

# CCNL Funzioni Locali 2022–2024

# RELAZIONI SINDACALI

In generale le relazioni sindacali vengono ulteriormente rafforzate per estendere il livello di partecipazione e collaborazione tra Amministrazioni e Organizzazioni sindacali.

L'art. 7, comma 2, del CCNL comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 prevede che i soggetti titolari della contrattazione integrativa, nonché di confronto ed informativa, sono:

**a) la RSU;**

**b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.**

ARAN 11 MARZO 2026 <https://www.aranagenzia.it/novita/funzioni-locali-soggetti-titolari-delle-relazioni-sindacali-nei-luoghi-di-lavoro/>

«Per quanto attiene alla giurisprudenza richiamata nei quesiti pervenuti, tralasciando quella di primo grado non ancora passata in giudicato, si osserva che le sentenze della Corte Costituzionale che sono più volte intervenute sull'art. 19 della legge 300/1970 non determinano alcun effetto nell'ambito del lavoro pubblico in quanto, come precisato dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 3095/2018 e dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 156/2025, la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 165/2001, su cui si fondano le clausole contrattuali sopra richiamate, è norma speciale rispetto allo Statuto dei lavoratori. Da ultimo, si ricorda che ai sensi dell'art. 40, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 «Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti. »»

## Informazione

L'informazione resta uno strumento propedeutico all'esercizio delle relazioni sindacali ad ogni livello.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Il nuovo contratto estende l'informazione semestrale (c.6), negli enti in cui non vi sia obbligo di costituzione dell'OPI, anche ai **“dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi”**, e ai **“dati relativi alla copertura assicurativa.”**

Sono confermate tutte le precedenti materie già previste nel CCNL 22/11/2022.

**NEW!**

Inserito l'obbligo di far seguire l'informativa relativa **al piano triennale dei fabbisogni di personale** ed alle modalità attuative dello stesso da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali.

Si tratta di una modalità relazionale rispetto alla quale non vengono forniti specifici dettagli procedurali (non è esplicitato se questo incontro debba precedere obbligatoriamente l'approvazione formale del piano oppure no). Finalizzato ad **illustrare contenuti e modalità di attuazione della programmazione dei fabbisogni**, senza lasciare spazio ad eventuali discussioni o trattative.

## Confronto

Non si registrano novità per quanto riguarda la procedura di svolgimento di tale istituto, fatta eccezione per la possibilità di svolgere **gli incontri anche con modalità telematiche**. Si attiva se richiesto entro 5 giorni lavorativi dall'informazione.

Il **pacchetto di materie** di competenza si arricchisce:

- l'articolazione dell'orario multiperiodale (nell'ambito dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro);
- la collocazione temporale della pausa;
- l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali dell'orario di lavoro di cui all'art.22 (nell'ambito dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro);
- la verifica del rispetto della destinazione alla formazione di almeno l'1% del monte salari (nell'ambito della definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative);
- la definizione dei "criteri per la scelta" del personale dipendente qualificato da utilizzare come docenti per la formazione;
- le linee di indirizzo per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro;

## Confronto

Il **pacchetto di materie** di competenza si arricchisce:

- i criteri per la definizione dei tempi di vestizione e di svestizione del personale addetto ai servizi socio sanitario e socio assistenziale (art. 105 CCNL 2022); ;
- il monitoraggio sull'applicazione delle politiche di age management;
- i criteri per la individuazione delle coperture assicurative del personale (art. 58 CCNL 2022);
- i criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Si evidenzia che in merito alla novità del buono pasto per il lavoro agile (art. 41 comma 3 bis): sono oggetto di confronto i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Si precisa inoltre che ai fini delle progressioni economiche si dovrà tenere conto anche degli **esiti del sistema di valutazione della performance** i cui criteri generali sono oggetto di confronto.

