



# LE ELEVATE QUALIFICAZIONI NEL CCNL ENTI LOCALI. 28 SETTEMBRE 2023

**Pasquale Monea**  
**Segretario Generale Città Metropolitana di Firenze**

Culture Università di Firenze in Diritto Amministrativo e Diritto del Lavoro  
Componente OIV Nazionali e Locali  
Autore di monografie e pubblicazioni sul tema del Personale Pubblico

Albo Nazionale dei Segretari comunali e provinciali





## **LE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

**PREMESSE GENERALI  
SUL PUBBLICO  
IMPIEGO;**

**DECORRENZA E  
CONTENUTI EQ;**

**PERSONALE CON  
INCARICO E.Q.  
UTILIZZATO A TEMPO  
PARZIALE DA PIU' ENTI**

**MODULI DI RELAZIONE  
SINDACALE E RISORSE  
E.Q.**

**CRITERI DI  
CONFERIMENTO DEGLI  
INCARICHI;**

**RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE**

**RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO**

**ONNICOMPRESIVITA'**

02/10/2023

Rasquale Monea



# PREMESSE GENERALI SUL PUBBLICO IMPIEGO

**“Rapporti”  
tra legge e  
contratto  
collettivo  
nel quale  
trova  
spazio il  
CCDI;**

## **“RAPPORTI” TRA LEGGE E CONTRATTO NEL QUALE TROVA SPAZIO IL CCNL**

- Il rapporto tra legge e l'autonomia collettiva ha rappresentato nel tempo quella che viene definita la matrice “pubblicistica” o “privatistica” della materia.**

## SEGUE....

- Con la riforma introdotta nel 2017 il regime delle fonti del rapporto di lavoro pubblico subisce una profonda revisione e nella nuova formulazione **le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro con la p.a. si articolano su di un duplice livello: quello normativo, occupato dalla disciplina comune contenuta nel codice civile e nelle leggi sul lavoro subordinato e da alcune norme speciali la cui applicazione è limitata ai lavoratori pubblici, e quello contrattuale, di cui sono protagonisti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la contrattazione integrativa a livello di singola amministrazione e, infine, i contratti individuali.**

## ART. 2, COMMA 2, D.LGS. N. 165/2001

- Con art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 in tema di fonti: le disposizioni normative, regolamentari e statutarie possono essere derogate nelle materie affidate all'autonomia collettiva da successivi contratti collettivi.
- La deroga, però, può essere attivata entro certi limiti:
  - a) nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1;
  - b) nel rispetto dei principi stabiliti dallo stesso decreto;
  - c) a livello «nazionale» (mal celando la consueta diffidenza del legislatore, anche se non del tutto infondata rispetto alla prassi negoziale, nei confronti della contrattazione integrativa).

# IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NEL PUBBLICO IMPIEGO TRA LIMITI E POTERI

**CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. 6 LUGLIO 2022, N. 21316**

**Nell'impiego pubblico contrattualizzato, la contrattazione integrativa a livello aziendale non può riconoscere ai dipendenti un trattamento economico ulteriore che non sia previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, dovendo svolgersi nelle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti da quest'ultima, unica abilitata in materia; ne consegue che le clausole dei contratti collettivi integrativi che riconoscono un trattamento economico di migliore favore rispetto a quello contemplato in materia da un contratto collettivo nazionale sono nulle per violazione dell'art. 1419, comma 2, c.c.**

- La contrattazione collettiva nel pubblico impiego privatizzato.**
- Il contratto di comparto come fulcro del sistema.**
- Il contratto collettivo di secondo livello.**
- La nullità delle clausole difformi: un *unicum* nel diritto sindacale italiano.  
–Tendenze giurisprudenziali.**
- Il danno da contrattazione integrativa illegittima: note conclusive.**



# INQUADRA MENTO GENERALE

02/10/2023

Pasquale Monea



# ASSETTO COMPLESSIVO

- L'assetto complessivo ed esaustivo di tale disciplina (Capo II del Titolo III del CCNL 16/11/2022, artt. 16 e ss.) resta, in linea di massima, analogo a quello (oggi espressamente disapplicato) a suo tempo rideterminato con il CCNL del precedente triennio 2016-2018 (artt. 13 e ss. del CCNL 21/5/2018).
- Peraltro, il nuovo CCNL reca **rilevanti novità sui requisiti e le conoscenze richieste per l'attribuzione degli incarichi**, notevolmente sviluppati rispetto al precedente assetto contrattuale delle P.O., in stretta correlazione all'introduzione, nel nuovo ordinamento professionale, dell'area "funzionari ed elevate qualificazioni" (già categoria D).

