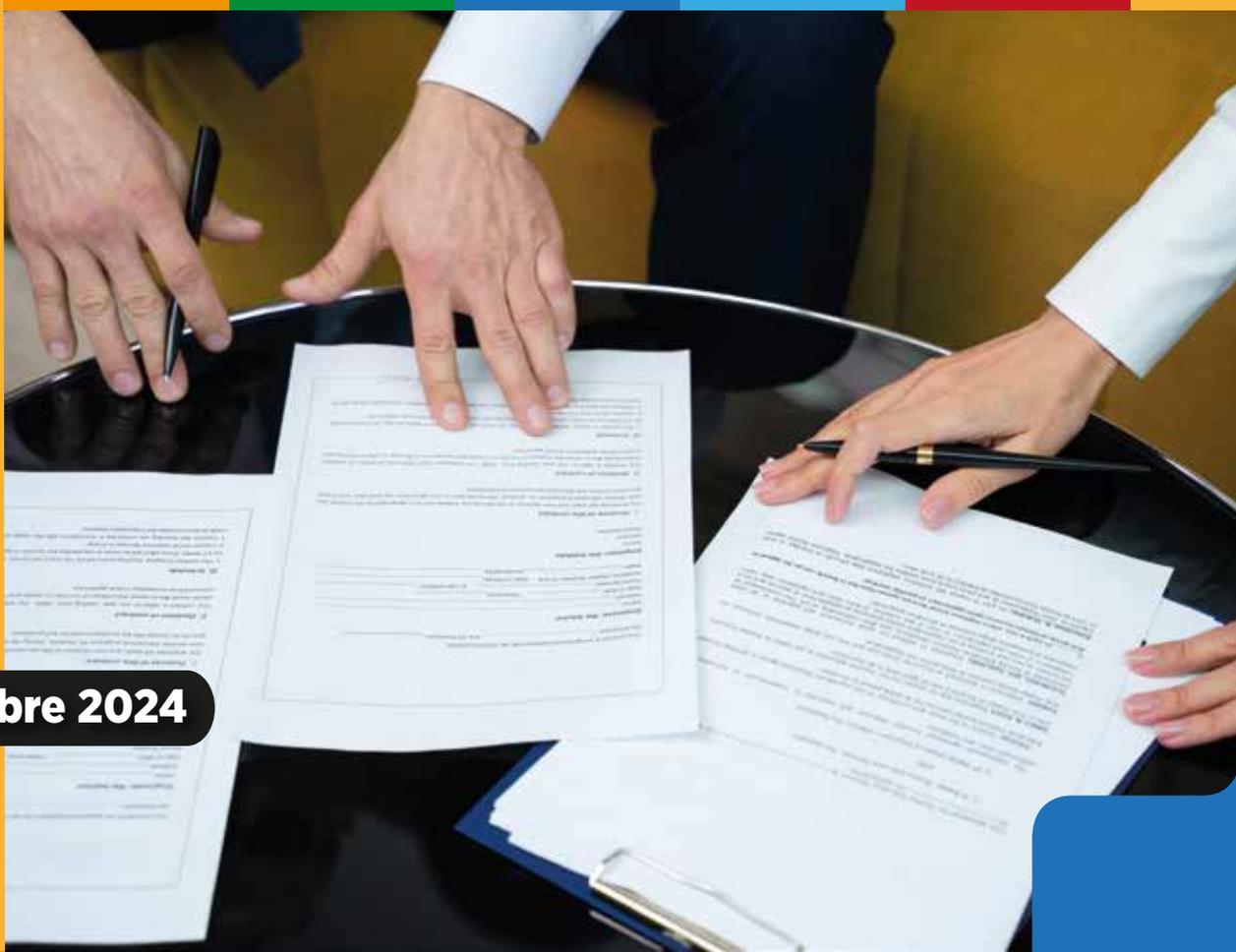




LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2019-2021

DIRIGENTI E SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

A cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini e Francesco Galgani



51

Settembre 2024

A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni sindacali dei Comuni; **Francesco Galgani** – Esperto ANCI

Con la collaborazione di:

Riccardo Narducci – Studio Narducci

Maria Rosaria Di Cecca – Redazione quaderni Operativi ANCI



Il presente quaderno operativo è stato redatto nell'ambito delle attività di formazione e accompagnamento del progetto MediAree – Next Generation City, un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall'ANCI e finanziato nell'ambito del Programma Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

INDICE

PREMESSA	4
I – INQUADRAMENTO GENERALE ED ISTITUTI COMUNI	5
Cap. I Le relazioni sindacali	6
1. Il sistema delle relazioni sindacali	6
2. Materie di confronto e contrattazione integrativa	8
Cap II Lavoro agile	8
1. Linee generali del CCNL	8
2. La normativa statale sul lavoro agile	9
3. Comunicazioni	10
Cap. III Disposizioni comuni su istituti normativi.....	10
Art. 13 - Periodo di prova	10
Art. 14 - Assenze retribuite	11
Art. 15 - Malattia - comunicazioni dell'amministrazione.....	11
Art. 16 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	11
Art. 17 - Congedi dei genitori	12
Art. 18 - Congedi per donne vittime di violenza	12
Art. 19 - Ferie e festività.....	13
Art. 21 - Fascicolo personale	13
Art. 22 - Attuazione della legge n. 164/1982.....	13
Art. 24 - Patrocinio legale.....	14
Art. 25 - Coperture assicurative	14
Art. 26 - Welfare integrativo	15
Artt. 28 e 29 - Responsabilità disciplinare (Obblighi - Codice disciplinare)	15
Cap. IV Il riconoscimento del ruolo primario della formazione	16
Art. 30 - Principi generali e finalità della formazione	16
Art. 31 - Pianificazione strategica di conoscenze e saperi	17
Art. 20 - Attività di affiancamento	18
Art. 32 - Congedi per la formazione.....	18
II – SEZIONE DIRIGENTI	20
Cap. I Le disposizioni in materia di trattamento economico.....	20
Art. 23 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato	20
Art. 27 - Compensi professionali Avvocatura pubblica	21
Art. 36 - Personale utilizzato in convenzione	21

Art. 37 - Incremento del trattamento economico fisso	22
Art. 39 - Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	23
Art. 40 - Incarichi ad interim	23
Art. 41 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada.....	24
Art. 42 - Differenziazione della retribuzione di posizione	24
Art. 43 - Onnicomprensività del trattamento economico	24
Art. 44 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.....	25
III – SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	26
Cap. I Parte comune.....	26
1. Relazioni sindacali	26
2. Periodo di prova.....	26
3. Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio.....	27
4. Congedi per donne vittime di violenza	27
5. Ferie e festività.....	28
6. Responsabilità disciplinare	28
Cap. II Trattamento economico	30
Art. 56 - Struttura della retribuzione	30
Art. 57 - Incrementi dello stipendio tabellare	30
Artt. 58 e 60 - Retribuzione di posizione: incrementi - nuova disciplina	31
Art. 61 - Disciplina della retribuzione di risultato	33
Art. 62 - Indennità di reggenza o supplenza	33
Art. 63 - Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria	34
Art. 64 - Incarichi ad interim	34
RIORDINO DELLE NORME DEI PRECEDENTI CONTRATTI	35
MODULISTICA	37
NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE	37
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI: STANZIAMENTO IMPORTO INCREMENTALE AI SENSI DELL'ART. 39, COMMA 3, DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 16.07.2024	40
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI: STANZIAMENTO IMPORTO INCREMENTALE AI SENSI DELL'ART. 57, COMMA 2, LETT. E) DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 17.12.2020	44
DETERMINAZIONE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI, DI CUI ALLO STESSO ART. 57 DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 17.12.2020	47

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area delle Funzioni locali per dirigenti e segretari comunali, per il triennio 2019-2021, sottoscritto lo scorso 16 luglio, è la conclusione di una lunga e complessa attività negoziale iniziata con l'approvazione dell'Atto di Indirizzo del Comitato di settore Autonomie Locali.

E' un contratto che impatta dunque su circa 9.000 uomini e donne (escludendo cioè i dirigenti amministrativi del SSN) che hanno la responsabilità di gestire quotidianamente processi complessi che attengono al soddisfacimento di bisogni delle comunità che amministrano.

Si compone di una parte comune e due sezioni: dirigenti e segretari comunali e provinciali.

Un contratto che – a risorse date – tenta di fornire risposte operative al fabbisogno di maggiore formazione e incentivi al risultato della classe dirigente e dei segretari di Comuni e Province.

Tra le novità più significative per quanto riguarda i dirigenti, si segnala in particolare la previsione del cd *scavalco condiviso* finora previsto per il solo personale dipendente, colmando così una lacuna contrattuale; la maggiorazione della retribuzione di risultato correlata a specifici obiettivi di impatto; la disciplina del lavoro agile.

Nella sezione dei segretari comunali e provinciali le principali novità contrattuali: viene finalmente introdotta una disciplina specifica per l'*interim*, che viene parzialmente uniformata alla disciplina prevista per i dirigenti; la graduazione della retribuzione di posizione in base ai criteri stabiliti direttamente nel CCNL superando dunque la maggiorazione demandata alla contrattazione prima integrativa; incremento della retribuzione di risultato per i segretari delle Unioni.

Il presente Quaderno operativo, con il consueto spirito di servizio e supporto tecnico dell'Associazione, contiene un'analisi dettagliata degli articoli del nuovo contratto e conclude con la consueta modulistica sull'attuazione degli istituti più significativi demandati alla contrattazione integrativa.

I – INQUADRAMENTO GENERALE ED ISTITUTI COMUNI

1. L'impostazione del Contratto

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto nazionale di lavoro dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021.

Il Contratto riguarda i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 3 del CCNQ del 10 agosto 2022, ossia i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni locali, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità, nonché i segretari comunali e provinciali.

Il CCNL comprende, in maniera analoga al precedente 2016-2018:

- una parte comune riferita a tutto il personale di cui all'art. 2, comma 3 del CCNQ del 10 agosto 2022;
- una Sezione II riferita espressamente ai Dirigenti della preesistente Area II (Regioni e Autonomie locali);
- una Sezione III che si applica ai Dirigenti delle Aziende ed enti del SSN (precedente Area III);
- la Sezione Segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo nazionale.

Nel Contratto con il termine "Dirigente/i" si intendono i dirigenti degli enti e delle amministrazioni della precedente Area II (Regioni e Autonomie locali).

Con il termine "dirigenti amministrativi, tecnici e professionali" si intendono esclusivamente i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.

Sulla scorta del criterio di semplificazione già adottato nel Contratto Funzioni locali del 16 novembre 2022, anche quello 2019-2021 contiene la disapplicazione e sostituzione degli articoli del precedente Contratto della dirigenza.

A questo proposito l'art. 2 del Contratto in questione fissa la sua decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione, mentre gli effetti economici sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione.

Nel prosieguo della trattazione è fatto riferimento soltanto agli istituti del nuovo Contratto che si caratterizzano per modificare, talvolta in minima parte, i corrispondenti istituti del precedente ed a quelle materie non previste nel precedente.

2. Indennità di vacanza contrattuale

L'art. 2, c. 6, disciplina i casi di erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 47-bis del D.lgs. n. 165/2001. In proposito la legge n. 234/2021 prevede che, nelle more della definizione dei CCNL triennio 2022-2024, si dà luogo, in deroga alle procedure vigenti, all'erogazione dell'anticipazione di cui al citato art. 47-bis, nella misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- dello 0,30 dal 1° aprile al 30 giugno 2022;
- dello 0,50, dal 1° luglio 2022.

IL CCNL del 16 luglio 2024 prevede al riguardo che, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del Contratto, in caso di mancato rinnovo e di mancata erogazione degli incrementi di cui all'art. 47-bis del D.Lgs. n. 165/2001, sia riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari; dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

Cap. I Le relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali

Il nuovo Contratto precisa gli istituti relativi alle relazioni sindacali ma rimane comunque inalterato il modello che si articola nella:

- *partecipazione*;
- *contrattazione integrativa*.

1.1. La partecipazione

La partecipazione prevede:

- la fase dell'*informazione*, che deve essere preventiva e in forma scritta, e contenere i dati e gli elementi conoscitivi idonei a consentire la conoscenza degli argomenti trattati.

L'art. 4 individua le materie oggetto di informazione che sono quelle per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa. La norma specifica inoltre che sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici come già previsto dall'art. 6 D.lgs. n. 165/2001, e il PTFP.