## Confronto

### MODALITA'

- Dalle OO.SS. entro 5 gg dall'informativa
- Dall'Ente: contestualmente all'informativa

### TEMPI

- Avvio entro 10 gg dalla richiesta
- Conclusione entro 30 gg
- **Necessaria sintesi dei lavori**

## **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

### **Rafforzamento del suo ruolo, attraverso l'ampliamento delle materie rimesse a tale livello di relazione**

Novità rispetto al preesistente impianto contrattuale, demandando alla contrattazione integrativa la definizione di aspetti di assoluto rilievo, quali:

Comma 4:

- I criteri generali per la corresponsione, a carico del Fondo delle risorse decentrate, di incentivi economici al personale utilizzato a tempo parziale nelle convenzioni; (an)
- i criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza; (p-bis)
- i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023; (ag) (si aggiunge in modo specifico oltre la lettera g generica per altre leggi)
- i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto; (ah)
- la definizione del trattamento accessorio spettante al personale in distacco sindacale; (ai)

- la possibilità negli enti con dirigenza di destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario senza sottrarre risorse al Fondo delle risorse decentrate e senza superare il tetto del salario accessorio del 2016; (al)
- la possibilità negli enti senza dirigenza di incrementare il Fondo dello straordinario, anche se ciò viene ad avere un impatto sul Fondo delle risorse decentrate; (al)
- i criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del Codice della strada in favore del personale di polizia locale; (am)
- la possibilità di incrementare l'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti a titolo di indennità giornaliera. (ao)
- l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre; (k)
- l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione; (z)

- l'individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Pausa consumazione pasti per pl e educatori); (aa)
  - la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità; (ae)
5. Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

## Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

- ENTRO 30 GIORNI DAL 23.2.2026 COSTITUIRE DELEGAZIONE DATORIALE
- ENTRO 30 GIORNI DALLA PRESENTAZIONE DELLE PIATTAFORME L'ENTE CONVOCA LA DELEGAZIONE SINDACALE

Sotto il profilo *procedurale*, invece, la novità di maggior rilievo consiste nell'introduzione **di provvedere alla costituzione del Fondo entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento** (seppure compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO), così da permettere il tempestivo avvio (entro lo stesso termine) delle trattative per la definizione dell'accordo annuale di riparto delle risorse decentrate (attualmente il CCNL fa riferimento soltanto all'avvio della sessione negoziale di riparto delle risorse e non anche alla costituzione del Fondo).

Nell'ambito della *sessione negoziale*, gli enti dovranno ora fornire una «**esaustiva informativa**» sia sui dati relativi alla costituzione del Fondo dell'anno in corso che su quelli concernenti l'utilizzo del Fondo dell'anno precedente.

Viene poi precisato l'obbligo di trattare tutte le materie rimesse a tale livello di relazione in un'unica sessione negoziale, fatta salva ovviamente la facoltà di ogni ente di negoziare annualmente i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo consentite.

## **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

- Il contratto collettivo integrativo ha durata **triennale**. I criteri di ripartizione del Fondo, possono essere negoziati con cadenza **annuale**.
- Qualora, decorsi **trenta** giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili di ulteriori **trenta** giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, su:
  - k. l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità per il numero dei turni di reperibilità nel mese
  - l. l'elevazione dei limiti, per la distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
  - p-bis). criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;

## **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

### **Continua:**

- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
- z. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione
- aa. individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);
- ad. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (da 36 a 35 ore per turno)
- ah. criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

## **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

- Qualora non si raggiunga l'accordo sulle seguenti materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento, l'ente interessato può provvedere, **in via provvisoria**, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in **45 giorni**, eventualmente prorogabili di **ulteriori 45**.

