



*Ministero dell'Interno*

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI  
DIREZIONE CENTRALE PER LE AUTONOMIE  
*Albo nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali*

# **L'APPLICAZIONE DEL CCNL DEI SEGRETARI E DEI DIRIGENTI DEL 16 LUGLIO 2024**

# Dott. Arturo Bianco

- Esperto in gestione delle risorse umane, già consulente Dagla, Aran ed Anci, già dirigente Ancitel
- Autore di: «Piano Integrato di Attività ed Organizzazione Criticità e contenuti» (Cel editore 2022); «La gestione del personale negli enti locali» (Cel editore 2023); «Il contratto dei dirigenti e dei segretari» (Maggioli editore 2021), «Funzioni locali, il nuovo CCNL per il personale non dirigente» (Cel editore 2023); »Contrattazione, controlli e responsabilità» (Maggioli editore 2019)
- Giornalista, collabora con il Sole 24 Ore, dirige »Il Bollettino del Personale degli enti locali», «Oggi PA», «Città mia»
- Già Presidente Anci Sicilia e componente la Presidenza Nazionale dell'Anci
- E' e/o è stato presidente e componente di numerosi organismi di valutazione (dal 1999) tra cui: comuni di Firenze, Rimini, Livorno, Vicenza, Sassari, Catanzaro, Cuneo, Viterbo, Sondrio, Nuoro, Oristano; province di Cuneo, Livorno, Terni, Catanzaro, Oristano; camera di commercio di Nuoro

# I TRATTI CARATTERIZZANTI

- Sottoscrizione dopo una lunga «incubazione»
- Applicazione degli aumenti della indennità di vacanza contrattuale di 6,7 volte ex legge 213/2023 e la proposta di legge di bilancio 2025
- Confermata la struttura di una parte comune e di parti specifiche per dirigenti enti locali, dirigenti non medici della sanità e segretari
- Principali elementi caratterizzanti: relazioni sindacali, lavoro agile, maggiori tutele legali ed assicurative, introduzione della figura del dirigente mentore, assenze, tutela dei diritti civili, convenzioni per la dirigenza, adeguamento fondi contrattazione decentrata, nuova disciplina retributiva e miglioramento indennità reggenza e supplenza per i segretari, superamento del CCDI per i segretari
- Importanza della disapplicazione esplicita delle precedenti norme contrattuali superate

# LA CONCRETA APPLICAZIONE

- Confermata la estensione dell'applicazione anche ai dirigenti a tempo determinato
- Conferma della continuazione dell'applicazione dei precedenti contratti per le parti non modificate
- Decorrenza degli effetti dal giorno successivo alla firma, salve le deroghe previste dal testo: «istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico» si applicano entro il 30° giorno successivo alla firma
- Rinnovo tacito alla scadenza, fatte salve le disdette
- Conferma delle disposizioni sulla indennità di vacanza contrattuale in caso di ritardi nella stipula del nuovo CCNL

# LE RELAZIONI SINDACALI

- Estensione delle disposizioni dettate per il personale dipendente
- Costruzione di relazioni stabili; finalità: «si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della PA; si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro; si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare»
- Istituti della partecipazione: informazione, confronto, organismi paritetici di innovazione
- Tutela dell'accesso da parte delle organizzazioni sindacali

# L'INFORMAZIONE

- Presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa è resa preventivamente in forma scritta dalle PA ai soggetti sindacali
- Preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi «al fine di consentire di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
- Sono oggetto di informazione tutte le materie di confronto e di contrattazione integrativa
- Sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni, da rendere almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione
- Informazione semestrale negli enti in cui non è stato attivato l'Organismo paritetico per l'innovazione: i dati delle dotazioni organiche e delle procedure concorsuali, dei contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

# IL CONFRONTO

- Instaurazione di «un dialogo approfondito al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure»
- Procedura: invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione; incontro se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto dai soggetti sindacali; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti
- Per i segretari il confronto si svolge a livello nazionale tra rappresentanti delle OOSS firmatarie del presente CCNL e il Ministero dell'Interno, con la partecipazione dei rappresentanti ANCI e UPI

# LE MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO PER I DIRIGENTI

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità (tenendo conto delle specificità della polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico e della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature, b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance, c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; d) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno; e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico; f) le materie oggetto di contrattazione negli enti con meno di 3 dirigenti; g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari; h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3; i) andamenti occupazionali;



