*«IL GRANDE SEGRETO NELLA VITA È CHE NON CI SONO SEGRETI. QUALUNQUE SIA IL TUO OBIETTIVO, PUOI ARRIVARCI SE SEI DISPOSTO A LAVORARE.»* (OPRAH WINFREY)

# La Contrattazione e il Salario Accessorio

*Ministero dell'Interno*

**Formazione Permanente Albo dei Segretari Comunali e Provinciali**

Dott. Simone Carmignani

# GLI ARGOMENTI TRATTATI

1. LA NORMATIVA E I CONTRATTI NAZIONALI VIGENTI
2. LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI NEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
3. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, SOGGETTI, TEMPI E PROCEDURE
4. LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE EVENTUALE, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI - COMPARTO
5. LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI - COMPARTO
6. LE ELEVATE QUALIFICAZIONI, LE NUOVE AREE PROFESSIONALI, LE PROGRESISONI ORIZZONTALI E VERTICALI
7. IL TURNO E L'ORARIO DI LAVORO
8. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO PER LA DIRIGENZA
9. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO PER I SEGRETARI
10. LA DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA, L'INDENNITA' DI RISULTATO E GLI ULTIMI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI
11. I FONDI DEL SALARIO ACCESSORIO, COMPARTO E DIRIGENZA

# La normativa e i contratti nazionali vigenti



- **DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165** Norme generali **sull'ordinamento del lavoro** alle dipendenze **delle amministrazioni pubbliche**;
- **DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150**, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di **ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico** e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- **DECRETO-LEGGE 6 marzo 2014, n. 16** convertito con modificazioni dalla L. 2 maggio 2014, n. 68 Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonche' misure volte a garantire la funzionalita' dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche (salva Roma);
- **D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018, del 21.05.2018**;
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI TRIENNIO (DIRIGENZA E SEGRETARI) 2016 – 2018, DEL 17.12.2020**;

# La normativa e i contratti nazionali vigenti



- **D.L. 9 giugno 2021, n. 80**, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113 Misure urgenti per il **rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale** all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia;
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO** PER LA **DEFINIZIONE DEI COMPARTI** E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2019-2021), del 03.08.2021
- **Contratto Collettivo Nazionale Quadro** di ripartizione dei **distacchi e permessi tra le Associazioni sindacali** rappresentative nei comparti e nelle Aree di contrattazione nel triennio 2019-2021, modificato dopo l'accordo sui comparti del 03.08.2021;
- **Accordo Collettivo Nazionale Quadro** in materia di costituzione delle **rappresentanze sindacali unitarie** per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 12.04.2022;
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 – 2021, DEL 16.11.2022;**
- **CCNQ** per la definizione della composizione delle **aree di contrattazione collettiva nazionale** di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021, del 10.08.2022.

# La normativa e i contratti nazionali vigenti



- **DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2023, n. 13** Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) **(tempi medi di pagamento e decurtazione della performance)**
- **NUOVO CCNL DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI DEL 16.07.2024**
- **DL n. 222 del 13.12.2023** Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per **l'inclusione e l'accessibilità**, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227

# LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI NEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

# Le fonti normative e contrattuali



- **Art. 46 c. 1 del DLSG 30 marzo 2001, n. 165:**
- **Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN**, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. **L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attivita' relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi**. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

# Le fonti normative e contrattuali



- **Funzioni attribuite all'ARAN:**
- a) **supporto tecnico all'attuazione di un sistema** informativo nazionale finalizzato alla formulazione di indirizzi generali e di parametri di riferimento **in grado di orientare la programmazione delle assunzioni anche in relazione agli interventi di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ed alla rilevazione delle competenze** dei lavoratori pubblici;
- b) **di controllo sull'utilizzo delle prerogative sindacali**;
- c) **di supporto tecnico alle amministrazioni rappresentate nelle funzioni di misurazione e valutazione della performance**;
- d) **di assistenza ai fini della contrattazione integrativa nelle materie inerenti alla gestione del personale**, previa stipula di apposite convenzioni.

# Le fonti normative e contrattuali



- **CCNQ 2019/2021 ART. 2 Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva:**
- 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:
- A) Comparto delle Funzioni centrali;
- **B) Comparto delle Funzioni locali;**
- C) Comparto dell'Istruzione e della ricerca;
- D) Comparto della Sanità.

# Le fonti normative e contrattuali



- **CCNQ 2019/2021 ART. 4 Comparto delle Funzioni Locali:**
- 1. Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Locali, comprende il personale non dirigente dipendente da:
- **Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti;**
- **Province, Città metropolitane, Enti di area vasta, Liberi consorzi comunali di cui alla legge 4 agosto 2015, n. 15 della regione Sicilia;**
- **Comuni;**
- **Comunità montane;**
- **Ex Istituti autonomi per le case popolari comunque denominati;**
- **Consorzi e associazioni, incluse le Unioni di Comuni;**
- **Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;**
- **Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.**

# Le fonti normative e contrattuali



- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO** PER LA DEFINIZIONE DELLA COMPOSIZIONE DELLE AREE DI **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE** DI CUI ALL'ART. 7 DEL CCNQ 3 AGOSTO 2021 ART. 2 **Aree dirigenziali**:
- 1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:
- A) Area delle Funzioni centrali;
- **B) Area delle Funzioni locali;**
- C) Area dell'Istruzione e della ricerca;
- D) Area della Sanità.
- …
- 3. **L'area delle Funzioni Locali** comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4 del CCNQ 3/8/2021, **i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità** di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, nonché **i segretari comunali e provinciali.**
- …

# Le fonti normative e contrattuali



- **DLGS 165/2001:**
- Art. 1 c. 2 **Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunita' montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale** delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. ((Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI)).

# Le fonti normative e contrattuali



- **DLGS 165/2001:**
- Art. 2. c. 2 **I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa**, **fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo**. **Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano ((o che abbiano introdotto)) discipline dei rapporti di lavoro** la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, **possono essere derogate** ((nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto,)) **da successivi contratti o accordi collettivi** ((nazionali)) e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.
- Art. 2 c. 3 **I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalita' previste nel titolo III del presente decreto**; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. **L'attribuzione di trattamenti economici puo' avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali…

# Le fonti normative e contrattuali



- **DLGS 165/2001:**
- Art. 2 c. 3-bis **Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile**.
- Art. 5 c. 2 Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, **le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro** ((, nel rispetto del principio di pari opportunita', e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici)) **sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacita' e i poteri del privato datore di lavoro, ((fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione,))** ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.

# La contrattazione nazionale



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 1. **La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge.**
- **Sono escluse** dalla contrattazione collettiva **le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9** (i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione), **quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17** (la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro), **la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421** (le controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti).

# La contrattazione nazionale



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3. **La contrattazione collettiva disciplina**, in coerenza con il settore privato, **la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.**
- 3-bis. **Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5** (divieto erogazione trattamenti economici che non corrispondano a prestazioni rese), **e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttivita' dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualita' della performance** ((, **destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori** comunque denominati)) ai sensi dell'articolo 45, comma 3. ((La predetta quota e' collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.))

# La contrattazione nazionale



- **Art. 41 dlgs 165/2001 Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
- 1. **Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN** e le altre competenze **relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative**, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalita' di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.
- 2. **E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita ((...)) le competenze di cui al comma 1, per le regioni,** i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.

# La contrattazione nazionale



- **Art. 41 dlgs 165/2001 Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
- **E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita ((...)) le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.**
- 3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificita' delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, nonche', per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle universita' italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

# La contrattazione nazionale



- **Art. 41 dlgs 165/2001 Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
- 4. **Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi** per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attivita' in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
- 5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a piu' comparti ((o che si applicano a un comparto per il quale operano piu' comitati di settore)) le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- 1. Nelle pubbliche amministrazioni la liberta' e l'attivita' sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentativita' sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, **le pubbliche amministrazioni**, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, **osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentativita' delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva**.
- 2. **In ciascuna amministrazione**, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, **le organizzazioni sindacali che**, in base ai criteri dell'articolo 43, **siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali** ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentativita', le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n.300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dal contratti collettivi.

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- 3. **In ciascuna amministrazione**, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, **viene** altresi' **costituito**, con le modalita' di cui ai commi seguenti, **un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali e' garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.**
- 4. **Con appositi accordi** o contratti collettivi nazionali, **tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative** ai sensi dell'articolo 43, **sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalita' delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilita'. Deve essere garantita la facolta' di presentare liste**, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, **anche ad altre organizzazioni sindacali, purche' siano costituite in associazione con un proprio statuto e purche' abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo.**

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- **Per la presentazione delle liste, puo' essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.**
- 5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a piu' amministrazioni di enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresi' prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralita' di sedi o strutture di cui al comma 8.
- 6. **I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali** ai fini della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto.

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- **Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalita' con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali** di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.
- 7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalita' con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi **possono altresi' prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del compatto.**

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- 8. **Salvo che i contratti collettivi non prevedano**, in relazione alle caratteristiche del comparto, **diversi criteri dimensionali**, **gli organismi di cui ai commi 2 e 3 (RSU) del presente articolo possono essere costituiti**, alle condizioni previste dai commi precedenti, **in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti.** Nel caso di amministrazioni o enti con pluralita' di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o struttura periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
- 9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative e' disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.
- …

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- **1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentativita' non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo e' espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale e' espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.**
- 2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresi' le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- 3. **L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente**, sulla base della rappresentativita' accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, **che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.**
- 4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i compatti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti piu' comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- 5. **I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati**, in conformita' all'articolo ((40, commi 3-bis e seguenti)), **dai contratti collettivi nazionali**, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.
- 6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, **le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale** ai sensi dei commi precedenti, **hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentativita'** ai sensi del comma 1, **tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area**.
- ...

# Le relazioni sindacali



- **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- 8. **Per garantire modalita' di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie e' istituito presso l'ARAN un comitato paritetico**, che puo' essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
- 9. **Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe**. Puo' deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di piu' della meta' rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.
- ...

# Le relazioni sindacali



- **CCNQ DI RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI TRA LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI E NELLE AREE DI CONTRATTAZIONE NEL TRIENNIO 2019-2021, DEL 19.11.2019, CHE MODIFICA E INTEGRA IL CCNQ DEL 04.12.2017**
- **Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 1. **Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto**, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.
- 2. Il presente contratto si applica, inoltre, al personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero assunto con contratto regolato dalla legge locale esclusivamente per i fini di cui all'art. 28, comma 4 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione).
- 3. **Il Titolo III del presente contratto si riferisce ai soli dipendenti del comparto, mentre il Titolo IV si applica al personale delle aree della dirigenza.**
- 4. Nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, per gli istituti non disciplinati dal presente contratto o dai contratti collettivi nazionali di comparto o di area, si applicano le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 3 DIRIGENTI SINDACALI**
- 1. **Nelle pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 **sono dirigenti sindacali:**
- a) **i componenti delle RSU;**
- b) **i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative** e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) **i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali** aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- e) **i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa**;
- f) **i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative** ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, **non collocati in distacco o aspettativa**;
- g) **i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa**.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 3 DIRIGENTI SINDACALI**
- 2. **Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali** di cui al comma 1, **che siano dipendenti dell'amministrazione stessa**. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 4 DIRITTO DI ASSEMBLEA**
- 1. **I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione**, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.
- 2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.
- 3. **La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima** della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
- 4. **La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale**.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 4 DIRITTO DI ASSEMBLEA**
- 5. **Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro**. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
- 6. **Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili**, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 5 DIRITTO DI AFFISSIONE**
- 1. **I** soggetti di cui all'art. 3 (**Dirigenti sindacali**), comma 1, lettere da b) ad e) **e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre** in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, **pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro**, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.
- **ART. 6 LOCALI**
- 1. **Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei** soggetti di cui all'art. 3 (**Dirigenti sindacali**), comma 1, lettere da a) ad e), **l'uso continuativo di un idoneo locale comune** - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
- 2. **Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i** soggetti di cui all'art. 3 (**Dirigenti sindacali**), comma 1, lettere da a) ad e), **hanno diritto di usufruire**, ove ne facciano richiesta, **di un locale idoneo per le loro riunioni**, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 7 DISTACCHI SINDACALI**
- 1. **I dipendenti ed i dirigenti** indicati nell'art. 1 comma 1 (Campo di applicazione), **in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time**, nelle amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree**, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto** - nei limiti numerici previsti dagli art. 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione del distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) - **ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione** di cui all'art. 19 (Trattamento economico) **per tutto il periodo di durata del mandato sindacale**.
- 2. **I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova –** ove previsto - **in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica**.
- 3. In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- 1. **I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna associazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi** alle stesse assegnati – arrotondato all'unità superiore - e comunque in misura non inferiore a uno. **L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi.**
- 2. I distacchi frazionati di cui al comma 1 possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato.
- 3. Entro il medesimo limite complessivo di cui al comma 1, i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. **In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.**
- 4. **La prestazione lavorativa**, nei casi di cui al comma 3 (**ridotta**), **deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente** e può articolarsi:
- a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;

# Le relazioni sindacali



- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.
- 5. **Il trattamento economico del lavoratore in distacco sindacale part-time** ai sensi del comma 3 è quello previsto all'art. 19, comma 3 (**trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e legato alla presenza per quelle variabili**). Per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 4. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
- 6. Al personale con qualifica dirigenziale si applica quanto previsto dal comma 5 prendendo quale riferimento contrattuale il CCNL del comparto di contrattazione corrispondente all'area dirigenziale cui lo stesso appartiene.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- 7. **Nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta (inferiore del 50%)** di cui al comma 3 **non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato** di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), fatta salvo quanto previsto ai successivi commi 7 bis e 7 ter. **Resta ferma la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.**
- 7 bis. Nelle amministrazioni pubbliche diverse da quelle di cui al comma 7-ter, al dirigente sindacale in distacco part-time, con percentuale lavorativa pari o superiore al 50%, è consentito fruire dei permessi per l'espletamento del mandato di competenza della RSU, ove ne sia componente.
- 7-ter. Nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, al dirigente sindacale in distacco part-time è consentito fruire dei permessi per l'espletamento del mandato di competenza della RSU, ove ne sia componente, esclusivamente per partecipare alle riunioni convocate dall'amministrazione.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- 8**. I distacchi con prestazione lavorativa ridotta** di cui al comma 3 **possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita** di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), **nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale**. Nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione tale facoltà è possibile esclusivamente cumulando un distacco al 50% con un'aspettativa sindacale non retribuita al 50%.
- 9. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 3, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 9 CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI**
- **…**
- **3. All'interno di ciascun comparto, ogni contingente è attribuito:**
- **a. per il novanta per cento alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative;**
- **b. per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti** ai sensi dell'art. 43, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultimapercentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni. Ai sensi dell'art. 43, comma 13 del d.lgs. 165/2001 uno dei distacchi disponibili per le confederazioni èutilizzabile, anche con forme di rappresentanza in comune, dalle associazioni sindacali che tutelano le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- 1. **I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali** ai sensi dell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) **hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.**
- 2. I permessi di cui al comma 1 si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).
- 3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- 4. I dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3, comma 1, lettere da b), ad e) utilizzano i permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative.
- 5. **I dirigenti sindacali** indicati nel comma 1 **possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale**.
- 6. **I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato**. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale dai dirigenti sindacali dei comparti Istruzione e ricerca e Funzioni centrali e delle relative aree dirigenziali operanti all'estero.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- 7. **Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa** - comunque denominata - **di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale,** secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.
- 8. **Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro**. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- 9. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e), possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'art. 8 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 7 (Distacchi sindacali) e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).
- 10. **Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre**.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 15 ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI**
- 1. **I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato**.
- 2. Le aspettative non retribuite di cui al comma 1 possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dall'art. 8, (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.
- 3. In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 17 RAPPORTI TRA ASSOCIAZIONI SINDACALI ED RSU**
- …
- 2. **Le RSU sono titolari del diritto ai permessi retribuiti e non retribuiti** di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).
- 3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra organizzazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'ACQ 7 agosto 1998.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 20 TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE**
- 1. **Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area**, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.
- 2. **Il dipendente o dirigente che rientra in servizio** ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate. Lo stesso **conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione di un assegno "*ad personam*" riassorbibile con i futuri miglioramenti economici**, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento e quello previsto per la posizione giuridica ed economica attribuita nella nuova amministrazione.

# Le relazioni sindacali



- **ART. 20 TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE**
- 3. **Il dipendente o dirigente** di cui al comma 1 **non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.**
- 4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.
- …

# Le relazioni sindacali



- **ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO IN MATERIA DI COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE, DEL 12.04.2022**
- **Art. 2 Ambito ed iniziativa per la costituzione**
- 1. **Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti**. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
- 2. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 3 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti.
- …

# Le relazioni sindacali



- **Art. 3 Costituzione delle RSU**
- 1. **La RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori**.
- 2. **Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti**.
- 3. **Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere** nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie. …

# Le relazioni sindacali



- **Art. 4 Numero dei componenti**
- 1. **La RSU dovrà essere così composta**:
- **a) nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti: tre componenti;**
- **b) nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: tre componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300**;
- c) **nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le amministrazioni con 3.000 dipendenti (pari a 33) si sommano tre componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500**.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 5 Compiti e funzioni**
- 1. **La RSU subentra alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti** comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
- 2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 42, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art. 7F9 del d. lgs. n. 165/2001 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.
- 3. **Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto**.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 5 Compiti e funzioni**
- 4. **In favore della RSU sono**, pertanto, **garantiti** complessivamente i seguenti diritti:
- a) **diritto ai permessi sindacali per l'espletamento del mandato** di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017;
- b) **diritto ai permessi non retribuiti** di cui all'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017
- c) **diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori** di cui all'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017;
- d) **diritto di affissione** di cui all'art. 5 del CCNQ 4 dicembre 2017, ivi inclusa, ove attivata, la bacheca elettronica;
- e) **diritto ai locali** di cui all'art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 6 Elettorato attivo**
- 1. **Hanno diritto a votare** (elettorato attivo) **tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'amministrazione alla data di inizio della procedura elettorale** (annuncio), **ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando, fuori ruolo** o altra forma di assegnazione provvisoria. Il lavoratore potrà effettivamente esprimere il proprio voto solo laddove sia ancora in servizio nella stessa sede il primo giorno della votazione.
- 2. Il personale assunto - con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato con scadenza non anteriore al 31 dicembre - nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali e il primo giorno della votazione ha diritto di voto nella sede ove presta servizio senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 7 Elettorato passivo**
- 1. **Sono eleggibili** (elettorato passivo) **i lavoratori che, candidati** nelle liste di cui all'art. 18 (Procedura per la presentazione delle liste), **siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali** (annuncio), **sia a tempo pieno che parziale**.
- 2. Per le amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 3, sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi ed in ogni caso non si concluda prima del 31 dicembre dell'anno in cui si procede al rinnovo della RSU.
- 3. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione oltre ai dipendenti di cui al comma 1, sono altresì eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche. Il personale che svolga l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato passivo nella sede di titolarità.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 7 Elettorato passivo**
- 4. **I dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo** o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea **presso altre amministrazioni** (o presso un'altra sede o struttura periferica) **esercitano l'elettorato passivo**:
- a) **presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione** temporanea **sia almeno pari a** quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3 (**12 mesi**). Al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU;
- b) **presso l'amministrazione/ sede di provenienza, laddove non sussistano i requisiti** di cui alla lettera a). Qualora eletti, gli stessi devono rientrare nell'amministrazione/sede di provenienza, pena la decadenza da componente RSU.
- 5. Il personale in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno esercita l'elettorato passivo nell'amministrazione/sede di appartenenza.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 8 Incompatibilità**
- 1. **La carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici**. Per altre incompatibilità valgono quelle previste da disposizioni legislative e/o dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. **Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU**.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 9 Durata e sostituzione nell'incarico**
- 1. **I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità**.
- 2. **In caso di dimissioni o di decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista**.
- 3. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale ed ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.
- 4. Il componente RSU decade in caso di incompatibilità di cui all'art. 8 (Incompatibilità), in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in caso di trasferimento, comando o altra forma di assegnazione temporanea presso altra amministrazione o ufficio della stessa amministrazione ricompreso in altra RSU. Il componente RSU decade, inoltre, nell'ipotesi di assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti). In tali casi l'amministrazione informa la RSU la quale ne dà comunicazione ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 9 Durata e sostituzione nell'incarico**
- 5. **La RSU decade qualora, esaurita la possibilità di sostituire i componenti dimissionari/decaduti attingendo tra i non eletti della stessa lista, il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto** all'art. 4 (Numero dei componenti), con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
- 6. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, la RSU comunica all'amministrazione ed ai lavoratori il nominativo del componente subentrante o, nell'ipotesi di cui al comma 5, la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU.
- 7. Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui ai commi 4, 5 e 6, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale nel primo caso invita i componenti della RSU rimasti in carica a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.
- 8. La RSU che decade nel corso del triennio dalla sua elezione deve essere rieletta entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure di cui all'art. 16 (Modalità per indire le elezioni) entro cinque giorni da quest'ultima.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 9 Durata e sostituzione nell'incarico**
- 9. **Nelle more della rielezione** e limitatamente al periodo di cui al comma 8, **le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti della RSU non dimessisi o non decaduti** ai sensi del comma 4, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

# Le relazioni sindacali



- **Art. 12 Modalità di adozione delle decisioni**
- 1. **La RSU ha natura di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale**.
- 2. **Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti**.
- 3. Le modalità con le quali tale maggioranza si esprime possono essere definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno.
- 4. Fermo restando quanto previsto al comma 2, la RSU composta da più di 30 componenti deve dotarsi di un regolamento di funzionamento e nominare un Comitato di coordinamento, che sia portavoce, in seno alla delegazione trattante di parte sindacale, delle istanze e/o decisioni assunte dalla RSU.
- 5. Nella composizione del Comitato di coordinamento di cui al comma 4 occorre contemperare il principio di proporzionalità rispetto al numero totale di seggi ottenuti da ciascuna lista con quello di inclusività. A tal fine, deve essere garantita la presenza di tutte le liste che hanno ottenuto almeno un seggio. Il Comitato di coordinamento non può, di norma, essere composto da più di 15 componenti della RSU.

# LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, SOGGETTI, TEMPI E PROCEDURE

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3-bis. ((**La contrattazione collettiva integrativa)) si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono**; essa puo' avere ambito territoriale e riguardare piu' amministrazioni. **I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata**. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e liberta' di iniziativa e decisione.

**I contratti decentrati non possono sostituire i criteri posti dalla contrattazione collettiva prevedendo specifiche clausole che ne derogano il disposto, poiché sono passibili di nullità, peraltro, rilevabile d'ufficio – Corte di Cassazione sentenza n. 19703/2023**

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- ((3-ter. **Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalita' dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata puo' provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo**. **Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilita' economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis**. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata puo' in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalita' con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresi' che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalita' dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3-quinquies. **La contrattazione collettiva nazionale dispone**, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, **le modalita' di utilizzo delle risorse** indicate all'articolo 45, comma 3-bis premiare merito e miglioramento performance), **individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosita' fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni**, in ogni caso nel rispetto ((degli obiettivi di finanza pubblica)) e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. **Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa e' correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi** applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3-quinquies. **Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale** ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. ((In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze e' fatto altresi' obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualita' corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli.**

# La contrattazione decentrata



- **Art. 1419 Codice civile**
- **La nullita' parziale di un contratto o la nullita' di singole clausole importa la nullita' dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che e' colpita dalla nullita'.**
- La nullita' di singole clausole non importa la nullita' del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3-quinquies. **Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attivita' amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non puo' eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualita' di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1** (collegio dei revisori dei conti), **e' corrispondentemente incrementato**. **In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16**, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonche' il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di societa', enti o agenzie strumentali.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3-quinquies. **Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui e' effettuato il recupero**.)) Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- 3-sexies. **A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.**
- 4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- ((4-bis. **I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino**, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui e' necessario assicurare continuita' nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuita' con le giornate festive e di riposo settimanale, **significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore**.
- 4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo piu' funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonche' di miglioramento della produttivita' e della qualita' dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.))

# La contrattazione decentrata

- **Art. 4 del DL 16/2014 (c.d. salva Roma):**
- 1. **Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate**, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, **con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.**
- **Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa** delle amministrazioni interessate, **la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente,** previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è corrispondentemente incrementato.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 4 del DL 16/2014:**
- **Nei predetti casi, le regioni adottano misure di contenimento della spesa per il personale, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa, mediante l'attuazione di piani di riorganizzazione** finalizzati alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, **anche attraverso** accorpamenti di uffici con **la contestuale riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale in misura non inferiore al 20 per cento e della spesa complessiva del personale non dirigenziale in misura non inferiore al 10 per cento**. **Gli enti locali adottano le misure di razionalizzazione organizzativa garantendo in ogni caso la riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal** decreto di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (**consistenza dotazioni organiche**).
- …
- **2. Le regioni e gli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità interno possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1, anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa** di cui al secondo e terzo periodo del comma 1 nonché di quelli derivanti dall'attuazione dell'articolo **16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98**, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 (vedere il dettaglio nelle slide successive).

# La contrattazione decentrata



- **Art. 16 della Legge 111/2011, c. 4:**
- 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, **le amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche**. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 16 della Legge 111/2011, c. 5:**
- 5. **In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente**, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, **possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa**, di cui il 50 per cento **destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (performance individuale e organizzativa). La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato**. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. **Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato**, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, **il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani** di cui al comma **4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo (Collegio dei Revisori)**. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 40-bis dlgs 165/2001 Controlli in materia di contrattazione integrativa**
- 1. **Il controllo sulla compatibilita' dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge**, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori **e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti**, dal collegio sindacale, **dagli uffici centrali di bilancio** o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.
- …
- 3. **Le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, **inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze**, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 40-bis dlgs 165/2001 Controlli in materia di contrattazione integrativa**
- **Tali informazioni sono volte ad accertare**, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, **anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialita', al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualita' della performance individuale**, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, **nonche' a parametri di selettivita', con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti** che, ferme restando le ipotesi di responsabilita' eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 40-bis dlgs 165/2001 Controlli in materia di contrattazione integrativa**
- 5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, **le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN**, per via telematica, **entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalita' di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresi' trasmessi al CNEL**.
- 6. **Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato** presso il Ministero dell'economia e delle finanze **e la Corte dei conti** possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle **funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa**.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 40-bis dlgs 165/2001 Controlli in materia di contrattazione integrativa**
- 7. **In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo**, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, **e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa**. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 60 dlgs 165/2001 Controllo del costo del lavoro**
- …
- 2. **Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale**, ((rilevate secondo le modalita')) di cui al comma 1. Il conto e' accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. ((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)). Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunita', enti montani (UNCEM), per via telematica.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 60 dlgs 165/2001 Controllo del costo del lavoro**
- …
- 5. **Il Ministero ((dell'economia e delle finanze)), anche su espressa richiesta del ((Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione)), dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato**, coordinate anche con altri analoghi servizi, **per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarita' riscontrate**. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonche' presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 60 dlgs 165/2001 Controllo del costo del lavoro**
- 6. **Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e' istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica,** che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. **L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformita' dell'azione amministrativa ai principi di imparzialita' e buon andamento, sull'efficacia della sua attivita' con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi** ((...)). Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato puo' avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 60 dlgs 165/2001 Controllo del costo del lavoro**
- Per le predette finalita' l'Ispettorato si avvale altresi' di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, **l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica** ai sensi dell'articolo 53. **L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarita', ritardi o inadempienze delle amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, **puo' richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni.**

# La contrattazione decentrata

- **Art. 60 dlgs 165/2001 Controllo del costo del lavoro**
- **A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilita' e delle eventuali sanzioni disciplinari** di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. **Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarita' riscontrate.**

# Il limiti della contrattazione decentrata integrativa

- **Art. 23 del Dlgs 75/2017:**
- 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.** A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

# **Art. 3 Dl 44/2023** Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali

- 6. **Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto (23.04.2023), non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75** ***(ma non dell'art 33 del dl 34/2019),*** **la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto** dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

# Il limiti della contrattazione decentrata integrativa

- **Le nuove disposizioni in materia di limite al trattamento accessorio:**
- **DECRETO CRESCITA – D.L. 34/2019** ART. 33 COMMA 2 (convertito con modificazioni nella legge n. 59 del 28.06.2019);
- **DECRETO 17 marzo 2020 MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINSTRAZIONE, ECONOMIA E FINANZE, MINISTRO DELL'INTERNO** Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019);
- **Circolare dell'08.06.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze, Ministro dell'Interno** esplicativa sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale.

# Il limiti della contrattazione decentrata integrativa



- **DECRETO CRESCITA – D.L. 34/2019 ART. 33 COMMA 2 (dopo il Decreto 17.03.2020):**
- **Il limite** al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ***(anno 2016)*** **e' adeguato, in aumento o in diminuzione**, per garantire l'invarianza del **valore medio pro capite, riferito all'anno 2018**, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di EQ, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;
- Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed **in particolare e' fatto salvo il limite iniziale** qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33,comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, **si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.**

# Il limiti della contrattazione decentrata integrativa

- **Legge n. 208/2015:**
- **Si ricorda che il fondo 2016 non doveva essere superiore rispetto a quello del 2015 e doveva essere ridotto in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio tenendo conto del personale assumibile.**
- **Circolare Ragioneria Generale dello stato n. 19/2016:**
- Si deve fare riferimento nel calcolo dell'eventuale taglio del fondo anche delle capacità assunzionali possibili relative alle assunzioni che non si sono effettivamente concretizzate nell'anno.

# Il limiti della contrattazione decentrata integrativa

**Il sistema vigente, art. 23 c. 2 del DLGS 75/2017:**

- 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, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

| Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016 | |
|---|---|
| fondo salario accessorio anno corrente | € - |
| fondo posizioni organizzative anno corrente | € - |
| salario accessorio segretario generale anno corrente | € - |
| fondo dirigenza anno corrente | € - |
| fondo straordinario anno corrente | € - |
| eventuali altre voci accessorie anno corrente | € - |
| ***ammontare parziale salario accessorio anno corrente*** | **€ -** |
| fondo salario accessorio anno 2016 | € - |
| fondo posizioni organizzative anno 2016 | € - |
| salario accessorio segretario generale anno 2016 | € - |
| fondo dirigenza anno 2016 | € - |
| fondo straordinario anno 2016 | € - |
| eventuali altre voci accessorie anno 2016 | € - |
| ***limite salario accessorio anno 2016*** | **€ -** |

# Il limiti della contrattazione decentrata integrativa

**L'evoluzione del sistema, art. 33 c. 2 del DL 34/2019:**

- **Il limite al trattamento accessorio del personale** di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 **è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018**, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse **per remunerare gli incarichi di EQ**, **prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018**.

| Calcolo del rispetto del valore unitario medio del salario accessorio rispetto l'anno 2018 | |
|---|---|
| fondo salario accessorio anno 2018 | € - |
| fondo posizioni organizzative anno 2018 | € - |
| fondo dirigenza anno 2018 | € - |
| ***ammontare salario accessorio anno 2018*** | **€ -** |
| personale in servizio al 31.12.2018 | - |
| *valore unitario medio salario accessorio anno 2018* | € - |
| fondo salario accessorio anno corrente | € - |
| fondo posizioni organizzative anno corrente | € - |
| fondo dirigenza anno corrente | € - |
| ***ammontare parziale salario accessorio anno corrente*** | **€ -** |
| personale in servizio anno corrente alla data della determinazione del fondo | - |
| *valore unitario medio salario accessorio anno corrente* | € - |
| differenza valore unitario medio | € - |
| eventuale disponibilità incremento fondo anno corrente rispetto anno 2018 | € - |
| **incremento realizzabile per l'anno corrente** | **€ -** |
| **eventuale nuovo limite salario accessorio anno corrente** | **€ -** |

# Come opero l'eventuale aumento?



- **L'aumento può essere effettuato esclusivamente nel rispetto degli istituti e dei vincoli contrattuali:**
- 1. **parte stabile**, Ria dei cessati oppure in caso di incremento della dotazione organica (istituto di difficile e delicata applicazione);
- 2. **parte variabile,** fino allo 1,2% monte salari 1997 oppure conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento (istituto rimesso alla volontà della Giunta).

**Le somme delle sanzioni al codice della strada destinate alla previdenza complementare sono spesa di personale ma sono fuori dal limite del salario accessorio – Corte dei Conti Puglia delibera n. 22/2024**

**Non rientrano nel limite del salario accessorio quelle erogazioni che sono prive di finalità retributiva e che assolvono ad una funzione contributivo-previdenziale o assistenziale – Corte dei Conti Piemonte n. 14/2024**

**Le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 ma sono soggette, esclusivamente, alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall'art. 82 del contratto nazionale di lavoro Funzioni Locali - Corte dei Conti Autonomie delibera n. 17/2024**

**Piani Welfare Integrativo – Natura contributiva - Corte di Cassazione Sentenza 178/2024**

**E’ ancora possibile compensare il recupero delle somme indebitamente confluite nel fondo per le risorse decentrate, con la rinuncia temporanea agli spazi assunzionali – Corte dei Conti Toscana delibera n. 215/2023**

**Il limite del salario accessorio è unico e fa riferimento ai titolari di posizione organizzativa, dirigenti, segretari comunali e provinciali – Corte dei Conti Lombardia delibera 195/2024**

# L'assegno ad personam per gli incarichi art. 110 del TUEL non rileva ai fini dei limiti del salario accessorio - Corte dei Conti Lombardia delibera 233/2024

# La contrattazione decentrata



- **CCNL DEL 16.11.2022, art. 1 Campo di applicazione:**
- 1. **Il** presente **contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto (Funzioni Locali)** indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
- 2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
- 3. Con il termine "enti" si intendono tutte le Amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali, di cui al comma 1.
- 4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

# La contrattazione decentrata



- **Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto:**
- 1. **Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica**.
- 2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
- 3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
- 4. **Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo**.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto:**
- 5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
- 6. **A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto (2023), qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato** e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, **è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio** in sede di definizione delle risorse contrattuali, **una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione**, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. **Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice**. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto:**
- 7. **Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
- 8. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL.

# La contrattazione decentrata



- **Art. 3 Obiettivi e strumenti:**
- 1. **Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti**.
- 2. **Attraverso il sistema delle relazioni sindacali**:
- - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a **vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori**;
- - **si migliora la qualità delle decisioni assunte**;
- - **si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale**, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
- 3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti **modelli relazionali**:
- **a) partecipazione;**
- **b) contrattazione integrativa**, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL 2018 (contrattazione integrativa territoriale).

# La contrattazione decentrata

- **Art. 3 Obiettivi e strumenti:**
- 4. **La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti**, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; **si articola, a sua volta, in:**
- **- informazione;**
- **- confronto;**
- **- organismi paritetici di partecipazione.**
- 5. **La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti**. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 3 Obiettivi e strumenti:**
- 6. **E' istituito presso l'ARAN**, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, **un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente** ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. **L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. **L'Osservatorio** di cui al presente comma **è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale**, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
- 7. **Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza**.
- 8. Ferme restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente Titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle Sezioni del presente contratto.
- 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL del 21.05.2018.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- 1. **La contrattazione collettiva integrativa si svolge**, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, **tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3**.
- 2. **I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:**
- **a) la RSU;**
- **b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.**
- 3. **I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente (Giunta)** secondo i rispettivi ordinamenti.
- …

# La contrattazione decentrata, i soggetti firmatari dei CCNL

- **Parte datoriale:**
- Per l'A.Ra.N. Presidente Dott. Sergio Gasparrini.

- **Parte sindacale:**
- Per le Organizzazioni Sindacali (appartenenti alle rispettive confederazioni sindacali):
- FP CGIL;
- CISL FP;
- UIL FPL;
- CSA RAL (CISAL).

# La contrattazione decentrata

- **I soggetti della contrattazione decentrata integrativa:**

| | |
|---|---|
| **Parte datoriale:**<br>Giunta Comunale/Provinciale/Regionale;<br>Il Presidente, normalmente il Segretario Generale;<br>I componenti, (sarebbe opportuno che ci fossero almeno) il Responsabile/Dirigente del Personale e il Responsabile/Dirigente della Ragioneria, ecc. | **Parte sindacale:**<br>Organizzazioni sindacali territoriali (unicamente quelle) firmatarie del CCNL;<br>RSU, rappresentanze sindacali unitarie dell'Ente. |

# La contrattazione decentrata

- **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**
- 1. **Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all**'art. 7, comma 4 (**contrattazione decentrata integrativa**). **I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo** di cui alla lett. a) del citato comma 4, **possono essere negoziati con cadenza annuale**.
- 2. **L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale** di cui all'art. 7, comma 3 **entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto**.
- 3. **L'ente convoca la delegazione sindacale** di cui all'art. 7, comma 1 **per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito**, entro il termine di cui al comma 2, **la propria delegazione**.
- 4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, **la sessione negoziale**, di cui al comma 1, ultimo periodo, **va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione**. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

**LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA VA SVOLTA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO – CORTE DEI CONTI CALABRIA DELIEBRA N. 130/2023**

**LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNUALE DEVE AVVENIRE A INIZIO ANNO, E' TARDIVA ANCHE QUELLA CHE AVVIENE ALLA FINE DELLO STESSO ANNO DI RIFERIMENTO - CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 198/2024**

# La contrattazione decentrata



- **Le fasi della contrattazione decentrata integrativa:**

1. Atto di indirizzo e nomina della delegazione trattante di parte pubblica con delibera di Giunta;
2. Determina di costituzione del fondo del salario accessorio da parte del Servizio Personale con parere da parte dell'Ufficio Ragioneria;
3. Convocazione Organizzazioni sindacali territoriali e RSU, contestuale trasmissione della proposta di quantificazione e utilizzo del fondo e/o del contratto decentrato integrativo normativo;
4. Contrattazione decentrata integrativa e sottoscrizione della preintesa;
5. Trasmissione preintesa corredata da relazione tecnica e illustrativa entro 10 gg al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del parere obbligatorio e vincolante (da rendere entro 15 gg);
6. Delibera di Giunta di autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
7. Contrattazione e sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;
8. Trasmissione all'ARAN e al CNEL del contratto entro 5 gg.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**
- 5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, **qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione**, **sulle materie** di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad). **(elevazione limiti turno, tempo parziale, banca delle ore, lavoro multiperiodale, fasce temporali flessibilità oraria, ecc.).**

# La contrattazione decentrata



- **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**
- 6. **Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui a**ll'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) (**criteri ripartizione risorse, performance, condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità, specifiche disposizioni di legge, risultato, incremento fondo, ecc.**) e**d il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, **l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo**. **Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali** di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 **è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.**

# La contrattazione decentrata



- **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**
- 7. **Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente** ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 (**Collegio dei Revisori dei Conti**). **A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto**.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**
- 8. **I contratti collettivi integrativi** devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi **conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi**.
- 9. **Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo** ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, **corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.**
- 10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 21.05.2018.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 9 Clausole di raffreddamento**
- 1. **Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti**.
- 2. **Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette**; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
- 3. **Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso**.
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL del 21.05.2018.

# La contrattazione decentrata

- **Art. 10 Diritto di assemblea**
- 1. **I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione (10 ore nel CCNQ)**.
- 2. **Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto** secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
- 3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14.09.2000.

# LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

# Le materie oggetto di informazione

- **Art. 4 Informazione:**
- 1. **L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti** Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
- 2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, **l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla**.
- 3. **L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali** di cui all'art. 7 **di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte**.
- 4. **Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.**

# Le materie oggetto di informazione

- **Art. 4 Informazione:**
- 5. **Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.**
- 6. **Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione** di cui all'art. 6 (**fino 70 dipendenti**), **o negli enti che non lo costituiscano entro i termini** di cui al comma 3 dello stesso articolo (**entro 30 gg dalla stipula del CCNL**), **i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale** di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, **nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale**.
- 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21.05.2018.

# Le materie oggetto di confronto



- **Art. 4 c. 5 Informazione**
- **<u>Gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale:</u>**
- 1. **Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici** per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, **in conformita' al piano triennale dei fabbisogni** di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, **previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali**.

# Le materie oggetto di informazione

- Art. 4 c. 6 Informazione
- **Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 (fino a 70 dipendenti) , o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo (30 gg dalla sottoscrizione del nuovo CCNL):**
- **I dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale**;
- **Il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore**;
- **I dati sui contratti a tempo determinato**;
- **I dati sui contratti di somministrazione**;
- **I dati sulle assenze del personale** di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- **L'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale**.

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 5 Confronto:**
- 1. **Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali** di cui all'art.7 **di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare**.
- 2. **Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare**, con le modalità previste per la informazione. **A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi**; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
- **L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. 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 e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

# Le materie oggetto di confronto



- **Art. 5 Confronto:**
- 3. **Sono oggetto di confronto**, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
- a) **l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro**, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) **i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance**;
- c) **l'individuazione dei profili professionali**;
- 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;**
- f) **il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati**, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- 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 di risultato) ;
- h) **i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione**;

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 5 Confronto:**
- i) **la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento**, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, **tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno**;
- l) **i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto**, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) **istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi**;
- n) **le materie individuate quali oggetto di confronto** ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), **in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito** entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) **criteri per l'effettuazione delle procedure** di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima **applicazione sul nuovo sistema di classificazione**);

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 5 Confronto:**
- p) **gli andamenti occupazionali**;
- q) **linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro**;
- r) **materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico**;
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21.05.2018.

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- 1. **L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali** di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), **su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente**. Le province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
- 2. L'organismo di cui al presente articolo **è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- 3. **L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL** provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
- a) **ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali** di cui all'art 7, comma 2, lett. b), **nonché da una rappresentanza dell'ente**, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) **si riunisce almeno due volte l'anno** e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) **trasmette proprie proposte progettuali**, all'esito dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, **alle parti negoziali della contrattazione integrativa**, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- 3. **L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL** provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
- d) **adotta un regolamento** che ne disciplini il funzionamento;
- e) **svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti** in riferimento a quanto previsto dall'art.70 del CCNL del 21.05.2018;
- 4. **All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali** di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) **o da gruppi di lavoratori**. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

# Le materie oggetto di confronto

- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione:**
- 5 **Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo** di cui al presente articolo, **gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale** di cui all'art. 70, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
- 6. **Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto** dal comma 3 (30 gg dalla sottoscrizione CCNL), **le materie** del comma 2 **diventano oggetto di Confronto**, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.
- 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 21.05.2018.

# Le materie oggetto di confronto



- **a) <u>l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro</u>:**
- a) **orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera**, secondo quanto previsto all'art. 36;
- b) **turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite**, secondo la disciplina dell'art. 30;
- c) **orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali** nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31.

# Le materie oggetto di confronto

- **a) <u>l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro</u>:**
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- 1. **Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio**, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
- 2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
- 3. **L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso**, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

# Le materie oggetto di confronto



- **a) <u>l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro</u>:**
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- 4**. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori** rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, **compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che**:
- **- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità** di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- **- assistano familiari o siano portatori di handicap** ai sensi della L. n. 104/1992; 46
- **- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero** di cui all'art. 44;
- **- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie**;
- **- siano impegnati in attività di volontariato** in base alle disposizioni di legge vigenti.
- 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCNL del 21.05.2018.

# Le materie oggetto di confronto

- **a) <u>l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro</u>:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- 1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. **Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere**.
- 2. **Le prestazioni lavorative svolte in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, **devono essere distribuite nell'arco di un mese**, sulla base della programmazione adottata, **in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

# Le materie oggetto di confronto

- a) **l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- 3. **Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri**:
- a) **la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie** in ciascun turno;
- b) **l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente**, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
- c) **all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive**;
- d) **i turni** diurni, antimeridiani e pomeridiani, **possono essere attuati in strutture** operative **che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

# Le materie oggetto di confronto



- **a) <u>l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro</u>:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- e) **per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo**.
- 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- …
- 8. **Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari**, di cui all'art. 27, comma 4 **può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni**, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. **Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino**.

# Le materie oggetto di confronto



- **a) <u>l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro</u>:**
- **Art. 31 Orario multiperiodale**
- 1. **La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario**, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), **è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa**.
- 2. **I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario** devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di **norma non possono superare**, rispettivamente, **le 13 settimane**.
- 3. **Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative**.

# Le materie oggetto di confronto

- **b) <u>i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance</u>:**
- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione dei Dirigenti/EQ**

| Parametri | Peso | Giudizio | Punteggio |
|---|---|---|---|
| Performance di ente (equilibrio di bilancio, tempi medi pagamento, customer satisfaction, trasparenza, anticorruzione, accessibilità e inclusione) | 10% | | |
| Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura | 30% | | |
| Specifico obiettivo di legge sul rispetto dei tempi medi di pagamento | 30% | | |
| Competenze professionali e comportamenti organizzativi (efficienza, integrità, disponibilità, collaborazione) | 20% | | |
| Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori | 10% | | |
| **Totale** | | | |

# Le materie oggetto di confronto

- **b) <u>i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance</u>:**
- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione dei Dipendenti**

| Parametri | Peso | Giudizio | Punteggio |
|---|---|---|---|
| Performance di ente (equilibrio di bilancio, tempi medi pagamento, customer satisfaction, trasparenza, anticorruzione, accessibilità e inclusione) | 10% | | |
| Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura | 50% | | |
| Competenze professionali e comportamenti organizzativi (efficienza, integrità, disponibilità, collaborazione) | 40% | | |
| **Totale** | | | |

# Le materie oggetto di confronto

- **c) <u>l'individuazione dei profili professionali</u>:**
- **Art. 12 Classificazione**
- 1. **Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali** denominate, rispettivamente:
- **• Area degli Operatori;**
- **• Area degli Operatori esperti;**
- **• Area degli Istruttori;**
- **• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**.
- …

# Le materie oggetto di confronto



- **c) <u>l'individuazione dei profili professionali</u>:**
- **Art. 12 Classificazione**
- 3**. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative**; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- 4 Ai sensi dell'art. 52 del D.lgs n. 165/2001, **ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali**.
- 5. **I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area**.
- …

# Le materie oggetto di confronto

- **d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione:**
- **Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- 1. **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**.
- 2. **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.
- 3. **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**.

# Le materie oggetto di confronto

- **d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione:**
- **Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- 4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. **Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3**.
- 5. **La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato** di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.

# Le materie oggetto di confronto

- **e) <u>i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità:</u>**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 1**. 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**.
- 2. **L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna EQ. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna EQ**. 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.
- 3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

# Le materie oggetto di confronto

- **e) <u>i criteri per la graduazione delle EQ, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità</u>:**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
- 5. **Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra EQ**, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, **è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim**. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
- …

# Le materie oggetto di confronto



- **e) <u>i criteri per la graduazione degli incarichi di EQ, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità</u>:**

| **STRUTTURA:** _____ | |
|---|---|
| **parametro** | **valore** |
| Numero delle risorse umane assegnate alla struttura | 0,00 |
| Numero dei settori o dei servizi incardinati all'interno della struttura organizzativa | 0,00 |
| Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata che in uscita | 0,00 |
| Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro assegnati | 0,00 |
| Grado di professionalità e specializzazione richiesta sia tecnica che normativa per la direzione della struttura | 0,00 |
| Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuta alla posizione | 0,00 |
| Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte | 0,00 |
| Grado di complessità delle relazioni esterne e interne | 0,00 |
| Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione | 0,00 |
| Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente | 0,00 |
| totale | 0,00 |
| copertura della posizione | 100% |
| eventuale maggiorazione per convenzione | 0% |
| eventuale totale riproporzionato | - |
| **valore economico** | **€** - |

# Le materie oggetto di confronto



- **f) <u>il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001</u>:**
- **Articolo 31 Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attivita'**
- 1. Fatte salve le disposizioni speciali, **nel caso di trasferimento o conferimento di attivita', svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze ditali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile** (Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda ) e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

# Le materie oggetto di confronto



- **g) <u>la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7</u>:**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- …
- 6. 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).

# Le materie oggetto di confronto



- **h) <u>i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione</u>:**
- **Art. 30 dlgs 165/2001 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**
- 2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, **i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti**. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. **Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti** di cui all'articolo 33, comma 3, **della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, e successive modificazioni, **con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attivita' lavorativa in un'altra sede**.

# Le materie oggetto di confronto

- **i) <u>linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative</u>:**
- **Art. 54 Principi generali e finalità della formazione**
- …
- 2. **Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo**, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
- 3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, **ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno**.

# Le materie oggetto di confronto

- **i) <u>linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative</u>:**
- **Art. 54 Principi generali e finalità della formazione**
- 3. **Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:**
- **- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;**
- **- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza**;
- **- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie**, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, **anche per effetto di nuove disposizioni legislative**;
- - **favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti** in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della **costituzione di figure professionali polivalenti**;
- - **incentivare comportamenti innovativi che consentano** l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica **di sostenere i processi di cambiamento organizzativo**.

# Le materie oggetto di confronto



- **l) <u>i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi:</u>**
- **Art. 63 Definizione e principi generali**
- 2. **Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio 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 parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso **nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonchè la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati** e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

# Le materie oggetto di confronto



- **l) <u>i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi:</u>**
- **Art. 68 Lavoro da remoto**
- 1. **Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo** e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni **in materia di orario di lavoro**, **attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa**, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

# Le materie oggetto di confronto

- **m) <u>istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi</u>:**
- **Art. 35 Servizio Mensa e buono pasto**
- 1. **Gli enti**, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, **possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali**.

# Le materie oggetto di confronto

- **n) <u>le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL:</u>**
- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**
- 1. **L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti**, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. **Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata**, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
- 2. **L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

# Le materie oggetto di confronto

- **n) <u>le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL:</u>**
- **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**
- 5. **Costituiscono**, inoltre, **oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo** di cui al presente articolo, **con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale** di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché **l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale**.
- 6. **Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto** dal comma 3, **le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto**, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

# Le materie oggetto di confronto

- **o) <u>criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione nuovo sistema di classificazione):</u>**
- 7. **Le amministrazioni definiscono**, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e **previo confronto** di cui all'art. 5 (Confronto), **i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 (progressioni verticali) sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:**
- a) **esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato**;
- b) **titolo di studio**;
- c) **competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate** (es. competenze informatiche o linguistiche), **le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali**.

# Le materie oggetto di confronto

- **p) <u>gli andamenti occupazionali</u>**:
- Si può intendere per andamenti occupazionali le politiche di assunzione del personale e le cessazioni intercorse.

# Le materie oggetto di confronto

- **q) <u>linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro</u>:**
- Adozione di specifici protocolli e vademecum condivisi.

# Le materie oggetto di confronto

- **r) <u>materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico</u>:**
- SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO, art. da 85 a 94-bis.

# LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- 1. **La contrattazione collettiva integrativa si svolge**, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, **tra la delegazione sindacale**, formata dai soggetti di cui al comma 2, e **la delegazione di parte datoriale**, come individuata al comma 3.
- 2. **I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:**
- **a) la RSU;**
- **b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.**
- **3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente** secondo i rispettivi ordinamenti.
- 4. **Sono oggetto di contrattazione integrativa**:
- a) **i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa** di cui all'art. 80 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) **i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**;
- c) **definizione delle procedure per le progressioni economiche**;

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- d) **l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro** di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) **l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) **i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità** di cui all'art. 84;
- g) **i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**;
- h) **i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**;
- i) **l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità** prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 2018;
- j) **la correlazione tra i compensi** di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (**Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ** ) **e la retribuzione di risultato** dei titolari di EQ;

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- k) **l'elevazione dei limiti previsti** dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2018 **per il numero dei turni di reperibilità nel mese** anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) **l'elevazione dei limiti previsti** dall'art. 30, comma 4, in merito, rispettivamente, **all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese**;
- m) **le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**;
- n) **l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale** ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2018;
- o) **il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**, ai sensi dell'art. 33;
- p) **i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- q) **l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**, ai sensi dell'art. 31, comma 2;
- r) **l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie**, ai sensi dell'art. 29, comma 2;
- s) **l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario** ai sensi dell'art. art. 32 c. *3*;
- t) **i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche** inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) **l'incremento delle risorse** di cui all'art. 17, comma 6 attualmente **destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ**, **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 EQ;

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- w) **il valore dell'indennità** di cui all'art. 97 (**indennità di funzione**), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) **integrazione delle situazioni personali e familiari** previste dall'art. 30, comma 10, **in materia di turni di lavoro notturni.**

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- aa) **individuazione delle figure professionali** di cui all'art. 35 comma 10 (**che usufruiscono del Servizio mensa e buono pasto**) del presente CCNL;
- ab) **definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale** degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) **previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno** di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**
- ad) **modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario** di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (35 ore);
- ae) **definizione della misura percentuale della maggiorazione** di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione **del premio individuale**) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) **criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza** ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

# La materie oggetto di contrattazione

- **a) i <u>criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo:</u>**
- 1. **Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica**, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), **e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi** a carico delle risorse stabili del fondo: **quote dell'indennità di comparto**, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; **incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido**, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; **indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ**, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. **Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente**. **Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue** di cui all'art. 79, comma 1 **non integralmente utilizzate in anni precedenti**, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

# La materie oggetto di contrattazione

- **b) <u>i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</u>:**
- **Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo**
- …
- 2. **Le risorse rese annualmente disponibili** ai sensi del comma 1, **sono destinate ai seguenti utilizzi:**
- **a) premi correlati alla performance organizzativa;**
- **b) premi correlati alla performance individuale;**
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **c) <u>i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</u>:**
- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 1. **Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti**, nel corso della vita lavorativa, **uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio**. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:</u>**
- **Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro**
- 1. **Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:**
- **a) disagiate;**
- **b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;**
- **c) implicanti il maneggio di valori.**
- 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, **entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00**.

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:</u>**
- **Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro**
- 3. **La misura** di cui al comma 1 **è definita in sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7, comma 4, **sulla base dei seguenti criteri**:
- **a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;**
- **b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.**
- …
- **Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro**
- 1. **Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro** di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 **è rideterminato in Euro 15,00**.

# La materie oggetto di contrattazione

- **e) <u>l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:</u>**
- **Art. 100 Indennità di servizio esterno**
- 1. **Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00**.
- 2. **L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni**.
- 3. L'indennità di cui al presenta articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

# La materie oggetto di contrattazione

- **f) <u>i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1:</u>**
- **Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità**
- 1. **Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ**, **che non risulti incaricato di EQ** ai sensi dell'art.16 e seguenti, **può essere riconosciuta**, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), **una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ**, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- **- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica** della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

# La materie oggetto di contrattazione

- **f) <u>i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1:</u>**
- **- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati -** GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- **- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi**;
- **- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale**;
- - specifiche responsabilità derivanti dall'**essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi**;
- - specifiche responsabilità derivanti dai **compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione**;
- - specifiche responsabilità derivanti da **incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione** ecc…): project manager e personale di supporto;

# La materie oggetto di contrattazione

- **f) <u>i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1:</u>**
- - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli **addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali**;
- - specifiche responsabilità affidate al **personale addetto ai servizi di protezione civile**;
- - specifiche responsabilità derivanti **dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori**;
- - specifiche responsabilità per l'**esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace**;
- - specifiche responsabilità per **l'esercizio di funzioni di RUP** come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- - **specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario** in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

# La materie oggetto di contrattazione

- **g) <u>i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</u>:**
- L’art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 disciplina gli incentivi per “funzioni tecniche”, la materia non più oggetto di contrattazione.

# La materie oggetto di contrattazione

- **g) <u>i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</u>:**
- **Art. 1 c. 1091 L. 145/2018 (Incentivi recupero evasione tributaria)**
- 1091. Ferme restando le facolta' di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, **i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico** di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale**, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

# La materie oggetto di contrattazione

- **g) <u>i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</u>:**
- **Art. 1 c. 1091 L. 145/2018 (Incentivi recupero evasione tributaria)**
- La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attivita' connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. **Il beneficio attribuito non puo' superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.**

# La materie oggetto di contrattazione

- **h) <u>i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</u>:**
- **Art. 82 Welfare integrativo**
- 1. **Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7, comma 4, **la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:**
- **a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;**
- **b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;**
- **c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale**;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e **prestiti a favore di dipendenti in difficoltà** ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) **polizze sanitarie integrative** delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

# La materie oggetto di contrattazione

- **i) <u>l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1:</u>**
- **Art. 24 Reperibilità CCNL 2018**
- 1. **Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno**. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. **Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**.
- 2. **In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti**.
- 3. **Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese**; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- 4. **In sede di contrattazione integrativa**, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, **è possibile elevare** il limite di cui al comma 3 nonché **la misura dell'indennità** di cui al comma 1, **fino ad un massimo di € 13,00**.

# La materie oggetto di contrattazione

- **i) <u>l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1:</u>**
- **Art. 24 Reperibilità CCNL 2018**
- 5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. **Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa**. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 6. **In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate**, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:</u>**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- 1. **Ai titolari di EQ**, di cui all'art. 16, **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) **i compensi ISTAT**, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) **i compensi per lo straordinario elettorale**, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) **i 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;

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:</u>**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- 1. **Ai titolari di EQ**, di cui all'art. 16, **in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori**:
- e) **i 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;

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:</u>**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- 1. **Ai titolari di EQ**, di cui all'art. 16, **in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori**:
- …
- 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;
- - **i compensi professionali degli avvocati**, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- - **i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio**, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ:</u>**
- **Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ**
- **- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali**, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- **- i compensi** connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, **spese del giudizio**.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile:</u>**
- **Art. 24 Reperibilità del CCNL 2018**
- 3. **Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari**.
- 4. **In sede di contrattazione integrativa**, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, **è possibile elevare il limite di cui al comma 3** nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

# La materie oggetto di contrattazione

- **l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- 1. **Gli enti,** in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, **possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere**.
- 2. **Le prestazioni lavorative svolte in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, **devono essere distribuite nell'arco di un mese**, sulla base della programmazione adottata, **in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno**, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
- …
- 4. **Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10**.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:**
- Si rinvia a quanto previsto nel DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

# La materie oggetto di contrattazione

- **n) <u>l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 2018:</u>**
- **Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale CCNL 2018**
- 2. **Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle EQ**. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33:</u>**
- **Art. 33 Banca delle ore**
- **Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore**, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
- **Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario**, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, **da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione**.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:**
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- 1. **Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio**, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
- 2. **Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale**, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:**
- **Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- 4**. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile**, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, **i dipendenti che:**
- **- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità** di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- - **assistano familiari portatori di handicap** ai sensi della legge n. 104/1992;
- - **siano inseriti in progetti terapeutici di recupero** di cui all'art. 44;
- **- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido**, scuole materne e scuole primarie;
- **- siano impegnati in attività di volontariato** in base alle disposizioni di legge vigenti.