# SONO COMUNQUE SALVAGUARDATE

- A. le esigenze organizzative e gestionali dei ruoli apicali nei comuni di minori dimensioni e in altri enti, ove non è costituita l'area della dirigenza;
- B. le esigenze di condivisione delle professionalità apicali di cui sopra tra più enti cui si applica il CCNL (**cc.dd. scavalchi condivisi e scavalchi di eccedenza**).
- Il nuovo CCNL, su specifica istanza dell'ANCI in sede di Comitato di Settore, ha inteso migliorare e completare la pregressa disciplina – in via del tutto innovativa – attraverso importanti interventi, non solo sugli “scavalchi condivisi”, ma anche sugli “scavalchi di eccedenza”, al fine specifico di consentire agli enti una maggiore flessibilità di impiego delle professionalità disponibili, da un lato, e la giusta retribuzione dei relativi incarichi su più amministrazioni, dall'altro, precedentemente assai compressa.

# DECORRENZA E CONTENUTI

La nuova disciplina delle E.Q. rientra negli interventi che il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 ha operato nell'ambito del **rinnovo complessivo dell'Ordinamento professionale**, cui è dedicato il suo Titolo III (articoli da 11 a 23).

In particolare, ai sensi dell'art. 13, comma 1, "Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso **entra (entrato)** in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.", cioè dal 1° aprile 2023.

Ai sensi del comma 3 del medesimo art. 13, poi, è prescritto che **"Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza."**

# IL NUOVO CCNL DESCRIVE «**INNOVANDO**» I REQUISITI PROFESSIONALI E I GRADI DI RESPONSABILITÀ RICHIESTI PER GLI INCARICHI DI E.Q.

## *Art. 16, comma 1 del CCNL*

*«Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL.»*

## LA NUOVA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ), POICHÉ ATTIENE ALL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE, ENTRERÀ IN VIGORE DAL 1° APRILE 2023?

L'art. 13, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 dispone che *“gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza”*. L'art. 13 del CCNL, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme relative al nuovo ordinamento professionale, stabilisce che le disposizioni relative al Titolo III del CCNL entrino in vigore *“il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL”*, concedendo agli enti un congruo termine per applicare le nuove regole relative all'ordinamento professionale, che entreranno in vigore dal 1° aprile 2023.

# COSA VA FATTO, QUINDI



# IN ORDINE...

elevare



## TALI POSIZIONI RICHIEDONO (ALTERNATIVE O ANCHE NO?):

- Responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
- Responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- Conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.



# TIPOLOGIA:

- A. posizioni di **responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità**, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- B. posizioni di **responsabilità con contenuti di alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) RIGUARDANO LE MEDESIME POSIZIONI DI LAVORO CHE CARATTERIZZAVANO GLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA?

**SI**, risulta confermato che le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie (art. 16, comma 2):

- A. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- B. posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## **INQUADRAMENTO: ART. 16, COMMA 3**

*Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.*

## ENTTI MINORI COSA ACCADE ???



# SALVAGUARDIA COMUNI MINORI ED ENTI SENZA DIRIGENTI.

- La notevole riqualificazione definitiva delle posizioni, peraltro, avviene - come si è detto - senza omettere di salvaguardare le situazioni dimensionali e organizzative **dei Comuni di minori dimensioni e degli enti privi di posizioni dirigenziali**, mantenendosi in essere le norme speciali del precedente CCNL.
- **L'art. 19 (comma 1)**, replicando la disciplina già recata dal CCNL 2016-2018, infatti, prevede che, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, **le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di E.Q.** ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

# IN SOSTANZA...

- In sostanza, l'incarico ricevuto dal capo dell'amministrazione attiva automaticamente la regolazione giuridica ed economica della E.Q. Resta ferma la sola possibile eccezione prevista dal sempre vigente art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come modificato dall'art. art. 29, comma 4, lett. a) e b), della L. n. 488/2001, ove si prevede che gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, fatta salva l'ipotesi di conferimento dell'incarico al Segretario Comunale, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga al principio di separazione delle competenze gestionali e di indirizzo, attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale.

## ASPETTO PROCEDURALE

Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

Rammentate i nuovi termini di approvazione del bilancio.

**GLI INCARICHI DI EQ POSSONO ESSERE ATTRIBUITI ESCLUSIVAMENTE AL PERSONALE INQUADRATO, IN BASE AL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE, NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE?**



**NO.** Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area (art. 16, comma 3). Nel caso in cui gli **Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**, la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione si applica, presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli **Istruttori o degli Operatori esperti** (art. 16, comma 3); in tal caso l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3mila ad un massimo di euro 9.500 annui lordi per tredici mensilità (art. 17, comma 3).



