

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO  
AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI  
TRIENNIO 2022 - 2024**

Il giorno **23 febbraio 2026** alle **ore 15,00**, presso la sede dell'A.Ra.N, ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Locali 2022-2024.

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

Per le: **Organizzazioni Sindacali**

Per le: **Confederazioni Sindacali**

**FEDIRETS**     **firmato**

**COSMED**     **firmato**

**CISL FP**     **firmato**

**CISL**     **firmato**

**FP CGIL**     **non firmato**

**CGIL**     **non firmato**

**UIL FPL**     **firmato**

**UIL**     **firmato**

**U.N.S.C.P.**     **firmato**

# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo all'Area FUNZIONI LOCALI**

**Triennio 2022-2024**

## Indice

|                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. PARTE COMUNE.....</b>                                                                    | <b>5</b>  |
| <b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>                                                     | <b>6</b>  |
| <b>Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza .....</b>                                   | <b>6</b>  |
| Art. 1 Campo di applicazione.....                                                              | 6         |
| Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....               | 7         |
| <b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>                                                      | <b>9</b>  |
| <b>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</b>                                           | <b>9</b>  |
| Art. 3 Obiettivi e strumenti.....                                                              | 9         |
| Art. 4 Informazione .....                                                                      | 11        |
| Art. 5 Confronto .....                                                                         | 12        |
| Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione.....                                             | 12        |
| Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti .....                                   | 14        |
| Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure .....                          | 15        |
| <b>TITOLO III DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI</b>                       | <b>17</b> |
| <b>Capo I Disposizioni sul lavoro agile .....</b>                                              | <b>17</b> |
| Art. 9 Linee generali per il lavoro agile .....                                                | 17        |
| <b>Capo II Disposizioni comuni su istituti normativi .....</b>                                 | <b>18</b> |
| Art. 10 Ferie e festività.....                                                                 | 18        |
| Art. 11 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie<br>salvavita ..... | 21        |
| Art.12 Congedi dei genitori.....                                                               | 21        |
| <b>Capo III Disposizioni comuni su istituti economici .....</b>                                | <b>23</b> |
| Art. 13 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato .....                   | 23        |
| Art. 14 Patrocinio legale in caso di aggressioni .....                                         | 24        |
| Art. 15 Welfare integrativo .....                                                              | 24        |
| Art. 16 Termini del Preavviso .....                                                            | 25        |
| <b>Capo IV Formazione e strumenti di age management .....</b>                                  | <b>27</b> |
| Art. 17 Principi generali e finalità della formazione .....                                    | 27        |
| Art. 18 Obiettivi e strumenti di age management .....                                          | 29        |

|                                                                                             |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>II. SEZIONE DIRIGENTI REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI .....</b>                              | <b>30</b>     |
| <b>TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE .....</b>                                             | <b>31</b>     |
| Art. 19 Destinatari della Sezione “Dirigenti RAL” .....                                     | 31            |
| <b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>                                                   | <b>32</b>     |
| Art. 20 Confronto materie .....                                                             | 32            |
| Art. 21 Contrattazione integrativa: materie .....                                           | 33            |
| <b>TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO.....</b>                                                | <b>35</b>     |
| Art. 22 Incremento trattamento economico fisso .....                                        | 35            |
| Art. 23 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....                                       | 36            |
| Art. 24 Incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato .....          | 36            |
| Art. 25 Trattamento economico del personale in distacco sindacale .....                     | 36            |
| <br><b>III. SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI .....</b>             | <br><b>38</b> |
| <b>TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE .....</b>                                             | <b>39</b>     |
| Art. 26 Destinatari della Sezione “Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali” ..... | 39            |
| <b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>                                                   | <b>40</b>     |
| Art. 27 Confronto materie .....                                                             | 40            |
| Art. 28 Confronto regionale .....                                                           | 41            |
| Art. 29 Contrattazione collettiva integrativa: materie .....                                | 41            |
| <b>TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO.....</b>                                                | <b>44</b>     |
| Art. 30 Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa.....   | 44            |
| Art. 31 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....                                       | 45            |
| Art. 32 Incrementi dell’indennità di struttura complessa .....                              | 46            |
| Art. 33 Incremento Fondi .....                                                              | 46            |
| <br><b>IV. SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI .....</b>                               | <br><b>47</b> |
| <b>TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE .....</b>                                             | <b>48</b>     |
| Art. 34 Destinatari della Sezione “Segretari Comunali e Provinciali” .....                  | 48            |