L'informazione deve essere data almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione dei relativi atti;

- attivata l'informazione i soggetti sindacali possono chiedere il *confronto* che può anche essere chiesto dall'amministrazione. Come precisa l'Aran (AFL18a), prendendo a riferimento la norma simile del precedente Contratto, "il confronto è un modello relazionale

non negoziale volto a consentire la partecipazione sindacale all'iter di definizione di misure che restano comunque prerogativa datoriale". Il confronto si svolge quindi su materie che non sono oggetto di contrattazione integrativa;

- altra fase dell'informazione riguarda gli "organismi paritetici di partecipazione". Il nuovo Contratto amplia la possibilità di costituire tali organismi alle amministrazioni e unioni di comuni con almeno 6 unità di personale destinatario del Contratto (prima ne erano richiesti 12).

Vengono confermati il ruolo, le funzioni e la composizione di tale organismo, precisando che nel caso lo stesso non venga costituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del Contratto, le materie di competenza dell'organismo, sulle quali si attivano le relazioni tra le parti, divengono oggetto di confronto.

1.2. La contrattazione integrativa

Il nuovo Contratto ripropone la formulazione del precedente riguardo i soggetti che compongono la delegazione trattante, sia di parte sindacale che datoriale, con la possibilità di svolgere la stessa contrattazione anche a livello territoriale ai sensi dell'art. 46 (non disapplicato) del precedente Contratto.

Il nuovo art. 8 indica i tempi e le procedure per tale fattispecie di relazione sindacale: viene, in particolare, previsto che la sessione negoziale relativa al riparto del Fondo tra quota destinata alla retribuzione di posizione e a quella di risultato sia avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione; ciò al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali.

L'Aran nel suo manuale sulla contrattazione integrativa del comparto Regioni AA.LL., ha indicato le fasi della procedura che prevede, tra l'altro, la competenza dell'organo di direzione politica nel dettare in via preventiva le direttive alla delegazione trattante in merito agli obiettivi strategici e ai vincoli anche di ordine finanziario. In proposito si segnala il successivo parere espresso sul Contratto Funzioni locali (CFL 52) per l'ipotesi di mancanza di un preventivo atto di indirizzo da parte dell'organo di governo: "L'autorizzazione alla sottoscrizione da parte dell'organo di vertice del contratto integrativo, sulla base delle vigenti regole contrattuali e legali in materia, è un elemento essenziale della procedura negoziale decentrata.

Essa, infatti, a prescindere dalla circostanza che sia intervenuto o meno, all'inizio della procedura, uno specifico atto di indirizzo da parte dello stesso, rappresenta l'atto con il quale l'organo di vertice esprime le valutazioni di competenza in ordine alla conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente, alla convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente, all'utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili, all'adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente, alla coerenza dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse, al rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori. Pertanto, pur in presenza di parere favorevole reso dell'organo di controllo, la mancanza di

tale atto dell'organo di vertice impedisce la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo”.

Il Contratto all'art. 8 ripropone la norma per la quale decorso un determinato periodo dall'inizio delle trattative (30 giorni eventualmente prorogabili di altri 30), senza il raggiungimento di un accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa. Inoltre l'amministrazione può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo e proseguire comunque le trattative. L'art. 35 del Contratto precisa quali sono le materie relative al mancato accordo per le quali le parti riassumono le proprie prerogative, e quelle sulle quali l'amministrazione può provvedere in via transitoria.

È evidente che tale norma si completa con la previsione dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001, dettata al fine di evitare che con il protrarsi delle trattative si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Quindi lo stesso art. 40 fissa le procedure di controllo nel caso di atti adottati in maniera unilaterale da parte dell'amministrazione.

2. Materie di confronto e contrattazione integrativa

Fissati i principi generali in materia, il Contratto dei dirigenti, agli artt. 34 e 35, individua le materie oggetto di confronto e contrattazione integrativa, e relativamente a queste ultime, quelle rispetto alle quali le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione in caso di mancato accordo entro 30 giorni eventualmente prorogabili, dall'inizio delle trattative, e quelle su cui l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo.

Cap II Lavoro agile

Nel CCNL 2016-2018 la dichiarazione congiunta n. 3 auspicava la più ampia applicazione dell'istituto nei confronti del personale destinatario del Contratto, assicurando la partecipazione delle OO.SS., in questo caso all'interno dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

La regolazione di questa tipologia di lavoro è stata inizialmente introdotta nel CCNL Funzioni centrali nel quale è disciplinato sia il lavoro agile che il lavoro da remoto.

1. Linee generali del CCNL

Il CCNL Funzioni locali all'art. 11 ha previsto il solo lavoro agile indicando caratteristiche, modalità, limiti e tutele con riguardo alla posizione del lavoratore che accede a tale forma di prestazione lavorativa. La norma specifica che l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, con esclusione delle attività che richiedono turnazione e utilizzo costante di strumentazioni non utilizzabili da remoto.

L'art. 12 indica gli elementi essenziali che devono essere presenti nell'accordo.

Da rilevare che il Contratto Funzioni centrali del 9 maggio 2022 riporta una disciplina di maggiore dettaglio sull'istituto con particolare riferimento alle fasce di contattabilità, di inoperabilità e agli istituti accessori utilizzabili in dette fasce (art. 39).

Inoltre l'art. 40 dello stesso Contratto prevede specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La normativa statale sul lavoro agile

Premesso che l'istituto è regolato dalla legge n. 81/2017, i cui principi fondamentali sono riportati nel testo contrattuale, l'organizzazione del lavoro in modalità agile costituisce una sottosezione del PIAO nel quale sono indicati gli obiettivi di sviluppo e strategici di modelli di organizzazione anche di questa tipologia di prestazione lavorativa.

Ferme restando le scelte dell'amministrazione in materia, da realizzare previo confronto con le OO.SS. a termini dell'art. 34 del Contratto – ed all'interno dell'Organismo paritetico per quanto riguarda il ruolo di quest'ultimo (art. 6, c. 2) – la disciplina normativa è orientata a tutelare categorie di lavoratori particolarmente fragili i quali hanno diritto di accesso allo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile:

- ✓ il D.L. n. 18/2020, all'art. 26 prevedeva che fino al 31 ottobre 2021, i lavoratori fragili indicati nella norma potevano svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai Contratti collettivi vigenti;
- ✓ il D.L. n. 24/2022 ha disposto, con l'art. 10, la proroga al 31 dicembre 2022 delle misure in materia di lavoro agile dei soggetti fragili di cui al citato art. 26, c. 2-bis del D.L. n. 18/2020;
- ✓ la legge di bilancio n. 197/2022, al comma 306, garantisce ai lavoratori dipendenti affetti da determinate patologie, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai Contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento – disposizione valida fino al 31 dicembre 2023 (termine prorogato dall'art. 8 del D.L. 132/2023);
- ✓ successivamente non sono state adottate ulteriori proroghe circa il diritto dei lavoratori "fragili" allo smart working. Ciò ha indotto il Ministro per la pubblica amministrazione a emanare la direttiva 29 dicembre 2023, con la quale rileva il superamento dell'emergenza, e la previsione dell'istituto all'interno dei Contratti collettivi; ciò ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela. Nello stesso tempo la direttiva ha ritenuto necessario sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore, garantendo ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

La norma contrattuale prevede quindi all'art. 11 l'impegno dell'amministrazione a garantire l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

Rimane comunque la norma generale dell'art. 18, c. 3-bis, per la quale i datori di lavoro pubblici che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità, formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità anche grave.

3. Comunicazioni

In materia di comunicazioni l'art. 41-bis del D.L. n. 73/2022 prevede che il datore di lavoro comunichi, in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro. La mancata comunicazione secondo le modalità dello stesso decreto comporta la sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore.

Con il decreto del Ministero del Lavoro n. 149 del 22.8.2022, in attuazione del citato art. 41-bis, è stato adottato il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile da trasmettere in via telematica.

Cap. III Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 13 - Periodo di prova

Il Contratto del 2024 all'art. 13 riscrive l'istituto del periodo di prova previsto dal CCNL del 10.4.1996, art. 15. Rimangono comunque fermi i principi fondamentali:

- durata del periodo di prova di sei mesi;
- esonero per coloro che lo hanno superato presso la stessa o altra amministrazione. Secondo l'interpretazione ARAN (Orientamento applicativo AII 124/2014), il trasferimento per mobilità, non costituendo un nuovo rapporto di lavoro, non richiede che il personale trasferito debba ripetere il periodo di prova presso la nuova amministrazione;
- periodo calcolato sul servizio effettivamente prestato;
- sospensione del periodo di prova nei casi previsti dalle norme contrattuali;
- recesso di una delle parti decorsa la metà del periodo di prova. Il recesso operato dall'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Il recesso che avviene nei termini suddetti non prevede preavviso né indennità sostitutiva dello stesso. Per la disciplina del preavviso si fa rinvio all'art. 31 del CCNL 10.4.1996;
- divieto di rinnovo o proroga del periodo di prova, salvo i casi previsti di sospensione;
- riconoscimento del periodo ai fini dell'anzianità una volta superato il periodo di prova.

Nel nuovo Contratto viene previsto che il personale già in servizio a tempo indeterminato, vincitore di concorso o, comunque, assunto mediante scorrimento di graduatoria, presso altra amministrazione, anche di diversa area, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, o in caso di

recesso, è reintegrato, su richiesta, nell'amministrazione di provenienza con conservazione della qualifica di appartenenza.

Art. 14 - Assenze retribuite

Il comma 1 comprende tra le assenze retribuite i "particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno". Tale formulazione è diversa da quella contenuta nel CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, art. 14, a termini del quale i permessi possono essere fruiti ad ore (18 ore) e non necessitano di specifica documentazione o giustificazione.

Per quanto riguarda i permessi per matrimonio di 15 giorni consecutivi (compresi anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno del periodo) da fruire entro 45 giorni dalla data del matrimonio, la norma è applicabile anche alle unioni civili di cui alla legge n. 76/2016, anche per effetto dell'art. 15 del CCNL 17.12.2020, non disapplicato.

Rispetto al CCNL 16.5.2001, art. 21, non sono compresi i permessi previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000 e le assenze previste dall'art. 33, c. 3, della legge n. 104/1992, che sono oggetto di specifica disciplina statale.

Art. 15 - Malattia - comunicazioni dell'amministrazione

L'art. 15, analogamente a quanto prevede il CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, demanda all'amministrazione l'onere di comunicare preventivamente al dipendente (almeno 60 giorni prima della scadenza del periodo di comporto) il periodo già trascorso, informando della possibilità di avvalersi di un ulteriore periodo di 18 mesi previa formale richiesta.

In caso di infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio, si applica l'art. 22 del Contratto 17.12.2020. In questo caso l'amministrazione deve rendere comunicazione al Dirigente o Segretario della scadenza del periodo di comporto (guarigione certificata dall'ente e comunque non oltre il periodo di comporto di 18 mesi, eventualmente prorogabile di altri 18).

Resta invariata la disciplina delle assenze per malattia già regolata dal CCNL 17.12.2020 all'art. 20.

Art. 16 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

La disciplina dell'art. 16 del nuovo Contratto disapplica il precedente art. 21 del CCNL 17.12.2000.

Rispetto alla precedente versione la nuova norma estende la portata degli istituti previsti ai casi di trapianto di organi e tessuti.

Inoltre la norma puntualizza i casi di esclusione dal computo delle assenze per malattia ai fini del calcolo del periodo di comporto, individuando oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, anche gli accessi ambulatoriali, i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico, precisando che in tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

L'art. 16 prevede che l'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita 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. A questo proposito l'ARAN, con riferimento all'analoga norma del Contratto FC, ha precisato che la certificazione circa la sussistenza delle gravi patologie spetti soltanto agli enti indicati dalla norma contrattuale, mentre la certificazione dei giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie salvavita e le assenze correlate agli effetti collaterali delle terapie stesse può essere effettuata anche dal medico di medicina generale (orientamento AFC 33).

Come ha precisato l'Aran in relazione all'art. 21 del CCNL 14.9.2000, la norma ha individuato alcune specifiche casistiche senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità. Si tratta quindi di una norma aperta che consente di comprendere altre gravi tipologie attestate dalle competenti strutture medico legali delle ASL o da altri organi competenti indicati dal Contratto.

Art. 17 - Congedi dei genitori

L'art. 17 del CCNL 2019-2021 disapplica e sostituisce l'art. 24 del CCNL 17 dicembre 2020, riproponendone, in buona sostanza, la medesima disciplina seppur con la precisazione che trattasi di "congedo parentale" in luogo di "astensione dal lavoro" utilizzato dal precedente Contratto.