È NECESSARIA L'ASSENZA DI **QUALSIASI DIPENDENTE** INQUADRATO NELL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE PER POTER EVENTUALMENTE CONFERIRE GLI INCARICHI DI EQ AI DIPENDENTI CLASSIFICATI NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI O DEGLI OPERATORI ESPERTI?



**NO.** Nei comuni **privi di posizioni dirigenziali**, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, **ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile**, in via **eccezionale e temporanea**, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I Comuni possono **avvalersi di tale particolare facoltà per una sola volta**, salvo il caso in cui una **eventuale reiterazione** sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

- E' possibile attribuire un incarico di posizione organizzativa ad un dipendente inquadrato in categoria C, pur in presenza di personale inquadrato in categoria D (**CFL162 del 2022** dell'**Aran**,)



# SCAVALCO

02/10/2023

Pasquale Monea

# MERITA DI ESSERE CHIARITA LA DISTINZIONE TRA “SCAVALCO D’ECCEDEZZA” E “SCAVALCO CONDIVISO”

- Il **primo (d’eccezzenza)** ha la peculiarità di consentire – al di fuori dell’orario di lavoro, a tempo pieno, dell’ente di appartenenza – lo svolgimento di funzioni presso altri enti locali.
- Mentre, a differenza della descritta ipotesi di scavalco, in **quello “condiviso”** se, da un lato, permane la titolarità dell’originario rapporto lavorativo con l’ente di appartenenza, dall’altro non può essere rilevata – dal punto di vista dell’ente utilizzatore – la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro.

# NUOVO RAPPORTO LAVORO??

Nello “scavalco condiviso”, «il lavoratore mantiene il rapporto d’impiego con l’amministrazione originaria, rivolgendo solo parzialmente le proprie prestazioni in favore di un altro ente, nell’ambito dell’unico rapporto alle dipendenze del soggetto pubblico principale» (così la pronuncia in commento).

Anche nei casi di convenzioni che prevedano una ripartizione del carico finanziario della spesa complessiva, già prevista per il dipendente, attribuendone una quota parte in capo all’ente beneficiario, la fattispecie in esame non può «mai integrare la costituzione di un nuovo rapporto di impiego», in ragione dell’assenza di un vincolo contrattuale esistente fra il dipendente e l’ente che si avvale dell’istituto dello “scavalco condiviso”.

# SCAVALCO D'ECCEDEZZA E SCAVALCO CONDIVISO

- Corte dei Conti della Puglia, 03 Giugno 2022 La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 80/2022/PA I giudici sottolineano la differenza tra “condiviso” e di eccedenza.
- Nello **scavalco c.d. condiviso** il titolare del rapporto lavorativo resta il solo ente di provenienza; nello scavalco c.d. d'eccedenza il lavoratore, pur restando legato al rapporto d'impiego (a tempo pieno) con l'ente originario, svolge ulteriori prestazioni lavorative in favore di uno degli enti indicati dalla norma, in forza dell'autorizzazione data dall'amministrazione di provenienza.
- Per quanto attiene l'articolazione dell'attività di lavoro, il Collegio osserva che il cosiddetto **scavalco d'eccedenza**, è consentito alle condizioni e nei limiti seguenti: “che l'attività possa svolgersi solo al di fuori dell'orario di lavoro ordinario per un numero massimo di 12 ore non potendosi superare le 48 ore settimanali il personale utilizzato deve essere assunto presso altro ente con contratto a tempo pieno e deve essere autorizzato dall'ente di appartenenza; deve essere retribuito sulla base dei parametri oggettivi di riferimento a seconda della tipologia di lavoro, i dipendenti utilizzati possono essere nominati titolari di posizione organizzativa per questi incarichi (Sez. I appello sent. 33/2020)”.

# QUALCHE EFFETTO CONCRETO

- **LA CORTE DEI CONTI GIUDICA AMMISSIBILE LO “SCAVALCO CONDIVISO” IN COSTANZA DEL DIVIETO TEMPORANEO ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE**
- La Corte dei conti torna a pronunciarsi sull’annosa questione delle condizioni e dei limiti per ricorrere allo strumento dello “scavalco condiviso”, stavolta nell’ipotesi di un ente locale che ha mancato di rispettare i termini per l’approvazione del bilancio pluriennale e del rendiconto. Brevemente, mediante il ricorso allo “scavalco”, Regioni ed enti locali possono interscambiarsi il personale di altri enti del comparto per periodi predeterminati.
- La Sezione delle Autonomie risolve il contrasto giurisprudenziale sorto sul punto, ritenendo compatibile l’applicabilità dell’istituto in parola con il divieto di cui art. 9, co. 1-*quinquies* del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, in quanto non corrisponderebbe all’instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con l’ente, sebbene inadempiente.