**Di seguito vengono indicate le materie**

## **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
- c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e i criteri generali per la sua attribuzione ;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno (POLIZIA LOCALE);
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (Ind. Fino ad € 4.000);
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche leggi e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ;
- u) l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo;

## **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

- v) il valore dell'indennità di funzione (PL specifiche responsabilità FINO A € 4.000), nonché i criteri per la sua erogazione;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d);
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3 e dei criteri in caso di parità;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo;
- ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
- ah) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
- ai) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

## **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

- al) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);
- am) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;
- an) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;
- ao) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

## **Diritto di assemblea**

Si segnalano le seguenti **novità**:

- l'introduzione della facoltà di partecipare alle assemblee sindacali anche in **modalità telematica**; (anche per chi si trova in lavoro agile e lavoro da remoto)
- l'inclusione delle ore di permesso utilizzate per la partecipazione alle stesse tra i periodi di servizio utili ai fini dell'erogazione del **buono pasto**, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

# ORDINAMENTO PROFESSIONALE

## **Modifica ad alcuni aspetti della disciplina in materia di sistema di classificazione professionale**

- ✓ **Comma 1:** All'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 «Norme di prima applicazione» , le parole “maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza” sono sostituite dalle parole “maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni di appartenenza”, ed inoltre le parole “31.12.2025” sono sostituite dalle parole “31.12.2026”.
- ✓ **Comma 2:** Alla Tabella C – tabella di Corrispondenza, allegata al CCNL Funzioni locali del 16.11.2022 dopo le parole “diploma di scuola secondaria di secondo grado” sono aggiunte le parole “o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento”.

### **PERTANTO LE PROGRESSIONI «IN DEROGA» SONO POSSIBILI FINO AL 31/12/2026**

PARERE ARAN Id: 35345 <https://www.aranagenzia.it/orient-applicativi/ai-fini-del-rispetto-della-disposizione-contenuta-allart-13-comma-6-del-ccnl-funzioni-locali-del-16-11-2022-relativa-al-temine-del-31-dicembre-2025-entro-il-quale-e-possibile-effettua/>

«sufficiente aver indetto la procedura, con pubblicazione del relativo avviso, entro tale termine - ossia entro il 31.12.2026»

**POSSIBILI EFFETTUARLE CON L'IMPORTO DELLO 0,55% MONTE SALARI 2018 O CON ULTERIORI SPAZI ASSUNZIONALI MA APPLICANDO IL 50% ACCESSO DALL'ESTERNO**

**ALLA LUCE DEI NUOVI TABELLARI IN VIGORE dal 01.01.2026 AI FINI DELLE PROGRESSIONI VERTICALI «IN DEROGA» E IN APPLICAZIONE DEL PARERE ARAN CFL 207 – Orientamento congiunto con MEF - DFP**

| AREA PROFESSIONALE      | EX CATEGORIA | POSIZIONE ECONOMICA | STIPENDIO ANNUO E TREDICESIMA | INDENNITÀ COMPARTO CARICO BILANCIO | TOTALE GENERALE | DIFFERENZIALE RISPETTO ALLA CATEGORIA PRECEDENTE |                                               |
|-------------------------|--------------|---------------------|-------------------------------|------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>CCNL 16.11.2022</b>  |              |                     |                               |                                    |                 |                                                  |                                               |
| AREA FUNZIONARI ED E.Q. | D1           | D1                  | € 25.146,71                   | € 59,40                            | € 25.206,11     |                                                  |                                               |
| AREA ISTRUTTORI         | C1           | C1                  | € 23.175,61                   | € 52,08                            | € 23.227,69     | € 1.978,42                                       | DIFF AREA ISTRUTTORI - FUNZIONARI             |
| AREA OPERATORI ESPERTI  | B1           | B1                  | € 20.620,72                   | € 44,76                            | € 20.665,48     | € 2.562,21                                       | DIFF AREA OP. ESPERTI - AREA ISTRUTTORI       |
| AREA OPERATORI          | A1           | A1                  | € 19.806,92                   | € 37,08                            | € 19.844,00     | € 821,48                                         | DIFF. AREA OPERATORI - AREA OPERATORI ESPERTI |
| <b>CCNL 23.06.2026</b>  |              |                     |                               |                                    |                 |                                                  |                                               |
| AREA FUNZIONARI ED E.Q. | D1           | D1                  | € 27.206,95                   |                                    | € 27.206,95     |                                                  |                                               |
| AREA ISTRUTTORI         | C1           | C1                  | € 25.066,98                   |                                    | € 25.066,98     | € 2.139,97                                       | DIFF AREA ISTRUTTORI - FUNZIONARI             |
| AREA OPERATORI ESPERTI  | B1           | B1                  | € 22.298,50                   |                                    | € 22.298,50     | € 2.768,48                                       | DIFF AREA OP. ESPERTI - AREA ISTRUTTORI       |
| AREA OPERATORI          |              |                     | € 21.399,16                   |                                    | € 21.399,16     | € 899,34                                         | DIFF. AREA OPERATORI - AREA OPERATORI ESPERTI |