Art. 18 - Congedi per donne vittime di violenza

La norma in oggetto prevede le seguenti possibilità per la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati:

- a) diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire anche su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato;
- b) possibilità di presentare domanda oltre che di trasferimento (come prima previsto), anche di comando presso altra pubblica amministrazione con le modalità indicate nell'articolo in questione.

Lo stesso consente alla dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, di chiedere di rientrare nell'amministrazione dove prestava originariamente la propria attività, senza tuttavia prevedere alcun adempimento a carico dell'amministrazione circa il mantenimento del posto o il reintegro della dipendente in altre posizioni di lavoro.

La norma statale – art. 24, D.lgs. n. 80/2015 – prevede anche che la lavoratrice inserita nei percorsi certificati di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'Aran nel suo orientamento AFL 73 afferma che "sono ammesse delle regole di cumulabilità dei congedi in parola con altre tipologie di assenza: tali misure contribuiscono ad attribuire una maggiore flessibilità nel godimento delle assenze per quelle donne che si trovino ad affrontare un momento di così grave impatto emotivo. In particolare, il comma 6, ammette la cumulabilità con l'aspettativa per motivi personali e familiari, disciplinata

dalle norme ivi richiamate e, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, si precisa che le amministrazioni possano agevolare la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative”.

Art. 19 - Ferie e festività

Nel riproporre la disciplina dell'art. 16 del previgente CCNL, il nuovo art. 19 integra l'undicesimo comma, stabilendo quanto segue: “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”.

Art. 21 - Fascicolo personale

L'articolo in esame introduce contrattualmente la disciplina del fascicolo personale del personale dirigenziale, dettando criteri organizzativi fondati, in particolare, sulla digitalizzazione dello stesso fascicolo e sulla tutela della riservatezza dei dati per i quali, inoltre, occorre fare comunque riferimento, rispettivamente, alla normativa recata dal CAD e dal GDPR:

“1. Per ogni Dirigente, Dirigente amministrativo, tecnico e professionale o Segretario la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, preferibilmente in formato digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dall'interessato, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. L'interessato ha diritto di ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia”.

Art. 22 - Attuazione della legge n. 164/1982

La legge n. 164/1982 dispone che la rettificazione in materia di attribuzione del sesso avviene con sentenza del tribunale passata in giudicato, che attribuisce ad una persona sesso diverso da quello riportato nell'atto di nascita. L'art. 31 del D.lgs. n. 150/2011, al comma 5, prevede che con la sentenza che accoglie la domanda di rettificazione di attribuzione di sesso il tribunale ordina all'ufficiale di stato civile del comune dove è stato compilato l'atto di nascita di effettuare la rettificazione nel relativo registro.

L'art. 22 del CCNL in esame dispone che, fino alla rettificazione da parte dello Stato civile, le amministrazioni riconoscono ai dirigenti gli effetti derivanti dalla sentenza passata in giudicato, tramite un accordo di riservatezza confidenziale.

Viene affermata l'invarianza di tutte le documentazioni e di tutti i provvedimenti attinenti al Dirigente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere, che hanno rilevanza strettamente personale.

Art. 24 - Patrocinio legale

L'art. 24 del nuovo Contratto riscrive, disapplicando il precedente, la nuova disciplina del patrocinio legale. Come nel precedente Contratto si prevede che:

- l'amministrazione in caso di apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del Dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. L'onere dell'amministrazione comprende anche quello relativo ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari;
- in alternativa, il Dirigente che intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego. In questo caso gli oneri sono a carico dell'interessato fatto salvo il rimborso.

Il comma 3 individua i casi in cui l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza anche nelle ipotesi in cui, per conflitto di interesse il Dirigente abbia direttamente nominato un legale.

Il rimborso avviene, nei casi di procedimenti civili, e amministrativo contabile nei limiti di quanto liquidato dal giudice; nei procedimenti penali conclusi con la formula che il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, il rimborso delle spese legali e di consulenza avviene nel limite massimo dei costi a carico, anche nel caso di nomina diretta da parte del Dirigente.

In tutti i casi si procede alla verifica della congruità della spesa.

Art. 25 - Coperture assicurative

L'art. 25 del nuovo CCNL disciplina in maniera completa le ipotesi di copertura assicurativa dei dirigenti già previste dal CCNL del 1999 e dall'art. 83 del CCNL 17.12.2000, che vengono di conseguenza disapplicati.

In base alla norma:

- l'ente stipula polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio;
- l'ente garantisce a proprio carico una adeguata copertura assicurativa per la responsabilità civile di tutti i destinatari del Contratto, comprese le spese di assistenza tecnica e legale per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Le gare per le coperture assicurative devono prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Art. 26 - Welfare integrativo

È stata riscritta la disciplina che sostituisce la precedente con il fine di individuare, a titolo esemplificativo, gli ambiti entro i quali adottare misure di welfare integrativo.

Gli oneri per la concessione dei benefici sono individuati nelle disponibilità già stanziare dagli enti sulla base di specifiche disposizioni in materia, tra cui le economie derivanti da piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, D.L. n. 98/2011. Il Contratto aggiunge ai fini suddetti anche una quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nei limiti, rispettivamente, del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità, ferma restando la destinazione a retribuzione di risultato di almeno il 15% delle risorse del Fondo.

Con riguardo all'art. 82 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, la Corte dei Conti, sez. controllo Piemonte, con delibera n. 14/2024, ha precisato che non rientrano nel limite del trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, quelle erogazioni prive di finalità retributive e che assolvono ad una funzione contributiva previdenziale o assistenziale (in questi termini anche la sezione controllo della Lombardia, del. n. 91/2024).

Artt. 28 e 29 - Responsabilità disciplinare (Obblighi - Codice disciplinare)

La norma distingue tra responsabilità disciplinare e responsabilità dirigenziale (resta in vigore l'art. 33 del CCNL 17.12.2020 in materia di principi generali sulla responsabilità disciplinare). La prima attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL; la seconda riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Il nuovo Contratto ricalca le precedenti norme del CCNL 17.12.2020, disapplicando gli articoli 34 e 36. I nuovi articoli sono sostanzialmente analoghi ai precedenti salvo quanto riguarda la responsabilità disciplinare ai fini del rispetto delle regole in materia di lavoro agile.

Del precedente Contratto rimangono confermati gli articoli:

- 35: Sanzioni disciplinari (norma che peraltro appare superata dalla disciplina del Titolo IV del D.lgs. n. 165/2001 a termini del quale le disposizioni dell'art. 55 e di quelli seguenti, fino all'art. 55-octies, costituiscono norme imperative);
- 37: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare;
- 38: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
- 39: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale;
- 40: Determinazione concordata della sanzione;
- 41: Norme finali in tema di responsabilità disciplinare. Si tratta del reintegro del Dirigente a seguito di sentenza con la quale il giudice dichiara nullo il licenziamento. La norma statale e quella contrattuale prevedono la possibilità di corrispondere un'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, sulla base dei criteri fissati nel citato art. 41.

Cap. IV Il riconoscimento del ruolo primario della formazione

Nel nuovo CCNL siglato il 16 luglio 2024 è stata riconosciuta primaria importanza al tema della formazione, anche come formazione on-the-job (vedasi, di seguito, art. 20): la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, avuta ragione dei processi di cambiamento e transizione - se non proprio trasformazione - che le investono, e quindi anche delle funzioni e dei ruoli dirigenziali.

Gli artt. 30 e 31 del nuovo Contratto disciplinano così in modo più strutturato le finalità e la programmazione delle attività formative. In questo contesto, ferma restando la disciplina contrattuale, si osserva che la pianificazione delle attività formative costituisce il contenuto di una specifica sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale), che deve sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, disciplina applicabile a tutti gli enti anche con meno di 50 dipendenti.

Art. 30 - Principi generali e finalità della formazione

Per l'art. 30 le amministrazioni sono chiamate ad assumere 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. In questo contesto 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.

Il quarto comma di detto articolo stabilisce che per tali finalità 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, che possono essere misurati da appositi indicatori, utili anche ai fini della pianificazione della formazione (vedi art. 31).

È così stabilito (cfr. comma 6) che al finanziamento delle attività di formazione sia provveduto utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL, con ulteriori risorse che possono essere raccolte dai risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e dai canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali; è tuttavia precisato che resta fermo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

Completano l'art. 30 le disposizioni dei commi 6 e 7, per le quali:

«6. 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.

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».

Art. 31 - Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

Con l'art. 31 sono forniti criteri di pianificazione delle attività formative riconoscendo, al contempo, l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* e/o discipline di riferimento, valorizzando quindi le specificità di ruoli e funzioni svolte nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, altresì promuovendo lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutto il personale, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica e comportamenti etici. Si rammenta che la direttiva del Ministro per la P.A. del 10 gennaio 2022, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, tenendo conto anche delle risorse disponibili.

Da ciò deriva, in particolare, l'attuazione di programmi formativi finalizzati all'adozione di nuove competenze (da attuare nel rispetto di quanto previsto nelle diverse Sezioni del CCNL in merito alle relazioni sindacali) per il personale, nell'ambito della disciplina di inquadramento – e quindi con riferimento alle funzioni specifiche da ciascuno svolte – anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

I programmi formativi debbono comunque contenere:

- obblighi di formazione per i responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza in materia di analisi e gestione del rischio corruttivo (comma 2);
- formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione e le metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

Art. 20 - Attività di affiancamento

Il nuovo art. 20 riconosce il valore della formazione in affiancamento della dirigenza già in servizio (“*il mentore*”) verso il personale Dirigente *neoassunto* – ossia il Dirigente con meno di 2 anni di servizio – per favorire il trasferimento delle conoscenze, competenze ed esperienze maturate nel tempo, che d’altronde costituiscono pregnante valore per qualsiasi organizzazione.

A tal fine le amministrazioni possono prevedere idonee forme di affiancamento all’ingresso in favore dei dirigenti (e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali) neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.

Le amministrazioni a tal fine predispongono un elenco, periodicamente aggiornato, di personale dirigenziale in servizio che abbia maturato almeno 15 anni di anzianità nell’area della dirigenza e prestato il proprio consenso a realizzare l’affiancamento a beneficio dei nuovi assunti.

Il ruolo del mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al personale dirigenziale neoassunto sulla vita e l’esperienza lavorativa avuta in seno all’amministrazione di appartenenza.

Il sesto comma dell’articolo in esame sottolinea che il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra mentore e neoassunto, deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal primo, contribuendo anche a trasferire al secondo la cultura e la missione dell’amministrazione, i codici e comportamenti informali esistenti, nonché, la consapevolezza dei ruoli da assolvere. È riconosciuto come l’attività di affiancamento rientri tra le funzioni del personale dirigenziale.

È nell’interesse del neoassunto assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza; quest’ultimo può, peraltro, chiedere di essere sollevato dall’attività di affiancamento per comprovate ragioni.

Art. 32 - Congedi per la formazione

I congedi per la formazione dei dirigenti e segretari disciplinati dall’art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio, tenuto conto della disciplina contrattuale recata dall’art. 32 del CCNL 16 luglio 2024.

Al suddetto personale, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno; la predetta percentuale non trova applicazione per i segretari.

L’articolo detta inoltre gli elementi procedurali ed ulteriori condizioni di carattere organizzativo:

1) il personale interessato ed in possesso della prescritta anzianità dovrà presentare all’amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l’indicazione dell’attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della

stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative (fase di preavviso);

2) le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui sopra e tenuto conto di quanto appresso:

- l'amministrazione può non concedere i congedi formativi quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi;

- al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del personale interessato, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui sopra, l'amministrazione può differire, motivatamente per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

È infine stabilito quanto segue:

«7. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art 20 (Malattia) del 17.12.2020 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del CCNL del 17.12.2020 (Infortuni sul lavoro).

8. Il personale che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 7 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

9. Per i segretari, la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità, ai sensi rispettivamente degli artt. 7, comma 1, e 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 12.02.2002 per i Dirigenti, l'art. 19 del CCNL del 10.02.2004 per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, l'art. 25 del CCNL 16.05.2001 - biennio economico 1998-1999 per i Segretari».

II – SEZIONE DIRIGENTI

Il CCNL 2019-2021 ha confermato la disciplina degli istituti economici recata dal precedente Contratto 17 dicembre 2020, apportandovi alcune modifiche; alle più significative è di seguito fatto riferimento, rinviando espressamente alla preesistente disciplina per quanto non indicato.