# IL CONFRONTO PER I SEGRETARI

- Si svolge a livello nazionale sui seguenti temi:
- a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione, aggiornamento, studio e ricerca, ivi compresi quelle dei corsi di specializzazione per il conseguimento dell'idoneità per l'iscrizione alle fasce superiori dell'albo, nonché la individuazione, nel piano della formazione annuale di aggiornamento, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno; b) criteri generali per la tenuta e l'aggiornamento dei curricula, ai fini della più ampia e completa divulgazione degli stessi anche al fine assicurare la massima disponibilità di informazioni utili per la procedura di nomina; c) criteri generali relativi all'utilizzazione dei segretari comunali e provinciali in disponibilità, comando, collocamento fuori ruolo, riammissione in servizio, mobilità ivi compresa quella fra le sezioni dell'Albo; d) criteri generali per la determinazione annuale del numero complessivo dei segretari da ammettere ai corsi di formazione e specializzazione; e) effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario.
- Si svolge nei singoli enti con la dirigenza sui criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e per l'Aran non è previsto su tali criteri negli enti privi di dirigenti

# LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA/1

- Si svolge ad un unico livello presso ciascuna amministrazione; può svolgersi a livello territoriale
- Non è prevista per i segretari
- Parte datoriale individuata dall'ente, tra cui il presidente (non può farne parte il dirigente incluso in una RSA)
- Parte sindacale: a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL; b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale

# LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA/2

- Durata triennale, salva la ripartizione del fondo su base annuale, e si riferisce a tutte le materie
- Costituzione della delegazione trattante entro 30 giorni ed avvio delle trattative entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma
- «Va avviata entro il primo quadrimestre, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo»
- «Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione»; vi sono materie su cui l'arco della contrattazione è fissato in 30 giorni prolungabili per un massimo di 45 ed in cui può operare la deliberazione unilaterale in luogo della contrattazione decentrata
- Controllo da parte dei revisori: silenzio assenso dopo 15 giorni dalla ricezione
- Clausole per tempi, modalità e procedure di verifica della attuazione.

# LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE PER I DIRIGENTI/1

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, c) la definizione della percentuale per gli incarichi ad interim in ragione dell'impegno richiesto, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti alle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO); d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (applicabili anche ai segretari); e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge,, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato; f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

# LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE PER I DIRIGENTI/2

- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica; h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati; i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa per i distacchi sindacali; l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari;
- Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 (durata 30 giorni prolungabile per altri 30) sono quelle di cui al comma 1, lett. f), ed l).
- Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (durata 30 giorni prolungabile per altri 45), sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).
- Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie sono oggetto di confronto, salva la contrattazione integrativa di livello territoriale

# L'ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

- Istituzione negli enti con almeno 6 destinatari del CCNL; opera anche nei confronti dei segretari; costituzione anche in forma associata, in particolare per province e città metropolitane; composizione paritetica tra ente e OO.SS. firmatarie del CCNL, riunioni almeno 2 volte all'anno, adozione di un regolamento, trasmette proposte etc; redige un rapporto annuale
- Attivazione entro 30 giorni dalla stipula del CCNL; scopo costruzione di «relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa»
- Informazione semestrale: i dati su andamenti occupazionali, dotazioni organiche e procedure concorsuali; contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.
- Nel caso di mancata istituzione le materie diventano oggetto di confronto

# LA CLAUSOLA DI RAFFREDDAMENTO ED IL DIRITTO DI ASSEMBLEA

- Relazioni sindacali ispirate a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato e durante il periodo di confronto le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo
- Diritto di assemblea disciplinato dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali. Diritto a partecipare, anche per i dipendenti in lavoro agile, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali

# IL LAVORO AGILE (articoli 11 e 12)

- Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista
- Il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza e la piena operatività della dotazione informatica; nonché ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni.
- Conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, compresa la incentivazione della performance
- Adesione su base volontaria; confronto per la individuazione delle attività, escluse quelle in turno e non remotizzabili
- Deve conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Impegno dell'ente a facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
- Accordo individuale: durata; modalità di svolgimento e programmazione delle presenze; modalità di recesso; giustificati motivi per il recesso (in questo caso anche senza preavviso); fascia di contattabilità; tempi di riposo; modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro; impegno a rispettare le misure di tutela della salute e della sicurezza