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>                         | <b>49</b> |
| Art. 35 Incrementi dello stipendio tabellare .....                   | 49        |
| Art. 36 Incrementi della retribuzione di posizione.....              | 50        |
| Art. 37 Effetti dei nuovi trattamenti economici .....                | 51        |
| Art. 38 Disciplina della retribuzione di posizione.....              | 51        |
| Art. 39 Disciplina della retribuzione di risultato .....             | 53        |
| Art. 40 Ulteriori risorse destinate a retribuzione di risultato..... | 54        |
| <b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 .....</b>                            | <b>55</b> |
| <b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 .....</b>                            | <b>55</b> |
| <b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 .....</b>                            | <b>55</b> |
| <b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 .....</b>                            | <b>56</b> |

## **I. PARTE COMUNE**

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Capo I**

#### **Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

#### **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 di cui all'art. 7, comma 3 del "CCNQ per la definizione dei Comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale" sottoscritto il 22 febbraio 2024, di seguito CCNQ 22.02.2024
2. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni, ricomprese nell'Area Funzioni Locali, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNQ del 22/02/2024.
3. Con il termine "amministrazioni del Comparto sanità" si intendono, ove non specificato, le amministrazioni del Comparto Sanità destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area III.
4. Con il termine "ente/i", si intendono, ove specificato, le amministrazioni del Comparto delle Funzioni Locali, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area II.
5. Con il termine "dirigente/i regioni ed autonomie locali - RAL", senza ulteriori specificazioni, si intendono i dirigenti degli enti e delle amministrazioni, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area II.
6. Con il termine "dirigenti amministrativi, tecnici e professionali - PTA" si intendono esclusivamente i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.
7. Con il termine "segretario/i" si intendono i segretari comunali e provinciali, iscritti all'Albo previsto dall'art.98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al D. Lgs 18 agosto 2000, n.267, e all'art.9 del DPR n.465/1997, cui è applicato il presente CCNL ai sensi del comma 1. Con esclusivo riferimento ai segretari, per amministrazione/amministrazioni si intendono altresì tutte le amministrazioni, non ricomprese tra quelle di cui al comma 2, che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 165/2001”.

9. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al D.Lgs. n. 267/2000.

10. Il riferimento al Ministero Interno, Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali, è riportato come “Ministero dell’Interno”.

11. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell’Area Funzioni Locali, dell’Area II, dell’Area III e dei Segretari Comunali e Provinciali, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001.

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, 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 o con posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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 o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa. 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. L'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, nelle more della definizione del CCNL relativo al triennio 2025-2027, continua ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio per il 2025).

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti firmatarie, 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.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, ai segretari o ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono e si favoriscono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono e si favoriscono le modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione collettiva integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto; il confronto può essere anche regionale per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, secondo le previsioni dell'art. 28 (Confronto regionale), della distinta Sezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali;
- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.

7. La contrattazione collettiva integrativa è sostituita dal confronto nell'ipotesi di cui all'art. 21, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa Dirigenti RAL).

8. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione 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.

9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL 16.07.2024.

## **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 in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, 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 preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, 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 comma 2, 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 artt. 20, 21, 27 e 29, nelle distinte sezioni del presente CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione collettiva 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. Negli enti con più di 15 dirigenti in servizio, l'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale e alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
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 con 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.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 16.07.2024.

## **Art. 5**

### **Confronto**

1. Il confronto, fatte salve le specifiche disposizioni contenute nelle singole Sezioni, 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 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione 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.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt. 20 e 27 del presente CCNL e 55 del CCNL del 16.07.2024 nelle distinte sezioni del presente CCNL, nonché le materie dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 comma 2, nei casi di cui al comma 6 del medesimo articolo.
4. Salvo quanto previsto nell'apposita Sezione, per i segretari il confronto si svolge a livello nazionale tra i soggetti sindacali identificati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e il Ministero dell'Interno, con la partecipazione dei rappresentanti designati da ANCI e UPI per parte datoriale.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 6**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni destinatarie del presente CCNL, ivi comprese le Unioni di Comuni con almeno 6 unità di personale destinatario del presente CCNL, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa

e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'Organismo in forma associata sulla base di protocolli d'intesa tra le amministrazioni interessate 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, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, inclusa l'introduzione di programmi di mentorship focalizzati sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuna amministrazione di cui al comma 1. Le stesse 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 titolari della contrattazione collettiva integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;

b) si riunisce obbligatoriamente almeno tre volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), manifestino 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, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