Cap. I Le disposizioni in materia di trattamento economico

Art. 23 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

L'art. 23¹ del nuovo Contratto sostituisce e disapplica l'art. 30 del CCNL 17 dicembre 2020 in materia di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, replicandone, in effetti, le disposizioni ma prevedendo un regime diversificato in ragione della numerosità degli stessi dirigenti.

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, la retribuzione di risultato è attribuita con un 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.

La misura percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata integrativa, nell'ambito della quale è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato così definito.

Il settimo comma dell'articolo stabilisce, comunque, che le disposizioni di cui sopra non si applicano ai dirigenti se il numero di quelli in servizio non è superiore a 5; in tal caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

In sede di contrattazione integrativa il comma 5 dell'articolo in esame, in modo innovativo, stabilisce che 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 riferiti all'attuazione di misure pianificate nel PNRR.

¹ Occorre evidenziare che l'art. 23 fa parte del "Capo III - Disposizioni comuni su istituti economici", precisando che le norme dallo stesso recate si applicano, in via generale, ai dirigenti, ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del comparto Sanità, ed ai segretari comunali, fermo restando, per questi ultimi, il diverso regime indicato nella successiva Sezione III.

Art. 27 - Compensi professionali Avvocatura pubblica

Le amministrazioni che abbiano formalmente istituito una Avvocatura pubblica disciplinano la corresponsione dei compensi professionali con apposito regolamento comunale, definito nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. n. 90/2014, conv. in legge n. 114/2014.

L'approvazione del regolamento deve avvenire previa definizione dei criteri in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, c. 1, lett. h) e all'art. 48, c. 1, lett. h); si evidenzia che in detta sede è valutata l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti interessati, dalla erogazione della retribuzione di risultato.

L'articolo in esame disapplica e sostituisce, per i dirigenti, l'art. 37 del CCNL del 23 dicembre 1999.

Art. 36 - Personale utilizzato in convenzione

L'articolo reca la disciplina contrattuale inerente all'utilizzo del personale dirigenziale da parte di più enti, da realizzare, per periodi di tempo determinati, mediante la sottoscrizione di apposita convenzione fra gli stessi enti ed il consenso dei dirigenti interessati.

La puntuale definizione contrattuale dei criteri che regolamentano l'utilizzo in convenzione dei dirigenti può favorire la diffusione di questo istituto in diverse tipologie di enti sia per funzioni di staff che di *line*, anche caratterizzati da specifiche professionalità.

La convenzione può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella citata convenzione.

L'ente titolare del rapporto di lavoro corrisponde:

- l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti. La convenzione definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari (cfr. comma 5);
- le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente.

L'ente utilizzatore corrisponde:

- in aggiunta a quanto sopra, *anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37, c. 6, dello stesso CCNL 16 luglio 2024*, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente;
- in base alla valutazione di performance conseguita, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.

Art. 37 - Incremento del trattamento economico fisso

Stipendio tabellare annuo lordo

Per effetto del primo comma dell'articolo in oggetto lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 54, del CCNL 17.12.2020 nella misura di euro 45.260,77 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di euro 101,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 120,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 135,00.

Gli incrementi di cui sopra devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, c. 2, del D.lgs. n. 165/2001.

Conseguentemente il nuovo valore a regime annuo lordo dello stipendio tabellare dei dirigenti, comprensivo di tredicesima mensilità, è stato rideterminato in euro 47.015,77.

Retribuzione di posizione

L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione ex art. 54, CCNL del 17.12.2020, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31 dicembre 2018, è incrementato, ai sensi dell'art. 37, c. 4, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.

In conseguenza di quanto sopra previsto i nuovi valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione (cfr. 54, c. 6, CCNL del 17.12.2020) sono stati rispettivamente rideterminati nel valore minimo di euro 12.722,67 e nel valore massimo di euro 46.292,37.

Alla copertura di detti incrementi concorrono le risorse di cui all'art. 39, c. 1, destinate dal CCNL 16 luglio 2024 al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Gli enti possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla data del 31 dicembre 2018, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del citato comma 4, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Personale cessato (art. 38)

Per effetto dell'art. 38 del CCNL 16 luglio 2024, «nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente Contratto, gli incrementi di cui all'art. 37 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 solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto».

Art. 39 - Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Incremento stabile Fondo retribuzione di posizione e di risultato

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57, CCNL 17 dicembre 2020, è stabilmente incrementato, per effetto e con le decorrenze indicate dal primo comma dell'art. 39, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti:

- 0,46% a decorrere dal 1.01.2020;
- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.

Dette risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 (vedi precedente paragrafo), e per la parte residuale sono destinate alla retribuzione di risultato.

Risorse autonome di bilancio

L'art. 39, c. 3, del CCNL 16 luglio 2024, attua quanto previsto dall'art. 1, c. 604, della legge n. 235/2021, per il quale *«le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare... a decorrere dall'anno 2022».*

Per effetto del citato terzo comma gli enti possono così incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse del Fondo di cui all'art. 57, c. 2, lett. e), CCNL 17.12.2020², di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, c. 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017.

Art. 40 - Incarichi ad interim

L'art. 40 del CCNL 2019-2022 nel disapplicare e sostituire l'art. 58 del CCNL 17 dicembre 2020, di fatto ripropone la medesima normativa, integrata dal nuovo terzo comma per il quale la quota della retribuzione di risultato correlata all'incarico ad interim (nella misura stabilita a livello di contrattazione integrativa fra il 15% ed il 30% dell'indennità di posizione), deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Occorre considerare che per l'art. 35, c. 1, lett. c), la definizione della percentuale di cui all'art. 40, demandata alla contrattazione integrativa, deve avvenire:

² «e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili».

- 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;
- nonché dell'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), nonché – come innovativamente indicato – *di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO)*.

Art. 41 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada

L'articolo ripropone la disciplina già recata dall'art. 59 del CCNL 17 dicembre 2020 (che disapplica e sostituisce), introducendo il secondo comma per il quale:

«2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 18 dicembre 2020, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i dirigenti la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data».

Art. 42 - Differenziazione della retribuzione di posizione

L'articolo in oggetto stabilisce la normativa per la differenziazione delle indennità di posizione entro il limite minimo (euro 12.722,67) e massimo (euro 46.292,37)³ stabiliti dall'art. 37, c. 6, di cui sopra, da effettuare *in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate*, in continuità con la previgente disciplina.

A tal fine gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa; i criteri per la graduazione sono oggetto di previo confronto sindacale ai sensi dell'art. 34, c. 1, lett. a).

La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art. 57, CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione, tenuto conto della graduazione delle posizioni effettuata dall'ente.

La retribuzione è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di graduazione - e conseguente revisione del valore economico attribuito.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 17 dicembre 2020, afferente alla salvaguardia economica in caso di riorganizzazione aziendale, con il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione.

Art. 43 - Onnicomprensività del trattamento economico

L'articolo ribadisce il carattere di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti ai sensi dell'art. 24, c. 3, D.lgs. n. 165/2001, di cui già ai precedenti CCNL. L'art.

³ Gli enti del comparto con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione (cfr. art. 27, c. 3, CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24, CCNL 22 febbraio 2006 - richiamato e fatto salvo dall'art. 42, c. 1, CCNL 2019-2021).

43 disapplica e sostituisce l'art. 60, CCNL 2016-2018, riproponendone la disciplina con le sole seguenti integrazioni apportate al comma 2, riferite all'erogazione (in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato) dei soli compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:

- ✓ l'applicazione dei criteri di cui all'art. 35, c. 1, lett. e) dello stesso Contratto 2019-2021, in base alla quale sono definite le incentivazioni per determinate attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, nonché l'eventuale correlazione fra detti compensi e la retribuzione di risultato;
- ✓ l'erogazione finanziata dalle risorse di cui all'art. 57, c. 2, lett. e), CCNL 17 dicembre 2020, e quindi previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997.

Art. 44 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

L'articolo ripropone, disapplicandolo e sostituendolo, l'art. 61 del CCNL 17 dicembre 2020, precisando al quinto comma che per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) – elemento di garanzia della retribuzione, definita in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno di servizio che precede l'attivazione del distacco – è applicata al valore medio nell'anno 2018 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, nonché di quelli previsti da disposizioni di legge.

III – SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

L'art. 1 del CCNL del 16 luglio 2024 individua come destinatari dello stesso, i segretari comunali e provinciali, iscritti all'Albo. Sono inoltre destinatari del Contratto, i segretari in disponibilità di cui si avvale l'ex Agenzia e i segretari destinatari di incarichi a tempo determinato o parziale, o incarichi di natura professionale, o per attività di studio e consulenza assegnati sulla base di accordi con altre amministrazioni, loro organismi o enti strumentali.

Con il CCNL 17.12.2020, i segretari comunali e provinciali sono stati compresi nell'area della dirigenza in relazione a quanto previsto dalla legge n. 124 del 2015, e collocati in fasce di appartenenza in base alla assegnazione all'ente, con retribuzione tabellare uguale per gli appartenenti alle fasce A e B, e ridotta all'80% per la fascia C.

La parificazione con la dirigenza per le fasce A e B si ravvisa anche nella identità di trattamento stipendiale tabellare, fissato per entrambe le categorie in euro 47.015,77 annui; più articolata è invece per i segretari comunali e provinciali la misura della retribuzione di posizione compresa tra valori minimi e massimi all'interno delle fasce (con esclusione della fascia C).

Il CCNL 2019-2021 si sviluppa sulla impostazione del precedente, con una parte comune che contiene numerosi riferimenti alla categoria - sono di seguito indicati gli aspetti per i quali vi sono istituti diversi o specifici per i segretari - ed una parte espressamente dedicata riferita al loro trattamento economico.

Cap. I Parte comune

1. Relazioni sindacali

La Sezione "Segretari comunali e provinciali" del CCNL non prevede relazioni sindacali a livello di ente.

È invece previsto il confronto a livello nazionale tra le parti sindacali, il Ministero dell'interno e i rappresentanti di ANCI e UPI, sulle materie indicate all'art. 55.

Tuttavia si rileva che, a termini dell'art. 60, è materia di confronto la determinazione sui criteri di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario in base alla complessità e responsabilità delle funzioni, alla attribuzione di funzioni aggiuntive e a situazioni di contesto.

Inoltre, a termini dell'art. 61, è oggetto di confronto anche la determinazione dei criteri di valutazione della performance dei segretari comunali e provinciali.

2. Periodo di prova

L'art. 15 del CCNL 16.5.2001 prevede che i segretari comunali e provinciali non sono soggetti a periodo di prova.

Il CCNL 16 luglio 2024, all'art. 13, contiene una disposizione per i segretari comunali e provinciali che risultino vincitori di concorso pubblico o assunti mediante scorrimento di graduatoria di concorso, anche di diversa area dirigenziale. Questi soggetti durante il periodo di prova hanno diritto al mantenimento dell'iscrizione all'Albo nazionale e/o regionale, salvo i casi di incompatibilità ex lege correlati al ruolo ricoperto, e in caso di mancato superamento, ovvero in caso di recesso sono reintegrati su richiesta, in posizione di disponibilità.

3. Comunicazione dell'amministrazione in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio

3.1. Malattia

Il nuovo Contratto non disapplica la precedente normativa in materia di malattia che quindi continua ad essere regolata, anche per i segretari comunali e provinciali, dall'art. 20 del CCNL 17.12.2020.

L'art. 15 del nuovo Contratto demanda all'amministrazione l'onere di comunicare preventivamente al Segretario (almeno 60 giorni prima della scadenza del periodo di comporto) il periodo già trascorso in malattia, informando della possibilità di avvalersi di un ulteriore periodo di 18 mesi previa formale richiesta.

3.2. Infortuni sul lavoro

L'art. 22 del CCNL 17.12.2020, prevede le ipotesi di infortuni sul lavoro; in questo caso l'amministrazione deve fornire comunicazione al Segretario almeno 60 giorni prima della scadenza del periodo di comporto (guarigione clinica certificata comunque non superiore a 18 mesi prorogabili di altri 18 in casi particolarmente gravi).

La disciplina delle assenze per infortunio sul lavoro si applica anche alle fattispecie di infortunio in itinere riferite al Segretario titolare di sedi convenzionate o incaricato di reggenza o supplenza, nonché ai casi in cui il Ministero dell'Interno o altra amministrazione si avvalgono di segretari collocati in disponibilità ai sensi degli artt. 7 e 19 del DPR n. 465/1997.

4. Congedi per donne vittime di violenza

L'art. 18 del CCNL in esame stabilisce le procedure per la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, di fruizione dei diritti alla stessa spettanti.