# IL PERIODO DI PROVA (articolo 13)

- Durata 6 mesi; intesa per il non svolgimento in caso di superamento presso altra PA
- Gli stabilizzati possono avere l'incarico dirigenziale anche durante questo periodo
- Servizio effettivamente prestato, sospensione durante la malattia fino a 6 mesi e durante le altre assenze
- Decorsa la metà diritto delle parti a recedere senza preavviso; recesso motivato per la PA; divieto di rinnovo o proroga alla scadenza; conferma automatica a tempo indeterminato in caso di mancato recesso
- Diritto alla conservazione in caso di assunzione da altra PA per concorso o scorrimento, che si estende per la iscrizione all'albo anche ai segretari

# LE ASSENZE RETRIBUITE (articolo 14)

- Partecipazione a concorsi, esami, procedure selettive e comparative: fino a 8 giorni all'anno
- Decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso;
- Particolari motivi personali e familiari: entro 3 giorni nell'anno;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, compatibilmente con le esigenze di servizio, il congedo potrà essere fruito in diverso periodo

# LA COMUNICAZIONE DELLA SCADENZA DEL COMPORTO (articolo 15)

- La PA provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto, a darne comunicazione al singolo dirigente, dirigente, informando lo stesso della possibilità di chiedere il prolungamento fino ad altri 18 mesi senza retribuzione
- La PA provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto per gli infortuni sul lavoro, alla comunicazione al dirigente interessato

# LE TERAPIE SALVAVITA (articolo 16)

- Esclusione dal periodo di comporta dei giorni per lo svolgimento di terapie salvavita di ricovero ospedaliero o di day – hospital, accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico, nonchè per gli effetti collaterali che determinano incapacità lavorativa.
- Diritto all'intero trattamento economico.
- Attestazione delle patologie richiedenti le terapie salvavita rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni; giustificazione delle assenze da parte della struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dell'organo medico competente.
- Estensione ai trapianti di organi e/o tessuti

# I CONGEDI DEI GENITORI (articolo 17)

- Congedi maternità e di paternità: intera retribuzione fissa mensile, inclusi ratei di 13°, retribuzione di posizione e di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
- Congedo parentale: primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero
- Assenze per malattia del figlio fino a 3 anni del bambino, retribuite nel tetto di 30 giorni per anno
- Periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa e frazionata non intervallata dal ritorno al lavoro, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.
- Comunicazione entro 5 giorni prima, in caso di impossibilità entro le 48 ore precedenti
- Diritto alla conservazione del posto durante queste assenze

# I CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (articolo 18)

- Congedo fino a 90 giorni, fruibili anche per giornata, nell'arco di un triennio in caso di inclusione in percorsi di protezione: computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
- Salvo casi di impossibilità comunicazione con preavviso di almeno 7 giorni
- Trattamento economico: quello previsto per il congedo di maternità
- Possibile il cumulo con l'aspettativa per motivi personali o familiari, anche con deroga ai vincoli al loro cumulo
- Domanda di trasferimento o comando ad altra PA: entro 15 giorni trasferimento presso l'ente scelto in cui vi sono posti vacanti; per le segretarie possibile l'assegnazione agli uffici dell'albo. Possibile alla scadenza per periodo di tutela il rientro nell'ente

# LE FERIE E LE FESTIVITA' (articolo 19)

- Ferie (di cui 15 giorni consecutivi in estate): in caso di orario su 5 giornate, 28 giorni lavorativi; in caso di orario su 6 giorni, 32 giorni lavorativi. Per i neo assunti fino a 3 anni di anzianità nelle PA: 26 e 30 giorni. Di norma non si riducono in caso di assenza per malattia
- Inoltre 4 giornate all'anno per le cd festività sopresse
- Negli anni di assunzione e cessazione: fruizione in 12°
- Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali o del segretario. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale
- In caso di mancata fruizione entro l'anno, godimento nei primi 6 mesi del successivo e, eccezionalmente, entro l'anno successivo
- Diritti di rimborso delle spese sostenute e di quelle di trasferimento in caso di interruzione per esigenze di servizio
- Sospensione in caso di malattie di durata superiore a 3 giorni o di ricovero ospedaliero.

