicemente dimostrando di avere svolto materialmente l'attività.

Il rapporto tra contrattazione integrativa e trattamento economico

Un altro pilastro della decisione è rappresentato dalla giurisprudenza sulla fonte del trattamento economico nel pubblico impiego.

La Cassazione richiama, tra le altre, le sentenze n. 6715/2021 e n. 21316/2022, secondo le quali il trattamento economico del dipendente pubblico non può essere validamente attribuito mediante fonti individuali o integrative che si pongano in contrasto con la legge o con il CCNL.

In particolare, Cass. n. 21316/2022 ha ribadito che la contrattazione integrativa non può attribuire un trattamento economico ulteriore rispetto a quello consentito dalla contrattazione nazionale, quando tale attribuzione si collochi fuori dalle materie, dai vincoli e dai limiti affidati alla contrattazione decentrata.

La regola può essere sintetizzata nel seguente modo: **nel pubblico impiego la prestazione lavorativa e il trattamento economico non sono sufficienti, da soli, a fondare il diritto alla corresponsione di un compenso accessorio; è necessario che esista una valida fonte attributiva.**

Questo principio costituisce una delle differenze più significative rispetto alla logica del lavoro privato, ove l'autonomia negoziale delle parti può generalmente produrre effetti economici più ampi, salvo il rispetto delle norme imperative.

Nel pubblico impiego, invece, l'autonomia negoziale dell'amministrazione è strutturalmente condizionata dalla legge e dal CCNL.

Il nodo dell'art. 2126 c.c.: lavoro effettivamente prestato e compenso non dovuto

Particolarmente interessante è il quinto motivo di ricorso esaminato dalla Cassazione.

Il lavoratore sosteneva che, anche in presenza di un accordo integrativo invalido, l'attività lavorativa fosse stata effettivamente prestata e dovesse quindi essere remunerata ai sensi dell'art. 2126 c.c.

La disposizione civilistica stabilisce, in termini generali, che la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non producono effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

Il principio risponde a un'esigenza evidente di tutela del lavoratore: chi ha concretamente lavorato non può essere privato della remunerazione soltanto perché il titolo contrattuale presenta un vizio.

La Cassazione, tuttavia, distingue il caso della nullità del rapporto di lavoro dal caso oggetto della controversia. Nel giudizio deciso nel 2026 il rapporto di lavoro fondamentale non era nullo.

Il problema riguardava, invece, l'esistenza di un valido titolo per ottenere uno specifico compenso accessorio.

La Corte ha quindi ritenuto che l'art. 2126 c.c. non potesse essere utilizzato per “**creare**” un titolo retributivo che l'ordinamento non riconosceva.

La Corte richiama, sul punto, anche Cass. n. 8134/2025, secondo cui nel pubblico impiego privatizzato il trattamento economico deriva dal combinarsi delle regole della contrattazione collettiva relative alla misura della retribuzione e delle regole sull'inquadramento, senza possibilità di riconoscere trattamenti non previsti dalla legge o dal CCNL, nemmeno se più favorevoli.

La conclusione è particolarmente netta: l'effettività della prestazione non è, di per sé, sufficiente a trasformare in credito retributivo un compenso accessorio privo di valida fonte attributiva.

La pronuncia, dunque, non nega il principio per cui il lavoro deve essere retribuito.

Nega piuttosto che l'art. 2126 c.c. possa diventare uno strumento per aggirare le regole pubblicistiche sulla formazione e sulla validità del trattamento economico accessorio.

La responsabilità degli amministratori e dei funzionari: un problema ulteriore

La sentenza solleva, indirettamente, un'altra questione: se un accordo integrativo privo del controllo preventivo genera pagamenti successivamente ritenuti indebiti, non è sufficiente interrogarsi soltanto sulla posizione del dipendente; occorre chiedersi chi avesse il compito di assicurare la regolarità della procedura.

Potrebbero venire in considerazione, a seconda dei casi concreti e senza automatismi:

- responsabilità amministrativo-contabile;
- responsabilità dirigenziale;
- responsabilità disciplinare;
- responsabilità organizzativa;
- eventuali profili di responsabilità degli organi che abbiano autorizzato la spesa.