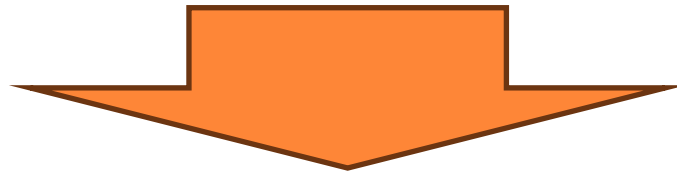
## IL PRIMA: PERSONALE CON INCARICO DI E.Q. UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE NELLE UNIONI E NEI SERVIZI IN CONVENZIONE

### ○ Scavalchi condivisi

- Il precedente CCNL 2016-2018, all'art. 17, comma 6, aveva previsto che, nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso un'Unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, dovevano essere corrisposte:

**A)** l'ente di provenienza erogava le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

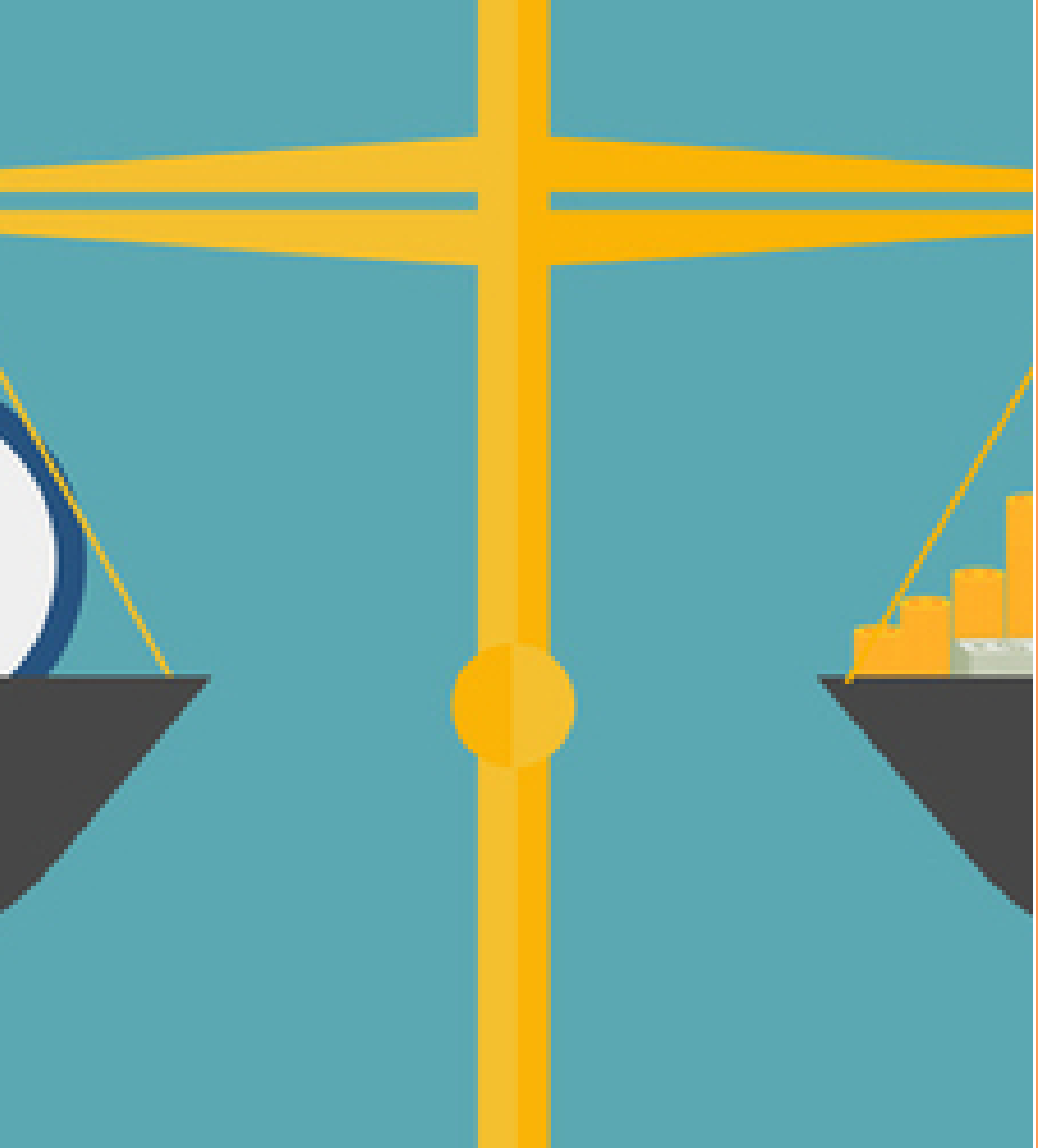
**B)** l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale era disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondevano le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla ridotta prestazione lavorativa;