Specifico riferimento è previsto anche per le segretarie iscritte all'Albo: queste, oltre alle possibilità menzionate dalla disciplina trattata nella precedente Parte I, cui si rinvia, possono presentare domanda di collocamento in disponibilità al Ministero dell'Interno che provvede alla loro assegnazione presso gli uffici centrali o periferici dell'Albo nazionale, ovvero presso altri uffici dello stesso Ministero. Questo garantisce nello svolgimento delle nuove funzioni, il mantenimento delle specifiche voci di trattamento economico in godimento, come elencate nell'art. 18, per un periodo massimo di un anno dalla data di assegnazione presso il nuovo ufficio.

Sono ammesse delle regole di cumulabilità dei congedi in parola con altre tipologie di assenza: tali misure contribuiscono ad attribuire una maggiore flessibilità nel godimento delle assenze per quelle donne che si trovino ad affrontare un momento di così grave impatto emotivo. In particolare, il comma 6, ammette la cumulabilità con l'aspettativa per motivi personali e familiari, disciplinata dalle norme ivi richiamate e, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, si precisa che le amministrazioni possano agevolare la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

5. Ferie e festività

L'art. 19 del nuovo Contratto disapplica il precedente, confermando comunque le regole in esso contenute per le quali si rinvia alla precedente Parte I.

Per quanto concerne i segretari comunali e provinciali, si dettano le seguenti norme:

- nel caso di Segretario titolare di segreterie convenzionate, si considera festivo il Santo Patrono del comune capofila;
- le disposizioni in materia di durata annuale delle ferie si applicano anche al Ministero dell'Interno o altra amministrazione che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità.

6. Responsabilità disciplinare

6.1. Inquadramento generale

Si premette che il procedimento disciplinare dei segretari comunali e provinciali è regolamentato, oltre che dalla legge, dal decreto 3 agosto 2011, del Presidente dell'Unità di missione dell'ex Agenzia per la gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali. In base a detto decreto, all'espletamento degli atti endoprocedimentali relativi al procedimento disciplinare provvede:

- a livello nazionale, il Dirigente del Settore "Albo nazionale";
- a livello regionale, il Responsabile del servizio Albo nella sua qualità di referente per l'istruttoria dei procedimenti disciplinari.

La competenza in materia è attribuita al Presidente dell'unità di missione a livello nazionale, e ai prefetti a livello territoriale che sono succeduti ai soppressi consigli di amministrazione nazionale e regionali.

Per quanto riguarda le competenze in merito alle fasce e alle tipologie di sanzioni irrogabili, si rimanda al decreto del presidente dell'Unità di missione del 15.2.2011, e alla delibera del CdA n. 135/2003.

6.2. Le norme contrattuali

Con il Contratto del 16 maggio 2001, art. 58, si prevedeva che dalla data di entrata in vigore dello stesso Contratto fosse disapplicata la disciplina di cui all'art. 17 del DPR n. 465/1997, in materia di procedimento disciplinare dei segretari comunali e provinciali. La materia è dunque rimessa alla contrattazione collettiva che ha disciplinato la materia prima con il CCNL del 14.12.2010 e successivamente all'interno dei Contratti della

Dirigenza, il primo dei quali ha disapplicato l'intera parte relativa alle norme disciplinari e responsabilità disciplinare.

Per effetto di quanto sopra la materia è ora trattata in maniera completa dal CCNL del 17.12.2020 ad eccezione degli articoli 34 e 36 disapplicati, e dal Titolo III, Capo IV del CCNL 16 luglio 2024, oltre che dal Titolo IV del D.lgs. n. 165/2001 le cui norme sono anche richiamate dai Contratti di lavoro in relazione alle specifiche fattispecie previste.

L'art. 33 del CCNL 17.12.2020, in materia di principi generali sulla responsabilità disciplinare, stabilisce che per i segretari costituisce principio generale la distinzione tra i criteri di valutazione dell'attività svolta, dei risultati e degli obiettivi conseguiti e quelli relativi alla responsabilità disciplinare; la norma precisa che la procedura relativa alla responsabilità disciplinare è distinta da quella per la revoca dell'incarico di Segretario ai sensi dell'art. 100 del D.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 103 del Contratto del 2020, non disapplicato.

6.3. Obblighi

L'art. 28 del CCNL 16.7.2024 riscrive l'art. 33 del precedente Contratto, che viene quindi disapplicato.

I principi generali invariati richiedono il dovere costituzionale di servire la Repubblica, il rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, l'osservanza del Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/2013 e di quello adottato dall'amministrazione, e il rispetto dei principi di diligenza e fedeltà.

I suddetti principi vengono quindi declinati nel contesto della norma, che aggiunge agli obblighi già previsti, il rispetto delle regole in materia di lavoro agile contenute nel CCNL del 2024.

Con riferimento alla categoria dei segretari, senza tuttavia tralasciare gli altri obblighi contenuti nel Contratto, si segnala quello di informare l'amministrazione, il Ministero dell'Interno o le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale.

6.4. Codice disciplinare

L'art. 29 del CCNL 2019-2021 disapplica il corrispondente del precedente Contratto.

Premesso il rispetto del principio della gradualità della sanzione in relazione alla gravità del comportamento, e dell'applicazione della sanzione più grave in caso di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, la norma passa ad esaminare le diverse fattispecie di mancanze, anche con riguardo a quelle previste dal Titolo IV D.Lgs. n. 165/2001.

Con particolare riguardo ai segretari, si segnala che:

- la violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'amministrazione, al Ministero dell'Interno o alle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale comporta la sanzione pecuniaria da un minimo di €

200 ad un massimo € 500. L'importo delle sanzioni pecuniarie per i segretari è introitato nel bilancio del Ministero dell'Interno ed è destinato ad attività sociali;

- l'ingiustificato ritardo, fino a venti giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza, è sanzionato con la sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi.

Cap. II Trattamento economico

Art. 56 - Struttura della retribuzione

Il nuovo art. 56 individua le componenti della retribuzione dei segretari, tra cui anche i diritti di segreteria ove spettanti.

In proposito l'art. 10 del D.L. n. 90/2014 prescrive che negli enti locali che non hanno dipendenti con qualifica dirigenziale, e comunque a tutti i segretari comunali che non hanno qualifica dirigenziale, una quota del provento annuale spettante al comune per diritti di segreteria, è attribuita al Segretario comunale rogante, in misura non superiore a un quinto dello stipendio in godimento. La Corte dei conti, Sezione Autonomie, con delibera n. 18/2018, ha sancito il principio per il quale *“i diritti di rogito, nei limiti stabiliti dalla legge, competono ai segretari comunali di fascia C nonché ai Segretari comunali appartenenti alle fasce professionali A e B, qualora esercitino le loro funzioni presso enti nei quali siano assenti figure dirigenziali”*.

Pertanto (come riporta la deliberazione Corte dei Conti, sez. controllo Puglia, n. 25/2023) sono distinte le due ipotesi che legittimano la ripartizione dei diritti rogito:

- a) nel caso di segretari preposti a comuni privi di personale di qualifica dirigenziale, fattispecie in cui non è rilevante la fascia professionale di inquadramento del Segretario;
- b) nel caso di segretari che non hanno qualifica dirigenziale (fascia C) dove l'attribuzione di quota dei diritti di rogito è connessa allo status professionale del Segretario e prescinde dalla classe demografica del comune di assegnazione.

La norma contrattuale, con riguardo alla formulazione della legge che limita la corresponsione dei diritti di segreteria al quinto dello stipendio in godimento, identifica le voci del trattamento economico da prendere a riferimento per la detta percentuale.

Art. 57 - Incrementi dello stipendio tabellare

L'art. 57 definisce i nuovi valori della retribuzione tabellare dei segretari comunali e provinciali, e gli incrementi spettanti dal 1.1.2019, comprensivi anche dell'indennità di vacanza contrattuale, da corrispondere per 13 mensilità secondo la seguente tabella:

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

Fascia	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020	Rideterminato dal 1.1.2021
A	80 (1040)	124 (1612)	135 (1755)
B	80 (1040)	124 (1612)	135 (1755)
C	64 (832)	99 (1287)	108 (1404)

Gli importi tra parentesi sono riferiti ai soli anni del periodo contrattuale, per cui vanno ricalcolati fino alla data di effettiva corresponsione degli incrementi.

Per effetto dei detti incrementi i nuovi stipendi tabellari annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità dei segretari sono quelli della seguente tabella:

Fascia	Dal 1.1.2019	dal 1.1.2020	dal 1.1.2021
A	46.300,77	46.872,77	47.015,77
B	46.300,77	46.872,77	47.015,77
C	37.040,59	37.495,59	37.612,59

Come risulta dal raffronto con il trattamento economico della dirigenza, quello dei segretari delle fasce A e B è parificato a quest'ultima, mentre quello dei segretari in fascia C rappresenta l'80% del trattamento tabellare dirigenziale.

Artt. 58 e 60 - Retribuzione di posizione: incrementi - nuova disciplina

L'art. 58 ridetermina, con decorrenza 1.1.2021, i valori complessivi annui lordi della retribuzione di posizione dei segretari, in relazione all'incarico ricoperto.

Il successivo art. 60, fermi restando i livelli minimi, individua i valori massimi fino ai quali è possibile riconoscere la retribuzione di posizione in relazione alla fascia di appartenenza del Segretario e agli incarichi ricoperti, secondo la seguente tabella:

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

All'interno dei valori di cui in tabella gli enti determinano la retribuzione di posizione sulla base dei criteri indicati nell'art. 60. Questo richiede, ai fini di quanto sopra, la fase del confronto con la parte sindacale.

Incremento della retribuzione di posizione

Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione può essere autonomamente rideterminata, in presenza di esercizio di funzioni in strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017.

Inoltre l'incremento è possibile, nel rispetto dei suddetti limiti e condizioni, anche nei confronti dei 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, secondo la tabella di cui sopra.

Ai fini del rispetto del limite del trattamento accessorio del personale sui valori del 2016, di cui al già citato art. 23, c. 2, si fa riferimento alla decisione della Corte dei conti, sez. controllo Lombardia, del. n. 115/2023, per la quale, il limite in questione "deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo, e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale".

Integrazione della retribuzione di posizione

Il principio di allineamento stipendiale del Segretario con quello dei dirigenti, presente nell'art. 41 del CCNL del 2001, è stato oggetto di interpretazione da parte dell'art. 4, c. 26 della legge 183/2011 (v. ordinanza Cassazione 9.5.2022 n. 14675), nel quale si precisa che detto meccanismo si applica alla retribuzione di posizione complessivamente intesa, ivi inclusa l'eventuale maggiorazione del compenso di cui al comma 4 del medesimo art. 41.

La norma è stata riproposta nel CCNL 17.12.2020, art. 107, per il quale:

“il valore retributivo da porre a raffronto con la retribuzione di posizione stabilita nell'ente, per la funzione dirigenziale più elevata o, negli enti privi di dirigenza, per la posizione organizzativa più elevata, è pari alla complessiva ed effettiva retribuzione di posizione del Segretario comunale e provinciale, comprensiva delle eventuali maggiorazioni di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL del 16.5.2001 e degli incrementi riconosciuti ai sensi del comma 1”.

L'Aran, con orientamenti consolidati, ha affermato che *“il confronto tra la retribuzione di posizione del Segretario e quella della posizione dirigenziale o, negli enti privi di dirigenza, della posizione organizzativa più elevata prevista dall'ordinamento dell'ente, deve essere effettuata sulla base dell'effettivo valore stabilito per tali posizioni e corrisposto al Dirigente o al funzionario titolari delle medesime”* (da ultimo FL 50).

L'art. 60 del CCNL 16.7.2024 stabilisce che il principio di allineamento deve essere rispettoso dell'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017.

Segretari in disponibilità

Ai segretari in disponibilità l'importo della retribuzione di posizione spetta nella misura minima indicata dalla tabella.

Di detta misura si tiene conto anche per i segretari posti in disponibilità, titolari di sedi convenzionate.

Termini di adeguamento

L'art 60, c. 7, del CCNL 2019-2021, stabilisce che gli enti adeguino i propri ordinamenti alla nuova disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, e quindi entro il 1° gennaio 2025; nelle more, continuano a trovare applicazioni "le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020, nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'Allegato A e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009. Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL".

Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del CCNL - cioè il 16 luglio 2024 - qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione, in applicazione dei criteri di cui ai commi 1 e 2 dello stesso art. 60 di cui sopra, risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, *"continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla data di scadenza dell'incarico, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017"*.

Art. 61 - Disciplina della retribuzione di risultato

A seguito di confronto con la parte sindacale, sono individuati i criteri per la valutazione della performance ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

A tale voce è destinato un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione, elevabile al 15% nei casi indicati dalla norma in oggetto.