Naturalmente, nessuna responsabilità può essere affermata automaticamente per il solo fatto che un accordo sia stato dichiarato invalido.

Occorrono la verifica della condotta concreta, dell'elemento soggettivo, del danno e del nesso causale secondo le regole proprie della specifica forma di responsabilità.

Tuttavia, la centralità attribuita dalla Cassazione al controllo preventivo rende evidente che l'omissione degli adempimenti non dovrebbe essere considerata una mera irregolarità priva di conseguenze.

Un possibile punto di equilibrio: responsabilità dell'ente e tutela dell'affidamento

Un approccio equilibrato dovrebbe evitare due estremi: il primo sarebbe quello di ritenere sempre dovuti i compensi soltanto perché il lavoratore ha svolto materialmente l'attività; il secondo sarebbe quello di considerare irrilevante, in ogni caso, il comportamento dell'amministrazione che abbia creato nel lavoratore un affidamento sulla remunerazione.

La soluzione dovrebbe invece distinguere diversi piani.

Primo piano: il diritto al compenso

Il compenso deve essere fondato su una valida fonte normativa o contrattuale.

Secondo piano: la responsabilità dell'amministrazione

Se l'amministrazione ha consentito lo svolgimento dell'attività in assenza dei presupposti, occorre verificare se il comportamento abbia generato responsabilità.

Terzo piano: la tutela del lavoratore

La posizione del lavoratore può essere valutata, nei limiti consentiti dall'ordinamento, alla luce delle regole sull'affidamento, sulla buona fede e sull'effettiva attività prestata, senza utilizzare tali principi per eludere i vincoli inderogabili che governano la spesa pubblica.

E' questa, probabilmente, la prospettiva più equilibrata per evitare che la legalità finanziaria venga trasformata in un meccanismo di deresponsabilizzazione dell'apparato amministrativo.

Il principio del "diritto quesito" e la giurisprudenza recente

Un ulteriore elemento significativo è rappresentato dall'esclusione di un diritto quesito alla conservazione di trattamenti economici illegittimamente attribuiti.

La Cassazione richiama ancora Cass. n. 8134/2025, secondo cui non può configurarsi un diritto quesito del dipendente pubblico a continuare a percepire somme attribuite in contrasto con la disciplina legislativa o collettiva.

Il principio è particolarmente importante per le amministrazioni locali: si pensi al caso di un'indennità corrisposta per diversi anni sulla base di un contratto integrativo viziato.

La mera reiterazione del pagamento non trasforma automaticamente la somma in una componente stabile della retribuzione; il trascorrere del tempo non sana necessariamente l'originario difetto del titolo.

Questa conclusione è comprensibile alla luce della natura delle risorse utilizzate: il dipendente e l'amministrazione non dispongono liberamente delle risorse pubbliche come farebbero due soggetti privati; l'erogazione di risorse pubbliche deve trovare fondamento in una disposizione che autorizzi la spesa e ne stabilisca presupposti e limiti.

Da qui deriva una considerazione di carattere generale: **nel pubblico impiego la stabilità di un comportamento amministrativo non equivale necessariamente alla sua legittimità.**

Questo vale in modo particolare per il trattamento accessorio.

I precedenti giurisprudenziali

L'ordinanza n. 24887/2026 si colloca all'interno di un orientamento più ampio.

Cass. n. 6715/2021

La pronuncia viene richiamata dalla Cassazione del 2026 quale precedente in materia di prevalenza della disciplina nazionale e di limiti della contrattazione integrativa.

Il principio generale è che il trattamento economico del dipendente pubblico deve trovare fondamento nella disciplina legale e collettiva applicabile.

Cass. n. 21316/2022

E' uno dei precedenti maggiormente significativi: la Cassazione ha affermato che la contrattazione integrativa non può riconoscere trattamenti economici ulteriori rispetto a quelli consentiti dal CCNL nazionale.

Le clausole che introducano trattamenti in contrasto con i limiti posti dalla contrattazione nazionale sono nulle. La sentenza è espressamente richiamata nell'ordinanza n. 24887/2026.