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. 29 del CCNL 17.12.2020;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

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. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale 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.
6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste. Tale disposizione si applica, altresì, nel caso in cui l'organismo non si riunisca almeno tre volte all'anno ai sensi del comma 3 lett. b).
7. L'organismo di cui al presente articolo, istituito presso i singoli Enti-locali, opera anche nei confronti dei segretari comunali e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti**

1. La contrattazione collettiva integrativa, fatta eccezione per i segretari comunali e provinciali, si svolge ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4. La contrattazione collettiva integrativa può svolgersi, ai sensi dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020, anche a livello territoriale per i dirigenti degli enti e delle amministrazioni destinatarie dei CCNL della preesistente Area II.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
  - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001. Tale previsione non si applica per la contrattazione integrativa dei segretari comunali.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dagli artt. 21 e 29, nelle distinte sezioni del presente CCNL.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 16.07.2024.

## **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 agli artt. 21 e 29 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 21 comma 1, lett a) (criteri di riparto), ed all'art. 29 comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, anche con modalità telematiche, 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 all'art. 21 comma 1, lett. a) e di cui all'art. 29, comma 1, lett. a), 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'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL del 17.12.2020 e all'art. 90 e 91 (Fondo retribuzione di risultato PTA) del CCNL del 17.12.2020.
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 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL 16.07.2024, l'amministrazione interessata 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 trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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. 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, per il prescritto parere di competenza. 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'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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 amministrazione, 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 16.07.2024.

## **TITOLO III**

### **DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI**

#### **Capo I**

#### **Disposizioni sul lavoro agile**

#### **Art. 9**

#### **Linee generali per il lavoro agile**

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. 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.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascuna amministrazione 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 modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. 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 nonché la piena operatività della dotazione informatica ed 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'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
5. L'amministrazione, previo confronto di cui agli all'art. 20, comma 1, lett. g) e all'art. 27, comma 1, lett. f) (Confronto materie, Sezioni specifiche), individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
6. L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 21, comma 1, lett. n) e dell'art. 29, comma 1, lett. n), avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 12 del CCNL 16.07.2024 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.
7. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCNL 16.07.2024.

## **Capo II**

### **Disposizioni comuni su istituti normativi**

#### **Art. 10**

##### **Ferie e festività**

1. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni ed il segretario hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.
4. Le disposizioni dei commi 2 e 3 si applicano anche al Ministero dell'Interno o altra amministrazione che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art.7, comma 1, e dell'art.19, comma 5, del DPR n.465/1997.
5. Per il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e il segretario assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
6. Dopo tre anni di servizio, anche presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato e/o in qualifiche non dirigenziali, spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
7. Sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/1977.
8. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
9. Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e il segretario che hanno usufruito delle assenze retribuite di cui all'art. 14 del CCNL 16.07.2024 conservano il diritto alle ferie.
10. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il personale presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una festività nazionale. Nel caso di segretario titolare di segreteria convenzionate, si considera festivo il Santo Patrono del comune capofila.
11. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, dei dirigenti

amministrativi, tecnici e professionali o del segretario. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale.

11-bis. L'ente monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Ove si verificano i casi di cui al comma 15 le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle stesse, invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

12. Al dirigente, ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed al segretario, nel rispetto della programmazione adottata e ferma restando, comunque, la verifica della conciliabilità con le esigenze di servizio, è consentita la possibilità di fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

13. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 17.12.2020.

14. Qualora le ferie già in godimento siano motivatamente interrotte o sospese per esigenze di servizio, il personale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie nonché al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

15. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura dell'interessato informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto nell'ipotesi di cui all'art. 14, comma 1, lett. b) del CCNL del 16.07.2024.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 20, comma 2 del CCNL del 17.12.2020, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 15.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 11**

### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day – hospital*, accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up* specialistico. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa, certificati anche dal medico di medicina generale.
4. I giorni di assenza dovuti alle casistiche di cui al comma 1 e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata che ha reso la prestazione ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedente.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale anche con riferimento a patologie preesistenti.
7. La presente disciplina ricomprende anche i casi di trapianti di organi e/o tessuti.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCNL 16.07.2024.