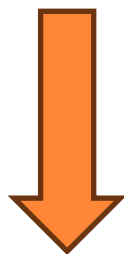
**C)** potendo anche corrispondere, solo questi ultimi e sempre con oneri a loro carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da essi attribuita (quindi sulla quota riproporzionata) di importo non superiore al 30% della stessa, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro.



## **RIFLESSI RETRIBUTIVI NON SUFFICIENTEMENTE INCENTIVANTI**



IL NUOVO CCNL 2019-2021 **PONE RIMEDIO RISCrittURA** DEL PRECEDENTE ART. 17, COMMA 6, CIT., OGGI CONTENUTA NELL'ART. 23, COMMA 5.



- “Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all’art. 16 del presente CCNL, a **personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell’utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni**, secondo la disciplina già prevista dall’art. 22, comma 6 del presente CCNL, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

# NUOVO SISTEMA

- - ***l'ente di provenienza*** continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori ***dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;***
- - *l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, **tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;***

# NUOVO SISTEMA, CONTINUA.

- - al fine di compensare la **maggiore gravosità** della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, **l'ente utilizzatore** può, altresì, **corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2** (€ 18.000 annui: n.d.r.);
- **per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione;** tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (**Fondo risorse decentrate: costituzione**), stanziare presso ciascun ente.”.

# PORTATA INNOVATIVA NORME



- o **Quanto agli aspetti retributivi, infatti:**

a) è stato **disapplicato l'obbligo di proporzionamento** alla quota di debito orario presso ciascun ente;

b) è stato introdotto l'obbligo degli enti di provvedere, in costanza di convenzione, a una specifica misurazione e graduazione delle posizioni di E.Q. *“in base ai criteri dagli stessi stabiliti, **tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa**”*.

## LA MOTIVAZIONE ATTUALE....

Della riduzione oraria presso ciascun ente si deve, quindi, tenere conto, ma non più per pervenire a uno stretto proporzionamento. Costituisce, oggi, parametro principale il “*fine di compensare la **maggiore gravosità della prestazione** svolta in diverse sedi di lavoro*”.

## INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE RICONOSCIMENTO MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, IN CASO DI UTILIZZO DA ALTRO ENTE (CFL227)

- La maggiorazione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 23, comma 5, del **CCNL 16/11/2022** (fino al 30%, anche in eccedenza rispetto al limite complessivo) è applicabile solamente nel caso di personale con incarico di EQ “**utilizzato a tempo parziale**” da un altro Ente e non in caso in cui il dipendente interessato venga utilizzato a tempo pieno.

# INFATTI...

- **Uno dei presupposti** per l'applicazione della disciplina contrattuale prevista dall'articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022, come indicato nella stessa rubrica dell'articolo, è quello che debba trattarsi di **“personale utilizzato a tempo parziale”**; pertanto, la specifica norma contenuta al comma 5 ultimo alinea, sulla possibilità di aumentare la retribuzione di posizione di un incaricato di EQ fino al 30%, anche in eccedenza al limite complessivo, **non è applicabile se il dipendente interessato viene utilizzato da un altro Ente a tempo pieno.**



# CRITERI GRADUAZIONE

**Ne deriva, pertanto, l'esigenza che gli enti provvedano a formalizzare appositi criteri di graduazione:**

- A. l'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- B. la necessità di coordinare personale di più enti;
- C. la quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- D. il maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

## **“SCAVALCO DI ECCEDEXENZA” (ART. 1, COMMA 557, L. N. 311/2004)**

- **ATTO INDIRIZZO:** *“Con riferimento all’impiego di personale in convenzione, che deve essere **consentito a tutti gli enti del comparto**, occorre facilitare la possibilità di affidare incarichi di posizione organizzativa da parte di più Enti del comparto allo stesso lavoratore, sia nel caso di convenzionamento tra Enti (art. 14 CCNL 22.1.2004) che in caso di c.d. **“scavalco di eccedenza” (art. 1, comma 557, L. n. 311/2004).**”*
- *A tal fine, il comma 7 dell’art. 23 prevede che “Nel caso di cui all’art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l’Ente, legittimato a servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell’art. 16 del presente CCNL.”*
- *La richiamata norma di legge, a sua volta, recita: **“I comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall’amministrazione di provenienza.”***

# ORIENTAMENTI E LIMITI ORARIO

- Cfr. Circolare Ministero Interno n. 2/2005 prot. Area II personale enti locali n. 15700 AA.GG. 32 1533 e Parere Consiglio di Stato Sez. I n. 2141/2005.
- Cfr. art. 4, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 66/2003 recante *“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.”*: *“2. La durata media dell’orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. 3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell’orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.”*.