Cass. n. 30748/2021

Il precedente viene richiamato in materia di trattamento economico e art. 2126 c.c.

Cass. n. 8134/2025

E' particolarmente importante perché rappresenta il precedente più vicino temporalmente alla decisione del 2026.

La Corte ha escluso che il dipendente pubblico possa vantare un diritto quesito a continuare a percepire somme attribuite in contrasto con la disciplina collettiva.

La regola riguarda anche gli effetti dell'art. 2126 c.c. e la determinazione del TFR.

Ipab e organismi pubblici: un profilo particolare

La vicenda presenta una particolarità che merita attenzione.

Il datore di lavoro era un'IPAB; il lavoratore aveva contestato l'applicazione della disciplina del pubblico impiego e aveva richiamato la giurisprudenza sulla possibile natura pubblica o privata delle IPAB; la Cassazione, tuttavia, non ha fondato la decisione su una generale affermazione astratta della natura pubblica dell'ente.

Ha valorizzato soprattutto il fatto che:

- il rapporto individuale richiamava il CCNL Regioni-Autonomie locali;
- quel CCNL risultava applicabile alla fattispecie;
- l'ente svolgeva attività assistenziale;
- lo statuto prevedeva il collegio dei revisori;
- la contrattazione integrativa non era stata sottoposta al controllo previsto.

Questo aspetto rappresenta una lezione metodologica importante.

Quando si deve stabilire quali regole disciplinino il trattamento economico del personale, non è sufficiente chiedersi: **“L'ente è pubblico o privato?”**

Occorre verificare concretamente:

- quale CCNL è applicato;
- cosa prevede il contratto individuale;
- quali sono le norme istitutive;
- quale disciplina regolamentare opera;
- quali sono gli organi di controllo previsti.

Le ricadute operative per gli enti locali

La pronuncia dovrebbe indurre gli enti locali a considerare la contrattazione integrativa come un procedimento amministrativo-contabile complesso, e non come una mera fase sindacale.

In concreto, sarebbe opportuno adottare una procedura interna nella quale risultino chiaramente documentati almeno i seguenti passaggi:

1. costituzione del fondo secondo la disciplina vigente;
2. verifica delle risorse disponibili;
3. individuazione delle materie effettivamente devolute alla contrattazione integrativa;
4. predisposizione della relazione illustrativa;
5. predisposizione della relazione tecnico-finanziaria;
6. trasmissione dell'ipotesi di accordo all'organo competente al controllo;
7. acquisizione del controllo/certificazione;
8. eventuale riapertura della trattativa in caso di rilievi;
9. autorizzazione alla sottoscrizione definitiva;
10. sottoscrizione del contratto;
11. pubblicazione e trasmissione degli atti previsti;
12. adozione dei provvedimenti individuali di attribuzione;
13. liquidazione delle somme.

Il rispetto di tale sequenza consente di ridurre il rischio che l'amministrazione si trovi, anni dopo, a dover difendere in giudizio la validità di un accordo dal quale sono già derivati numerosi pagamenti.

La pronuncia dovrebbe quindi indurre gli enti a rafforzare le procedure interne; il problema principale non dovrebbe essere affrontato quando il contenzioso è già iniziato; la prevenzione deve operare prima della sottoscrizione.

Particolare attenzione dovrebbe essere prestata a:

a) costituzione del fondo

Il fondo deve essere costituito secondo le disposizioni normative e contrattuali applicabili.

b) individuazione delle materie

La delegazione trattante deve verificare preliminarmente che l'oggetto dell'accordo rientri tra le materie attribuite alla contrattazione integrativa.

c) quantificazione

Le risorse devono essere quantificate in modo analitico.

d) relazione tecnica

La relazione deve spiegare la sostenibilità economica delle clausole.

e) controllo

La documentazione deve essere trasmessa all'organo competente.

f) rilievi

Eventuali osservazioni devono essere formalmente esaminate.

g) autorizzazione

La sottoscrizione definitiva deve avvenire solo dopo il completamento della procedura prevista.

h) liquidazione

Il pagamento deve essere preceduto dalla verifica dell'effettiva sussistenza dei presupposti individuali.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali rafforza questa sequenza, prevedendo espressamente l'invio dell'ipotesi corredata dalla relazione illustrativa e tecnica all'organo competente e disciplinando il procedimento successivo ai rilievi.