La quota del 10% del monte salari del Segretario può essere incrementata di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali in base a quanto previsto dall'art. 1, c. 604, della legge n. 234/2021, e le relative risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.lgs. n. 75/2017.

Art. 62 - Indennità di reggenza o supplenza

In caso di vacanza della sede di segreteria il relativo servizio è oggetto di reggenza; in caso di assenza del Segretario (ferie, malattia, ecc.), il servizio viene garantito tramite supplenza.

Le reggenze e supplenze a scavalco sono attribuite ai segretari in disponibilità con provvedimento motivato del Ministero dell'Interno. La durata dell'incarico non può superare i 120 giorni per le reggenze e un anno per le supplenze. In assenza di segretari in disponibilità, gli incarichi sono attribuiti a segretari titolari di sede.

Al Segretario destinatario di un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari

al 15% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni. Spetta inoltre ai segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza, a carico degli enti utilizzatori e nei limiti delle disponibilità di bilancio, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili.

A termini dell'art. 22 CCNL17.12.20, non disapplicato, la disciplina relativa agli infortuni sul lavoro si applica anche alla fattispecie di infortunio in itinere riferito al Segretario titolare di sedi convenzionate o incaricato di reggenza o supplenza.

Art. 63 - Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria

Al Segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento relativa alle seguenti voci:

- a) trattamento stipendiale;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c) retribuzione di posizione;
- d) maturato economico annuo, ove spettante.

Spetta inoltre, per l'accesso alle diverse sedi, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili.

Gli oneri conseguenti alle suddette spese si ripartiscono tra i diversi enti interessati secondo le modalità stabilite nella convenzione.

Art. 64 - Incarichi ad interim

La norma disciplina il trattamento economico degli incarichi ad interim attribuiti al Segretario per la copertura di una posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare.

Al Segretario è attribuita una percentuale della retribuzione di posizione – da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico – come definita dalla contrattazione integrativa per i dirigenti, e corrisposta solo all'esito della valutazione collegata alla performance.

L'importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.

RIORDINO DELLE NORME DEI PRECEDENTI CONTRATTI

Il CCNL 16 luglio 2024 (ed anche quello del 17.12.2020) ha operato una revisione dei precedenti Contratti di lavoro dei segretari comunali e provinciali.	
<i>Disposizioni di precedenti Contratti disapplicate</i>	<i>Nuove e corrispondenti disposizioni</i>
Art. 16 CCNL 16.5.2001 Tenuta e aggiornamento curricula	Art. 100 CCNL 17.12.2020 Tenuta e aggiornamento curricula
Art. 17 CCNL 16.5.2001 Nomina nell'incarico	Art. 102 CCNL 17.12.2020 Nomina nell'incarico
Art. 18 CCNL 16.5.2001 Revoca dell'incarico	Art. 102 CCNL 17.12.2020 Revoca dell'incarico
Art. 37 CCNL 16.5.2001 Struttura della retribuzione	Art. 56 CCNL 16.7.2024 Struttura della retribuzione
Art. 104 CCNL 17.12.2020 Patrocinio legale	Art. 24 CCNL 16.7.2024 Patrocinio legale
Art. 49 CCNL 16.5.2001 Copertura assicurativa	Art. 25 CCNL 16.7.2024 Coperture assicurative
Art. 25 CCNL 16.5.2001 Congedi per la formazione	Art. 32 CCNL 16.7.2024 Congedi per la formazione
Art. 42 CCNL 16.5.2001 Retribuzione di risultato	Art. 61 CCNL 16.7.2024 Disciplina della retribuzione di risultato
Art. 45 CCNL 16.5.2001 Retribuzione aggiuntiva per il Segretario titolare di sede di segreteria convenzionata	Art. 63 CCNL 16.7.2024 Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria

In conseguenza di quanto sopra rimangono in essere le seguenti disposizioni del CCNL 17.12.2020 non disapplicate dal CCNL 16 luglio 2024:

- ✓ art. 99: Contrattazione integrativa: materie;
- ✓ art. 100: Tenuta ed aggiornamento dei curricula;
- ✓ art. 101: Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario;
- ✓ art. 102: Nomina nell'incarico;
- ✓ art. 103: Revoca dell'incarico;
- ✓ art. 109: Previdenza complementare.

Lo stesso Contratto del 17.12.2020, inoltre, conferma le seguenti norme:

- art. 41, commi 4, 5 e 7, del CCNL del 16.5.2001:

«4. Gli Enti nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al comma 3. Le condizioni, i criteri ed i parametri di riferimento per definire le predette maggiorazioni sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale.

5. Gli enti assicurano, altresì, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, che la retribuzione di posizione del Segretario non sia inferiore a quella stabilita per la funzione dirigenziale più elevata nell'ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza o, in assenza di dirigenti, a quello del personale incaricato della più elevata posizione organizzativa.

7. Al Segretario comunale e provinciale in posizione di disponibilità ed incaricato della reggenza o supplenza spetta la stessa retribuzione di posizione prevista per l'ente presso il quale assume servizio, ove il relativo importo sia superiore a quello garantito ai sensi dell'art. 43 (nomina in fascia immediatamente inferiore a quella di iscrizione)»;

- art. 42 del CCNL 16.5.2001: Retribuzione di risultato;
- art. 43 del CCNL 16.5.2001: Trattamento economico dei segretari in disponibilità;
- art. 44 del CCNL 16.5.2001: Trattamento economico del Segretario con funzioni di Direttore generale;
- art. 45 del CCNL 16.5.2001: Retribuzione aggiuntiva per il Segretario titolare di segreteria convenzionata (attualmente regolato dall'art. 63 del CCNL del 2024);
- art. 4, commi 3 e 4 del CCNL 1° marzo 2011, in base al quale il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico e dei trattamenti di fine servizio.

MODULISTICA

**OGGETTO: ART. 7, COMMA 4, DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2019-2021.
NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE.**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

VISTO l'art. 7, commi 1, 2, 3 e 4 dello stesso CCNL 16.07.2024, che testualmente dispone:

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 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 pre-esistente 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";

RICHIAMATI nell'ordine:

- l'art. 47 del D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i., che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 40, comma 3-*bis*, dello stesso D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i., il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;

PRESO ATTO che ai fini della conduzione della contrattazione collettiva integrativa relativa al personale dell'Area Funzioni Locali, occorre conseguentemente provvedere alla costituzione della delegazione trattante di parte datoriale del Comune di _____;

RILEVATO che nella presente fattispecie la competenza a deliberare deve essere ricondotta in capo all'organo esecutivo, in forza del combinato delle disposizioni di cui agli artt. 42, comma 2, 48 e 50 del D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

RITENUTO di stabilire che la delegazione trattante di parte datoriale del Comune di _____, per quanto specificamente attiene alla contrattazione collettiva integrativa concernente il personale dell'Area Funzioni Locali, sia costituita:

- dal Segretario Generale (*oppure*: dal Direttore Generale. *Oppure*: dal Direttore del Settore/Area _____), in qualità di Presidente;
- dal Dirigente del Settore/Area _____ e dal Dirigente del Settore/Area _____;

VISTO che è stato espresso - ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i. -, il parere favorevole del Dirigente del Settore/Area _____ (*oppure*: del Direttore del Settore/Area _____). *Oppure*: del Direttore Generale) e del Dirigente del Settore _____ in ordine - rispettivamente - alla regolarità tecnica e contabile della proposta inerente alla presente deliberazione;

RAVVISATA l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

CON VOTI _____, resi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

PER LE NARRATE PREMESSE, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte per costituire parte integrante e sostanziale del presente atto,

DI nominare e costituire, ai fini della contrattazione collettiva integrativa relativa al personale dell'Area Funzioni Locali, la delegazione trattante di parte datoriale come di seguito indicato:

- Segretario Generale (*oppure*: Direttore Generale. *Oppure*: Direttore del Settore/Area _____), in qualità di Presidente;
- Dirigente del Settore/Area _____ e Dirigente del Settore/Area _____, in qualità di componenti;

DI dare atto e far rilevare che la delegazione trattante di parte datoriale, nella conduzione della contrattazione collettiva integrativa relativa al personale dell'Area Funzioni Locali, sarà tenuta ad operare nell'osservanza delle direttive e degli indirizzi che saranno espressi al riguardo dalla Giunta Comunale, mediante l'adozione di appositi provvedimenti

deliberativi.

INDI, stante l'urgenza del presente provvedimento - correlata all'esigenza di procedere sollecitamente all'avvio delle trattative preordinate alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo relativo al personale dell'Area Funzioni Locali -, con separata votazione resa in modo _____ dai presenti nelle forme di legge, la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

OGGETTO: FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI: STANZIAMENTO IMPORTO INCREMENTALE AI SENSI DELL'ART. 39, COMMA 3, DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 16.07.2024.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE le deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. ____ del _____, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 (*oppure*: la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026);
- n. ____ del _____, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026, e relativi allegati;

VISTE altresì le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. _____ del _____, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026;
- n. _____ del _____, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

PREMESSO che in data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

RILEVATO che in relazione a quanto stabilito dall'art. 39, comma 3, dello stesso CCNL 16.07.2024, gli Enti – a tenore delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021 -, avuto riguardo alla propria capacità di bilancio, possono incrementare in misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo al personale di qualifica dirigenziale, le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, ovvero le risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali;

PRESO E DATO ATTO che:

- a mente del combinato delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021 e all'art. 39, comma 3, del CCNL Area Funzioni Locali 16.07.2024, le risorse in specie possono essere stanziare a decorrere dall'anno 2022;
- dette risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

CONSIDERATO che:

- il Comune di _____ rispetta gli equilibri (c.d. “pareggio di bilancio”) di cui all’art. 9 della Legge n. 243/2012, e sm.i., come rilevato in ultimo anche nel rendiconto della gestione 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. ____ del __ _____ 2024;
- il Comune di _____ ha rispettato e rispetta altresì le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, commi 557 e 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, e s.m.i.;
- il monte salari 2018 relativo ai dirigenti del Comune di _____ – come desumibile dai dati riportati nelle tabelle 12 e 13 del Conto annuale del personale relativo allo stesso anno 2018 - risulta pari a €. _____;
- lo 0,22% di detto monte salari corrisponde a un importo complessivo di €. _____, somma che il Comune di _____ – avuto riguardo alla propria capacità di bilancio, considerando al contempo anche i relativi oneri riflessi - ha la possibilità di stanziare integralmente (*oppure: parzialmente*), al fine di incrementare le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali;
- nell’esercizio della propria discrezionalità amministrativa, la Giunta Comunale ritiene opportuno avvalersi della facoltà in parola, così da disporre di risorse ulteriori da poter destinare – avuto riguardo all’organizzazione complessiva e ai profili gestionali concernenti le attività istituzionali di pertinenza – ad incremento: (*si riportano di seguito – a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo - due possibili motivazioni, aventi tra loro carattere alternativo*):
 - a. dell’importo complessivamente destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, alla luce dell’incremento del numero delle medesime posizioni dirigenziali – a decorrere dal corrente anno 2024, in virtù della nuova articolazione della macrostruttura organizzativa dell’Ente, rideterminata e approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____ – , passate da n. ____ (x) a n. ____ (x + 1, 2, ...n);
 - b. dell’importo complessivamente destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, stante l’esigenza di adeguare opportunamente il trattamento economico del personale in specie alle competenze supplementari richieste ed alle conseguenti, maggiori responsabilità gestionali, rispetto alla situazione in essere nell’anno _____, in cui la Giunta Comunale – con propria deliberazione n. ____ del _____ - ha delineato l’attuale articolazione della macrostruttura organizzativa dell’Ente;
- alla luce delle su espresse motivazioni, nel corrente anno 2024 si ritiene opportuno stanziare, a norma delle disposizioni di cui all’art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024: (*si riportano nn. 2 possibili opzioni, aventi tra loro carattere alternativo*):
 - a. l’importo di €. _____, riferito e riconducibile all’esercizio in corso;
 - b. l’importo di €. _____, riferito all’esercizio in corso, ed altresì l’ulteriore importo di €. _____, quale somma di pertinenza degli anni 2022 e 2023 che viene stanziata in relazione a quanto stabilito, al riguardo, dal combinato delle disposizioni di cui all’art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021 e al precitato art. 39, comma 3, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, resi rispettivamente – a tenore delle disposizioni di cui all’art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i. – dal Dirigente del Settore/Area _____ (*oppure*: del Direttore del Settore/Area _____). *Oppure*: del Direttore Generale) e dal Dirigente del Settore/Area _____;