# L'ATTIVITA' DI AFFIANCAMENTO (articolo 20)

- Previsione innovativa
- Realizzazione di un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza già in servizio verso il personale dirigente neoassunto (fino a 2 anni): previsione di idonee forme di affiancamento
- Attivazione di un elenco, periodicamente aggiornato, di personale dirigenziale in servizio che abbia maturato almeno 15 anni di anzianità nell'area della dirigenza e prestato il proprio consenso
- Il ruolo del mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al personale dirigenziale neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione
- Il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra le parti deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze
- L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del personale dirigenziale. Il mentore può chiedere di essere sollevato dall'attività di affiancamento per comprovate ragioni.



# IL FASCICOLO PERSONALE (articolo 21)

- L'ufficio personale conserva, in un apposito fascicolo personale, preferibilmente in formato digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dall'interessato, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
- Garanzia della riservatezza dei dati personali
- L'interessato ha diritto di ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

# L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 164/1982 (articolo 22)

- Gli enti riconoscono uno pseudonimo provvisorio al dirigente e al segretario che ne faccia richiesta, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Regolamentazione interna a livello sia regionale che aziendale. Lo pseudonimo da utilizzare al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione.
- Restano invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti, attinenti al dirigente o al segretario che ha intrapreso il percorso di transizione di genere, che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del dirigente o del segretario interessato

# LA DIFFERENZIAZIONE DEL RISULTATO DEI DIRIGENTI (articolo 23)

- La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione positiva della performance
- Ai dirigenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato: misura e numero dei destinatari fissati nel CCDI
- Possibile la riduzione al 20% nel CCDI in caso di correlazione tra l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.
- Non applicazione negli enti se il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

# IL PATROCINIO LEGALE (articolo 24)

- Gli enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale del dirigente e/o del segretario, per fatti atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
- In caso di mancata applicazione, il dirigente/segretario comunica all'ente, che si esprime entro i 15 giorni successivi, il legale.
- Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione la scelta dell'ente, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente la scelta diretta da parte ente per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Possibilità di concedere anticipazioni in caso di assoluzione in appello.
- Possibilità di nominare in aggiunta un ulteriore legale o consulente, anche senza comunicazione all'ente e/o in caso di diniego motivato, con oneri a carico del dirigente/segretario
- Ripetizione in caso di condanna con dolo o colpa grave

# LE COPERTURE ASSICURATIVE (articolo 25)

- Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti e segretari autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto per la copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, nonché di lesioni o decesso del dipendente e delle persone autorizzate
- Garantiscono una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
- Possibilità di convenzioni
- Viene data informazione ai dirigenti, ai segretari ed ai soggetti sindacali

# IL WELFARE INTEGRATIVO (articolo 26)

- In contrattazione definizione di misure di welfare integrativo quali, ad esempio: iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà per spese non differibili; polizze sanitarie integrative; versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio); altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente
- Risorse già destinate e, in aggiunta, fino al 2,5% del fondo per la contrattazione decentrata
- Possibilità di gestione in convenzione con altri enti

# I COMPENSI PER GLI AVVOCATI DIRIGENTI (articolo 27)

Disciplina in sede regolamentare, previa definizione dei criteri in sede di contrattazione integrativa, della corresponsione dei compensi professionali, valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti interessati, dalla erogazione della retribuzione di risultato.

# LA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE (articoli 28 e 29)/1

- Definizione degli obblighi, cui si aggiungono quelli del codice di comportamento e del codice di comportamento integrativo ed i principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 CCI
- Perseguimento di obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, tra cui: rispetto del segreto d'ufficio, non utilizzazione a fini privati delle informazioni connesse alle attività svolte, condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione, comportamento conforme al proprio ruolo, astensione in caso di interessi personali, sovrintendenza dei dipendenti, informare del rinvio a giudizio e/o dell'esercizio di azione penale, regali, rispetto delle norme sulle assenze e le certificazioni e sul lavoro agile
- Rispetto delle leggi, dei contratti, delle direttive, nonché del segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza, diritto di accesso, informazioni alla utenza, autocertificazione, protezione della sicurezza sul lavoro, divieto di fumo, incompatibilità