## Progressioni tra le aree

✓ **Comma 3** : aggiunta rispetto al precedente CCNL della frase evidenziata

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. **Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.**

## Progressioni economiche all'interno delle aree

- ✓ **Comma 2 lettera a).** Nel nuovo testo non viene più riportato il seguente: laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- ✓ **Comma 2 lettera c):** in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL del 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo;
- ✓ **Comma 2 lettera d) punto 1):** nel caso in cui il requisito di cui al comma 2 lett. a) sia fissato in due anni dalla contrattazione collettiva integrativa, nella medesima sede di contrattazione è possibile stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre;
- ✓ **Comma 2 lettera f):** per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al **5%** (prima 3%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

## **Progressioni economiche all'interno delle aree**

- ✓ **Comma 2 lettera h):** in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, **tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.**
- ✓ **Comma 7:** il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni.
- ✓ **Comma 8:** Negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) può stabilire che **l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con unica graduatoria di ente**, anziché attraverso distinte graduatorie.
- ✓ **Comma 9.** Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 16.11.2022

## Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16/11/2022.

Tali posizioni richiedono:

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

## **Art. 16 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

- L'importo della **retribuzione di posizione** varia da un minimo di **€ 5.000** ad un massimo di **€ 22.000**, lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.,
- Nelle ipotesi considerate nell'art. 15 comma 4 (Incarichi di elevata qualificazione), l'importo della **retribuzione di posizione** varia da un minimo di **€ 3.000** ad un massimo di **€ 9.500** annui lordi per tredici mensilità.
- Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della **retribuzione di risultato** degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva **una quota non inferiore al 15%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

## **Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione**

- ✓ **Comma 5:** Nel caso Conferimento di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o servizi in convenzione.
- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità;
- l'ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti (il precedente CCNL aggiungeva: tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa);
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore corrisponde (il precedente CCNL diceva può corrispondere) una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 16 comma 2 del presente CCNL; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse destinate ai titolari di incarichi di EQ stanziati presso ciascun ente.

## **Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione**

✓ PARERE ARAN Id: 35351 CCNL 22.11.2022

**Nei casi di utilizzo temporaneo e a tempo parziale di un dipendente incaricato di EQ presso un altro ente, quale tipo di incentivo può essere riconosciuto al dipendente interessato?**

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL, a personale titolare di EQ utilizzato a tempo parziale presso altro ente, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- **l'ente di provenienza** continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

Una delle novità di questa riscrittura sta proprio in quest'ultimo capoverso, ove si è attenuato il principio di stretta proporzionalità della retribuzione di posizione rispetto all'intervenuta riduzione oraria della prestazione. Nell'applicazione di tale clausola, tenendo conto delle responsabilità assegnate, si potrà pertanto – con ragionevolezza e ben motivando, tenendo conto delle responsabilità che, comunque, restano in capo al dipendente - ridurre la retribuzione di posizione in maniera non strettamente proporzionale all'intervenuta riduzione oraria della prestazione;

## **Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione**

- **l'ente utilizzatore**, corrisponde, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dallo stesso stabilito, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con le stesse considerazioni di cui sopra; lo stesso ente, fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, c. 2, ossia oltre i 18.000.