RAVVISATA l’esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

CON VOTI FAVOREVOLI _____, resi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

PER LE NARRATE PREMESSE, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte per costituire parte integrante e sostanziale del presente atto,

DI stanziare per il corrente anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all’art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, quale somma da destinare ad incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali di cui all’art. 57 del CCNL 17.12.2020:

(si riportano nn. 2 possibili opzioni, aventi tra loro carattere alternativo):

- a. l’importo di €. _____, riferito e riconducibile all’esercizio in corso;
- b. l’ammontare globale di €. _____, dato dalla sommatoria degli importi riferiti all’esercizio in corso (quanto ad €. _____) ed altresì agli anni 2022 e 2023 (quanto a complessivi €. _____), dando atto che quest’ultima somma viene stanziata in relazione a quanto stabilito, al riguardo, dal combinato delle disposizioni di cui all’art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021 e al precitato art. 39, comma 3, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;

DI dare atto e far rilevare che l’importo di cui sopra risulta quantificato e stanziato nel rispetto del limite dello 0,22% del monte salari 2018 del personale di qualifica dirigenziale del Comune di _____, e che altresì detto importo non rientra nel limite di cui all’art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i., in relazione a quanto stabilito espressamente dal più volte menzionato art. 39, comma 3, del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021;

DI dare atto che l’onere complessivo di €. _____, dato dall’importo di cui sopra maggiorato dei corrispondenti oneri riflessi, trova copertura mediante imputazione sugli stanziamenti dei Capitoli del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 appresso indicati, con specifico riferimento al corrente esercizio finanziario 2024:

- Cap. _____, quanto ad €. _____;

- Cap. _____, quanto ad €. _____;
- Cap. _____, quanto ad €. _____;
- Cap. _____, quanto ad €. _____;
- Cap. _____, quanto ad €. _____;

DI dare atto e far rilevare che l'importo di €. _____, stanziato a norma delle ripetute disposizioni di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, dovrà conseguentemente essere riportato e inserito dal Direttore Generale (*oppure*: del Direttore del Settore/Area _____). *Oppure*: del Dirigente del Settore/Area _____) nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali relativo al corrente anno 2024.

INDI, stante l'urgenza del presente provvedimento, conseguente all'esigenza di procedere celermente con la quantificazione e formale costituzione, in via definitiva, del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali per il corrente anno 2024, con separata votazione resa nelle forme di legge dai presenti nel seguente modo:

_____ ,

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

OGGETTO: FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI: STANZIAMENTO IMPORTO INCREMENTALE AI SENSI DELL'ART. 57, COMMA 2, LETT. E) DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 17.12.2020.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE le deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. ____ del _____, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 (*oppure*: la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026);
- n. ____ del _____, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026, e relativi allegati;

VISTE altresì le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. ____ del _____, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026;
- n. ____ del _____, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

RICHIAMATO l'art. 57 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, il quale disciplina nel dettaglio le modalità di costituzione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali;

PRESA VISIONE in particolare delle disposizioni di cui alla lett. e) del precitato art. 57, comma 2 del CCNL 2016-2018, che in merito alla costituzione del summenzionato Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, prevede per gli Enti la possibilità di stanziare autonomamente risorse per adeguare lo stesso Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i., nonché delle disposizioni rivenienti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili;

DATO ATTO e fatto rilevare che:

- il Comune di _____ rispetta gli equilibri (c.d. "pareggio di bilancio") di cui all'art. 9 della Legge n. 243/2012, e s.m.i., come rilevato in ultimo anche nel rendiconto della gestione 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. ____ del _____ 2024;
- il Comune di _____ ha rispettato e rispetta altresì le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, e s.m.i.;

CONSIDERATO che nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, la Giunta Comunale ritiene opportuno avvalersi della facoltà di cui sopra, così da disporre di maggiori risorse (rispetto a quelle già previste dagli artt. 56 e 57, comma 2, lett. a), b), c), d) e comma 3 del CCNL 2016-2018, nonché dall'art. 39 del CCNL 2019-2021) da poter impiegare, avuto riguardo all'organizzazione complessiva ed ai profili gestionali concernenti le attività istituzionali di competenza (*si riportano di seguito – a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo - due possibili motivazioni, aventi tra loro carattere alternativo*):

- per incrementare l'importo complessivamente destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, alla luce dell'aumento del numero delle medesime posizioni dirigenziali – a decorrere dal corrente anno 2024, in virtù della nuova articolazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente, rideterminata e approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____ –, passate da n. ___ (x) a n. ___ (x + 1, 2, ...n);
- (*oppure, in alternativa*): per confermare l'incremento, già stabilito in passato, dell'importo complessivamente destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, stante il permanere dell'esigenza – valutata a suo tempo, in occasione dei provvedimenti già adottati da questo stesso organo esecutivo nell'esercizio finanziario _____ per la ridefinizione della macrostruttura organizzativa dell'Ente (operata con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____) - di riconoscere opportunamente un miglior trattamento economico al personale di qualifica dirigenziale, rispetto al passato, in ragione delle competenze supplementari richieste e delle maggiori responsabilità gestionali facenti carico al personale in discorso, avuto riguardo alla situazione anteriore alla precitata ridefinizione della macrostruttura organizzativa dell'Ente;

RAVVISATA conseguentemente l'esigenza di stanziare l'importo di €. _____ - in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 - ad incremento del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, dando atto che con lo stanziamento dell'importo incrementale in parola viene comunque rispettato il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, resi rispettivamente – a tenore delle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i. – dal Direttore Generale (*oppure*: del Direttore del Settore/Area _____). *Oppure*: del Dirigente del Settore/Area _____) e dal Dirigente del Settore/Area _____;

RITENUTO di dover procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

CON VOTI FAVOREVOLI _____, resi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

PER LE NARRATE PREMESSE, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte per costituire parte integrante e sostanziale del presente atto,

DI stanziare per il corrente anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, l'ammontare di €. _____, quale somma da destinare ad incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali per l'anno 2024, rispetto a quelle già previste dagli artt. 56 e 57, comma 2, lett. a), b), c), d) e comma 3 del CCNL 2016-2018, nonché dall'art. 39 del CCNL 2019-2021;

DI dare atto e far rilevare che con lo stanziamento dell'importo sopra riportato viene comunque rispettato il limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

DI dare atto che l'onere complessivo di €. _____, dato dall'importo di cui sopra maggiorato dei corrispondenti oneri riflessi, trova copertura mediante imputazione sugli stanziamenti dei Capitoli del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 appresso indicati, con specifico riferimento al corrente esercizio finanziario 2024:

- Cap. _____, quanto ad €. _____;

DI dare atto e far rilevare che l'importo di €. _____, stanziato a norma delle ripetute disposizioni di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, dovrà conseguentemente essere riportato e inserito dal Direttore Generale (*oppure*: del Direttore del Settore/Area _____). *Oppure*: del Dirigente del Settore/Area _____) nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali relativo al corrente anno 2024.

INDI, stante l'urgenza del presente provvedimento, conseguente all'esigenza di procedere celermente con la quantificazione e formale costituzione, in via definitiva, del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali per il corrente anno 2024, con separata votazione resa nelle forme di legge dai presenti nel seguente modo:

_____ ,

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI CUI ALL'ART. 57 DEL CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 17.12.2020 – ANNO 2024.

IL DIRETTORE GENERALE

(OPPURE: IL DIRETTORE DEL SETTORE/AREA _____.

OPPURE: IL DIRIGENTE DEL SETTORE/AREA _____)

VISTO il D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i., recante il *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*;

VISTO il D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i., recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

VISTO il D.lgs. n. 118/2011, e s.m.i., recante *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”*;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTO il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il Regolamento comunale di contabilità;

VISTO il decreto sindacale n. ____ del _____, con il quale è stato conferito allo scrivente l'incarico di (Direttore Generale. *Oppure:* di Direttore del Settore/Area _____). *Oppure:* di Dirigente del Settore/Area _____);

RICHIAMATE le deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. ____ del _____, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 (*oppure:* la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026);
- n. ____ del _____, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026, e relativi allegati;

RICHIAMATE altresì le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. _____ del _____, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026;
- n. _____ del _____, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

PREMESSO che:

- la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali costituisce competenza di ordine gestionale;
- le risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del

personale dirigente, di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, sono determinate annualmente dagli enti ai sensi dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'Area Funzioni Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e gli strumenti di programmazione economica finanziaria dell'Ente;

- il Comune di _____ rispetta gli equilibri (c.d. "pareggio di bilancio") di cui all'art. 9 della Legge n. 243/2012, e s.m.i., come rilevato in ultimo anche nel rendiconto della gestione 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. _____ del _____ 2024;
- il Comune di _____ ha rispettato e rispetta altresì le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., nonché i vincoli posti dalla contrattazione collettiva nazionale;

RICORDATI i limiti di legge appresso indicati, vigenti per gli anni 2015 e 2016 e riguardanti il contenimento della spesa per il salario accessorio del personale dipendente:

- art. 9, comma 2-*bis*, ultimo periodo, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i., il quale ha stabilito che a decorrere dal 1^o gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio dei dipendenti debbano essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel quadriennio 2011-2014;
- art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015, il quale ha previsto che, a decorrere dal 1^o gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di qualifica dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015;

PRESA VISIONE dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, il quale dispone testualmente che *"a decorrere dal 1^o gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;

RILEVATO che:

- a mente delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo del decreto-legge n. 34/2019, e s.m.i., *"il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*;
- in relazione a quanto precisato dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 - recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" -, e nella successiva Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, è da intendersi in ogni caso fatto salvo il limite iniziale del salario accessorio *"qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;

PRESO E DATO ATTO che:

- il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Prot. n. 179877 del 01.09.2020, reso alla Conferenza delle Regioni e Province Autonome sull'applicazione – per il comparto sanità - dello stesso art. 33, comma 2, ultimo periodo del decreto-legge n. 34/2019, e s.m.i., fornisce istruzioni in merito alle modalità applicative da seguire per calcolare l'adeguamento del limite del salario accessorio 2016, avuto riguardo alle disposizioni di legge appena innanzi menzionate;
- la Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, con propria deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG, ha enunciato il seguente principio di diritto: *“Ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite”*;
- il salario accessorio dei dirigenti soggetto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i., nell'anno 2018, risultava pari ad €. _____;
- il numero dei dirigenti a tempo indeterminato e determinato del Comune di _____ in servizio al 31.12.2018 era pari a __,__ unità (calcolo eseguito attenendosi alle indicazioni contenute nel precitato parere MEF-RGS protocollo n. 179877 del 01.09.2020);
- il valore medio pro-capite del salario accessorio dei dirigenti soggetto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i., per l'anno 2018, deve conseguentemente essere quantificato in un ammontare pari ad €. _____;
- la previsione dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2024, elaborata sulla scorta delle cessazioni dal servizio già concretizzatesi nel corso dell'esercizio finanziario in corso, nonché sulla base delle assunzioni programmate con il PIAO 2024-2026 (Sottosezione 3.3, recante il “Piano triennale dei fabbisogni di personale”) e tenendo conto, altresì, delle comunicazioni di preavviso di dimissioni che alla data odierna sono state acquisite agli atti dell'Ufficio Protocollo di questo Ente, risulta pari a __,__ unità (dato quantificato tenendo conto del numero complessivo dei cedolini stipendiali previsti per il corrente anno 2024);

CONSIDERATO pertanto che, al momento (*passaggi tra loro alternativi, da inserire in relazione alla situazione concretamente riscontrata nell'Ente*):

- risulta la previsione di una diminuzione (*oppure*: esatta corrispondenza) del personale dirigente in servizio al 31.12.2024 rispetto alla situazione in essere al 31.12.2018, e che conseguentemente il limite del salario accessorio 2016, per lo stesso personale di qualifica dirigenziale, rimane invariato;
- (*oppure*) risulta un incremento del personale dirigente in servizio al 31.12.2024, rispetto alla situazione in essere al 31.12.2018, pari a __,__ unità, e che conseguentemente il limite del salario accessorio 2016, per lo stesso personale di qualifica dirigenziale, deve essere incrementato di un ammontare pari ad €. _____ (importo dato dal prodotto di __,__ unità incrementali per il valore medio pro-capite del salario accessorio dei dirigenti nell'anno 2018, quantificato in €. _____), in applicazione delle ripetute disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge n. 75/2017, e s.m.i.. Fermo restando che il conteggio delle maggiori unità di dirigenti in servizio dovrà essere verificato e riscontrato puntualmente alla chiusura del corrente esercizio finanziario 2024 e, in

ogni caso, prima di poter procedere all'erogazione dell'importo incrementale del salario accessorio associato a detto conteggio;