# LA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE (articoli 28 e 29)/2

- Sanzioni: pecuniaria da 200 a 500 euro; sospensione da 3 giorni a 6 mesi; licenziamento con o senza preavviso e in aggiunta sospensione fino a 15 giorni
- Criteri generali: l'intenzionalità del comportamento; il grado di negligenza e imperizia dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento; la rilevanza dell'infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate; le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale o con quello di segretario ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'amministrazione o delle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità; l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti; l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente, dal segretario, dal dirigente amministrativo, tecnico e professionale o al concorso di più persone nella violazione.
- Inoltre, tenere conto della recidiva nei 2 anni successivi e, in caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave

# LA FORMAZIONE (articoli 30, 31 e 32)/1

- Ruolo primario nelle strategie di cambiamento e nel miglioramento delle PA: «leva strategica»: valorizzare il patrimonio professionale, assicurare il supporto conoscitivo, garantire l'aggiornamento professionale, favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità, incentivare comportamenti innovativi; per i segretari inoltre «accrescimento delle competenze di ruolo, anche con riferimento» al coordinamento dei dirigenti e/o responsabili
- Verifica dell'utile apprendimento e dell'impatto dell'azione formativa anche in termini di modifica dei comportamenti e di miglioramento dell'organizzazione
- Iniziative anche con gli albi ed ordini professionali; utilizzazione dello 1% del monte salari
- Pianificazione, con confronto, di percorsi formativi differenziati; obblighi specifici per la prevenzione della corruzione ed inoltre per la conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza

# LA FORMAZIONE (articoli 30, 31 e 32)/2

- Concessione di congedi per la formazione, fatte salve le esigenze di servizio
- Ai dirigenti con anzianità di almeno 5 anni e nel tetto del 10% possono essere concessi congedi per la formazione
- Domanda con preavviso di almeno 30 giorni, con accoglimento in ordine di presentazione e possibile diniego in caso di assenza superiore ad 11 mesi consecutivi e/o impossibilità oggettiva di assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi; possibile differimento fino a 3 mesi o, a richiesta, per un periodo più lungo per consentire la partecipazione al corso
- Interruzione in caso di malattia e/o di infortunio sul lavoro con possibile rinnovo della domanda

# LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DEI SEGRETARI (articolo 56)

- Voci: a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante; e) retribuzione di risultato, ove spettante; f) diritti di segreteria, ove spettanti; g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante; h) indennità di reggenza o supplenza ove spettante, per gli incarichi di reggenza e/o supplenza; i) altri compensi previsti da norme di legge. Inoltre tredicesima
- Per il calcolo della quota su cui calcolare i diritti di segreteria; esclusione degli stessi, della retribuzione di risultato e della tredicesima

# SEGRETARI: INCREMENTI TABELLARI ED EFFETTI (articoli 57 e 59)

- Incrementi mensili lordi, comprensivi della indennità di vacanza contrattuale di cui alla legge n. 145/2018:
- Fascia A: 80 dallo 1.1.2019, 124 dallo 1.1.2020 e 135 dallo 1.1.2021 (totale 47.015,77)
- Fascia B: 80 dallo 1.1.2019, 124 dallo 1.1.2020 e 135 dallo 1.1.2021 (totale 47.015,77)
- Fascia C: 64 dallo 1.1.2019, 99 dallo 1.1.2020 e 108 dallo 1.1.2021 (totale 37.612,59)
- Il totale è comprensivo della tredicesima mensilità
- Effetti per i segretari cessati: da corrispondere tutti gli aumenti per il trattamento di quiescenza; solo per gli importi già maturati per il trattamento di fine servizio o rapporto o voci analoghe

# LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI (articoli 58 e 60)/1

- Fascia A: incarichi in enti metropolitani 43.054,00; enti oltre 250.000 abitanti, capoluogo e province: 35.590; incarichi in enti fino a 250.000 abitanti 23.518,00
- Fascia B: incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti 16.806,00; incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti 8.646,00
- Fascia C: incarichi in enti fino a 3.000 abitanti 8.140,00
- Nuova misura fascia A: incarichi in enti metropolitani da 43.054,00 a 64.486,96; enti oltre 250.000 abitanti, capoluogo e province: da 35.590 a 53.665,99; incarichi in enti fino a 250.000 abitanti da 23.518,00 a 35.912,97
- Nuova misura fascia B: incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti da 16.806,00 e 26.102,2; incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti da 8.646,00 a 14.068,
- Nuova misura fascia C: incarichi in enti fino a 3.000 abitanti da 8.140,00 a 10.928,87

# LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI (articoli 58 e 60)/2

- Graduazione previo confronto sulla base di: complessità e responsabilità delle funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti e/o responsabili; attribuzione di funzioni aggiuntive ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.
- Nei comuni capiluogo, nelle province e nelle città metropolitane, aumento della soglia massima della retribuzione di posizione in presenza di strutture complesse fino al 15%
- Incremento fino al 15% della retribuzione di posizione ai segretari di comuni che sono anche segretari delle unioni se la loro popolazione determina un aumento di fascia: aumento per la sola durata dell'incarico e senza effetti sul trattamento economico in caso di disponibilità
- Galleggiamento sulla indennità di posizione più elevata in godimento tenendo conto delle disposizioni sul trattamento economico delle convenzioni nel caso di segretari in disponibilità

# LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI (articoli 58 e 60)/3

- Ai segretari in disponibilità erogazione della retribuzione di posizione nella misura minima tenendo conto nel caso di convenzioni della popolazione calcolata sulla base di quella del comune capofila e del passaggio ad un ente di fascia inferiore. Nel caso di incarichi di supplenza o reggenza di durata superiore a 30 giorni l'ente determina la misura aggiuntiva della retribuzione di posizione
- Disapplicazione del taglio previsto dal CCNL 17.12.2020 per i segretari in convenzione
- Adeguamento entro il primo giorno del sesto mese successivo, con disapplicazione automatica delle precedenti regole; fino ad allora si continuano ad applicare le norme previgenti
- Per gli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del contratto se la retribuzione di posizione risulti inferiore a quella in essere, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento fino alla data di scadenza dell'incarico



# LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI (articolo 61)

- Retribuzione di risultato, correlata alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto
- Soglia massima, all'interno del tetto complessivo del salario accessorio di cui all'articolo 23 comma 2 d.lgs. n. 75/2017, non superiore al 10% del monte salari del segretario
- Aumento fino al 15%: segretari di enti con dirigenza; segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente; c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni; d) enti interessati da situazioni di calamità naturale
- Negli enti metropolitani possibile il superamento nel tetto del salario accessorio «qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente»
- Possibilità di incremento dal 2022 fino allo 0,22% del monte salari 2018

# LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI SEGRETARI (articoli 58 e 60)/4

- Esempio di concreta applicazione:
  1. LA COMPLESSITA' E LA RESPONSABILITA' DELLE FUNZIONI DI CUI ALL'ARTICOLO 101 DEL CCNL 17.12.2020 IN RELAZIONE AL CONTESTO ORGANIZZATIVO (PUNTEGGIO MEDIO DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI O DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E RESPONSABILITA' DELLE FUNZIONI DI CUI ALL'ARTICOLO 101 DEL CCNL 17.12.2020)
  2. L'ATTRIBUZIONE DI FUNZIONI AGGIUNTIVE
  3. LE SITUAZIONE DI OGGETTIVO DISAGIO (anche connesse alle carenze di personale, di responsabili/dirigenti ed alle condizioni dell'ente)

# LA INDENNITA' DI REGGENZA E SUPPLENZA (articolo 62)

- Le reggenze (assenza del Segretario titolare) o supplenze (sostituzione del segretario titolare) a scavalco conferite dal Ministero in via residuale rispetto all'affidamento di tali incarichi a segretari in disponibilità, eccezionalmente e per un tempo limitato che non può superare i 120 giorni per le reggenze ed un anno per le supplenze. Proroga della reggenza solo se la pubblicizzazione della sede è andata deserta
- Maggiorazione del 15% (elevabile dagli enti fino al 25%) della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d) (trattamento stipendiale, RIA, retribuzione di posizione, maturato economico), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni. Restano fermi i più elevati valori percentuali definiti in sede di contrattazione integrativa in base alle previgenti disposizioni contrattuali.
- Inoltre, rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili per i casi in cui, non potendo assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni da remoto, debbano garantire la propria presenza presso l'ente presso il quale svolgono la reggenza o supplenza.