### **Esempio:**

ENTE A (di appartenenza): incarico di EQ pesato originariamente a 18.000 euro. A seguito del convenzionamento per 18 H settimanale presso l'ente B, l'Ente anziché ridurgli la posizione di un 50%, motivando gliela riduce di soli 8.000 € (anziché di 9.000 €), in modo quindi non strettamente proporzionale, continuando a corrispondergli 10.000 € di posizione annua.

ENTE B (utilizzatore): incarico di EQ su una posizione pesata 16.000€. In relazione alle responsabilità assegnate, anziché ridurre la posizione del 50%, gliela riduce di 7.000 €. Con la possibilità di riconoscergli anche una maggiorazione fino al 30% (opzionale) dell'importo di posizione riconosciuto, anche in eccedenza al limite contrattuale dei 18.000 €.

## **Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione**

Pertanto, nel caso di specie l'incaricato di EQ utilizzato a tempo parziale per il 50% anche da altro ente potrà percepire, a titolo di retribuzione di posizione:

dall'Ente A = 10.000 €

dall'Ente B = 9.000 + 2.700 (30 %) = 11.700€

Tot. 21.700 > 18.000 €

In aggiunta, potrà percepire la retribuzione di risultato in entrambi gli enti, in funzione dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa (che potranno anche prevedere modalità di riduzione non strettamente proporzionali alla riduzione oraria) e degli esiti della valutazione.

## **Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione**

- ✓ **Comma 6:** La disciplina dei commi 3, 4, 5 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in forma associata o consortile e nelle Unioni dei comuni (il precedente CCNL diceva: in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000)
- ✓ **Comma 7:** Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell'art. 15 del presente CCNL e riconoscere - in ragione della ridotta durata della prestazione di lavoro e con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate - i differenziali stipendiali maturati nell'ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro.

**Nella determinazione dei valori della retribuzione di posizione, correlata all'incarico di EQ, trova applicazione il principio del riproporzionamento (MATEMATICO) di cui all'art. 55, comma 10 (Trattamento economico e normativo tempo parziale).**

## Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

- ✓ **Comma 2:** Negli enti (precedente CCNL diceva «Comuni») privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, [...] è possibile in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
- ✓ **Comma 4:** Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi dei commi 2 e 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ di cui all'art. 16 comma 2 (Retribuzione di posizione e di risultato)...(il precedente CCNL non specificava quale era il compenso di posizione cui aveva diritto)
- ✓ **16 COMMA 2** retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000
- ✓ **Comma 6:** Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale la durata dell'incarico di EQ può essere fino a 5 anni.
- ✓ **Comma 6:** Nel caso di conferimento al titolare di EQ anche dell'incarico di Vicesegretario, l'ente può tenerne conto in sede di graduazione della retribuzione di posizione.

## Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

- ✓ **Comma 7:** Gli Enti privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni di incarico di EQ che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

# TRATTAMENTO ECONOMICO

## **Incrementi degli stipendi tabellari**

- Incrementi 2022-2023: anticipazione ex art. 47-bis, D.lgs. 165/2001 (IVC)
- Incrementi dal 1/1/2024: Tabella A, colonna 1 (assorbimento incrementi precedenti)
- Nuovi stipendi tabellari 2024: Tabella B, colonna 1
- Conglobamento indennità comparto: Tabella B, colonna 2
- Riassorbimento anticipazioni (incluso anticipo DL 145/2023)

## **TABELLA A CCNL 2022 - 2024**

| <b>Area</b>       | <b>Incremento mensile 2024</b> |
|-------------------|--------------------------------|
| Funzionari + EQ   | € 144,11                       |
| Istruttori        | € 132,81                       |
| Operatori Esperti | € 118,17                       |
| Operatori         | € 113,51                       |

## **TABELLA B CCNL 2022 - 2024**

| <b>Area</b>       | <b>Retribuzione tabellare annua dal<br/>1.1.2024</b> |
|-------------------|------------------------------------------------------|
| Funzionari + EQ   | 24.941,67 €                                          |
| Istruttori        | 22.986,59 €                                          |
| Operatori Esperti | 20.452,55 €                                          |
| Operatori         | 19.645,43 €                                          |