# La materie oggetto di contrattazione

- **q) <u>l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31:</u>**
- **Art. 31 Orario multiperiodale**
- 1. **La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario**, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), **è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa**.
- 2. **I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario** devono essere individuati contestualmente di anno in anno e **di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane**.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2:**
- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 1. **L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali** ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
- 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, **la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.**
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32:**
- **Art. 32 Lavoro straordinario**
- **Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro**. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
- …
- **Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale** di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 (**180 ore**) **può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle** risorse previste dallo stesso art. 14 **(risorse anno 1999 ridotte del 3%).**
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:</u>**
- **Lavoro Agile Art. 63 Definizione e principi generali**
- 1. **Il lavoro agile** di cui alla L. 81/2017 **è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro**, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. **I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto** di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). **Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro**.
- **Art. 68 Lavoro da remoto**
- **1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto** dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di **orario di lavoro**, **attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa**, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

# La materie oggetto di contrattazione

- **u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (Salario accessorio e sperimentazione), una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)**

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ</u>**
- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- …
- 4. **Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato** di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo:</u>**
- **Art. 97 Indennità di funzione**
- 1. **Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione (polizia locale) inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti incaricato di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.**
- 2. **L'ammontare dell'indennità** di cui al comma 1 **è determinato**, **tenendo conto specificamente del grado rivestito** secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia **e delle connesse responsabilità**, **nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari** e dell'Elevata Qualificazione.
- 3. **Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione**, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, **sono determinati in sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7.
- …

# La materie oggetto di contrattazione

- **z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni:**
- **Art. 30 Turnazioni**
- 1. **Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere**.
- …
- 8. Il **personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari**, di cui all'art. 36, comma 4 (**maternità, paternità, handicap, malattia e volontariato**) **può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni**, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. **Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino**.

# La materie oggetto di contrattazione

- **z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni:**
- **Art. 53 dlgs 151/2001 Lavoro notturno**
- 2. **Non sono obbligati a prestare lavoro notturno**:
- a) **la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa**;
- b) **la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni**;
- b-bis) **la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il dodicesimo anno di eta' o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

# La materie oggetto di contrattazione

- **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4**
- **aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL:**
- …
- 10. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, **gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonchè quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale,** fermo restando l'attribuzione del buono pasto**, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti** di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa**, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro**.

# La materie oggetto di contrattazione

- **ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali:**
- Si rinvia alle previsioni dell'Ipotesi di CCNL del 04.08.2022 SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO, art. da 85 a 94-bis

# La materie oggetto di contrattazione

- **ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno:**
- 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, **al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:**
- …
- d) **turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione** di cui all'art. cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

# La materie oggetto di contrattazione

- **ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999:**
- **ART. 22 Riduzione di orario**
- 1. **Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale**, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, **è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi**.

# La materie oggetto di contrattazione

- **<u>ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo:</u>**
- **Art. 81 Differenziazione del premio individuale**
- 1. **Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate**, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, **è attribuita una maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
- 2. **La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale** ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
- …

# La materie oggetto di contrattazione



- **af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione):**
- 8. **Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare**, durante l'orario di lavoro, **come docente per i percorsi formativi** di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

# LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, LE PROGRESSIONI E GLI INCARICHI DI EQ

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 12 Classificazione**
- 1. **Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate**, rispettivamente:
- **• Area degli Operatori;**
- **• Area degli Operatori esperti;**
- **• Area degli Istruttori;**
- **• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**
- 2. **Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione**, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- 3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 12 Classificazione**
- …
- 5. **I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area**.
- 6. **Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree** nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 13 Norme di prima applicazione**
- 1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso **entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL (QUINDI SOLTANTO A PARTIRE DAL 01.04.2023)**.
- 2. **Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione** (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

# La nuova classificazione del personale

| PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE |
|---|---|
| Categoria D-D7<br>Categoria D-D6<br>Categoria D-D5<br>Categoria D-D4<br>Categoria D-D3<br>Categoria D-D2<br>Categoria D-D1 | AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE |
| Categoria C-C6<br>Categoria C-C5<br>Categoria C-C4<br>Categoria C-C3<br>Categoria C-C2<br>Categoria C-C1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI |
| Categoria B3-B8<br>Categoria B3-B7<br>Categoria B3-B6<br>Categoria B3-B5<br>Categoria B3-B4<br>Categoria B3 di accesso<br>Categoria B1-B8<br>Categoria B1-B7<br>Categoria B1-B6<br>Categoria B1-B5<br>Categoria B1-B4<br>Categoria B1-B3<br>Categoria B1-B2<br>Categoria B1 di accesso | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI |
| Categoria A-A6<br>Categoria A-A5<br>Categoria A-A4<br>Categoria A-A3<br>Categoria A-A2<br>Categoria A-A1 | AREA DEGLI OPERATORI |

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**
- 1. **Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata Tabella G**.
- 2. **Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono**, inoltre, **indicati nell'allegata Tabella A, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità** di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

## Tabella G

### Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Area | Nuova retribuzione tabellare (1) |
|---|---|
| Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 23.212,35 |
| Area degli ISTRUTTORI | 21.392,87 |
| Area degli OPERATORI ESPERTI | 19.034,51 |
| Area degli OPERATORI | 18.283,31 |

(1) Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

**Tabella F**

**Conglobamento dell'elemento perequativo nello stipendio tabellare**

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Categoria | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019[1] | Retribuzione tabellare con EP conglobato[2] |
|---|---|---|---|
| D6 | 30.808,84 | 21,36 | 30.830,20 |
| D5 | 28.818,10 | 21,36 | 28.839,46 |
| D4 | 27.586,48 | 64,20 | 27.650,68 |
| D3 | 26.457,46 | 96,24 | 26.553,70 |
| D2 | 24.136,85 | 171,12 | 24.307,97 |
| D1 | 23.009,07 | 203,28 | 23.212,35 |
| C5 | 23.808,00 | 181,80 | 23.989,80 |
| C4 | 22.958,51 | 192,60 | 23.151,11 |
| C3 | 22.255,82 | 213,96 | 22.469,78 |
| C2 | 21.651,26 | 235,32 | 21.886,58 |
| C1 | 21.146,87 | 246,00 | 21.392,87 |
| B7 | 21.609,04 | 235,32 | 21.844,36 |
| B6 | 20.809,90 | 246,00 | 21.055,90 |
| B5 | 20.446,31 | 246,00 | 20.692,31 |
| B4 | 20.107,73 | 256,68 | 20.364,41 |
| B3 | 19.816,20 | 256,68 | 20.072,88 |
| B2 | 19.057,53 | 278,16 | 19.335,69 |
| B1 | 18.745,67 | 288,84 | 19.034,51 |
| A5 | 19.066,77 | 278,16 | 19.344,93 |
| A4 | 18.679,74 | 288,84 | 18.968,58 |
| A3 | 18.353,76 | 299,52 | 18.653,28 |
| A2 | 17.973,11 | 310,20 | 18.283,31 |
| A1 | 17.734,17 | 310,20 | 18.044,37 |

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**
- 3. **A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione** ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), **il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione** secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, **con attribuzione, in prima applicazione:**
- **a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione** in base a quanto stabilito al comma 1;
- **b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche** di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, **mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";**

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**
- 4. **Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.**
- 5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, **cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione** professionale.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 52 Dlgs 165/2001**
- 1. **Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento** ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
- 2. **Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro puo' essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:**
- a) **nel caso di vacanza di posto in organico per non piu' di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura** dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) **nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto**, **con esclusione dell'assenza per ferie**, per la durata dell'assenza.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 52 Dlgs 165/2001**
- 3. **Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.**
- 5. **Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore**. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
- 6. **Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi** e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, **in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, puo' comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento** professionale del lavoratore.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI OPERATORI:**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

**Specifiche professionali:**

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

**Requisiti di base per l'accesso:**

- assolvimento dell'obbligo scolastico.

**Esemplificazione dei profili:**

Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI:**

Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
- capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

**Requisiti di base per l'accesso:**

- assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

**Esemplificazione dei profili:**

Collaboratore amministrativo, tecnico manutentivo, conduttore di macchine operatrici complesse, operatore socio assistenziale, operatore socio sanitario, collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI ISTRUTTORI:**

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

**Specifiche professionali:**

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

**Requisiti di base per l'accesso:**

- scuola secondaria di secondo grado.

# La nuova classificazione del personale

- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEGLI ISTRUTTORI:**

**Esemplificazione dei profili:**

Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione pei rapporti con i media.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI ISTRUTTORI:**

**Profili ad esaurimento** che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C**:**

- **Personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C**.
- **Personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro** (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità) **educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.**

**Ai suddetti profili ad esaurimento si applica quanto previsto dall'art. 13, comma 5**.

# La nuova classificazione del personale

- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**Profili a esaurimento, art. 13, comma 5:**

Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, **le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione** applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione (**viene inquadrato nell'Area corrispondente al profilo del bando, ovvero in questo caso Istruttori).**

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**Profili a esaurimento, art. 13, comma 5:**

**ARAN PARERE CFL 203**

Atteso che la ratio della disposizione contrattuale di cui all'art. 13, comma 5, del CCNL 16.11.2022 è quella di fare salve le graduatorie di tutte le procedure concorsuali bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (prima del 1° di aprile 2023), **si ritiene che anche le graduatorie di procedure già concluse prima del 1° di aprile, possano essere utilizzate secondo le regole ordinarie. In quest'ultimo caso il personale assunto dalle graduatorie di cat "C« verrà inquadrato in "Area istruttori" anche dopo il 1° aprile 2023.**

**ARAN PARERE PROT. 29233/2022**

**Se l'assunzione avviene prima del 1° aprile prossimo, il soggetto verrà inquadrato in B3 e poi, con la trasposizione automatica, diventerà un Operatore Esperto, mantenendo lo stipendio corrispondente appunto all'ex posizione di accesso B3. Se invece l'assunzione avverrà dal 1 aprile in poi, il soggetto dovrà per forza essere inquadrato direttamente nella posizione di accesso Operatore Esperto, con uno stipendio iniziale più basso rispetto al precedente ordinamento.**

# La nuova classificazione del personale

- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

**Specifiche professionali:**

• conoscenze altamente specialistiche;

• competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;

• 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;

• 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 in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

# La nuova classificazione del personale

- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

**Requisiti di base per l'accesso:**

laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali.

**Esemplificazione dei profili:**

farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, coordinatore pedagogico, specialista in attività culturali, orientatori politiche attive del lavoro specialista dell'area della vigilanza, specialista informatico, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche, specialista della transizione digitale, specialista della transizione ecologica, specialista nei rapporti con i media (settore informazione) e specialista della comunicazione istituzionale (settore comunicazione), specialista in attività socio assistenziali, assistente sociale, personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizione dei Decreti del Ministero della Sanità), educatore, docente, insegnante, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari, ispettore fitosanitario.

# La nuova classificazione del personale

**COMUNE DI _____**

**Provincia di _____**

*(inserire lo stemma dell'ente)*

**DECLARATORIE DELLE AREE PROFESSIONALI**
**CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022**

*Allegato al CCDI del _____*



SOMMARIO

INTRODUZIONE ..... 2
1 AREA PROFESSIONALE: FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ..... 3
1.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: AMMINISTRATIVO - CONTABILE E DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA ..... 3
*1.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO* ..... 3
*1.1.2 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO* ..... 5
*1.1.3 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO IN COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E MEDIA* ..... 6
1.2 FAMIGLIA PROFESSIONALE: INFORMATICO – TELEMATICA ..... 7
*1.2.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO INFORMATICO* ..... 7
1.3 FAMIGLIA PROFESSIONALE: TECNICA E AMBIENTALE ..... 8
*1.3.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO TECNICO* ..... 8
1.4 FAMIGLIA PROFESSIONALE: SOCIO – CULTURALE ..... 9
*1.4.1 PROFILO PROFESSIONALE: PSICOLOGO* ..... 9
*1.4.2 PROFILO PROFESSIONALE: ASSISTENTE SOCIALE* ..... 10
*1.4.3 PROFILO PROFESSIONALE: BIBLIOTECARIO* ..... 11
1.5 FAMIGLIA PROFESSIONALE SCOLASTICA ED EDUCATIVA ..... 12
*1.5.1 PROFILO PROFESSIONALE: EDUCATORE* ..... 12
*1.5.2 PROFILO PROFESSIONALE: INSEGNANTE* ..... 13
1.6 FAMIGLIA PROFESSIONALE: VIGILANZA URBANA ..... 14
*1.6.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE* ..... 14
1.7 FAMIGLIA PROFESSIONALE: SERVIZI E ATTIVITA' ECONOMICHE ..... 15
*1.7.1 PROFILO PROFESSIONALE: FARMACISTA* ..... 15
2 AREA PROFESSIONALE: ISTRUTTORI ..... 16
2.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: GESTIONALE, AMMINISTRATIVO – CONTABILE E DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA ..... 16
*2.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI* ..... 16
*2.1.2 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE IN COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E MEDIA* ..... 17
2.2 FAMIGLIA PROFESSIONALE: INFORMATICA - TELEMATICA ..... 18
*2.2.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DEI SERVIZI INFORMATIVI - TELEMATICI* ..... 18
2.3 FAMIGLIA PROFESSIONALE: TECNICO – PROGETTUALE E AMBIENTALE ..... 19
*2.3.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE TECNICO* ..... 19
2.4 FAMIGLIA PROFESSIONALE: VIGILANZA URBANA ..... 20
*2.4.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE* ..... 20
3 AREA PROFESSIONALE: OPERATORI ESPERTI ..... 21
3.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: TECNICO – MANUTENTIVA E AMBIENTALE ..... 21
3.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI ..... 21
4 AREA PROFESSIONALE: OPERATORI ..... 22
4.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: SERVIZI TECNICI E DI SUPPORTO ..... 22
4.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: OPERATORE ..... 22

# Le progressioni economiche

- **Art. 13 Norme di prima applicazione**
- **…**
- 4. **Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento** di cui al comma 1 **sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina**.

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 1. **Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti**, nel corso della vita lavorativa, **uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio**. **La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata**, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, **nell'allegata Tabella A**. La medesima tabella **evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente**, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, **si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità**.

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**

**Tabella A**

**Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali**

| AREA | Misura annua lorda differenziale stipendiale | Numero massimo di differenziali attribuibili |
|---|---|---|
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 1.600 | 6 |
| ISTRUTTORI | 750 | 5 |
| OPERATORI ESPERTI | 650 | 5 |
| OPERATORI | 550 | 5 |

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- **Disposizioni speciali per categorie di personale e profili professionali:**
- Per il **personale educativo, docente ed insegnante** inquadrato **nell'Area degli Istruttori** la misura del "**differenziale stipendiale**" di cui all'art. 14 **è incrementata di Euro 350,00**;
- Per il **personale** di cui alla presente Sezione **(polizia locale) inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento** la misura del "**differenziale stipendiale**" di cui all'art. 14 **è incrementata di Euro 350,00**;
- Per il **personale iscritto ad ordini e albi professionali (attinenti con il profilo professionale ricoperto)** a misura del "**differenziale stipendiale**" di cui all'art. 14 **è incrementata di Euro 150,00** per il personale **inquadrato nell'Area degli Istruttori** e di **Euro 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari** ed EQ.

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 2. **L'attribuzione dei "differenziali stipendiali**", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e **non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva** di area, a**ttivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate** di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
- a) **possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate**. **In sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), t**ale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4**. **E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa**; **laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura**;

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- b) **il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) **non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;**

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- d) **i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:**
- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità**;
- 2) **esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto** di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, **nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi**;
- 3) **ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) **correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi** di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- e) **la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); **in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale**.
- **f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto** con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) **possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti**, nel rispetto del principio di non discriminazione.

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**

*ESEMPIO: La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:*

- *1. **la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti**. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;*
- *2. **l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nel profilo professionale di inquadramento** da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, **considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti**, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;*
- *4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.*

# Le progressioni economiche

- **ARAN PARERE CFL224:**
- **PER L'AMMISSIONE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI SI DEVE TENERE IN CONSIDERAZIONE LA DATA DELL'ULTIMA ATTRIBUZIONE**
- Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

# Le progressioni economiche

- **ARAN PARERE CFL220:**
- **L'art. 14 del CCNL 16.11.2022 dedicato all'istituto delle progressioni economiche non riporta la previsione che era contenuta al comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai sensi del quale la progressione economica doveva essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, questo vuol dire che il principio della cd. "quota limitata" è venuto meno?**
- Il principio della cd. "quota limitata" che sottende alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree, trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, tutt'ora vigente, non può ritenersi disapplicato per il solo fatto che la nuova formulazione letterale dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 non lo citi espressamente.

# Le progressioni economiche

- **ARAN PARERE CFL219:**
- **I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione possono concorrere ai fini della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022?**
- I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione si ritiene che possono concorrere ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica. Tale periodo rileverà anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

# Nei criteri per le progressioni economiche orizzontali l’anzianità di servizio dei part time è equiparata ai tempi pieni – Corte di Cassazione sentenza n. 4313/2024

**In un Ente senza personale dirigenziale è possibile stabilire, ai fini delle procedure selettive di progressione economica, che vengano fatte due distinte graduatorie: una per i Funzionari e l'altra per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione** - ARAN parere CFL244

**Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale non può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, deve attendere 3 anni (ovvero il termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) – ARAN parere CFC114b**

# Gli incarichi di EQ

- **Art. 13 Norme di prima applicazione**
- **…**
- 3. **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**.

# Gli incarichi di EQ

- **Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione**
- 1. **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. **Tali posizioni richiedono:**
- - **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.

# Gli incarichi di EQ

- **Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione**
- 2. **Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie**:
- 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.
- 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.
- 4. **Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica**:
- a) **presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti**;
- b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

# È possibile conferire un incaricato di Elevata Qualificazione al personale in regime di part time non inferiore al 50% – ARAN parere CFL241

# Gli incarichi di EQ

- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 1. **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**.
- 2. **L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione**. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. 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.
- 3. **Nelle ipotesi (responsabilità affidata a istruttori e operatori)** considerate nell'art. 16, comma 4**, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità**.

# Gli incarichi di EQ

- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della **retribuzione di risultato** degli incarichi di EQ, **destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato** di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
- 5. **Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ** (come individuato da ciascun Ente), **per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista** per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

# COMUNE DI _____

**Provincia di _____**

*(Inserire stemma dell'Ente)*

# REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E LA PESATURA DEL SEGRETARIO, DELLA DIRIGENZA E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI AI SENSI DEI CCNL DELL'AREA FUNZIONI LOCALI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. ___ DEL _____



## 1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia al Segretario, sia ai Dirigenti che alle Elevate Qualificazioni ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico delle indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.
2. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
3. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informzione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

## 2. IL SEGRETARIO

1. L'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali prevede che la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli Enti, entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità stabiliti per fasce nel CCNL.
2. La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al c. 1 viene determinata mediante l'allegata "Scheda A" al presente regolamento adeguata alla rispettiva fascia economica applicabile prevista nel CCNL, le previsioni del presente comma trovano applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento, i criteri posti alla base della graduazione sono i seguenti:
   a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
   b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, 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.
3. La percentuale prevista nell'art. 60 c. 3 si intende del 15%, anche per l'applicazione a quanto stabilito nel seguente c. 4, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
4. Alla retribuzione di risultato è destinato il 10% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione. Gli enti possono elevare fino al 15% il predetto limite percentuale, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:
   a) segretari di enti con dirigenza (4%);

# Gli incarichi di EQ



- **Art. 19 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**
- 1. **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 EQ** ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.
- 2. **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**.
- 3. **I comuni possono avvalersi della particolare facoltà** di cui al comma 4 **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.

# LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO, PAUSE E TURNI

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 1. **L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico**. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, **l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi** da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
- 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, **la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi**.
- 3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, **le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente**, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, **tenendo conto dei seguenti criteri**:
- **- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;**
- **- miglioramento della qualità delle prestazioni;**
- **- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;**
- **- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni**.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri **possono pertanto essere adottate**, anche coesistendo, **le sottoindicate tipologie di orario (oggetto di informazione ed eventuale confronto):**
- a) **orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera**, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);
- b) **turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite**, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);
- c) **orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto**, secondo le previsioni dell'art. 31 (Orario Multiperiodale).
- 5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 6. **Il lavoratore**, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, **ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11** ore per il recupero delle energie psicofisiche.
- 7. **Il lavoratore**, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, **ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni**.
- 8. **Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti**, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).
- 9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, **sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro**.
- 8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL del 21.05.2018.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 30 Turnazioni**
- 1. **Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere**.
- 2. **Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese**, sulla base della programmazione adottata, **in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno**, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 30 Turnazioni**
- 3. **Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri**:
- a) **la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno**;
- b) **l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente**, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) **all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive**;
- d) **i turni** diurni, antimeridiani e pomeridiani**, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- e) **per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo**.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 30 Turnazioni**
- 4. **Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10**.
- 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, **al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue**:
- a) **turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- b) **turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- c) **turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) **turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 30 Turnazioni**
- **Art. 7 c. 4 lett. ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.**

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 30 Turnazioni**
- 6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
- 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
- 8. **Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari**, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL **può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni**, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. **Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino**.
- 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 32 Lavoro straordinario**
- 1. **Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro** e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
- 2. **La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione**.
- 3. **Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico** - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) **può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste** dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 32 Lavoro straordinario**
- 4. **La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) **incrementata del rateo della 13^mensilità.**
- 5. **La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:**
- **- al 15% per il lavoro straordinario diurno;**
- **- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);**
- **- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.**
- 6. **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore**.
- 7. **Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo**, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
- 8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 34 Pausa**
- 1. **Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di <u>almeno dieci minuti</u>** ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
- 2. **Per la consumazione del pasto**, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, **<u>la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti</u>**.
- 3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 34 Pausa**
- 4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).
- 5. **La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.**
- 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 21.05.2018.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 4 Informazione
- 4. **Sono oggetto di informazione tutte le materie** per le quali i successivi artt. 34 e 35, 46 e 48 e 55, nelle distinte sezioni del presente CCNL, **prevedano il confronto o la contrattazione** integrativa, **costituendo presupposto per la loro attivazione**.
- 5. Sono, altresì, **oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici** di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, **ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale**, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
- 6. Sono, inoltre, **oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione** di cui all'art. 6, **o negli enti che non lo costituiscano** entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, **i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato** o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, **i dati sulle assenze** del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, **i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale**.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 34 Confronto materie
- 1. **Sono oggetto di confronto:**
- a) i criteri per la **graduazione delle posizioni dirigenziali**, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2 (pesatura posizione Segretari);
- b) i criteri dei **sistemi di valutazione della performance** dei dirigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 61, comma 1 (valutazione dei Segretari);
- 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;

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 34 Confronto materie
- 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 nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4;
- 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**.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione
- 2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su **attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica progetti di organizzazione, innovazione, 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.
- 6. **Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito** entro il termine previsto dal comma 3, **le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto**, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 35 Contrattazione integrativa: materie
- 1. **Sono oggetto di contrattazione integrativa**:
- 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
- b) **i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
- c) **la definizione della percentuale di** cui all'art. 40 (**Incarichi ad interim**) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle 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);

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 35 Contrattazione integrativa: materie
- d) i criteri generali per la definizione dei **piani di welfare integrativo**, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo), i presenti criteri sono 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**, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), 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**, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per **l'applicazione della clausola di salvaguardia economica** di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo (**in caso di revoca incarico dirigenziale**);

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 35 Contrattazione integrativa: materie
- h) i criteri per l'attribuzione dei **compensi professionali degli avvocati**, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020 (**Trattamento economico del personale in distacco sindacale**) in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- 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;

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 23 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- 2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, **ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate**, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, **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**. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
- 3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 36 Personale utilizzato in convenzione
- 4. **L'ente utilizzatore corrisponde**, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, **anche in deroga al valore massimo** di cui all'art. 37 comma 6, **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**.
- 5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



- Art. 40 Incarichi ad interim
- 1. **Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare**, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, **è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, 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**.
- 2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1 lett. c) (Contrattazione integrativa).

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI

28
1

- Art. 56 Struttura della retribuzione
- 1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti 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 in base alle vigenti disposizioni di legge in materia;**
- **g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante;**
- **h) indennità di reggenza o supplenza ove spettante, per gli incarichi di cui all'art. 62;**
- **i) altri compensi previsti da norme di legge.**

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 1. **La retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità**:

**Minimi e massimi della retribuzione di posizione per tipologie di enti**

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Fascia A** | | | | |
| 1) enti metropolitani[1] | da | 43.054,00 | a | 64.486,96 |
| 2) enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali | da | 35.590,00 | a | 53.665,99 |
| 3) enti fino a 250.000 abitanti | da | 23.518,00 | a | 35.912,97 |
| **Fascia B** | | | | |
| 1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti | da | 16.806,00 | a | 26.102,22 |
| 2) enti tra 3.000 e 10.000 abitanti | da | 8.646,00 | a | 14.068,80 |
| **Fascia C** | | | | |
| 1) enti fino a 3.000 abitanti | da | 8.140,00 | a | 10.928,87 |

[1] Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 2. **Entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto** ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), **la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:**
- a) **complessità e responsabilità delle funzioni** di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo (**Funzioni di sovraintendenza e coordinamento del Segretario**);
- b) **attribuzione di funzioni aggiuntive** rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, 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.

# IPOTESI CCNL DEL 11.12.2023 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 3. **Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane, la soglia massima della retribuzione di posizione** di cui al comma 1 **può essere autonomamente rideterminata**, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, **in misura non superiore al 15%,** ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.
- 4. Ferma restando la fascia di appartenenza di cui al comma 1, il comma 3 si applica anche, per la sola durata del periodo dell'incarico e senza effetti sul trattamento dei segretari in disponibilità, ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore, in base a quanto previsto dalla tabella di cui al comma 1.
- 5. Gli enti assicurano, altresì, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, che **la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella corrisposta per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata corrisposta al personale con incarico di elevata qualificazione**, tenendo conto di quanto previsto al comma 6 per i segretari titolari di segreteria convenzionata.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 7. **Gli enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL**; **nelle more, continuano a trovare applicazioni le disposizioni contenute** agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020. nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'Allegato A) e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009. **Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL. Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione** in applicazione di quanto previsto dai commi 1 e 2 **risulti inferiore alla retribuzione di posizione 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**, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 61 Disciplina della retribuzione di risultato
- 1. **Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato 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** ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b).
- 2. **Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10%** del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.
- 2 bis. **Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati**, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:
- a) **segretari di enti con dirigenza**;
- b) **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**.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 61 Disciplina della retribuzione di risultato
- 2.ter **I limiti di cui ai commi 2 e 2-bis possono essere superati negli enti metropolitani, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente**.
- 3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, **le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali**. **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.**
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.5.2001.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 62 Indennità di reggenza o supplenza
- 2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, al **Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), 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.
- 3. **Gli enti possono elevare fino al 25% la percentuale di cui al comma 2, relativa agli incarichi di durata fino a 60 giorni, in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti di legge** (art. 23 c. 2 dlgs 75/2017).
- 4. **Ai segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza, spetta altresì, a carico degli enti utilizzatori e nei limiti delle disponibilità di bilancio, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili** secondo la disciplina di cui all'art. 63 (Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria) comma 2, 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.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI



- Art. 64 Incarichi ad Interim
- 1. **Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare**, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, **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** di cui all'art. 35, comma 1, lett. c) **(15% al 30%).**
- 2. L'importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.
- 3. L'importo derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

# CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI

290

- **1. Per il calcolo del compenso per Diritti di Segreteria si prendono a base le voci:**
- a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante; g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante; h) indennità di reggenza o supplenza.
- **2. Per il calcolo del compenso per l'incarico di reggenza o supplenza si prendono a base le voci:**
- a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante.
- **3. Per il calcolo del compenso per l'indennità di Risultato si prendono a base le voci:**
- a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante; f) diritti di segreteria, ove spettanti; g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante; h) indennità di reggenza o supplenza; (i) compensi per specifiche disposizioni di legge?).

**L’istituto contrattuale del cd. “galleggiamento”, ex art. 41, comma 5, CCNL 16.05.2001 è ancora applicabile – ARAN AFL79**

**Con l’abrogazione dell’art. 107, comma 3, del CCNL 17.12.2020, non è più prevista la decurtazione della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate nel caso di galleggiamento – ARAN AFL80**

| PESATURA DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO | | | |
|---|---|---|---|
| **Parametri** | | **Punteggio attribuibile** | **Punteggio attribuito** |
| Complessità e responsabilità | Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente. | 0-10 | - |
| | Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Dirigenti o dei Responsabili delle Strutture organizzative. | 0-10 | - |
| | Sostituzione in caso di assenza, impedimento o inadempimento dei Dirigenti o dei Responsabili delle Strutture organizzative. | 0-10 | - |
| | Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi. | 0-10 | - |
| Attribuzione di funzioni aggiuntive | Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza. | 0-10 | - |
| | Presidente di Commissioni di gara e di concorso. | 0-10 | - |
| | Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. | 0-10 | - |
| | Presidente del Nucleo di Valutazione collegiale. | 0-10 | - |
| Situazioni di oggettivo disagio del contesto | Sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socioeconomiche. | 0-10 | - |
| | Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza. | 0-10 | - |
| **Totale** | | | **-** |
| **Indennità di posizione** | | | **€ -** |

# LA DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA, L'INDENNITA' DI RISULTATO

# La disciplina della performance

- **I soggetti e le fasi della misurazione, valutazione e incentivazione della performance:**
- **LE FASI DELLA PERFORMANCE:**

1. La Giunta assegna gli obiettivi alla fine dell'anno precedente rispetto l'anno di valutazione;
2. I Dirigenti/EQ valutano i dipendenti assegnati e i progetti di produttività all'inizio dell'anno successivo rispetto l'anno di valutazione;
3. I Dirigenti/EQ rendicontano la performance all'inizio dell'anno successivo rispetto l'anno di valutazione;
4. Il Nucleo di Valutazione valuta la performance organizzativa e la performance individuale di Dirigenti/EQ entro 30 gg;
5. La Giunta approva la proposta di valutazione del Nucleo entro 30 gg;
6. Vengono effettuati i conteggi degli incentivi individuali sulla base delle valutazioni applicando le eventuali decurtazioni;
7. Si procede alla liquidazione dei progetti, della performance individuale e organizzativa a tutti i dipendenti entro la prima metà dell'anno successivo rispetto l'anno di valutazione.

# **Il Nuovo Piano Integrato** previsto dal DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

- **Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione**
- 1. **Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi** ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e **progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi** anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni… con più di 50 dipendenti, **entro il 31 dicembre 2021 adottano il Piano integrato di attivita' e organizzazione**, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- 2. **Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**
- a) **gli obiettivi programmatici e strategici della performance (DUP o Piano degli Obiettivi per gli Enti Locali)** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- …

# La disciplina della performance

- **DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2023 n. 13, Art. 4-bis c. 2:**
- **Le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, **provvedono ad assegnare**, integrando i rispettivi contratti individuali, **ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonche' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento**. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento e' effettuata dal competente organo di controllo di regolarita' amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

# La disciplina della performance

- **DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222:**
- **Art. 3 Piano integrato di attività e organizzazione**
- 1. All'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo il comma 2, sono inseriti i seguenti:
- «2-bis. **Le pubbliche amministrazioni** di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, **individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità** anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), **proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance** di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».

# La disciplina della performance

- **DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222:**
- **Art. 4 Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione**
- **1.** Al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:
  a) all'articolo 3, dopo il comma 4, è inserito il seguente:
  «4-bis. **Nel valutare la performance individuale ed organizzativa** di cui al comma 4 **si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità** di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo.»;
  b) all'articolo 5, dopo il comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente:
  «2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.»;
  c) all'articolo 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, in fine, la seguente:
  «d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.».

# ESEMPIO DI PIANO DELLA PERFORMANCE QUALE SEZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027:

**STRUTTURA: AREA AMMINISTRATIVA, AFFARI GENERALI, SERVIZI DEMOGRAFICI E SERVIZI ALLA PERSONA – DIRIGENTE/RESPONSABILE: _____**

| | |
|---|---|
| **Linea Strategica** | Promuovere la crescita della Città valorizzando le risorse presenti e creando nuove opportunità per lo sviluppo sostenibile del territorio |
| **Obiettivo Strategico** | Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento dei servizi generali e dei servizi di supporto interni; Gestire e migliorare l'Amministrazione, il funzionamento ed erogazione dell'istruzione e dei servizi sociali; Gestire e migliorare l'Amministrazione e il funzionamento della cultura, dello sport e del turismo; |
| **Missione** | Servizi istituzionali, generali e di gestione; Diritti sociali, politiche sociali e famiglia; Politiche giovanili, sport e tempo libero |
| **Obiettivo Operativo** | Mantenere e sviluppare gli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati |

| N° | Descrizione Obiettivi Gestionali | Peso % | Indicatori di Misurazione | Valori Attesi | Data Fine Attesa |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza, di cui al dlgs n° 33/2013 e s.m.i. sulla sezione Amministrazione Trasparente con particolare riferimento all'accessibilità dei contenuti sul sito web dell'Ente e risposta alle richieste di accesso, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. | 10% | Sezioni di Amministrazione Trasparente di competenza.<br>Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne.<br>N. richieste di accesso civico ricevute ed evase. | Corretto caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa sulle sezioni di amministrazione trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali.<br>Tempestiva risposta a tutte le richieste di accesso agli atti. | 31.12.2025 |
| *1.1.* | *Fase: completamento della pubblicazione dei documenti oggetto del monitoraggio annuale dell'ANAC* | *(50%)* | *Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto della verifica annuale dell'ANAC sull'anno precedente.* | *Completamento della pubblicazione di tutti i documenti oggetto della verifica annuale dell'ANAC sull'anno precedente.* | *31.06.2025* |
| *1.2* | *Fase: pubblicazione dei documenti previsti su amministrazione trasparente.* | *(50%)* | *Verifica della pubblicazione dei documenti oggetto di trasparenza.* | *Accesso alla sezione trasparente e verifica della corretta pubblicazione in particolare delle informazioni relative agli incarichi e agli appalti.*<br>*Evasione di tutte le richieste di accesso civico.* | *31.12.2025* |
| 2 | Obiettivo obbligatorio di legge: Prevenzione della corruzione ai sensi della L 190/2012 e implementazione delle azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento ai progetti del PNRR, all'attività di antiriciclaggio e antiterrorismo. | 10% | Rispetto delle previsioni normative e regolamentari interne.<br>Adempimenti relativi al PTPTC. | Partecipazione alla redazione del PTPCT, con analisi delle aree di rischio di competenza, produzione dei report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese. | 31.12.2025 |
| *2.1* | *Fase: Redazione dei controlli sui progetti del PNRR, sull'antiriciclaggio e antiterrorismo* | *(50%)* | *Redazione dei controlli sui progetti del PNRR, sull'antiriciclaggio e antiterrorismo.* | *Compilazione delle sezioni specifiche sulle schede di monitoraggio progetti del PNRR, sull'antiriciclaggio e antiterrorismo.* | *31.12.2025* |
| *2.2* | *Fase: Monitoraggio sull'implementazione del piano anticorruzione.* | *(50%)* | *Redazione del monitoraggio semestrale o annuale sull'anticorruzione.* | *Compilazione delle schede di monitoraggio sulle aree di rischio di appartenenza e gli atti adottati.* | *31.12.2025* |
| 3 | Obiettivo obbligatorio di legge: Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale e garantire l'inclusione sociale. | 10% | Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione. | Implementazione di specifiche procedure e meccanismi volte a favorire l'accessibilità e l'inclusione. | 31.12.2025 |
| *3.1.* | *Fase: Accessibilità fisica e digitale alle persone con disabilità.* | *(50%)* | *Garantire la piena accessibilità sia fisica che digitale sia da parte degli utenti che dei dipendenti che possono avere delle disabilità.* | *Per quanto riguarda l'accessibilità digitale, garantire la presenza sul sito web di tecnologie assistive o configurazioni specifiche per l'accesso ai servizi da parte di persone con disabilità.* | *31.12.2025* |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | *Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di movimento.* | |
| *3.2* | *Fase: Inclusione sociale e pari opportunità.* | *(50%)* | *Eliminare qualsiasi forma di discriminazione nel rispetto delle diversità di estrazione sociale, culturali e religiose.* | *Controllare che non si siano verificati episodi di discriminazione sociale e di genere.*<br>*Esaminare tempestivamente qualsiasi segnalazione da parte degli utenti o dei dipendenti su eventuali discriminazioni e violazioni della parità di genere.* | *31.12.2025* |
| 4 | Obiettivo obbligatorio di legge: Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione. | 10% | Tempi medi di pagamento dell'ente. | Tempi medi di pagamento entro i 30 gg.<br>Valore indicatore annuale pubblicato sul sito uguale a 0 o negativo. | 31.12.2025 |
| *4.1* | *Fase: rispetto dei tempi medi di pagamento.* | *(100%)* | *Verifica dell'indicatore trimestrale di rispetto dei tempi medi di pagamento.* | *Rispetto del limite temporale di pagamento entro 30 gg.* | 31.12.2025 |
| 5 | Obiettivo strategico trasversale: Processo di trasformazione digitale dei servizi dell'Ente: sviluppo e completamento dell'informatizzazione delle procedure. | 10% | Informatizzazione o completamento della procedura di accesso ai servizi dell'ente da parte degli utenti. | Aggiornamento e pubblicazione online di tutta la modulistica relativa ai servizi gestiti.<br>Attivazione e verifica del funzionamento dell'accesso online ai servizi dell'Ente. | 31.12.2025 |
| *5.1* | *Fase: Formazione nativa dei documenti amministrativi in formato digitale – Pubblicazione dei documenti ed atti sul sito istituzionale nel rispetto dei requisiti di accessibilità.* | *(25%)* | *Rispetto dell'obbligo di formazione nativa del documento amministrativo e di rispetto dei requisiti [illegible]tà degli atti pubblicati sui siti web delle* | *Formazione di tutti i documenti amministrativi (comprese lettere, istanze etc. che abbiano quali destinatari soggetti iscritti in IPA ed INI-PEC) in formato digitale.* | *31.06.2025* |
| *5.2* | *Fase: Utilizzo del gestionale per la creazione, sottoscrizione e pubblicazione delle Autorizzazioni dirigenziali.* | *(25%)* | *Informatizzazione della procedura per il rilascio delle Autorizzazioni dirigenziali.* | *100% delle autorizzazioni rilasciate in formato digitale.* | *31.06.2025* |
| *5.3* | *Fase: Aggiornamento della modulistica on line.* | *(25%)* | *Revisione della modulistica per l'accesso ai servizi gestiti.* | *Pubblicazione sul sito istituzionale in formato word e pdf (non scansionato) di tutta la modulistica aggiornata relativa ai servizi specifici del Settore e necessaria all'attivazione dello sportello online per gli utenti.* | *31.12.2025* |
| *5.4* | *Fase: Individuazione e attivazione delle entrate da riscuotere obbligatoriamente tramite sistema PagoPa sul portale cittadino digitale.* | *(25%)* | *Analisi della tassonomia pubblicata da Agid con tutte le tipologie di entrata da riscuotere tramite PagoPa.* | *Individuazione delle tipologie di entrata da attivare sul portale cittadino digitale per la riscossione tramite PagoPA* | *31.12.2025* |
| 6 | Obiettivo di sviluppo: | 25% | | | 31.12.2025 |
| *6.1* | *Fase:* | *(50%)* | | | *31.10.2025* |

[Senza titolo]

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *6.2* | *Fase:* | *(50%)* | | | *31.12.2025* |
| 7 | Obiettivo di sviluppo: | 25% | | | 31.12.2025 |
| *7.1* | *Fase:* | *(50%)* | | | *31.10.2025* |
| *7.2* | *Fase:* | *(50%)* | | | *31.12.2025* |

**Dipendenti coinvolti sugli obiettivi:**

| N. | Dipendenti | Obiettivo | Peso % |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**Il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, art. 7 d.lgs. n. 150/2009, *(come si valuta e come si incentiva, due momenti diversi e distinti):***

# La disciplina della performance

- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 1**. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è composto 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**.
- …
- 4. **Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato** di tutte le EQ previste dal proprio ordinamento.