## PERCHE' IL CCNL??

- Trattandosi di norma speciale, il CCNL è quindi intervenuto per regolare espressamente la facoltà di conferire a detto personale, presso l'ente utilizzatore, un incarico di E.Q., nonostante la limitazione oraria inferiore al 50% della prestazione ordinaria.

# LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5, comma 3, del CCNL 2019-2021

**confronto sindacale**(art. 5, comma 3, del CCNL 2019-2021):

“d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell’attribuzione della relativa retribuzione;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall’art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL; ...”.



# LE RELAZIONI SINDACALI

## Art. 5, comma 3, del CCNL 2019-2021

Continuano invece a costituire materie di **contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2019-2021:

*“j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*

*u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;*

*v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; ...”.*



# ENTI CON DIRIGENTI

- Quanto alla relazione tra fondo decentrato e risorse E.Q., resta invariato l'assetto normativo già recato dal CCNL 2016-2018.
- Gli enti dotati della qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 67, comma 1, di tale CCNL hanno infatti dovuto procedere alla costituzione, dall'anno 2018, del separato fondo delle P.O. (oggi E.Q.), estraendo le relative risorse da quelle destinate, nel 2017, a tali incarichi.
- il nuovo CCNL all'art. 17, comma 6, che: *“A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente **ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate**, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).”*.

# RISORSE FINANZIARIE DESTINATE AGLI INCARICHI DI E.Q.

- L'art. 79, comma 3, del nuovo CCNL, infatti, recita: “In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata (esercizio 2022: n.d.r.), gli enti **possono (Giunta)** incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) (**risorse variabili finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo decentrato sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti**) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (**per le E.Q.**), di una misura complessivamente non superiore **allo 0,22 per cento** del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole **in misura proporzionale** sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. (...).”



SOLO COME VARIABILI, TENDENZIALMENTE  
FINALIZZATE AL RISULTATO O COMUNQUE  
IN CASI ECCEZIONALI UNA EQ «ANNUALE»...

## LIMITE AL NETTO FACOLTA'

- L'art. 79, comma 6, dispone inoltre che:  
*“La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 (...).”*

# RELAZIONE TRA FONDO DECENTRATO E RISORSE E.Q.

- Quanto alla resta invariato l'assetto normativo già recato dal CCNL 2016-2018. Gli enti dotati della qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 67, comma 1, di tale CCNL hanno infatti dovuto procedere alla costituzione, dall'anno 2018, del separato fondo delle P.O. (oggi E.Q.), estraendo le relative risorse da quelle destinate, nel 2017, a tali incarichi
- Anche il nuovo CCNL, pertanto, dispone, **all'art. 17, comma 6**, che: *“A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle **facoltà** di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).”*

# SEGUE...

- L'art. **79, comma 6**, dispone inoltre che: *“La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (...).”*.
- L'art. 7, comma 4, infine, prevede che *“Sono oggetto di contrattazione integrativa: (...) u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di 14*
- *risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 ...”*.

# DUE SONO I CASI DISCIPLINATI

## 1 caso

- **Riduzione delle risorse E.Q. e corrispondente incremento del fondo decentrato**
- In questo caso (art. 17, comma 6), è facoltà unilaterale, non obbligo, dell'ente incrementare, in sede di costituzione annuale del fondo decentrato, la relativa consistenza con quanto prelevato dalle risorse per le E.Q. **Si tratta, infatti, di materia destinata al solo confronto, come sopra già ricordato.**
- La norma, peraltro, non consente di destinare al fondo decentrato, a consuntivo, eventuali risorse delle E.Q. non utilizzate nell'arco dell'esercizio.

## 2 caso

- **Riduzione del fondo decentrato a incremento delle risorse E.Q.**
- L'art. **7, comma 4, let. u)**, del CCNL 2019-2021 (**materie di contrattazione integrativa**) a consentire il trasferimento di risorse **dal fondo decentrato allo stanziamento delle E.Q..**
- Trattasi, pertanto, di operazione effettuabile solo con l'accordo in sede contrattuale decentrata, nell'ambito delle negoziazioni sul riparto delle risorse decentrate medesime alle diverse finalità previste dal CCNL stesso.