## **FONDO RISORSE DECENTRATE – NOVITA' DELLA COSTITUZIONE**

- **Incremento di parte stabile:** a decorrere dall'1.01.2024, incremento di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del M.S.2021 (Recupero una tantum per il 2024 e 2025 su variabile anno 2026) – **NON SOGGETTA AL LIMITE.**
- **Incremento di parte variabile:** a partire dall'anno 2024 gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, la parte variabile del fondo e le risorse destinate alle EQ di una misura NON superiori allo 0,22% del M.S. 2021. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, tra fondo risorse decentrate e budget delle EQ. (Recupero una tantum, per il 2025 su variabile dell'anno 2026) – **NON SOGGETTA AL LIMITE.**
- Contrattualizzata l'integrazione art. 14 c. 1 bis DL 25/2025 tra le risorse stabili (**art 58 c.3**).

## Il calcolo del Monte Salari

**Dichiarazione Congiunta 1 CCNL 11.4.2008:** Le parti congiuntamente dichiarano che il “monte salari”, espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell’Economia e delle Finanze, ai sensi dell’art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell’anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti.

## Integrazione art. 14 c. 1 bis DL 25/2025

**1-bis.** A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali

La Ragioneria Generale dello Stato, con la nota **prot. 175706 del 27 giugno 2025** ha fornito le indicazioni attuative

## **FONDO RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE**

**Art 79 c.1 del CCNL 16.11.2022** La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- Art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 - Unico importo consolidato
- Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019
- Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO
- Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam
- Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite
- Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018
- Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018
- Art. 79 C. 1 lett. b – 84,50 per dipendenti al 31.12.2018 con decorrenza 1.1.2021
- Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione PEO
- Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Riclassificazione Cat. B3 – D3
- Art. 14 c. 1 bis DL 25/2025

## **FONDO RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE**

**Art 79 c.2 del CCNL 16.11.2022** Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni
- Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 - Economie da piani di razionalizzazione
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019
- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Fondi di derivazione dell'Unione europea
- Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione
- Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche
- Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco
- Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito

## **FONDO RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE**

**Art 79 c.2 del CCNL 16.11.2022** Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997
- Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative
- Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999
- Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22% Monte salari 2018
- Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente
- Art. 58 c. 2 CCNL 2026 - Incremento 0,22% Monte salari 2021
- Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR

## **FONDO RISORSE DECENTRATE – NOVITA' DELL'UTILIZZO**

**Comma 2 lett. b)** premi correlati alla performance individuale

Modifiche alla Differenziazione del premio individuale - **art 48 CCNL 23.02.2026** disapplica e sostituisce l'art. **81 del CCNL 16.11.2022**

**Art 48 c. 2.** La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. **Per gli Enti con un numero di dipendenti pari o inferiore a 10 detta percentuale non potrà comunque essere inferiore al 25%.** Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%. Il comma 4 prevede l'erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili

**5. Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione se il numero dei dipendenti in servizio nell'Ente non è superiore a 5 unità.**

## **Fondo delle risorse decentrate: utilizzo**

- ✓ **Comma 3** : La contrattazione collettiva integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 16.11.2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, **alla performance** almeno il 30% delle risorse destinate ai suddetti trattamenti economici.

I CCNL precedenti indicavano alla **performance individuale**

## Indennità di servizio esterno

- ✓ **Comma 1:** Al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. e), nel limite massimo di 15,00 euro, tenendo conto del valore minimo previsto dall'art. 59, (Fondo Risorse decentrate: utilizzo) comma 3-bis. L'indennità può essere frazionata su base oraria secondo i criteri generali definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi del suddetto articolo art. 7.
- ✓ **Art. 59 C. 3 – bis:** Nei casi in cui sia stabilito un valore giornaliero inferiore a 2,00 € delle indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni lavoro) e all'art. 47 (Indennità di servizio esterno) del presente contratto, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. d) e lett. e) destina adeguate risorse per elevare tale valore minimo ad almeno inferiore a 2,00 €, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 (Fondo risorse decentrate: incrementi), comma 1