# CONVENZIONI DI SEGRETERIA E INCARICHI AD INTERIM (art. 63 e 64)

- Maggiorazione del 25% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c) e d) (trattamento stipendiale, RIA, retribuzione di posizione, maturato economico)
- Rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili
- Ripartizione tra gli enti sulla base delle convenzioni
- Negli enti con dirigenti è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico – stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa dei dirigenti e con oneri a carico del fondo dei dirigenti: questo importo deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogato solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

# LE RISPOSTE DELL'ARAN SUI SEGRETARI/1

- Aran AFL 77: gli enti possono da subito dare corso alla graduazione della indennità di posizione dei segretari sulla base delle nuove regole: non essendo prevista una decorrenza diversa, la disposizione è entrata in vigore lo scorso 17 luglio. Essi hanno tempo fino a tutto il 2024 per adottare ed applicare le nuove regole: dallo 1 gennaio 2025 negli enti inadempienti si applica la misura della indennità di posizione fissata dall'articolo 58. «Ai soli fini della determinazione della maggiorazione continuano a trovare applicazione, invece, i più elevati importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall'articolo 3, comma 2, del CCNL 16.50201
- Aran AFL 78: nei soli enti nei quali è presente la Dirigenza i criteri per la definizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione sono oggetto di Confronto. Negli enti in cui non vi sono dirigenti, la predeterminazione dei criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale.

# LE RISPOSTE DELL'ARAN SUI SEGRETARI/2

- Aran AFL 79: «Gli enti assicurano che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione .. gli Enti devono assicurare l'applicazione di tale istituto nel rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 nel suo complesso”
- Aran AFL 80: art. 60, comma 8, del CCNL 16.07.2024 ha disapplicato, a far data dal 31.12.2021, la norma del CCNL 17.12.2020 contenuta all'art. 107, comma 3.. il segretario titolare di segreteria convenzionata al quale è stato riconosciuto l'allineamento stipendiale (cd. galleggiamento) ha diritto a percepire gli arretrati su tale voce dalla medesima data (1/1/2022) e, a regime, non dovrà essere più applicata alcuna decurtazione.. le risorse necessarie per dare attuazione a questa disposizione non rilevano ai fini del tetto del salario accessorio
- Aran AFL 81: superamento del tetto massimo della retribuzione di posizione fino al 15% nei seguenti casi per i segretari dei Comuni capoluogo, delle Province e delle Città metropolitane con strutture complesse; per i segretari dell'Unione, con fascia demografica superiore (nel rispetto della capacità di bilancio e del tetto del salario accessorio

# LE RISPOSTE DELL'ARAN SUI SEGRETARI/3

- AFL 85: al disposizioni di cui all'art. 61, commi 2 bis e 2 ter, del CCNL 16.07.2024 sono entrate in vigore il 17.07.2024 e si applicano dalle valutazioni del 2024; non sono previsti arretrati; negli enti con la dirigenza si dà luogo al confronto con i soggetti sindacali
- AFL 86: il rimborso delle spese di viaggio non spetta ai segretari nel caso di reggenza e/o supplenza
- AFL 87: la remunerazione in forma specifica degli interim è possibile con un incarico conferito, con atto formale, in un ente con la dirigenza, su di una posizione dirigenziale pesata e spesata dal Fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza
- AFL 88: negli enti senza dirigenti gli interim ai segretari non possono essere remunerati con un compenso specifico e solo con la maggiorazione della retribuzione di risultato fino al 5%

# LE RISPOSTE DELL'ARAN SUI SEGRETARI/4

- AFL 84: La retribuzione di posizione ai segretari spetta nella misura fissata dal comma 6 dell'articolo 60. In caso di reggenza e/o supplenza l'ente utilizzatore deve riconoscere la misura di cui al comma 2 dell'articolo 60
- AFL 83: negli arretrati occorre riconteggiare tenendo conto degli incrementi su entrambe le figure (segretario e dirigente con retribuzione di posizione più levata) disposti retroattivamente.
- AFL 82: remunerazioni segretari Unioni: incremento della retribuzione di posizione in godimento fino al 15% in più nel caso di soglia demografica superiore a quella della sede di titolarità del segretario ed incremento della retribuzione di risultato fino al valore del 15% del monte salari.