## **Art.12**

### **Congedi dei genitori**

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1, si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001 con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28, del D. Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione

fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

2. bis. I periodi di congedo di cui al comma 2 e 3 sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi, ai sensi dell'art. 34, comma 5, del D.lgs. 151/2001 e ss.mmii.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi di congedo per la malattia del figlio, previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza del congedo parentale, nonché quelli di cui al comma 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza entro i termini previsti dalla richiamata norma di legge. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D. Lgs. n. 151/2001.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 17 del CCNL 16/07/2024.

### **Capo III**

#### **Disposizioni comuni su istituti economici**

#### **Art. 13**

#### **Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti e ai dirigenti amministrativi tecnici e professionali 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. 21, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 29 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).
4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3, nonché i criteri per regolare eventuali casi di parità.
5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 21, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 29, comma 1, lett. b) (Contrattazione integrativa: materie), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR.
6. Per le Camere di Commercio - fermi i principi generali dell'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato e del progressivo incremento delle stesse nel rispetto dei limiti di legge - gli obiettivi di cui al comma 5 possono essere

individuati e misurati anche sulla base di indirizzi nazionali per tutto il sistema camerale.

7. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 16.07.2024.

#### **Art. 14**

##### **Patrocinio legale in caso di aggressioni**

1. Gli enti sono tenuti a garantire la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela degli stessi.

2. L'ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio – facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendoli all'ente che decide in merito.

3. L'ente nei casi di cui al comma 2 può costituirsi parte civile.

4. Nell'ipotesi di aggressione, l'Ente può prevedere a favore del personale un supporto psicologico ove richiesto dal personale stesso.

#### **Art. 15**

##### **Welfare integrativo**

1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 21, comma 1, lett. d) e all'art. 29, comma 1, lett. d) (Contrattazione integrativa materie specifiche sezioni) misure di welfare integrativo in favore del personale di cui all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) del presente contratto, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

- d) 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;
  - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
  - g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 57 e 91 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo e 91 comma 11 del CCNL 17.12.2020.
3. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 16**

### **Termini del Preavviso**

1. In tutti i casi in cui la disciplina contrattuale prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

#### Dirigenti Ral:

- a) otto mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a due anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui alle lett. a) e b) sono ridotti ad un quarto.

#### Dirigente PTA:

- a) otto mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a due anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui alle lett. a) e b) è di tre mesi.

Segretari comunali e provinciali:

- a) due mesi per i segretari con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) tre mesi per i segretari con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- c) quattro mesi per i segretari con anzianità di servizio oltre 10 anni.

In caso di dimissioni del segretario i termini di cui alle lett. a), b) e c) sono ridotti alla metà.

2. I termini di preavviso decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro.

3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

4. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 3.

5. Durante il periodo di preavviso, compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle esigenze del dirigente, è possibile fruire delle ferie.

6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

7. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 10, comma 13 (Ferie e festività) una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

8. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi secondo le previsioni di cui all'art. 31 comma 9 del CCNL 10.04.1996 per i Dirigenti RAL, all'Allegato 3 al CCNL del 3.11.2005 per i Dirigenti PTA, all'art. 54, comma 9 del CCNL del 16.05.2001 - quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999 per i Segretari comunali e provinciali.

9. La presente disciplina si applica anche nei casi dei Segretari utilizzati ai sensi dell'art.7, comma 1, del DPR n.465/1997 o comunque collocati in disponibilità ed il

riferimento “all’amministrazione” di cui ai commi precedenti è da intendersi al Ministero dell’Interno.

10. Fermo restando quanto previsto al comma 8, il presente articolo disapplica e sostituisce, per i dirigenti RAL, l’art. 31 del CCNL 10.04.1996, per i dirigenti PTA, l’art. 38 del CCNL 5.12.1996, per i Segretari comunali e provinciali l’art. 54 del CCNL del 16.05.2001 - quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999.

## **Capo IV**

### **Formazione e strumenti di age management**

#### **Art. 17**

#### **Principi generali e finalità della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione dei dirigenti, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e dei segretari, svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni 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. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l’operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, 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 e lo sviluppo delle potenzialità del personale in funzione dell’affidamento di incarichi diversi;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità dei servizi resi.