# Corte di Cassazione ordinanza n. 19692/2024

- **La retribuzione di risultato**, non correlata al solo svolgimento della funzione dirigenziale, **presuppone l'instaurazione di una procedura che richiede la previa fissazione di specifici obiettivi e la successiva verifica del relativo grado di realizzazione**, essendo finalizzata a remunerare la qualità delle prestazioni e gli obiettivi conseguiti, e riguardando l'apporto del dirigente in termini di produttività o redditività della sua prestazione (Cass. n. 14638/2016); **la determinazione dell'indennità di risultato è dunque affidata alle procedure stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva**. Si è in particolare chiarito che, al pari della retribuzione di posizione, **la retribuzione di risultato non costituisce una voce automatica ma resta subordinata, per ciascun dirigente, a specifiche determinazioni annuali, volte a vagliare la presenza in concreto dei relativi presupposti, e da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi e delle valutazioni degli organi di controllo interno, oltre che al rispetto dei limiti delle risorse disponibili e della capacità di spesa dell'Amministrazione interessata** (Cass. n. 21166/2019; Cass. n. 20065/2016; Cass. n. 5679/2022 e Cass. n. 14672/2022).

# La disciplina della performance

- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance:**

**COMUNE DI _____**

**Provincia di _____**

*(Inserire lo stemma dell'Ente)*

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE PER LA DIRIGENZA E IL COMPARTO**

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. _____ DEL _____



Sommario

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI ..... 3
ART. 2 – LA METODOLOGIA ..... 3
1.1 GLI OBIETTIVI ..... 3
1.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ..... 3
1.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE ..... 4
ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE ..... 4
ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE ..... 4
ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE ..... 5
ART. 6 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE ..... 5
ART. 7 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI ..... 5
ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE ..... 6
ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE ..... 6
9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE ..... 6
9.2 VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA ..... 6
9.3 VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 7
9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 8
9.5 PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA ..... 8
ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA ..... 8
ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA ..... 9
11.1 PROCEDIMENTI A CARICO DEI VALUTATI ..... 9
ART. 12 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ..... 10
ART. 13 – CUSTOMER SATISFACTION ..... 10
ART. 14 – MODALITA' DI CALCOLO DELL'INCENTIVO ECONOMICO ..... 10
ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE ..... 10
ART. 16 – SCHEDE DI VALUTAZIONE ..... 10

# La disciplina della performance

- **b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance:**
- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione dei Dirigenti/EQ**

| Parametri | Peso | Giudizio | Punteggio |
|---|---|---|---|
| Performance di ente (equilibrio di bilancio, tempi medi pagamento, customer satisfaction, trasparenza, anticorruzione, accessibilità e inclusione) | 10% | | |
| Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura | 30% | | |
| Specifico obiettivo di legge sul rispetto dei tempi medi di pagamento | 30% | | |
| Competenze professionali e comportamenti organizzativi (efficienza, integrità, disponibilità, collaborazione) | 20% | | |
| Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori | 10% | | |
| **Totale** | | | |

# La disciplina della performance

ente **COMUNE DI PROVA** anno **2023**

## Indennità di Risultato

| | |
|---|---|
| budget differenziazione | 0,00 € |
| budget risultato residuo | 10.000,00 € |
| budget risultato totale | **10.000,00 €** |

| dirigente/responsabile | struttura | area professionale | tempo di lavoro | mesi lavorati | decurtazioni % | valutazione | indennità risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| responsabile 1 | struttura 1 | FUNZ EQ | 100,00 | 12 | 20,00 | 80,00 | **2.628,65 €** |
| responsabile 2 | struttura 2 | FUNZ EQ | 100,00 | 6 | 0,00 | 95,00 | **2.412,56 €** |
| responsabile 3 | struttura 3 | FUNZ EQ | 50,00 | 12 | 0,00 | 100,00 | **2.539,54 €** |
| responsabile 4 | struttura 4 | FUNZ EQ | 100,00 | 12 | 0,00 | 60,00 | **2.419,25 €** |
| | | | | | | totale | **10.000,00 €** |
| | | | | | | *valore unitario medio* | ***2.500,00 €*** |

# La disciplina della performance

- **Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo**
- …
- **2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:**
- **a) premi correlati alla performance organizzativa;**
- **b) premi correlati alla performance individuale;**
- …
- 3. **La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) (utilizzo variabile risorse del fondo) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 (risorse variabili del fondo), con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse**.

# La disciplina della performance

- **IPOTESI CCDI Capo II - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**
- **Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. **La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte**, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.

2. **Una quota del fondo per le risorse decentrate** sulla base delle previsioni di cui all'art. 79 **è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti**. **L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi**, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., **ed alla verifica** e certificazione **a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti**, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

# La disciplina della performance

- **I soggetti e le fasi della misurazione, valutazione e incentivazione della performance:**
- **LE FASI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI:**

1. Viene assegnato il budget per la performance organizzativa;
2. Vengono stabilite le soglie minime di accesso all'incentivo per la valutazione ricevuta (es. 60/100);
3. Viene definita la percentuale di raggiungimento della performance organizzativa di ente, sulla base della valutazione del Nucleo;
4. Vengono valorizzati i dipendenti per struttura di appartenenza unicamente del tempo di lavoro, i mesi di servizio e la valutazione ricevuta;
5. Vengono calcolati gli incentivi economici individuali.

# La disciplina della performance

4. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, il cui budget annuale dovrebbe attestarsi a non oltre il 20% del budget complessivo della performance, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti, tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento e l'individuazione del valore prodotto da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno, che incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro), e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile.

# La disciplina della performance

- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione della Performance Organizzativa:**

| Parametri | Peso | Giudizio | Punteggio |
|---|---|---|---|
| Rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà struttura | 25% | | |
| Rispetto dei tempi medi pagamento previsti per legge | 25% | | |
| Rispetto degli obblighi di trasparenza e monitoraggio dell'implementazione delle misure di anticorruzione | 25% | | |
| Analisi e rendicontazione della customer satisfaction | 25% | | |
| **Totale** | | | |

# La disciplina della performance

- **I soggetti e le fasi della misurazione, valutazione e incentivazione della performance:**
- **LE FASI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI:**

1. Viene assegnato il budget per la performance individuale;
2. Vengono stabilite le soglie minime di accesso all'incentivo per la valutazione ricevuta (es. 60/100) e per l'accesso alla redistribuzione di eventuali resti (es. 80/100);
3. Viene stabilito all'interno del budget della performance individuale il budget dell'eccellenza (almeno il 30% in più del valore medio unitario dell'incentivo);
4. Viene definita la percentuale di raggiungimento degli obiettivi della struttura, sulla base della valutazione del Nucleo;
5. Vengono valorizzati i dipendenti per struttura di appartenenza in ragione della posizione giuridica, le assenze effettuate, eventuali decurtazioni, il tempo di lavoro, i mesi di servizio e la valutazione ricevuta;
6. Viene stabilita la soglia per l'accesso all'incentivo dell'eccellenza per struttura (es. 90/100), in modo da limitare l'accesso solo a chi ha ricevuto la valutazione più alta;
7. Vengono calcolati gli incentivi economici individuali.

# La disciplina della performance



**b) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti**. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance annuale per i Dirigenti/Responsabili, ed alla valutazione individuale ricevuta dai singoli dipendenti sulla base delle schede di valutazione previste. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati, mentre gli incentivi individuali ai singoli dipendenti vengono erogati sulla base della valutazione ricevuta ponderata con l'area professionale d'inquadramento, il tempo di lavoro, mesi lavorati, le assenze effettuate (al netto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, paternità e le sole ferie dell'anno di riferimento) ed eventuali decurtazioni, gli eventuali resti vengono ripartiti sempre all'interno della Struttura.

# La disciplina della performance

- **Ipotesi di Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, scheda di valutazione dei Dipendenti:**

| Parametri | Peso | Giudizio | Punteggio |
|---|---|---|---|
| Performance di ente (equilibrio di bilancio, tempi medi pagamento, customer satisfaction, trasparenza, anticorruzione, accessibilità e inclusione) | 10% | | |
| Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura | 50% | | |
| Competenze professionali e comportamenti organizzativi (efficienza, integrità, disponibilità, collaborazione) | 40% | | |
| **Totale** | | | |

# La disciplina della performance

- 5. **L'attribuzione delle risorse di cui** alla lettera b) del precedente comma 4 (**incentivi performance individuale**) **avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale**, di cui al successivo comma 7, lettera a).
- 6. **Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del piano delle performance** o del piano dettagliato degli obiettivi, **ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti** (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) **assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi** di cui alla lettera b) del precedente comma 4 **al personale delle strutture** da essi dirette; **qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura**. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 4, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

# La disciplina della performance

- 7. **I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità**:

a) **Le risorse** che annualmente vengono **destinate alla corresponsione** dei premi correlati **alla performance individuale, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della categoria professionale d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti**:

| AREE | PUNTEGGI |
|---|---|
| Area degli operatori | 1,00 |
| Area deli operatori specializzati | 1,50 |
| Area degli istruttori | 2,00 |
| Area dei funzionari | 2,50 |

# La disciplina della performance

b) **In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi** complessivamente riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), sulla base della valutazione proposta dal Nucleo di valutazione **si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20%.** Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.

c) **I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio** ottenuto nel relativo ambito **di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile.**

d) **Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa**.

# La disciplina della performance

e) **Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate** nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, in base ai giorni di assenza.

f) **Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo** nell'anno di riferimento, **ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità e infortuni sul lavoro**. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.

g) **Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che** si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore **hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al 70% del massimo percepibile**.

# La disciplina della performance

- 8. **Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance** secondo lo schema di cui al successivo comma 11.
- 9. Ai fini del comma 9 **assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance** al lordo di tutti gli oneri:

- **Gli incentivi per funzioni tecniche**, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
- **I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio**, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- **I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali**, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;

# La disciplina della performance

- **I compensi connessi agli** effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, **spese del giudizio**;
- **Gli incentivi** ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi **di recupero evasione IMU e TARI**.

# La disciplina della performance

- 10. La **correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance** viene definita secondo il seguente schema:

| Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri | | | | Percentuale di riduzione performance |
|---|---|---|---|---|
| **fino a** | | | € 2.500 | **0%** |
| **Da** | € 2.501 | a | € 4.000 | **15%** |
| **Da** | € 4.001 | a | € 6.000 | **35%** |
| **oltre** | **€ 6.000** | | | **50%** |

# La disciplina della performance

- 11. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
- 12. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
- 13. **I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto**.

# La disciplina della performance

- **Art. 81 Differenziazione del premio individuale**
- 1. **Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate**, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, **è attribuita una maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 80, comma 2, lett.b), **che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente** sulla base dei criteri selettivi.
- 2. **La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti** al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. **Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.**
- 3. **La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita**.
- 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL **è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c**) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, **al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.**

# La disciplina della performance

- **Art. 12 IPOTESI CCDI - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza**

1. **I compensi legati alla performance individuale** di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, **devono essere ripartiti in modo da assicurare**, ai sensi del c. 3 del medesimo art. del CCNL, **a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti** (art. 69 c. 2 del CCNL), **il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.**
2. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, **la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi** assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, **abbia superato l'80%.**

ente **COMUNE DI PROVA**

anno 2023

# Incentivi di Performance

| struttura | budget performance individuale | budget eccellenza | budget performance organizzativa | budget totale |
|---|---|---|---|---|
| **struttura 1** | | | | |
| dirigente/responsabile: responsabile a | 1.800,00 € | 200,00 € | 315,00 € | **2.315,00 €** |

| nome | area professionale | tempo di lavoro | mesi lavorati | giorni assenza | decurtazioni % | valutazione | performance individuale | eccellenza | performance organizzativa | incentivo totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| thtrytrey | ISTRUTTORE | 100 | 12 | 2 | 0,00 | 90,00 | 897,31 € | 0,00 € | 149,21 € | **1.046,52 €** |
| dfdasfa | OPERATORE | 100 | 12 | 0 | 0,00 | 100,00 | 997,98 € | 104,71 € | 165,79 € | **1.268,48 €** |

| | performance i. | eccellenza | performance o. | complessivo |
|---|---|---|---|---|
| **totali** | 1.895,29 € | 104,71 € | 315,00 € | **2.315,00 €** |
| ***valori unitari medi*** | *947,64 €* | *52,36 €* | *157,50 €* | ***1.157,50 €*** |

# La disciplina della performance



- **c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento,** il cui budget annuale dovrebbe attestarsi a non oltre il 20% della performance individuale (esclusi i progetti autofinanziati), finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare la correttezza formale e l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente/Responsabile nell'ambito dei progetti scelti e previamente autorizzati dalla Giunta. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base del numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste (calcolando il costo medio orario tabellare per area professionale) ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno dimostrato dai singoli dipendenti (come valutato dal Dirigente/Responsabile di riferimento), a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi.

ente COMUNE DI PROVA anno 2023

# Incentivazione dei Progetti

progetto progetto 1

descrizione evalore atteso ghgfhdhffh

struttura struttura 1 responsabile responsabile a

relazione progetto bncbnvbnc

tipo recupero di situazioni deficitarie ore 25 budget 884,95 €

| nome | area professionale | valutazione | incentivo |
|---|---|---|---|
| mvmn | ISTRUTTORE | 90 | 419,19 € |
| vcbvxcbcvb | ISTRUTTORE | 100 | 465,76 € |

totale 884,95 €

*valore unitario medio* ***442,48 €***

**GLI INCENTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE NON SONO UN DIRITTO ACQUISITO MA DIPEDENDONO DALLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE, DALLA SELETTIVITA' MERITOCRATICA E DAL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – CORTE DI CASSAZIONE SENTENZA 12268/2022**

**LE SOMME PER GLI INCENTIVI DEL SALARIO ACCESSORIO VANNO STANZIATE IN BILANCIO E IMPUTATE AL FONDO DELL'ESERCIZIO IN CUI LE OBBLIGAZIONI DIVENTANO GIURIDICAMENTE ESIGIBILI – CORTE DEI CONTI ABRUZZO N. 166/2021**

**SENZA UNA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE BASATA SU SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI NON E' POSSIBILE EROGARE L'INDENNITA' DI RISULTATO – CORTE DEI CONTI SICILIA SENTENZA N. 134/2021**

**ANCHE AI SEGRETARI COMUNALI VANNO ASSEGNATI GLI OBIETTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO – CORTE DEI CONTI EMILIA ROMAGNA DELIBERA N. 46/2020**

# I FONDI DEL SALARIO ACCESSORIO

# Il fondo del salario accessorio del comparto



- DL 13/2023 art. 8: **Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori**
- **3. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4 possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016.**
  Per i segretari comunali e provinciali, la medesima facoltà di incremento percentuale del trattamento accessorio oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è calcolata sui valori della retribuzione di posizione, spettanti in base all'ente di titolarità, come definiti dal comma 1 dell'articolo 107 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17 dicembre 2020, nonché sul valore della retribuzione di risultato come risultante dai contratti collettivi vigenti.

# Il fondo del salario accessorio del comparto



- **DL 13/2023 art. 8: Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori**
- **4. Possono procedere all'incremento di cui al comma 3 gli enti locali che soddisfano i seguenti requisiti:**
  a) nell'anno precedente a quello di riferimento, **rispetto** dell'equilibrio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, con riferimento al saldo "**Equilibrio di bilancio**";
  b) nell'anno precedente a quello di riferimento, **rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti** di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
  c) **incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale** di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, **dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento**;
  d) **approvazione**, da parte del consiglio comunale, **del rendiconto dell'anno precedente** a quello di riferimento **nei termini previsti dalla normativa vigente**.

# Il fondo del salario accessorio del comparto



| FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI | IMPORTI |
|---|---|
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1** Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017. | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1** Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato). | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a)** Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite). | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b)** Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite). | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c)** Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d)** Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento). | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e)** Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni. | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f)** Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore. | € - |
| **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g)** Riduzione stabile dello straordinario. | € - |
| **Eventuale taglio del fondo storicizzato** - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato). | € - |
| **Eventuali riduzioni del fondo** per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale | € - |
| **Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018** decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza. | € - |
| **Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022** Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio). | € - |
| **Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022** risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale. | € - |
| **Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022** differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022. | € - |
| **Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022** differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3. | € - |
| **SOMMA RISORSE STABILI** | € - |

# Il fondo del salario accessorio del comparto



| FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE | IMPORTI |
|---|---|
| **Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)** Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti). | € - |
| **Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)** Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. | € - |
| **Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d)** Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso. | € - |
| **Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f)** Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori). | € - |
| **Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g)** Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco. | € - |
| **Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022** Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL. | € - |
| **Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k)** Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni. | € - |
| **Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022** Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato. | € - |
| **SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE** | **€ -** |

# Il fondo del salario accessorio del comparto



| FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE | IMPORTI |
|---|---|
| **Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)** Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza). | € - |
| **ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b)** Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. | € - |
| **Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)** Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti. | € - |
| **Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)** Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT. | € - |
| **Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e)** Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14. | € - |
| **Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j)** Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percetuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2. | € - |
| **Art. 80 c. 1 CCNL 2022,** Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile) | € - |
| **Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091** Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI. | € - |
| **Legge 178/2020 art. 1 c. 870** Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020. | € - |
| **Dl 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)** Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga. | € - |
| **Art. 33 c. 2 dl 34/2019** Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno. | € - |
| **Art. 79 c. 3 CCNL 2022** 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale. | € - |
| **Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022** Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022. | € - |
| **Art. 79 c. 3 CCNL 2022** 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022. | € - |
| **DL 13/2023 art. 8 c. 3** incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016. | € - |
| **SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE** | **€** - |

# Il fondo del salario accessorio del comparto



| UTILIZZO RISORSE STABILI | IMPORTI |
|---|---|
| **Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022** Progressioni economiche orizzontali. | € - |
| **Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004** Indennità di comparto. | € - |
| **Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022** Differenziale stipendiale storico non riassorbibile. | € - |
| **Art. 15 c. 3 CCNL 2022** Assegno ad personam riassorbile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale. | € - |
| **Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018** Incremento indennità personale educativo asili nido. | € - |
| **Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018** Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa. | € - |
| **SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI** | **€ -** |

# Il fondo del salario accessorio del comparto



| UTILIZZO RISORSE VARIABILI | IMPORTI |
|---|---|
| **Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022** Premi collegati alla performance organizzativa. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022** Premi collegati alla performance individuale e progetti. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis** Indennità condizioni di lavoro, disagio. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis** Indennità condizioni di lavoro, rischio. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis** Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022** Indennità di turno. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022** Indennità di reperibilità. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000** Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84** Compensi per specifiche responsabilità | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97** Indennità di funzione categorie C e D | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100** Indennità di servizio esterno | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018** Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018** Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000** Compensi ai messi notificatori. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018** Compensi al personale delle case da gioco. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2,** Attuazione dei piani welfare. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997** Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio. | € - |
| **Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge,** incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI. | € - |
| **SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI** | **€ -** |