Responsabilità dell'amministrazione e affidamento del dipendente

La soluzione della Cassazione appare coerente con la funzione del controllo finanziario, ma presenta anche profili problematici che meritano di essere discussi.

Il principale problema critico che emerge è la posizione del lavoratore.

Immaginiamo che:

1. l'amministrazione sottoscriva un accordo;
2. il dipendente svolga l'attività;
3. il dipendente venga informato che riceverà un compenso;
4. il compenso non venga poi pagato;
5. successivamente si scopra che mancava il controllo preventivo.

Il dipendente può avere effettivamente svolto l'attività richiesta dall'amministrazione.

Può avere lavorato fuori dall'orario ordinario, raggiunto obiettivi, partecipato a progetti e ricevuto l'indicazione che tali attività sarebbero state remunerate.

Successivamente, tuttavia, può scoprire che l'accordo collettivo che prevedeva il compenso era stato formato senza il corretto controllo dell'organo di revisione.

Si crea così una tensione tra due esigenze: **da un lato, la legalità finanziaria dell'amministrazione; dall'altro, l'affidamento del lavoratore.**

Il dipendente ha dunque fatto affidamento su un comportamento dell'amministrazione; tuttavia, l'affidamento non può trasformare una fonte invalida in una fonte valida del trattamento economico.

Ciò non significa, però, che il comportamento dell'amministrazione debba essere considerato irrilevante.

Occorre distinguere due piani:

piano retributivo: esiste o non esiste il diritto al compenso?

piano della responsabilità: chi ha determinato l'irregolarità e quali conseguenze ne derivano?

La risposta alla **prima domanda** non esaurisce necessariamente la seconda.

La Cassazione privilegia la prima esigenza (la retribuzione) per quanto riguarda la fonte del diritto al compenso.

È una soluzione comprensibile sul piano della legalità della spesa, ma non elimina completamente il problema dell'affidamento.

A sommosso parere, questo rappresenta uno dei punti più interessanti della pronuncia: la responsabilità della corretta formazione dell'accordo non appartiene normalmente al singolo dipendente; sono l'amministrazione, la delegazione trattante di parte pubblica, gli uffici competenti e gli organi di controllo a dover assicurare che il procedimento sia regolare.

Da ciò deriva una possibile asimmetria:

- l'amministrazione commette o tollera un errore procedurale;
- il lavoratore esegue la prestazione;
- il compenso non viene riconosciuto;
- la questione dell'eventuale responsabilità di chi ha determinato l'irregolarità si pone su un piano diverso.

È quindi opportuno non confondere il problema della **validità del titolo di spesa** con quello della **responsabilità per avere determinato l'affidamento o l'esecuzione della prestazione**: sono due questioni giuridicamente diverse.

È importante evitare che la rigorosa applicazione dei vincoli finanziari determini una sorta di deresponsabilizzazione dell'apparato amministrativo; se un lavoratore viene indotto a svolgere attività sulla base di un accordo predisposto dall'ente, il problema delle eventuali responsabilità di chi ha consentito quella situazione rimane distinto dal problema della validità del titolo retributivo.

Una proposta di modello organizzativo preventivo

Alla luce della sentenza, potrebbe essere utile introdurre presso gli enti un vero e proprio **fascicolo digitale della contrattazione integrativa**.

Tale fascicolo potrebbe contenere:

1. atto di costituzione del fondo;
2. documentazione relativa alle risorse;
3. CCNL applicabile;
4. ipotesi di contratto;
5. relazione illustrativa;
6. relazione tecnico-finanziaria;
7. parere/certificazione dell'organo di controllo;
8. eventuali rilievi;
9. verbali della delegazione trattante;
10. autorizzazione alla sottoscrizione;
11. contratto definitivo;
12. provvedimenti di attuazione;
13. documentazione relativa alla liquidazione;
14. verifiche annuali.

Questo sistema avrebbe almeno quattro vantaggi.