3-bis. Le amministrazioni assicurano, per tutto il personale dirigente, un monte minimo di quaranta ore annue di formazione. Tale formazione può essere realizzata anche mediante modalità digitali o a distanza (FAD), nel rispetto dei requisiti di tracciabilità e attestazione della partecipazione. In tale ambito, le amministrazioni assicurano inoltre specifici percorsi di aggiornamento manageriale e organizzativo, finalizzati allo sviluppo delle competenze di leadership, innovazione e gestione del cambiamento.

3-ter. La partecipazione alle attività formative dei dirigenti, anche in considerazione dell'assenza di obblighi orari, è concordata con l'amministrazione, nel rispetto delle esigenze organizzative e della pianificazione annuale o triennale della formazione. Le iniziative proposte dal dirigente e ritenute dall'ente coerenti con i propri fabbisogni sono considerate attività di servizio utile a tutti gli effetti.

3-quater Le amministrazioni possono realizzare iniziative formative singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, aziende o enti del comparto, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), le Università, gli enti e le scuole regionali di formazione della pubblica amministrazione e del servizio sanitario, nonché con ordini professionali, enti di ricerca, associazioni tecnico-scientifiche e altri soggetti pubblici o privati accreditati a livello nazionale o regionale. Le collaborazioni possono essere formalizzate mediante convenzioni o protocolli d'intesa, anche in raccordo con programmi nazionali o regionali di formazione manageriale e di sviluppo delle competenze.

4. In relazione alle finalità di cui al comma 3, le amministrazioni prevedono forme di verifica dell'utile apprendimento e dell'impatto dell'azione formativa anche in termini di modifica dei comportamenti e di miglioramento dell'organizzazione.

5. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

7. Per i segretari la formazione, sia di avanzamento professionale, sia di aggiornamento, oltre a perseguire le finalità di cui ai commi precedenti, è finalizzata all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo, anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL 17.12.2020 e l'art. 30 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 18**

### **Obiettivi e strumenti di age management**

1. Nel quadro generale delle politiche di gestione dei dirigenti RAL, dei dirigenti PTA e dei segretari, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
- d) formazione continua.

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 potranno essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali di cui al Capo I del Titolo II, attraverso:

- a) la valorizzazione del ruolo attivo del dirigente o del segretario con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;
- b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza;
- c) il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori;
- d) una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di skills obsolescence del personale.

3. Gli enti effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere. Le modalità di attuazione delle politiche di age-management sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7.

## **II. SEZIONE DIRIGENTI REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

## **TITOLO I**

### **INTRODUZIONE ALLA SEZIONE**

#### **Art. 19**

#### **Destinatari della Sezione “Dirigenti RAL”**

1. La presente sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all’art. 7, comma 3, del CCNQ del 22/02/2024, degli enti e delle amministrazioni, già destinatarie dei precedenti CCNL e della preesistente Area II.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 20 Confronto materie**

**1. Sono oggetto di confronto:**

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2 del CCNL del 16.07.2024;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance, anche in relazione a quanto previsto dall'art. dall'art. 39 comma 1 (Risultato Segretari comunali e provinciali), tenendo conto, tra l'altro, di quanto previsto dall'art. 4-bis del DL n. 13/2023, in materia di tempestività dei pagamenti;
- 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 nel rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 17 (Principi generali e finalità della formazione) comma 6;
- 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. 21, comma 4 (Contrattazione integrativa materie);
- 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; 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;
- i) andamenti occupazionali.

- l) strumenti per l'attuazione delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 18 (Obiettivi e strumenti di age management);
  - m) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro.
2. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 21**

### **Contrattazione integrativa: materie**

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva 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. 13 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
  - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, 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 del CCNL del 16.07.2024, 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);
  - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (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) del CCNL 16.07.2024, nonché la 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;
- 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. 25 (Trattamento economico 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;
- m) i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2013; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
- n) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile;
- o) i criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del Codice della Strada tra le diverse finalità di utilizzo di cui all'art. 41 del CCNL 16.07.2024.
2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lett. f), l) e n).
3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6, sono quelle di cui al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g), h), i), m) ed o).
4. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 20 (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 16.107.2024.