# Il calcolo dei limiti del salario accessorio



| Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016 | |
|---|---|
| fondo salario accessorio anno corrente | € - |
| fondo posizioni organizzative anno corrente | € - |
| salario accessorio segretario generale anno corrente | € - |
| fondo dirigenza anno corrente | € - |
| fondo straordinario anno corrente | € - |
| eventuali altre voci accessorie anno corrente | € - |
| ***ammontare parziale salario accessorio anno corrente*** | **€ -** |
| fondo salario accessorio anno 2016 | € - |
| fondo posizioni organizzative anno 2016 | € - |
| salario accessorio segretario generale anno 2016 | € - |
| fondo dirigenza anno 2016 | € - |
| fondo straordinario anno 2016 | € - |
| eventuali altre voci accessorie anno 2016 | € - |
| ***limite salario accessorio anno 2016*** | **€ -** |

| Calcolo del rispetto del valore unitario medio del salario accessorio rispetto l'anno 2018 | |
|---|---|
| fondo salario accessorio anno 2018 | € - |
| fondo posizioni organizzative anno 2018 | € - |
| fondo dirigenza anno 2018 | € - |
| ***ammontare salario accessorio anno 2018*** | **€ -** |
| personale in servizio al 31.12.2018 | - |
| *valore unitario medio salario accessorio anno 2018* | € - |
| fondo salario accessorio anno corrente | € - |
| fondo posizioni organizzative anno corrente | € - |
| fondo dirigenza anno corrente | € - |
| ***ammontare parziale salario accessorio anno corrente*** | **€ -** |
| personale in servizio anno corrente alla data della determinazione del fondo | - |
| *valore unitario medio salario accessorio anno corrente* | € - |
| differenza valore unitario medio | € - |
| eventuale disponibilità incremento fondo anno corrente rispetto anno 2018 | € - |
| **incremento realizzabile per l'anno corrente** | **€ -** |
| **eventuale nuovo limite salario accessorio anno corrente** | **€ -** |

# Il calcolo dei limiti del salario accessorio



| Calcolo incremento proporzionale annuale del fondo salario accessorio e delle posizioni organizzative | |
|---|---|
| monte salari 2018 | € - |
| 0,22% monte salari 2018 | € - |
| fondo posizioni organizzative anno corrente | € - |
| fondo salario accessorio anno corrente | € - |
| rapporto fondo posizioni organizzative su fondo salario accessorio | 0,00% |
| **quota incremento fondo salario accessorio** | **€ -** |
| **quota incremento fondo posizioni organizzative** | **€ -** |

# Il fondo del salario accessorio della dirigenza (bozza ipotesi nuovo CCNL)

| RISORSE STABILI | IMPORTI |
|---|---|
| Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (2020). | - € |
| Art. 57 c. 2 lett. a) CCNL del 17.12.2020 la RIA del personale dirigenziale cessato fino al 31 dicembre del 2020. | - € |
| Art. 56 c. 1 CCNL del 17.12.2020 a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione (non soggetto al limite del salario accessorio); | - € |
| Art. 57 c. 2 lett. c) CCNL del 17.12.2020 importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL (anno precedente a quello di competenza del Fondo), compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; | - € |
| Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL del 17.12.2020 risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. | - € |
| Art. 39 c. 1 dell'Ipotesi CCNL del 11.12.2023 incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 a decorrere dall'anno 2021 (non soggetto al limite del salario accessorio); | - € |
| **SOMMA RISORSE STABILI** | **€ -** |

# Il fondo del salario accessorio della dirigenza (bozza ipotesi nuovo CCNL)



| RISORSE VARIABILI | IMPORTI |
|---|---|
| Art. 57 c. 2 lett. b) CCNL del 17.12.2020 risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttivita'), di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa). | - € |
| Art. 57 c. 2 lett. d) CCNL del 17.12.2020 le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (c. 3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, 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, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione); | - € |
| Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL del 17.12.2020 risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. | - € |
| Art. 57 c. 3 CCNL del 17.12.2020 Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo (non soggetto al limite del salario accessorio); | - € |
| DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016 (non soggetto al limite del salario accessorio). | - € |
| Art. 39 c. 1 dell'Ipotesi CCNL del 11.12.2023 recupero incremento dello 0,46% del monte salari dirigenza anno 2018 per l'anno 2020 (non soggetto al limite del salario accessorio); | - € |
| Art. 39 c. 1 dell'Ipotesi CCNL del 11.12.2023 recupero incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023 (non soggetto al limite del salario accessorio); | - € |
| Art. 39 c. 2 dell'Ipotesi CCNL del 11.12.2023 incremento fino allo 0,22% del monte salari dirigenza anno 2018 ai fini delle Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito (non soggetto al limite del salario accessorio); | - € |
| **SOMMA RISORSE VARIABILI** | **€ -** |

# Il fondo del salario accessorio della dirigenza (bozza ipotesi nuovo CCNL)



| CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO | IMPORTI |
|---|---|
| *Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.* | € - |
| *Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016 .* | € - |
| **TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI** | **€ -** |

| UTILIZZO RISORSE STABILI | IMPORTO |
|---|---|
| **Art. 57 c. 1 Risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione** | **€ -** |

| UTILIZZO RISORSE VARIABILI | IMPORTI |
|---|---|
| **Art. 57 c. 2 lett. b), lett. d), c. 3** Risorse che vanno obbligatoriamente destinate al budget complessivo del risultato o a specifici budget di risultato | € - |
| **Art. 57 c. 3** Risorse destinate al finanziamento del budget di risultato | € - |
| **SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI** | **€ -** |

| | |
|---|---|
| *VERIFICA RISPETTO VALORE LIMITE DI ALMENO IL 15% DEL BUDGET RISULTATO SUL TOTALE DELLE RISORSE STANZIATE* | *0,00%* |

| RIEPILOGO GENERALE | IMPORTI |
|---|---|
| **TOTALE RISORSE DISPONIBILI** | **€ -** |
| **TOTALE UTILIZZO** | **€ -** |
| **DISPONIBILITA'** | **€ -** |

# Il fondo del salario accessorio



**Legge 12/2019 di conversione DL 135/2018 art. 11 *Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione*:**

- 1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, **il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento**:
- *a)* **agli incrementi previsti, successivamente** alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, **dai contratti collettivi nazionali di lavoro**, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
- *b)* **alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti**, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.
- 2. Le disposizioni di cui al comma l si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017 (media spesa lavoro flessibile 2015-2017).

# Il fondo del salario accessorio



**Legge 12/2019 di conversione DL 135/2018 art. 11 – bis *Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione*:**

- 2. Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di EQ** di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, **limitatamente al** differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e **l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni** successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, **attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario**.

# GIURISPRUDENZA E CIRCOLARI

# GLI INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA VANNO CALCOLATI SULL'INCASSATO RELATIVO ALLA COMPETENZA ANNUALE – CORTE DEI CONTI UMBRIA DELIBERA N. 117/2024

## Incentivi ai funzionari non avvocati per i processi tributari sono fuori dal limite del salario accessorio – Corte dei Conti Autonomie delibera 18/2024

**ANCHE GLI ENTI IN PREDISSESTO NON POSSONO INCREMENTARE LE RISORSE VARIABILI DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO – ARAN PARERE 7763/2023**

**GLI IMPORTI DEGLI INCENTIVI TECNICI TRANSITANO ANCORA NEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO – RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO PARERE DEL 12.09.2023**

**LA PRIMA ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (EQ) VA FUORI DAL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO SOLO IN CASO DI INCREMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA – CORTE DEI CONTI CAMPANIA DELIBERA N. 239/2023**

**Gli incrementi del fondo in deroga per incentivare coloro che lavorano sui progetti del PNRR non si applicano alle Elevate Qualificazioni – Corte dei Lombardia delibera n. 172/2023**

**Per gli enti che si associano mediante convenzione per l'utilizzo del personale, il limite di spesa deve essere calcolato sul complesso delle spese destinate al salario accessorio sostenuto da ciascuno degli enti associati – Corte dei Conti Lombardia delibera n. 151/2023**

**La Pubblica Amministrazione può, nelle ipotesi previste dal citato art. 4 c. 1 del DL 16/2014 e ai sensi del medesimo art. 2033 c.c., recuperare le somme di salario accessorio illegittimamente versate direttamente dal dipendente che le abbia indebitamente percepite – Corte di Cassazione sentenza n. 17643/2023**

## Il computo delle risorse nel Fondo prima a carico del bilancio ai sensi dell'art. 79 CCNL 2019/2021 comma 1-bis deve sempre essere proporzionato alle percentuali di part time o lo deve essere solo nel caso in cui il tempo parziale sia genetico (non per trasformazione da rapporto a tempo pieno)? – ARAN PARERE CFL223

Si ritiene che nel caso di specie il proporzionamento delle risorse debba intervenire solo in caso di part time genetico, posta la facoltà di rientro a tempo pieno del personale acceduto al tempo parziale per trasformazione dal tempo pieno.

**Gli incrementi del fondo in deroga per incentivare coloro che lavorano sui progetti del PNRR non si applicano alle Elevate Qualificazioni – Corte dei Lombardia delibera n. 172/2023**

**I contratti decentrati non possono sostituire i criteri posti dalla contrattazione collettiva prevedendo specifiche clausole che ne derogano il disposto, poiché sono passibili di nullità, peraltro, rilevabile d'ufficio – Corte di Cassazione sentenza n. 19703/2023**

**LA DECORRENZA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALE E' FISSA AL PRIMO GENNAIO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO – ARAN PARERE CFL183**

**L'ESCLUSIONE DEI GIORNI FESTIVI INFRASETTIMANALI DALL'ORARIO DI SERVIZIO E QUINDI DAL TURNO, E' UNA FACOLTA' DELL'ENTE – PARERE ARAN N. 16524/2022**

**I nuovi valori delle Posizioni organizzative entrano in vigore solo con la formale istituzione delle Elevate qualificazioni dopo il 01.04.2023 – ARAN parere CFL 178**

**Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale non può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, deve attendere 3 anni (ovvero il termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) – ARAN parere CFC114b**

**NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA VANNO CONTRATTATI SOLTANTO I CRITERI E NON GLI IMPORTI DEDICATI AGLI ISTITUTI CONTRATTUALI – ARAN PARERE CFL133**

I proventi delle sanzioni al codice della strada possono finanziare l'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale – ARAN parere CFL191

La nuova previsione relativamente al turno festivo infrasettimanale non è retroattiva – ARAN parere CFL189

L'incremento dell'indennità prevista dall'art. 94 del nuovo CCNL del 16.11.22 riconosciuta a favore del personale educativo, docente ed insegnante, non grava sul Fondo risorse decentrate – ARAN parere CFL176

I compensi derivanti dalle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) possono rientrare nella fattispecie di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL 21.05.2018 (a favore dei titolari di PO) ARAN parere CFL169a

La specifica indennità prevista dall'art. 70 septies del CCNL 21.05.2018 a favore del personale in cat. A e cat. B1, sarà ancora erogabile – ARAN parere CFL177

**SI' ALLA REVISIONE DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO 2016 PER L'ISTITUZIONE DELLA DIRIGENZA – CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 211/2022**

**SI' ALL'ESCLUSIONE DELL'INCREMENTO DEGLI INCASSI DELLE SANZIONI AL CODICE DELLA STRASA DAL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO, AL FINE DELL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE – CORTE DEI CONTI VENETO DELIBERA N. 209/2022**

# Sulle EQ – parere ARAN



- **L'art. 13, comma 3 del nuovo CCNL Funzioni locali prevede che gli incarichi di EQ già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle EQ, successivo alla determinazione delle procedure e dei criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Si chiede se tale disposizione sia applicabile anche agli incarichi che hanno una scadenza naturale successiva al 20/5/2019?**
- In ordine a tale aspetto, l'avviso della scrivente Agenzia, evidenziato anche nella Relazione illustrativa all'Ipotesi di CCNL predisposta per il controllo della Corte dei Conti, è nel senso che tutti gli incarichi di EQ, di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, ivi compresi anche quelli eventualmente attribuiti dopo il 21.5.2018, nel regime transitorio, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati (nel caso di scadenza medio tempore) fino alla definizione del nuovo assetto delle EQ (modifica dei contenuti delle precedenti EQ in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi), e, comunque, trascorso un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL. Pertanto, anche nell'ipotesi prospettata, si ritiene che gli incarichi in atto scadano comunque entro la data del 20.5.2019.

# IL FONDO EQ E' UNO STANZIAMENTO DI BILANCIO ARAN – ORIENTAMENTO RAL 1930



- Si può affermare che il valore precedentemente stabilito dall'ente per tale particolare compenso, relativamente a una EQ, può essere modificato:
- a) a seguito di una nuova graduazione della rilevanza organizzativa della stessa, sulla base del sistema di valutazione delle EQ a tal fine adottato, in presenza di un ampliamento o di una riduzione dei compiti e delle responsabilità che la caratterizzano;
- b) **qualora, pure in presenza di una invarianza dei compiti e delle responsabilità di ciascuna EQ, e quindi della relativa rilevanza organizzativa, si determini una situazione, ad esempio, di diminuzione delle risorse finanziarie destinate al finanziamento dell'istituto.**
- Infatti, un tale evento certamente potrebbe giustificare la necessità di rivedere in minus gli importi in atto della retribuzione di posizione di ciascuna EQ, anche se sulla base delle medesime risultanze del processo di graduazione delle stesse già precedentemente applicato.

# Il fondo del salario accessorio

- **CIRCOLARE DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO N. 16/2012**
- Si tratta in primo luogo degli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, **incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione**. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti, **le risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011, gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea** (ove consentito dalla normativa contrattuale di livello nazionale). Nonché, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni, i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997.

# Il fondo del salario accessorio



- **Le sponsorizzazioni:**
- La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: "d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023 n. 36, Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici, art. 45 Incentivi alle funzioni tecniche:
- Siamo proprio convinti che le risorse previste non devono transitare nel fondo del salario accessorio?

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **CORTE DEI CONTI SEZIONE AUTONOMIE DELIBERAZIONE N. 7/2017**
- "Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 (dopo il correttivo dlgs 56/2017 pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 103 del 05.05.2017) **sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori** di cui all'articolo 1, comma 236, l. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016)". 2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 24/2017:**
- La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, dichiara inammissibile la questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Liguria con la deliberazione n. 58/2017/QMIG.
- La Sezione regionale di controllo per la Liguria dovrà attenersi al principio di diritto già enunciato con la deliberazione n. 7/SEZAUT/2017/QMIG, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213.
- Così deliberato in Roma nell'adunanza del 26 settembre 2017.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **Cassa Depositi e Prestiti:**
- La Cassa Depositi e Prestiti interviene nella vicenda riducendo, al momento della concessione del mutuo, l'importo del fondo incentivante incluso nel quadro economico delle opere pubbliche dal finanziamento complessivo.
- Le risorse finanziarie del fondo sono destinate dall'articolo 113 del Dlgs n. 50/2016, ad attività professionali svolte dai dipendenti, quali «le attività di programmazione delle spese per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento». Secondo l'Istituto tali attività non sembrano riconducibili a spese di investimento, mentre paiono più propriamente assimilabili a spese correnti e, in quanto tali, esse non sono finanziabili mediante ricorso a indebitamento, ai sensi dell'articolo 119 della Costituzione e dell'articolo 3, commi da 17 a 21, della legge n. 350/2003.
- Quindi il finanziamento indiscriminato del fondo potrebbe comportare la violazione del divieto di indebitamento per spese correnti, da cui conseguirebbe, tra l'altro, la nullità degli atti conclusi ma allora sembra che gli enti debbano reperire risorse proprie per il finzanziamento degli incentivi delle funzioni tecniche.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- Si ricorda che il dlgs 56/2017, c.d. correttivo del codice degli appalti, prevede, oltre alla incentivazione per gli appalti di opere, che la nuova incentivazione degli appalti per i soli servizi e forniture sia subordinata alla nomina del direttore dell'esecuzione in una persona diversa dal RUP.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- Legge di conversione 14 giugno 2019, n. 55 del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32 (Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici)
- l'art. 1, comma 2 della Legge di conversione n. 55/2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 17.6.2019 ed entrata in vigore il giorno successivo, prevede che «restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dell'articolo 1 del medesimo decreto legge 18 aprile 2019, n. 32», ovvero l'incentivazione rimane rivolta alle attivita' di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **DELIBERAZIONE N. 26/SEZAUT/2019/QMIG - INCENTIVI TECNICI (ART. 113, COMMA 2, DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 APRILE 2016, N. 50,) E TETTO DEI TRATTAMENTI ACCESSORI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 236, DELLA LEGGE 28 DICEMBRE 2015, N. 208**
- *«Gli incentivi tecnici previsti dall'articolo 113, comma 2, del decreto legislativo n. 50/2016, così come integrato dal comma 5-bis dello stesso articolo, maturati nel periodo temporale che decorre dalla data di entrata in vigore dello stesso, fino al giorno anteriore all'entrata in vigore del citato comma 5-bis (1° gennaio 2018), sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori di cui all'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015, successivamente modificato dall'articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017, pur se la provvista dei predetti incentivi sia già stata predeterminata nei quadri economici dei singoli appalti, servizi e forniture».*

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **Deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti del Veneto n. 301/2019:**
- Si applica un divieto di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sia nel caso di appalti avente importo inferiore a 40.000 euro, sia per quelli di forniture o servizi in cui il RUP ed il direttore dell'esecuzione coincidono.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **Deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti del Piemonte n. 25/2019:**
- Se non si è dato corso, in materia di appalti di forniture e servizi, alla approvazione del progetto e del quadro economico, non è possibile dare corso alla incentivazione delle funzioni tecniche.
- In assenza di un accantonamento relativo almeno all'esercizio in cui si è svolta l'attività incentivabile, infatti, non è possibile impegnare ex post, ossia in un successivo esercizio, risorse riferibili ad obbligazioni già scadute in quanto di competenza dell'esercizio precedente.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- **ANAC con le Linee Guida n. 3/2019:**
- Per l'erogazione di detti incentivi l'ente deve munirsi di un apposito regolamento, essendo questa la condizione essenziale ai fini del legittimo riparto tra gli aventi diritto delle risorse accantonate sul fondo.
- Gli incentivi possono essere riconosciuti solo se siano stati affidati previo espletamento di una procedura comparativa e, relativamente agli appalti relativi a servizi e forniture, la disciplina sui predetti incentivi si applica solo nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. Quest'ultima circostanza ricorre soltanto negli appalti di forniture e servizi di importo superiore a 500.000 euro ovvero di particolare complessità.
- Nei "casi in cui il codice prevede la possibilità di affidamento diretto" o anche nelle gare CONSIP mancano i "presupposti normativi legittimanti l'erogazione degli incentivi.

# INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ANCHE SE LA GARA E' SVOLTA DA UN SOGGETTO AGGREGATORE MA OCCORRE IL DIRETTORE DELL'ESECUZIONE – CORTE DEI CONTI EMILIA ROMAGNA DELIBERA N. 30/2020

- Delib. n. 30/2020/PAR – Provincia di Forlì-Cesena – Pres. rel. Pieroni;Richiesta di parere – Spese di personale – Incentivi al personale tecnico – D.lgs. 50/2016, art. 113 – Appalto di servizi – Ricorso a gara di soggetto aggregatore – Direttore dell'esecuzione nominato dalla Provincia – SpettanzaFermo rimanendo l'indefettibile presupposto dell'esperimento, a monte, di una "gara", poiché in mancanza di tale requisito non può esservi l'accantonamento delle risorse nel fondo ai sensi del secondo comma dell'art. 113, l'incentivo per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 113, comma 2, del d.lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici)potrà dirsi spettante: a) se l'Ente abbia stanziato somme per far fronte agli oneri di cui all'art. 113, comma 1, cit.; b) se, in concreto, sia stato nominato dall'Ente un direttore dell'esecuzione e questi svolga o abbia svolto le funzioni relative a contratti di servizi o forniture.