# DIRIGENTI IN CONVENZIONE (articolo 36)

- Possibilità di dar vita a convenzioni, con il consenso dei dirigenti, nelle quali può essere previsto che «il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione». Esse disciplinano la ripartizione degli oneri.
- L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato. L'ente utilizzatore corrisponde, anche in deroga al valore massimo, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente. In base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.
- Oneri a carico del fondo per la contrattazione decentrata

# DIRIGENTI: STIPENDIO E DECORRENZE (articoli 37 e 38)

- Aumento mensile lordo, comprensivo della indennità di vacanza contrattuale della legge n. 145/2018, per 13 mensilità : dal 1° gennaio 2019 € 101,00; dal 1° gennaio 2020 € 120,00; dal 1° gennaio 2021 € 135,00
- Stipendio tabellare lordo compresa la 13° mensilità: € 47.015,77
- Aumento mensile lordo della retribuzione di posizione per 13 mensilità: dal 1° gennaio 2020 € 36,00; dal 1° gennaio 2021 € 60,00
- Misura delle indennità di posizione: € 12.722,67 minimo e € 46.292,37 massimo
- Effetti per il personale cessato: da corrispondere tutti gli aumenti per il trattamento di quiescenza; solo per gli importi già maturati per il trattamento di fine servizio o rapporto o voci analoghe

# DIRIGENTI: FONDO ED INTERIM (articoli 39 e 40)

- Incrementi del fondo: 0,46% del monte salari 2018 a decorrere dal 01.01.2020; 2,01% a decorrere dal 1.01.2021 Finanziano l'aumento della indennità di posizione e per la parte residua della indennità di risultato
- Possibile incremento dal 2022 fino allo 0,22% del monte salari dei dirigenti del 2018
- Per finanziare gli incarichi ad interim maggiorazione della retribuzione di risultato di un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Percentuale definita in sede di contrattazione integrativa e che deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

# DIRIGENTI: SANZIONI CDS E GRADUAZIONE (articoli 41 e 42)

- Una quota dei proventi delle sanzioni per le inosservanze al Codice della Strada può essere destinata a: contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo; erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- Differenziazione della retribuzione di posizione in base alla effettiva complessità e responsabilità sulla base della metodologia che è oggetto di confronto. Possibilità di superamento del tetto negli enti con strutture organizzative complesse
- La retribuzione di posizione è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso ovvero in caso di nuova graduazione a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri e conseguente revisione del valore economico

# DIRIGENTI: ONNICOMPRESIVITA' E DISTACCO (articoli 43 e 44)

- Onnicomprensività del trattamento economico accessorio di posizione e di risultato: uniche deroghe le incentivazioni previste da specifiche leggi
- Le somme risultanti dall'applicazione del principio, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione
- Per i dirigenti in distacco sindacale con attivazione prima del 2019 l'elemento di garanzia della retribuzione è calcolato sulla base del valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione

# DIRIGENTI: LE RISPOSTE DELL'ARAN/1

- Aran AFL 89: L'incremento della retribuzione di posizione "dovrà essere riconosciuto (anche ai fini della quantificazione degli arretrati) a tutte le posizioni dirigenziali coperte alla medesima data del 31.12.2018 .. spetta a tutti i dirigenti in servizio alla data del 31.12.2018.. spetta anche a quelle funzioni dirigenziali che percepiscono un importo di retribuzione di posizione superiore al valore massimo contrattualmente stabilito"
- Aran AFL 90: gli aumenti del fondo «concorrono a finanziare le retribuzioni delle posizioni dirigenziali coperte alla data del 31.12.2018 e, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, l'eventuale adeguamento del valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi .. relativamente alle annualità già trascorse (2021, 2022 e 2023), le suddette somme residuali possono incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. Ciò si traduce, evidentemente, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno degli anni pregressi". Non è necessaria la riapertura dei conti annuali

# DIRIGENTI: LE RISPOSTE DELL'ARAN/2

- Aran AFL 91: con riferimento all'aumento fino allo 0,22% del monte salari 2018 «la clausola consente all'ente di stanziare dette risorse a decorrere dal 1/01/2022 e, quindi, anche per le annualità pregresse 2022 e 2023. Qualora l'ente decida di stanziare anche per gli anni pregressi, potrà utilizzare le relative risorse una tantum nell'anno corrente, destinandole a retribuzione di risultato”.
- Aran AFL 92: «“gli incrementi disposti dall’art. 39 del CCNL 16.07.2024 non sono assoggettati al limite del trattamento accessorio dettato dall’art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 .. Tale limite non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D. Lgs. 165/2001”