## **TITOLO III**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 22**

#### **Incremento trattamento economico fisso**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 37, comma 3 del CCNL 16.07.2024 nella misura di € 47.015,77 è incrementato:

- per l'anno 2022, di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;

- per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;

- con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 230,00 lordi mensili per tredici mensilità.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per gli enti che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, terzo alinea il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 50.005,77.

4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2021, è incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di € 1.792,44. Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 24 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

5. Gli enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4.

6. In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, i nuovi valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 14.515,11 e nel valore massimo di € 48.084,81.

## **Art. 23**

### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 22 hanno effetto integralmente, in base alle norme vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

## **Art. 24**

### **Incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.
2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 22 (Incremento del trattamento economico fisso), commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare integrativo.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.

## **Art. 25**

### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

1. Il trattamento economico del personale di cui alla presente sezione in distacco sindacale si compone:
  - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), è definita in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 sopra citato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL del 16.07.2024.

### **III. SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI**

## **TITOLO I**

### **INTRODUZIONE ALLA SEZIONE**

#### **Art. 26**

#### **Destinatari della Sezione “Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali”**

1. La presente sezione si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 22.02.2024, delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area III.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 27 Confronto materie**

1. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti tenendo conto, tra l'altro, di quanto previsto dall'art. 4-bis del DL n. 13/2023, in materia di tempestività dei pagamenti;
- c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- e) 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 nel rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 17, (Principi e finalità della formazione) comma 6;
- f) 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;
- g) andamenti occupazionali;
- h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione;
- i) strumenti per l'attuazione delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 18 (Obiettivi e strumenti di age management);
- l) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 16.07.2024.

## **Art. 28**

### **Confronto regionale**

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle amministrazioni nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 29 (Contrattazione collettiva integrativa), nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle amministrazioni di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 90 ed all'art. 91 del CCNL del 17.12.2020;
- b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- d) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi anche ad invarianza di essa, ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 91 del CCNL del 17.12.2020;
- g) progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 del CCNL 16/07/2024.

## **Art. 29**

### **Contrattazione collettiva integrativa: materie**

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020;

- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 13 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
- c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.15;
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- 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 dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.09.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, 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;
- 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 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della preesistente Area III che, pertanto, sono confermate;
- i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del CCNL 17.12.2020; 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);
- j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;
- k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art.53, comma 6, del CCNL del 16.07.2024 (Pronta disponibilità) primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, nonché

la definizione degli importi corrisposti in caso di chiamata di cui allo stesso comma 6 ultimo periodo, nell'ambito dei valori minimi e massimi ivi indicati;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

m) i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs 36/2013;

n) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettera e), f), l) ed n).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 6, sono quelle di cui al comma 1, lettere a), b), c), d, g), h), i), j), k) ed m).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 48 del CCNL 16/07/2024.

## **TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 30**

#### **Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 49, comma 3 del CCNL 16.07.2024 nella misura di € 47.015,77 è incrementato:

- per l'anno 2022, di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
- per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
- con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 230,00 lordi mensili per tredici mensilità.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per gli enti che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, terzo alinea il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 50.005,77.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2024, la retribuzione di posizione fissa annua lorda per tredici mensilità della dirigenza di cui alla presente sezione, è rideterminata nei valori di cui alla seguente tabella:

## Retribuzione di posizione fissa

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità<sup>1</sup>

| Tipologie di incarico                                                                                                                      | Retribuzione di posizione fissa |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Incarico di direzione di struttura complessa                                                                                               | 20.648,00                       |
| Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale                                                 | 13.192,00                       |
| Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 6.468,00                        |

5. Per effetto della rideterminazione di cui al comma 4 il valore complessivo della retribuzione di posizione, intesa come somma tra parte fissa e parte variabile, è ridefinita entro valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

## Valori massimi di retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità<sup>1</sup>

| Tipologie di incarico                                                                                                                      | Valori in Euro annui lordi per 13 mesi |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Incarico di direzione di struttura complessa                                                                                               | 52.648,00                              |
| Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale                                                 | 43.692,00                              |
| Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 42.968,00                              |

### Art. 31

#### Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 30 hanno effetto

integralmente, in base alle norme vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

### **Art. 32**

#### **Incrementi dell'indennità di struttura complessa**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di struttura complessa di cui all'art. 51 del CCNL 16.07.2024 è rideterminato in € 11.265,00.