Primo vantaggio: tracciabilità

Sarebbe possibile ricostruire immediatamente l'intero procedimento.

Secondo vantaggio: prevenzione

Le anomalie potrebbero essere individuate prima della sottoscrizione.

Terzo vantaggio: tutela dell'amministrazione

In caso di contenzioso sarebbe possibile dimostrare la regolarità della procedura.

Quarto vantaggio: trasparenza

La documentazione consentirebbe di comprendere più chiaramente come vengono utilizzate le risorse destinate al personale.

Check-list operativa

Prima della trattativa

- Individuazione del CCNL applicabile.
- Verifica delle materie attribuite alla contrattazione integrativa.
- Costituzione del fondo.
- Verifica delle risorse disponibili.
- Verifica dei limiti normativi.

- Verifica dei limiti contrattuali.

Durante la negoziazione

- Verbalizzazione delle sedute.
- Individuazione analitica delle clausole economiche.
- Verifica delle modalità di finanziamento.
- Verifica della coerenza con il CCNL.
- Verifica degli eventuali riflessi sul fondo.

Prima della sottoscrizione definitiva

- Predisposizione della relazione illustrativa.
- Predisposizione della relazione tecnico-finanziaria.
- Trasmissione all'organo di controllo.
- Acquisizione del parere/certificazione.
- Esame degli eventuali rilievi.
- Eventuale riapertura della trattativa.
- Autorizzazione dell'organo competente.

Dopo la sottoscrizione

- Conservazione del contratto.
- Trasmissione agli organismi previsti.
- Pubblicazione.
- Adozione degli atti di attuazione.
- Verifica dei requisiti individuali.
- Liquidazione delle somme.
- Monitoraggio dell'attuazione.

Il nuovo CCNL prevede espressamente la trasmissione del contratto integrativo definitivo ad ARAN e CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredato dalle relazioni previste.

Riflessioni personali

La **sentenza del giudice di legittimità n. 24887/2026** appare, a parere di chi scrive, particolarmente interessante perché mette in luce una caratteristica fondamentale del pubblico impiego italiano: l'autonomia negoziale esiste, ma non può essere separata dalla responsabilità nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

La **prima** riflessione riguarda la necessità di superare una concezione puramente formalistica del controllo. Se il revisore deve limitarsi a verificare se **“i conti tornano”**, il controllo rischia di diventare una semplice certificazione contabile.

La funzione dell'art. 40-bis sembra invece più ampia: verificare che la spesa sia compatibile non soltanto con il bilancio, ma anche con le norme e con i vincoli della contrattazione collettiva.

La **seconda** riflessione riguarda la responsabilità organizzativa; non è ragionevole che un ente possa accorgersi dell'assenza di un requisito essenziale soltanto quando il lavoratore agisce giudizialmente per ottenere le somme.

Il controllo dovrebbe essere costruito in modo tale da intercettare il problema prima della stipulazione e, soprattutto, prima dell'erogazione.

La **terza** riflessione riguarda il rapporto con il lavoratore: la tutela della finanza pubblica è indispensabile, ma non dovrebbe trasformarsi in un sistema nel quale gli errori procedurali dell'amministrazione ricadono esclusivamente sul dipendente.

La sentenza non afferma che ciò debba necessariamente accadere, ma evidenzia un problema sistemico: la nullità del titolo economico e la responsabilità per aver creato le condizioni che hanno prodotto la prestazione sono questioni differenti.

A sommosso parere, sarebbe opportuno rafforzare, a livello organizzativo, i meccanismi che consentono di evitare a monte questo conflitto.

La **quarta** riflessione riguarda la cultura amministrativa: la contrattazione decentrata dovrebbe essere considerata non soltanto come uno strumento per distribuire risorse, ma come una vera forma di programmazione delle politiche del personale.

Un buon contratto integrativo dovrebbe collegare: **risorse ? obiettivi ? performance ? organizzazione ? risultati ? remunerazione.**

Quando invece il contratto decentrato viene percepito prevalentemente come lo strumento per distribuire una somma disponibile, aumenta il rischio di perdere di vista i vincoli giuridici e la finalità pubblica della spesa.