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi tecnici

- NO AGLI INCENTIVI TECNICI NEL CASO DELLA LOCAZIONE FINANZIARIA PER UN'OPERA PUBBLICA – CORTE DEI CONTI VENETO N. 20/20202
- INCENTIVI TECNICI SOLTANTO IN CASO DI APPALTO E NON DI CONCESSIONE – CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 442/2019

# Il fondo del salario accessorio: gli incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi



- **Legge 145/2018 art. 1 c. 1091 (legge di stabilità 2019):**
- Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, **i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti** dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito **non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale**.
- La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

# Incentivi recupero evasione tributaria



- **Deliberazione Corte dei conti dell'Emilia Romagna n. 52/2019 e Corte dei conti della Lombardia n. 412/2019:**
- Hanno ribadito che il termine di approvazione del bilancio da considerare quale condizione di applicabilità dell'articolo 1, comma 1091, della legge 145/2018 «…è da intendersi il 31/12 dell'anno di riferimento di cui all'art. 163, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e non anche il termine differito di cui all'art. 163, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000.

# Il fondo del salario accessorio: la sanatoria della contrattazione decentrata

- Riprendendo le previsioni del DL 16/2014 viene confermata la previsione per cui tutte le PA cui sia contestato il superamento del tetto del fondo da parte delle sezioni di controllo della Corte dei Conti o della Ragioneria o della Funzione Pubblica devono recuperare tali somme nella prima sezione negoziale successiva e il recupero deve essere completato entro un numero di anni non superiore a quello in cui l'illegittimità ha prodotto i suoi effetti.
- La novità inserita riguarda il fatto che le somme destinate al recupero non devono superare il 25% del fondo complessivo, nel caso in questo modo non sia possibile completare il recupero nei termini stabiliti è prevista la possibilità, dietro certificazione dei servizi di controllo interno, si superare l'orizzonte temporale.
- Inoltre è prevista la possibilità di allungare il recupero per un massimo di altri 5 anni a condizione che siano state adottate le misure di contenimento del numero dei dipendenti e dei dirigenti rispettivamente nella misura del 10% e del 20%, e che si rimanga all'interno del tetto del rapporto tra dipendenti e popolazione.

# Il fondo del salario accessorio: i rinnovi contrattuali

- **DPCM del 27.02.2017:**
- Le amministrazioni non statali devono prevedere incrementi per i rinnovi contrattuali del triennio 2016/2018 nella misura rispettivamente del 0,36% nel 2016, del 1,09% nel 2017 e del 1,45% nel 2018 rispetto il monte salari 2015 senza tenere conto delle risorse per la indennità di vacanza contrattuale.
- Tuttavia si evidenzia che tali risorse probabilmente non saranno sufficienti a finanziare gli incrementi previsti nell'intesa tra Stato e OO.SS., si può quindi attendere le ulteriori disposizioni per l'anno 2018 oppure cominciare ad accantonare un importo compreso tra l'1,5% e il 2% del monte salari 2015.

# Il superamento del limite del salario accessorio

- **Art. 3 c. 2 del Dl 80/2021:**
- I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

**GLI INCENTIVI TECNICI INDEBITAMENTE PERCEPITI VANNO RECUPERATI – CORTE DI CASSAZIONE SENTENZA N. 9161/2022**

**GLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE NON RILEVANO AI FINI DEL CALCOLO DEI LIMITI DI SPESA DI PERSONALE – CORTE DEI CONTI LIGURIA DELIBERA N. 01/2022**

**E' POSSIBILE ADOTTARE UN REGOLAMENTO EX POST AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI TECNICI – CORTE DEI CONTI AUTONOMIE DELIBERA N. 16/2021**

**PER LE FUNZIONI TECNICHE DI UNA GARA DI APPLATO AFFIDATE ALL'ESTERNO NON POSSONO ESSERE PERCEPITI GLI INCENTIVI – CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 131/2021**

**Sì agli incentivi degli avvocati interni solo a seguito di sentenza di contenuto favorevole per l'ente che contenga la condanna alle spese della controparte e sia seguita dal recupero degli oneri legali a carico della medesima parte avversa – Corte dei Conti Emilia Romagna delibera n. 15/2022**

**GLI INCENTIVI PER IL RECUPERO EVASIONE DEI TRIBUTI POSSONO ESSERE PREVISTI ANCHE SE I BILANCI VENGONO APPROVATI NEI TERMINI PROROGATI PER LEGGE – CORTE DEI CONTI AUTONOMIE DELIBERA N. 19/2021**

## VIA LIBERA ALL'ESCLUSIONE DAL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORRIO GLI INCENTIVI DI PERSONALE FINANZIATI DA ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 111/2022

## E' POSSIBILE UTILIZZARE LE RISORSE TRASFERITE DA ALTRO ENTE PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE FUORI DAL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO – CORTE DEI CONTI EMILIA-ROMAGNA DELIBERA N. 2/2021

# I PROVENTI DA MATRIMONI



- **Deliberazione Corte dei Conti del Veneto n. 322/2019:**
- Una parte delle risorse che provengono da versamenti effettuati da persone che si sposano al di fuori dell'orario di lavoro e/o in luoghi diversi dal municipio può essere versata ai dipendenti impegnati nello svolgimento di queste attività e tali risorse vanno in deroga al tetto del fondo (legge n. 449/1997).
- La sezione delle autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 21/2014, ha "escluso dal limite di finanza pubblica posto alla spesa complessiva per il personale degli enti locali le spese interamente gravanti su trasferimenti di soggetti privati". Tale consesso, delibera n. 26/2014, "ha ribadito, anche nello specifico caso dei tetti posti al salario accessorio, la possibilità del superamento nel caso in cui le risorse affluiscano ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate e, pertanto, senza che impattino effettivamente sul bilancio dell'ente locale". La stessa sezione, delibera n. 20/2017, ha escluso dal tetto del salario accessorio "i trasferimenti da parte della Unione Europea o di soggetti privati .. e i compensi finanziati da risparmi di spesa ottenuti dalle amministrazioni a seguito di processi di razionalizzazione". Ed infine, delibera n. 23/2017, ha escluso dal tetto del fondo per la contrattazione decentrata le risorse necessarie per lo svolgimento di funzioni dedicate delegate e spesate dall'AGCOM.

# Il finanziamento del fondo per i contratti di somministrazione.

- Con l'orientamento applicativo CFL_50[7], l'ARAN fornisce alcune indicazioni in merito al meccanismo previsto all'articolo 52, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018[8] di finanziamento del trattamento economico accessorio del personale in servizio presso l'ente sulla base di un contratto di somministrazione.
- La summenzionata disposizione contrattuale prevede che il trattamento accessorio del personale somministrato, se spettante, sia finanziato con uno specifico stanziamento, a carico del bilancio, nell'ambito del progetto che è alla base del contratto stesso.
- Tali risorse, afferma l'Agenzia, "*confluiscono nel fondo e sono disponibili in sede di contrattazione integrativa ma solo, come detto, con la specifica finalità di consentire l'erogazione dei trattamenti economici accessori ai lavoratori somministrati, nel rispetto delle regole negoziali in materia valevoli per la generalità del rimanente personale e, quindi, proprio per tale finalizzazione, solo per il periodo in cui il personale di cui si tratta presta servizio presso l'ente.*
- *Ciò comporta che, una volta esaurito il progetto, con il conseguente venire meno dei contratti di somministrazione posti in essere nell'ambito dello stesso, il fondo deve essere necessariamente ridotto delle risorse che vi erano confluite, ai sensi del citato art. 52, comma 5, del CCNL del 21.5.2018*".

# INCREMENTO DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER LE SANZIONI AL CODICE DELLA STRADA FUORI DAL LIMITE SOLTANTO PER I PROVENTI ECCEDENTI L'ANNO PRECEDENTE - CORTE DI CONTI MARCHE DELIBERA N. 3/2020

- Comune di Matelica (MC). Richiesta di parere in ordine: 1) alla possibilità di operare una implementazione della parte variabile del "Fondo per le risorse decentrate" corrispondente alla quota proventi derivanti da irrogazione sanzioni amministrative "eccedenti le riscossioni del precedente esercizio finanziario che si realizzano nell'esercizio finanziario corrente" da destinare agli istituti di incentivazione del personale di polizia locale. 2) alla possibilità di ricomprendere nella parte eccedente le suddette riscossioni effettivamente verificatesi, sia quelle accertate nell'esercizio precedente ed incassate in quello corrente, sia quelle "derivanti dalla riscossione coattiva di ruoli provenienti da esercizi precedenti".Parere reso.

# INTEGRAZIONE AL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER FUNZIONI DELEGATE – CORTE DEI CONTI PIEMONTE DELIBERA N. 33/2020

- Provincia di Vercelli – Il quesito relativo alle somme "Prelevate" dal Fondo risorse decentrate del personale delle categorie di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, vale a dire, se le stesse, finalizzate a remunerare specifiche attività di competenza regionale svolte dalla Polizia locale per turni, straordinari, oneri salario accessorio per il personale provinciale adibito alle funzioni fondamentali in materia di ambiente e rimborsate dalla Regione Piemonte, possano essere considerate "fonti di alimentazione" del Fondo medesimo, non appare ammissibile.Sotto il profilo oggettivo, infatti, il citato quesito è inammissibile in quanto volto all'interpretazione di una clausola del contratto collettivo nazionale.Per consolidato orientamento delle Sezioni regionali di controllo, l'interpretazione di clausole della contrattazione collettiva è estranea al perimetro dell'attività consultiva di questa Corte, in quanto demandata per legge alle parti contraenti e, per la parte pubblica, all'ARAN.In forza del principio di sussidiarietà nelle materie cd. delegate, nell'ambito delle quali le regioni non esercitano direttamente le funzioni amministrative ma, indirettamente, attraverso gli enti cui con legge tale potere è conferito, sussiste l'obbligo del delegante di assicurare risorse finanziarie, umane e strumentali affinché il delegato sia in grado di svolgere i compiti assegnati nel rispetto del principio del buon andamento di cui all'art. 97 della Cost. (cfr. ex multis Corte costituzionale n. 10/2016).Non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incide sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014.

# NO AGLI INCREMENTI INDISCRIMINATI DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO – CORTE COSTITUZIONALE SENTENZA N. 232/2019

- **inammissibilità**
- Impiego pubblico – Norme della Regione autonoma Sardegna – Disposizioni in materia di personale – Previsione di un incremento delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva integrativa relativa al triennio 2016-2018, al fine di omogeneizzare i trattamenti retributivi dei dipendenti dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna [FoReSTAS] con quelli del personale del comparto di contrattazione regionale.

# SENZA LA COSTITUZIONE DEL FONDO SI POSSONO IMPEGNARE UNICAMENTE LE RISORSE FISSE PER PROGRESSIONI E COMPARTO – CORTE DEI CONTI MOLISE N. 1/2020



- La Sezione accerta, nei termini di cui in motivazione, le seguenti gravi irregolarità:- tardiva approvazione del rendiconto;- mancata dimostrazione analitica delle modalità di quantificazione del FCDE con conse-guente, possibile alterazione del risultato amministrazione;- mancata determinazione di importi da accantonare, in sede di rendiconto, per passività potenziali;- mancata evidenziazione, nella parte vincolata del risultato di amministrazione, delle eco-nomie di spesa correlate a risorse destinate al finanziamento del trattamento accesso-rio personale dipendente;- criticità riguardanti la pubblicazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti sul sito web.Dispone ex art.148-bis TUEL l'adozione, entro 60gg dalla comunicazione del deposito della deliberazione, delle necessarie misure correttive idonee a superare le rilevate criticità, ret-tificando la deliberazione consiliare n.15/2017 con la formale approvazione del corretto prospetto dimostrativo del risultato di amministrazione relativo all'esercizio 2016 (nonché degli eventuali documenti presupposti, se da emendare), a tal fine:a) indicando il risultato di amministrazione 2016 (lettera (A) del prospetto);b.1) determinando la parte accantonata per F.C.D.E. e per passività potenziali, nonché la parte vincolata corrispondente alle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio del personale;b.2) ovvero, vincolando integralmente il risultato d'amministrazione al 31 dicembre 2016, nel rispetto del Principio generale della prudenza;c) conseguentemente, indicando l'esatto importo del Totale parte disponibile (lettera (E) del prospetto).Atti da trasmettere a questa Sezione, unitamente alla attestazione dell'avvenuto adempi-mento dell'obbligo di pubblicazione della deliberazione ex art.31 D.Lgs. n.33/2013, nei suc-cessivi 15gg.Riserva la verifica sulla corretta applicazione della normativa in materia di quantificazione del F.C.D.E. e di vincoli e accantonamenti contabili nell'ambito dei controlli ex art.1, com-ma 168, L. n.266/2005 e art.148-bis D.Lgs. n.267/2000 sui rendiconti relativi ai successivi esercizi.Dispone che la pronuncia sia trasmessa al Sindaco, al Presidente del Consiglio comunale affinché ne dia tempestiva comunicazione all'Organo consiliare ed all'Organo di revisione, affinché quest'ultimo svolga un'attenta attività di controllo e vigilanza sugli atti conseguenti alla presente deliberazione, riferendo a questa Sezione ogni aspetto rilevante.

## PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E' OBBLIGATORIO IL CONTRATTO NELL'ANNO, LA PROCEDURA INVECE PUO' SLITTARE – ARAN PARERE CFL69

- L'ARAN torna sulla procedura per la corretta attivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali alla luce del nuovo CCNL del 2018 e, al contrario di quanto sostenuto dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello stato, chiarisce che è perentoria la sottoscrizione nell'anno di riferimento del CCDI normativo e del fondo del salario accessorio, mentre è possibile far slittare anche all'anno successivo la procedura per l'assegnazione delle progressioni stesse.

## INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ANCHE SE LA GARA E' SVOLTA DA UN SOGGETTO AGGREGATORE MA OCCORRE IL DIRETTORE DELL'ESECUZIONE – CORTE DEI CONTI EMILIA ROMAGNA DELIBERA N. 30/2020



- Delib. n. 30/2020/PAR – Provincia di Forlì-Cesena – Pres. rel. Pieroni;Richiesta di parere – Spese di personale – Incentivi al personale tecnico – D.lgs. 50/2016, art. 113 – Appalto di servizi – Ricorso a gara di soggetto aggregatore – Direttore dell'esecuzione nominato dalla Provincia – SpettanzaFermo rimanendo l'indefettibile presupposto dell'esperimento, a monte, di una "gara", poiché in mancanza di tale requisito non può esservi l'accantonamento delle risorse nel fondo ai sensi del secondo comma dell'art. 113, l'incentivo per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 113, comma 2, del d.lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici)potrà dirsi spettante: a) se l'Ente abbia stanziato somme per far fronte agli oneri di cui all'art. 113, comma 1, cit.; b) se, in concreto, sia stato nominato dall'Ente un direttore dell'esecuzione e questi svolga o abbia svolto le funzioni relative a contratti di servizi o forniture.

## INCREMENTO DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER LE SANZIONI AL CODICE DELLA STRADA FUORI DAL LIMITE SOLTANTO PER I PROVENTI ECCEDENTI L'ANNO PRECEDENTE – CORTE DI CONTI MARCHE DELIBERA N. 3/2020

- Comune di Matelica (MC). Richiesta di parere in ordine: 1) alla possibilità di operare una implementazione della parte variabile del "Fondo per le risorse decentrate" corrispondente alla quota proventi derivanti da irrogazione sanzioni amministrative "eccedenti le riscossioni del precedente esercizio finanziario che si realizzano nell'esercizio finanziario corrente" da destinare agli istituti di incentivazione del personale di polizia locale. 2) alla possibilità di ricomprendere nella parte eccedente le suddette riscossioni effettivamente verificatesi, sia quelle accertate nell'esercizio precedente ed incassate in quello corrente, sia quelle "derivanti dalla riscossione coattiva di ruoli provenienti da esercizi precedenti".Parere reso.

## LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA VA SVOLTA NELLA PRIMA META' DELL'ANNO, E' ILLEGITTIMA OGNI ATTIVITA' SVOLTA OLTRE L'ANNO IN SANATORIA – CORTE DEI CONTI VENETO DELIBERA N. 201/2019



- Comune di San Pietro di Morubio (VR) – Parere reso ai sensi dell'art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003 n. 131 in merito alla corresponsione del trattamento economico incentivante al personale. Premesso che il Comune fa parte dal 2000 dell'Unione dei Comuni Destra Adige, e che il fondo risorse decentrate 2016 revisionato è stato da detta Unione adottato senza le risorse variabili e rideterminando il tetto del trattamento accessorio previsto dall'art. 1, c. 236, della L. n. 208/2016; considerato il nuovo orientamento espresso da altra Sezione di controllo relativamente alla corresponsione delle risorse variabili destinate alla performance qualora il fondo venga costituito nel corso dell'esercizio ed il contratto sia sottoscritto negli esercizi successivi; il Comune chiede se possa ritenersi legittima tale interpretazione, superando così l'orientamento di una precedente deliberazione di questa Sezione regionale ed, in caso affermativo, se si possa procedere ad una revisione dei predetti fondi relativi ad annualità precedenti quella attuale.

## SI' AL CUMULO DELL'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO CON QUELLA DI ORDINE PUBBLICO ALLA POLIZIA LOCALE PER L'EMERGENZA SANITARIA – CORTE DEI CONTI VENETO DELIBERA N. 96/2020

- Comune di Campo San Martino (PD) – Parere reso ai sensi dell'art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003 n. 131, concernente la spesa del personale, ed in particolare in merito alla possibilità di cumulare l'indennità di ordine pubblico con le altre indennità previste dal CCNL del Comparto Funzioni Locali per il personale addetto al servizio di Polizia municipale.

# I COMPENSI DEGLI INCARICHI PER IL COLLAUDO DELLE OPERE DI URBANIZZAZIONE A SCOMPUTO VANNO SUL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO – CORTE DEI CONTI EMILIA ROMAGNA N. 38/2020



- Con riferimento a due iniziative progettuali finanziate mediante utilizzo, rispettivamente, di Fondi Strutturali e di Investimento Europeo (Fondi SIE) e del Fondo nazionale per le politiche ed i servizi dell'asilo, il Comune istante chiede:a) se le quote delle risorse a disposizione utilizzate per l'attribuzione di compensi accessori al personale interno impiegato in specifiche attività funzionali alla realizzazione dei progetti possano alimentare il Fondo risorse decentrate relativo al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, tenuto conto dell'avvenuto avvio da parte dell'Ente di una procedura di riequilibrio finanziario pluriennale e della preclusione, connessa a tale stato, contenuta nell'art. 67, comma 6 del citato CCNL;b) se le medesime somme di cui si discute, una volta destinate alle indicate finalità, rientrino o meno nell'ambito di applicazione dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale dispone in ordine al limite delle risorse annualmente destinabili al trattamento accessorio del personale delle pubbliche amministrazioni.

## LA MODIFICA UNILATERALE DEL CONTRATTO DECENTRATO E' LEGITTIMA SE L'ENTE HA SOLLECITATO I SINDACATI – TRIBUNALE DI POTENZA DECRETO N. 5284/2020

## IL PARERE OBBLIGATORIO DEI REVISORI PUO' ESSERE DATO ANCHE COMPLESSIVAMENTE SU TUTTO IL CONTRATTO DECENTRATO – CORTE DEI CONTI MARCHE DELIBERA N. 40/2020

# IL CALCOLO DEL LIMITE ANNUALE DEL SALARIO ACCESSORIO E' UNICO – CORTE DEI CONTI LOMBARDIA DELIBERA N. 95/2020

- La Sezione ritiene che per determinare il costo medio pro-capite occorre procedere sommando il valore del fondo per la contrattazione decentrata con il valore complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. e dividere l'importo risultante per il numero di tutti i dipendenti in servizio al 31/12/2018, comprese le EQ. La quantificazione del fondo, ai fini della determinazione del valore medio poi, deve essere fatta con riferimento soltanto a quelle voci che concorrono a determinare il tetto del trattamento accessorio di cui all'art 23 del decreto legislativo 75/2017.