### **Art. 33**

#### **Incremento Fondi**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 52, comma 1 del CCNL del 16.07.2024 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 1.630,02 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2021. Quota parte di detto incremento è destinato alla copertura di quanto previsto dall'art. 30 (Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa), comma 4 e dall'art. 32 (Incrementi dell'indennità di struttura complessa).

2. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 52, comma 2 del CCNL del 16.07.2024 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a euro 260,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2021. Le suddette risorse incrementalі possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a welfare integrativo.

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun'azienda o ente può ulteriormente incrementare il Fondo di cui al comma 2, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo Fondo. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci delle aziende o enti.

#### **IV. SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

## **TITOLO I**

### **INTRODUZIONE ALLA SEZIONE**

#### **Art. 34**

#### **Destinatari della Sezione “Segretari Comunali e Provinciali”**

1. La presente sezione si applica, secondo le previsioni, dell’art. 7, comma 3, del CCNQ del 22.02.2024, ai segretari comunali e provinciali, iscritti all’Albo previsto dall’art.98 del Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, e all’art.9 del DPR n.465 del 1997.

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 35 Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari annui lordi dei segretari comunali e provinciali di cui all'art. 57 del CCNL sottoscritto il 16.7.2024 sono incrementati:

- per l'anno 2022, di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
- per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
- con decorrenza 1° gennaio 2024, degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nella seguente tabella:

#### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

| Fascia | Dal 1.1.2024 |
|--------|--------------|
| A      | 230,00       |
| B      | 230,00       |
| C      | 184,00       |

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per gli enti che vi

abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, terzo alinea, i nuovi stipendi tabellari annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità dei segretari comunali e provinciali sono, pertanto, rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, negli importi indicati nella seguente tabella:

**Retribuzione tabellare annua**

Valori in Euro annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità

| Fascia | Dal 1.1.2024 |
|--------|--------------|
| A      | 50.005,77    |
| B      | 50.005,77    |
| C      | 40.004,59    |

**Art. 36**

**Incrementi della retribuzione di posizione**

1. Con decorrenza 1° gennaio 2024, la retribuzione di posizione in godimento di cui all'art. 60 del CCNL 16.07.2024 è incrementata degli importi annui lordi indicati nella seguente tabella:

**Incrementi della retribuzione di posizione dal 1° gennaio 2024**

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

|                                                                                                               |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Fascia A</b>                                                                                               |          |
| 1) incarichi in enti metropolitani <sup>1</sup>                                                               | 3.653,00 |
| 2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali | 3.003,00 |
| 3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti                                                                  | 1.989,00 |
| <b>Fascia B</b>                                                                                               |          |
| 1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti                                     | 1.430,00 |
| 2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti                                                              | 728,00   |
| <b>Fascia C</b>                                                                                               |          |
| 1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti                                                                    | 689,00   |

<sup>1</sup> Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

## **Art. 37**

### **Effetti dei nuovi trattamenti economici**

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 35 (Incrementi tabellari) ed all'art. 36 (Incrementi posizione) comma 1 hanno effetto integralmente, in base alle norme di legge vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

## **Art. 38**

### **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:

#### **Valori annui lordi minimi e massimi della retribuzione di posizione**

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

|                                                                                                               |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Fascia A</b>                                                                                               |                          |
| 1) incarichi in enti metropolitani <sup>1</sup>                                                               | da 46.707,00 a 68.139,96 |
| 2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali | da 38.593,00 a 56.668,99 |
| 3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti                                                                  | da 25.507,00 a 37.901,97 |
| <b>Fascia B</b>                                                                                               |                          |
| 1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti                                     | da 18.236,00 a 27.532,22 |
| 2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti                                                              | da 9.374,00 a 14.796,80  |
| <b>Fascia C</b>                                                                                               |                          |
| 1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti                                                                    | da 8.829,00 a 11.617,87  |

<sup>1</sup> Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

2. Entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 20, 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;
- 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 socio-economiche.

3. Nei comuni capoluogo e nelle province, diversi dagli enti di cui al comma 3-bis, 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.

3-bis. Negli Enti metropolitani (città metropolitane e comuni coincidenti con sedi di città metropolitane) la soglia massima di cui al comma 3 è pari al 20%.

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, che nel complessivo rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione.