# LIMITE 2016

In entrambi i casi analizzati, quindi, l'identità della somma trasferita tra E.Q. e fondo decentrato consente di rispettare il limite di finanziamento complessivo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

# CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI

- L'art. 18 del CCNL 2019-2021 replica la disciplina già contenuta nel precedente CCNL.
- È quindi opportuno che Comuni e Città Metropolitane **adeguino le rispettive discipline attuative**, soprattutto laddove sia previsto personale con qualifica dirigenziale.
- Per il resto, non conoscendo la disciplina del nuovo CCNL altre innovazioni in materia, neanche per la disciplina della revoca anticipata degli incarichi, restano valide le indicazioni già fornite con il Quaderno operativo ANCI n. 18.

## COME VENGONO CONFERITI GLI INCARICHI DI EQ? CI SONO NOVITÀ RISPETTO AL SISTEMA PRECEDENTE?

**NO.** Il CCNL 2019/2021 conferma che gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli Enti tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all’art. 16 del presente CCNL.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale (art. 18, commi 1, 2 e 3).



# FACOLTATIVO MODIFICARE REGOLAMENTI ED ATTI INTERNI PER ATTRIBUIRE GLI INCARICHI DI EQ

- 02/05/2023 Luigi Oliveri Pubblico Impiego
- Si sta diffondendo tra gli operatori l'opinione secondo la quale l'acquisizione di efficacia del nuovo sistema di classificazione del personale e di regolazione delle EQ, poiché comporta la disapplicazione del precedente sistema, porrebbe in nulla la disciplina interna a ciascun ente previgente. Conseguentemente, occorrerebbe prima modificare la disciplina interna e solo poi vi sarebbe la legittimazione a conferire gli incarichi di EQ.
- E' bene precisare: questo problema si pone solo per le ipotesi di scadenza di precedenti incarichi di Posizione Organizzativa, successiva all'1.4.2023.
- L'opinione sintetizzata sopra risulta, però, priva di qualsiasi fondamento, per una serie di motivazioni.
- La prima: la disciplina delle EQ dettata dal Ccnl 16.11.2022 risulta quasi totalmente identica a quella regolata dal Ccnl 21.5.2018, salvo alcune comprensibili variazioni lessicali e di impostazione della struttura delle norme, articolate talvolta in modo diverso e talaltra attraverso richiami ad altre disposizioni.

**È CONFERMATO CHE IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ È COSTITUITO DALL'INDENNITÀ DI POSIZIONE E DI RISULTATO?**



**SI**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario (art. 17). In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, **possono** essere erogati anche i trattamenti accessori indicati nell'art. 20 del CCNL.

# RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

- A. L'unica innovazione riguarda la forcella retributiva degli incarichi a personale dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione, da definire **tra € 5.000 ed € 18.000** per 13 mensilità, in luogo dei precedenti € 16.000 già previsti come tetto massimo per le P.O.
- B. E' necessario che gli enti procedano al relativo adeguamento, al fine di ridefinire i criteri di computo che possono consentire di pervenire al nuovo importo massimo di cui sopra.
- C. **In ogni caso, il raggiungimento di tale importo massimo, oltre ad apparire sempre raggiungibile negli enti privi della qualifica dirigenziale (dove gli apicali sono titolari di tutte le funzioni dirigenziali ai sensi del combinato disposto degli artt. 107 e 109, comma 2, del TUEL), negli enti dotati della dirigenza deve invece tenere conto del formale esercizio, da parte dei dirigenti, della delega di funzioni ai sensi dell'art. 17, comma 2, ultimo periodo del nuovo CCNL (identico alla norma già inserita per la prima volta nel CCNL 2016-2018), ove si legge che *“Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.”***

# RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CONTINUA

## ➤ I valori dell'indennità di posizione sono rimasti invariati?

**NO.** Elemento di novità del nuovo CCNL è costituito dall'innalzamento del limite massimo della retribuzione di posizione ad euro 18mila, rispetto al valore massimo precedentemente stabilito in euro 16mila.

## ➤ La possibilità di incrementare i valori dell'indennità di posizione decorre dalla data di entrata in vigore del nuovo contratto?

**NO**, come precisato dall'ARAN con l'orientamento [CFL 178](#), gli incarichi di posizione organizzativa in essere, rimarranno tali fino al 31 marzo 2023. Dal 1° aprile 2023, in prima applicazione, saranno automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ. *“Tuttavia, gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt 13 e ss del CCNL del 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi”*.