## Utilizzo risorse decentrate art 59

Conferma istituti :

- PEO Storiche
- **Differenziali stipendiali dal 2023**
- Differenziali stipendiali contrattati nell'anno
- **Assegni ad Personam**
- **Comparto**
- Indennità asili nido
- Indennità ex VII-VIII qual

## Fondo delle risorse decentrate: utilizzo

**Lettera m:** assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3;

**Art 13 Comma 3 :** aggiunta rispetto al precedente CCNL della frase evidenziata

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. **Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.**

## **FONDO RISORSE DECENTRATE – NOVITA' COMPARTO**

### **Parziale conglobamento nello stipendio tabellare delle indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004**

Con decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione di ipotesi del CCNL, le quote dell'indennità di comparto indicate nella tabella C, colonna 2 e 3 sono conglobate nello stipendio tabellare.

Questa operazione comporta:

- Rideterminazione degli importi mensili della indennità di comparto che sarà interamente a carico del fondo delle risorse decentrate (Tabella C, colonna 4).
- Riduzione stabile del fondo delle risorse decentrate pari ai valori mensili indicati nella Tabella C colonna 3 e computati per dodici mensilità e per le unità di personale in servizio alla data di decorrenza del conglobamento.
- Incremento degli stipendi tabellari di cui all'art. 56 di un importo pari al valore mensile lordo per tredici mensilità riportato nella Tabella A colonna 2.

**ATTENZIONE:** La riduzione del Fondo risorse decentrate di cui al comma 2 **non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto delle previsioni di cui agli artt. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 e dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025.** Pertanto, detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto delle suddette discipline.

## FONDO RISORSE DECENTRATE – NOVITA' COMPARTO

**Parziale conglobamento nello stipendio tabellare delle indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004**

**Orientamento applicativo Aran Id: 37049**

**CCNL 2022-2024. Al fine di procedere alla costituzione delle risorse decentrate, dando attuazione alle previsioni di cui all'art. 60 del nuovo CCNL comparto FL siglato il 23.02.2026 sul tema del parziale conglobamento dell'indennità di comparto, qual è il criterio corretto con riferimento al computo del personale in regime di part-time? La riduzione conseguente a tale operazione di conglobamento può produrre spazi di ampliamento del Fondo risorse decentrate?**

per il caso di specie della previsione contenuta all'art. 60, comma 2, del nuovo CCNL del comparto FL 2022-2024, siglato in data 23.02.2026, ai fini della rideterminazione della parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, le unità part-time "native" (cioè assunte part-time) si conteggiano con il relativo valore della percentuale di part-time (es. part-time nativo 50%=0,5); mentre, le unità part-time trasformate (ma originariamente a tempo pieno) si conteggiano pari a 1, indipendentemente dalla percentuale di part-time.

In merito alla rideterminazione delle risorse stabili, si precisa che la stessa consiste in una riduzione "stabile" delle risorse, da determinarsi secondo gli importi indicati nella tabella C) del nuovo CCNL, in relazione al numero di unità di personale anche a tempo determinato, destinatarie della indennità di comparto alla data del conglobamento di cui al comma 1, ossia il 1° gennaio 2026 e che, per effetto del comma 5, tale riduzione non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017

**TABELLA C – Indennità di comparto**

| <b>AREA</b>       | <b>VALORI MENSILI DI PARTENZA</b> | <b>QUOTA CONGLOBATA A CARICO DEL BILANCIO</b> | <b>QUOTA CONGLOBATA A CARICO DEL FONDO</b> | <b>VALORI MENSILI DI USCITA</b> |
|-------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|
| FUNZIONARI/EQ     | 51,90                             | 4,95                                          | 10,62                                      | 36,33                           |
| ISTRUTTORI        | 45,80                             | 4,34                                          | 9,40                                       | 32,06                           |
| OPERATORI ESPERTI | 39,31                             | 3,73                                          | 8,06                                       | 27,52                           |
| OPERATORI         | 32,40                             | 3,09                                          | 6,63                                       | 22,68                           |