Conclusioni

L'ordinanza della Corte di cassazione n. 24887 del 31 agosto 2026 conferma con particolare chiarezza che la contrattazione integrativa nel pubblico impiego non può essere considerata un ambito di autonomia negoziale sottratto ai controlli finanziari e ai limiti posti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale.

Il principio centrale della pronuncia può essere sintetizzato in **quattro proposizioni.**

Primo: la contrattazione integrativa opera entro i limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL nazionale.

Secondo: il controllo preventivo sulla compatibilità finanziaria dell'accordo costituisce, nella fattispecie esaminata, un passaggio essenziale della procedura di formazione dell'accordo.

Terzo: la mancanza del controllo non può essere surrogata automaticamente da un generico controllo contabile effettuato da altro soggetto, quando l'ordinamento individui specificamente l'organo competente.

Quarto: l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa non consente, di per sé, di ottenere un compenso accessorio quando manca una valida fonte attributiva, né l'art. 2126 c.c. può essere utilizzato per superare i vincoli inderogabili propri del pubblico impiego contrattualizzato.

La vera lezione della sentenza, tuttavia, va probabilmente oltre la singola controversia.

La contrattazione decentrata deve essere considerata un procedimento nel quale autonomia sindacale, responsabilità amministrativa e controllo finanziario devono operare insieme.

L'organo di revisione non rappresenta quindi un ostacolo alla contrattazione, ma una garanzia della sua sostenibilità.

Allo stesso modo, la rigorosa applicazione dei vincoli finanziari non dovrebbe essere interpretata come una svalutazione dell'attività del lavoratore, ma come la necessità che ogni remunerazione a carico della finanza pubblica trovi una fonte giuridicamente valida.

Il punto di equilibrio può essere individuato nella prevenzione; è preferibile che l'incompatibilità finanziaria o giuridica venga accertata prima della sottoscrizione dell'accordo piuttosto che anni dopo, quando le somme siano già state pagate, i dipendenti abbiano maturato aspettative e l'amministrazione sia chiamata a fronteggiare richieste restitutorie o contenziosi.

In definitiva, il giudice di legittimità restituisce centralità a una regola semplice ma fondamentale: **nel pubblico impiego la contrattazione integrativa può distribuire risorse soltanto entro il perimetro della legalità finanziaria e contrattuale.**

E tale legalità non si esaurisce nella disponibilità materiale delle somme: richiede una valida fonte, una corretta procedura e il rispetto dei controlli che l'ordinamento ha previsto proprio per impedire che la spesa pubblica venga impegnata e liquidata senza adeguata verifica.

La portata della decisione deve essere ricostruita alla luce della disciplina concretamente applicabile e della specifica *ratio decidendi*.

Il messaggio più significativo della sentenza è probabilmente un altro: **la legalità della spesa per il personale deve essere costruita prima del pagamento, non verificata dopo.**

La contrattazione integrativa dovrebbe quindi essere accompagnata da una cultura amministrativa orientata alla prevenzione.

L'obiettivo non è ostacolare la contrattazione sindacale; al contrario, un controllo preventivo serio consente alle parti di negoziare con maggiore certezza, riducendo il rischio che un accordo apparentemente vantaggioso si trasformi successivamente in una fonte di contenzioso.

In questa prospettiva, il controllo dei revisori non rappresenta un limite esterno alla contrattazione; rappresenta una **garanzia interna di legalità e sostenibilità dell'accordo.**

La vera sfida per gli enti locali, quindi, non consiste soltanto nel rispettare formalmente la procedura; consiste nel trasformare la procedura stessa in uno strumento di buona amministrazione.

La sequenza corretta dovrebbe essere: **programmare ? negoziare ? verificare ? certificare ? autorizzare ? sottoscrivere ? attuare ? controllare.**

Solo in questo modo la contrattazione integrativa può svolgere pienamente la propria funzione: valorizzare il personale senza compromettere la legalità della spesa pubblica.

TAG: *contrattazione, contrattazione decentrata, lavoro, Corte di Cassazione, controllo preventivo, revisione*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Informatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.