6. Al segretario comunale e provinciale collocato in posizione di disponibilità, l'importo della retribuzione di posizione spetta nella misura minima indicata dal comma 1. Della predetta misura si tiene conto anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 16-ter, comma 13, ultimo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019 n.162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, e dell'articolo 43, comma 2, del CCNL del 16.05.2001. Quanto previsto dai precedenti due periodi non si applica ai segretari collocati in disponibilità cui venga attribuito, ai sensi del comma 1 dell'art. 62 del CCNL del 16.07.2024, un incarico di reggenza o supplenza per un periodo non inferiore a 30 gg. In tale ultimo caso l'ente utilizzatore, con oneri a

proprio carico, determina, previa graduazione della posizione, l'ulteriore quota di retribuzione di posizione in applicazione del comma 2.

7. È confermata la disapplicazione di cui all'art. 107, comma 3 del CCNL 17.12.2020, con la decorrenza ivi indicata.

8. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione fermo restando il rispetto complessivo dei limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 60 del CCNL 16.07.2024.

### **Art. 39**

#### **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. 20, 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. La soglia massima di cui al comma 2 è elevata al 15%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per i casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) segretari di enti con dirigenza, diversi da quelli di cui all'art. 38, comma 3;
- 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.

2- ter. La soglia massima di cui al comma 2 è elevata al 20%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per i casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) segretari di enti con dirigenza di cui all'art. 38, commi 3 e 3-bis;
- b) enti interessati da situazioni di calamità naturale o commissariati per infiltrazioni della criminalità organizzata.

2-quater. I limiti di cui al comma 2-ter possono essere superati negli enti metropolitani di cui all'art. 38, comma 3-bis, 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. A tal fine si dovrà tenere conto di tutte le componenti retributive corrisposte al Segretario, ivi compreso il cosiddetto galleggiamento e, comunque, non potrà consentire il superamento delle predette retribuzioni dirigenziali.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 del CCNL 16.07.2024.

#### **Art. 40**

##### **Ulteriori risorse destinate a retribuzione di risultato**

1. A decorrere dal 01/01/2024, gli enti incrementano le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo 0,80% del monte salari anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. Le suddette risorse incrementalì possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a welfare integrativo.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, secondo la disciplina di cui all'art. 39, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti sono concordi nel ritenere che tutte le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano compensi a favore dei dirigenti RAL e PTA debbano transitare dai rispettivi Fondi, di cui agli artt. 57, comma 2, lett. b) e 91 comma 4 lett. f) del CCNL 17.12.2020.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti concordano nel ritenere che agli incrementi delle risorse destinate a retribuzione di posizione e/o di risultato previsti dal presente CCNL (art. 40, comma 1; art. 36; art. 33, commi 1 e 2; art. 24, comma 1), ivi compresi quelli destinati a welfare, si applica quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 135/2018, in ordine alla non incidenza degli stessi sul limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Premesso che il Ministro della Funzione pubblica ha trasmesso all'Aran l'atto di indirizzo quadro relativo ai CCNL del triennio 2025-2027, riguardanti il personale contrattualizzato delle amministrazioni pubbliche, le parti sono concordi nel voler avviare, nel più breve tempo possibile - contestualmente alla sottoscrizione della presente Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dell'area Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024 - le trattative per il successivo triennio contrattuale 2025-2027.

Sono altresì concordi nel voler concludere tali trattative entro il 2026, anche mediante anticipazione della sola parte economica.

Tutto ciò, al fine di rendere effettivi gli incrementi retributivi così definiti, nonché di garantire continuità, e se possibile, contestualità tra gli incrementi retributivi relativi al triennio 2022-2024 e quelli del successivo triennio 2025-2027.

Per il pieno rispetto di quanto previsto nella presente dichiarazione, la parte pubblica si impegna conseguentemente ad avviare immediatamente le necessarie interlocuzioni con il Comitato di Settore, al fine di consentire l'apertura del nuovo tavolo negoziale nei tempi sopra indicati.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

Le parti concordano di avviare un tavolo tecnico di confronto, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, per la revisione delle fasce professionali dei Segretari comunali e provinciali e per l'aggiornamento dei criteri e delle modalità dei percorsi di avanzamento professionale fra le fasce medesime, con l'intento di pervenire alla definizione di una nuova disciplina nella successiva sessione negoziale.

Nel medesimo tavolo tecnico di confronto affronteranno anche i temi della disciplina prevista in materia di patrocinio legale e di responsabilità disciplinare.