**TABELLA A – Incrementi mensili della  
retribuzione tabellare**

| <b>AREA</b>          | <b>Incremento dal<br/>01.01.2024</b> | <b>Conglobamento<br/>indennità di<br/>comparto</b> | <b>Incremento complessivo<br/>dalla decorrenza del<br/>conglobamento</b> |
|----------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| FUNZIONARI/EQ        | 144,11                               | 14,37                                              | 158,48                                                                   |
| ISTRUTTORI           | 132,81                               | 12,68                                              | 145,49                                                                   |
| OPERATORI<br>ESPERTI | 118,17                               | 10,89                                              | 129,06                                                                   |
| OPERATORI            | 113,51                               | 8,97                                               | 122,48                                                                   |

**TABELLA B – Incrementi mensili della  
retribuzione tabellare**

| <b>AREA</b>       | <b>Dal 01.01.2024</b> | <b>Dalla decorrenza del<br/>conglobamento<br/>indennità di comparto</b> |
|-------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| FUNZIONARI/EQ     | 24.941,67             | 25.114,11                                                               |
| ISTRUTTORI        | 22.986,59             | 23.138,75                                                               |
| OPERATORI ESPERTI | 20.452,55             | 20.583,23                                                               |
| OPERATORI         | 19.645,43             | 19.753,07                                                               |

# DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER ENTI SENZA LA DIRIGENZA

## Comma 1 lett. b):

Fondo Straordinario: gli enti possono destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, previa contrattazione integrativa, ove l'incremento determini una riduzione del Fondo risorse decentrate.

## N.B.

Negli enti con dirigenza di destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario senza sottrarre risorse al Fondo delle risorse decentrate e senza superare il tetto del salario accessorio del 2016

## DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2026, n. 23 («DL SICUREZZA») Art. 6

- ✓ **COMMA 3:** Per il potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei COMUNI si possono attingere somme dallo stanziamento ministeriale da destinare al FONDO STRAORDINARIO in deroga al limite 2016 per la Polizia Locale
- ✓ **COMMA 4 :** TRE DISTINTE IMPLICAZIONI PER I COMUNI con risorse da prelevare DALL'IMPOSTA DI SOGGIORNO
  - A. Si possono attingere somme da destinare al FONDO STRAORDINARIO per la PL in deroga al limite 2016 nonché ai limiti alle spese personale 2011-2013 o 2008
  - B. Assunzione a tempo determinato di personale della PL in deroga al limite di spesa flessibile nonché ai limiti alle spese personale 2011-2013 o 2008
  - C. Iniziative in materia di sicurezza urbana
- ✓ **COMMA 5:** Con i proventi del codice della strada (art. 208, commi 4, lettera c), e 5-bis) si possono destinare somme al FONDO STRAORDINARIO in deroga al limite 2016
- ✓ **COMMA 6:** Le assunzioni stagionali finanziate ai sensi dell'articolo 208, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 sono effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 - limite di spesa flessibile.

## Novità in arrivo 2026

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 del comparto 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, prevedendo - nell'ambito del suddetto rinnovo - le risorse aggiuntive di cui alla emananda legge di bilancio per il 2026 (DDL Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028, atto Senato n. 1689, art. 120, comma 4), ivi compresi gli importi ivi previsti con decorrenza 2028, a valere sul rinnovo contrattuale 2025-2027.

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

# dasein

ADVICE & SOLUTIONS

Dott. **Luigi Ceroni** - cel. 392 17 02 700 - [luigi.ceroni@dasein.it](mailto:luigi.ceroni@dasein.it)

Dott. **Francesco Aragona** - cel. 328 40 38 639 - [francesco.aragona@dasein.it](mailto:francesco.aragona@dasein.it)

Dasein S.r.l. Tel 011 2404211 – [info@dasein.it](mailto:info@dasein.it)

**clasein**

CLASEIN