## **ART. 20**

**COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI INCARICHI DI EQ  
AI TITOLARI DI INCARICO DI EQ, DI CUI ALL'ART. 16 DEL  
PRESENTE CCNL, IN AGGIUNTA ALLA  
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO, POSSONO  
ESSERE EROGATI ANCHE I SEGUENTI  
TRATTAMENTI ACCESSORI**

# PRINCIPIO CORRELAZIONE

- Contrattazione decentrata, art. 7 comma 4 lett.J
- La posizione del G.O.;
- Possibile estensione??

**IPOTESI DI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**  
**TRIENNIO 2019 - 2021**

Il giorno **04 agosto 2022** ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Locali.

Al termine della riunione, alle ore 19,30, le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** Firmato

Per le : **Organizzazioni Sindacali**

**Confederazioni Sindacali**

**FP CGIL** Firmato

**CGIL** Firmato

**CISL FP** Firmato

**CISL** Firmato

**UIL FPL** Firmato

**UIL** Firmato

**CSA RAL** Firmato

**CISAL** Firmato

# Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a)l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b)compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c)compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d)compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e)compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;



f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che **specifiche disposizioni di legge espressamente** prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo **esemplificativo e non esaustivo:**

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

## COMPENSI PER LO SVOLGIMENTO DI UN SERVIZIO AGGIUNTIVO, AI SENSI DELL'ART. 43 DELLA L. 449/1997.”.

- Quest'ultimo alinea costituisce l'unica innovazione rispetto alla disciplina già recata dal CCNL 2016-2018. In realtà, lo stesso art. 20 precisa che l'elencazione di cui alla lettera h), relativa a compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, è inserita *“a titolo esemplificativo e non esaustivo”*, potendosi quindi ritenere che siano erogabili, ai titolari di incarichi di E.Q., anche altre voci di incentivazione e indennità comunque previste da specifiche disposizioni di legge, che espressamente facoltizzino erogazioni al personale pubblico.
- Su tale linea interpretativa si è posta anche l'ARAN con l'orientamento applicativo CFL169a, ai sensi del quale: *“Si ritiene che i compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possano rientrare nella fattispecie dei compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, e che pertanto possano andare a favore anche dei titolari di incarico di posizione organizzativa. Preme evidenziare che analoga disposizione è prevista all'art. 20, comma 1, lett. h) del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, relativamente all'istituto dei **“Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ”**, che andrà in vigore dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione finale del CCNL.”*.

## OCCORRE VERIFICARE IL RISPETTO DI QUALCHE LIMITE PER POTER PROCEDERE ALL'INCREMENTO DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE?

**SI.** L'incremento potrà essere corrisposto fermo restando il limite di spesa di cui all'[articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017](#), norma che impone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, d.lgs. 165/2001](#), **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**

Si rammenta che con la deliberazione n. 119/2022/PAR, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia è tornata a ribadire che dopo la scadenza del termine previsto dall'art. 15 del CCNL Funzioni Locali per la revisione dell'assetto delle posizioni organizzative (21 maggio 2019), non è consentito l'adeguamento del trattamento accessorio dei titolari di tali incarichi in deroga del limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi dell'[art. 11-bis, comma 2, del d.l. 135/2018](#).

# X ISTRUTTORI E OPERATORI?

- Resta invece ferma la forcella retributiva degli incarichi conferibili a personale delle aree Istruttori e Operatori esperti (già categorie C e B) per i casi previsti dall'art. 16, comma 4, del CCNL (enti privi della dirigenza e anche dell'area dei Funzionari), sempre pari al minimo di € 3.000 e al massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità (cfr. art. 16, comma 3, del nuovo CCNL).

# PESATURA DELLE EQ (VEDI ALLEGATO C QUADERNO ANCI)



# GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

## METODOLOGIA

- L'articolo 17, secondo comma, del CCNL 2019-2021 prevede che la graduazione delle posizioni di E.Q. avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.
- Da ciò **l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione.** Tale operazione deve tenere conto della **particolare complessità e autonomia connesse** alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione o rilevanti esperienze professionali.

# ○ Vedi quaderno ANCI nr. 44



**Modello A –  
Criteri di  
graduazione**  
*(Esempio di  
modello  
descrittivo dei  
criteri di  
valutazione);*

**Modello B -**  
*Scheda di analisi  
per attribuzione  
dei punteggi*



Non c'è ragione di preoccuparsi.  
Il nostro iceberg è robusto e  
solido, e perfettamente in grado  
di sopportare queste variazioni!

*J. Kotter e H. Rathgeber*