OSSERVATO che:

- a tenore delle disposizioni di cui all'art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 135/2018, e s.m.i., *"In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico"*;
- non sono conseguentemente soggetti al limite del salario accessorio 2016 gli incrementi previsti dall'art. 56, comma 1, del CCNL 2016-2018 (1,53% del monte salari 2015 della dirigenza) e dall'art. 39, comma 1, del CCNL 2019-2021 (2,01% del monte salari 2018 del personale di qualifica dirigenziale);

RICHIAMATI gli artt. 56 e 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali 17.12.2020 e l'art. 39, comma 1, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 16.07.2024, e dato atto e fatto rilevare che:

- le risorse di cui all'importo unico consolidato costituito ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 17.12.2020, relativo all'anno 2020 - comprensivo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato sino al 31.12.2020 -, come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti, assommano ad €. _____, _____;
- le risorse corrispondenti all'1,53% del monte salari 2015 della dirigenza (pari ad €. _____), quantificate a norma delle disposizioni di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020, ammontano ad €. _____ (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);
- le risorse corrispondenti al 2,01% del monte salari 2018 dei dirigenti (pari ad €. _____), quantificate in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 1, del CCNL 16.07.2024, assommano ad €. _____ (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);
- le risorse previste da disposizioni di legge - ivi comprese quelle previste dall'art. 43 della Legge n. 449/1997 - di cui all'art. 24, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, per il corrente anno 2024 sono quantificabili nei termini di seguito indicati (si riportano - a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo - le seguenti causali, che l'Ente deve provvedere singolarmente a individuare e valorizzare avuto riguardo alle proprie peculiarità):
 - a. entrate per sponsorizzazioni e per servizi c/terzi (art. 43 della Legge n. 449/1997): €. _____ (non soggetti al limite del salario accessorio 2016 laddove rivenienti da trasferimenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto, secondo quanto stabilito nella deliberazione della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Liguria n. 105/2018);
 - b. incentivi per recupero evasione IMU e TARI, a norma delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: €. _____ (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);
 - c. incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, limitatamente ai progetti PNRR (a norma delle disposizioni di cui all'art. 8, comma 5, del decreto-legge n. 13/2023): €. _____ (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);

- d. compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'Ente, nei termini previsti dalle disposizioni di cui all'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i.: €. _____ (*non soggetti al limite del salario accessorio 2016*), ed assommano complessivamente ad €. _____;
- le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. c), primo periodo del CCNL 17.12.2020, riconducibili alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) non più corrisposta al personale cessato dal servizio negli anni 2021, 2022 e 2023, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, ammontano ad €. _____;
 - le risorse corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel 2023, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione sino al 31.12.2023 – di cui all'art. 57, comma 2, lett. c), secondo periodo del CCNL 17.12.2020 -, assommano ad €. _____;
 - le risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020, stanziato a norma delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 2, lett. d) dello stesso CCNL 2016-2018, ammontano ad €. _____ (*non soggetti al limite del salario accessorio 2016*);
 - fermo quanto precisato nell'orientamento applicativo ARAN AFL37 in merito alle modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020, l'importo non integralmente destinato del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali relativo all'anno 2023 assomma ad €. _____ (*non soggetti al limite del salario accessorio 2016*);

(Il passaggio che segue può essere inserito a condizione che sia stato adottato dal dirigente competente il provvedimento di seguito indicato)

RICHIAMATA altresì la propria determinazione n. ____ del ____ 2024, con la quale è stato costituito in via provvisoria il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024;

RICHIAMATI in ultimo:

- l'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, che consente agli enti di stanziare autonomamente risorse ulteriori per incrementare il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali, nei limiti delle proprie capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni rivenienti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili;
- l'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, a tenore del quale *“Gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017”*;

ATTESO che *(passaggi da inserire eventualmente, in relazione ai provvedimenti al riguardo adottati o meno dall'organo esecutivo)*:

- con propria deliberazione n. _____ del ____ 2024, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha deliberato di stanziare l'importo di €. _____ ad incremento Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021;

- con propria deliberazione n. _____ del _____ 2024, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha deliberato di stanziare l'importo di €. _____ ad incremento del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021. Con conseguente esclusione delle risorse in specie dal limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

RILEVATO che:

- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 115/2023, riporta testualmente che *“Al fine di osservare correttamente il tetto 2016 delle risorse accessorie, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, il Comune deve considerare le risorse necessarie al trattamento accessorio del personale nel loro ammontare complessivo”*;
- la suddetta impostazione risulta confermata dai contenuti della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 32 del 3 luglio 2024, la quale fornisce le istruzioni in merito alla rilevazione del “Conto annuale 2023”;

(Il passaggio che segue può essere inserito a condizione che siano già stati adottati dall'Ente tutti i provvedimenti di seguito indicati in dettaglio)

OSSERVATO e fatto rilevare che il Comune di _____:

- con determinazione n. ____ del _____, ha già provveduto a quantificare formalmente – per il personale del Comparto Funzioni Locali - il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e l'ammontare dello stanziamento di bilancio di cui all'art. 17, comma 6, dello stesso CCNL 2019-2021 destinato, per il corrente anno 2024, alla retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
- con determinazione n. ____ del _____, ha già provveduto a determinare l'importo del salario accessorio di pertinenza del Segretario Generale per il corrente anno 2024, con specifica e analitica quantificazione delle singole voci in cui si articola detto trattamento accessorio;
- con determinazione n. ____ del _____, ha provveduto a quantificare formalmente per il personale del Comparto Funzioni Locali, per il corrente anno 2024, il Fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999;

RICHIAMATO il paragrafo 5.2 del principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgs. n. 118/2011, e s.m.i., a tenore del quale *“alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei Revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate”*;

ATTESO che la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti relativo all'anno 2024, di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, potrà considerarsi definitiva solamente a seguito dell'esito positivo dei controlli esperiti dal Collegio dei Revisori dei Conti, a norma delle disposizioni di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;

DATO ATTO e fatto rilevare che il firmatario del presente atto ha verificato l'insussistenza di conflitti di interesse per sé medesimo e per i titolari degli uffici di propria competenza

autorizzati ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, e s.m.i.;

VALUTATA la rispondenza del presente atto ai principi di regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

RILEVATO che la presente determinazione diverrà esecutiva – a mente delle disposizioni di cui all'art. 183, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000 – con l'apposizione del visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria, da parte del Dirigente responsabile del servizio finanziario di cui all'art. 153, comma 4, dello stesso D.Lgs. n. 267/2000;

RITENUTO di dover procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni,

D E T E R M I N A

PER LE NARRATE PREMESSE, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte per costituire parte integrante e sostanziale del presente atto,

DI costituire in via definitiva il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, relativo all'anno 2024, come riportato nel seguente prospetto:

RIFERIMENTO AGLI ARTICOLI DEI CCNL DELL'AREA FUNZIONI LOCALI	DESCRIZIONE	IMPORTI
Art. 57, comma 2, lett. a) CCNL 17.12.2020	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi compresa la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31.12.2020	€ _____,00
Art. 56, comma 1, CCNL 17.12.2020	Incremento dell'1,53% del monte salari 2015	€ _____,00
Art. 39, comma 1, CCNL 16.07.2024	Incremento del 2,01% del monte salari 2018	€ _____,00
Art. 39, comma 3, CCNL 16.07.2024	Incremento fino allo 0,22% del monte salari 2018 (nell'anno 2024, risulta stanziabile <i>una tantum</i> anche l'importo relativo agli anni 2022 e 2023, oltre che la somma riferita alla competenza dello stesso esercizio 2024)	€ _____,00
Art. 57, comma 2, lett. b) CCNL 17.12.2020	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001. In particolare: - € _____ di incentivi legati a sponsorizzazioni e servizi per conto terzi (art. 43 Legge n. 449/1997); - € _____ di incentivi per recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091,	€ _____,00

	<p>Legge n. 145/2018);</p> <ul style="list-style-type: none"> - € _____ di incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, limitatamente ai progetti PNRR, a norma delle disposizioni di cui all'art. 8, comma 5, del decreto-legge n. 13/2023; - € _____ di compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'Ente, nei termini previsti dalle disposizioni di cui all'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i.. 	
Art. 57, comma 2, lett. c) CCNL 17.12.2020	Importo corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) non più corrisposta al personale cessato dal servizio a far data dal 01.01.2021, compresa la quota di tredicesima mensilità (dall'anno successivo alla cessazione dal servizio)	€ _____,00
Art. 57, comma 2, lett. c) CCNL 17.12.2020	Ratei della retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2023, calcolata in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	€ _____,00
Art. 57, comma 2, lett. d) CCNL 17.12.2020	Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione, ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020	€ _____,00
Art. 57, comma 2, lett. e)	Risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, entro i limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., nonché nel rispetto delle disposizioni dei rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ _____,00
Art.57, comma 3 CCNL 17.12.2020	Risorse anno 2023 non integralmente utilizzate	€ _____,00
	Eventuale aumento del Fondo per incremento del limite del salario accessorio ex art. 33, comma 2 del decreto-legge n. 34/2019, e s.m.i.	€ _____,00
	Eventuale riduzione del Fondo per rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____,00
	TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2024	€ _____

(Il passaggio che segue può essere inserito a condizione che siano già stati adottati formalmente dall'Ente, in via definitiva, i provvedimenti concernenti:

- *la costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;*
- *la quantificazione dello stanziamento di bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022;*
- *la determinazione del salario accessorio di pertinenza del Segretario Generale, con specifica e analitica quantificazione delle singole voci in cui si articola detto trattamento accessorio;*
- *la quantificazione del Fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per il personale del Comparto Funzioni Locali)*

VERIFICATO che la suindicata costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, è compatibile con il rispetto da parte dell'Ente delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i., come evidenziato nel prospetto di seguito riportato:

VERIFICA DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO 2024 RISPETTO AL LIMITE 2016	
Fondo risorse decentrate art. 79 CCNL 16.11.2022, relativo all'anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Stanziamiento di bilancio di cui all'art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, relativo all'anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Salario accessorio Segretario Generale relativo all'anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Fondo per il lavoro straordinario - anno 2024 di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per il personale del Comparto Funzioni Locali - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
TOTALE SALARIO ACCESSORIO ANNO 2024 SOGGETTO A LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017, E S.M.I.	€ _____, __
Salario accessorio personale del Comparto Funzioni Locali relativo all'anno 2016 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Salario accessorio Segretario Generale relativo all'anno 2016 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Salario accessorio dirigenti relativo all'anno 2016 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
Fondo per il lavoro straordinario - anno 2016 di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per il personale del Comparto Funzioni Locali - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i.	€ _____, __
TOTALE SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016 SOGGETTO A LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017, E S.M.I.	€ _____, __
DIFFERENZA TRA SALARIO ACCESSORIO 2024 E SALARIO ACCESSORIO 2016 SOGGETTI A LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017, E S.M.I.	€ _____, __

DI dare atto che l'onere complessivo di € _____, dato dall'importo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2024 dei dirigenti, maggiorato dei corrispondenti oneri riflessi, trova copertura mediante imputazione sugli stanziamenti dei Capitoli del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 appresso indicati, con specifico riferimento al corrente esercizio finanziario 2024:

- Cap. _____, quanto ad € _____;

- Cap. _____, quanto ad € _____;
- Cap. _____, quanto ad € _____;
- Cap. _____, quanto ad € _____;
- Cap. _____, quanto ad € _____;

DI pubblicare la presente determinazione:

- all'albo pretorio on-line dell'Ente per quindici giorni consecutivi;
- nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Personale – Dirigenti;
- nel sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Provvedimenti - Provvedimenti dirigenti amministrativi, mediante inserimento nel relativo elenco semestrale di cui all'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, e s.m.i.;

DI accertare e far rilevare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i., la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, dando atto che in proposito il corrispondente parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del Direttore Generale (*oppure*: del Direttore del Settore/Area _____). *Oppure*: del Dirigente del Settore/Area _____);

DI dare atto e far rilevare - ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal summenzionato art. 147-bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i. - che il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente, e che lo stesso pertanto viene sottoposto al controllo di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria, da parte del Dirigente responsabile del servizio finanziario di cui all'art. 153, comma 4, dello stesso D.Lgs. n. 267/2000, da rendersi mediante apposizione di apposito visto di regolarità contabile;

DI trasmettere la presente determinazione di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti – Anno 2024:

- al Collegio dei Revisori dei Conti, ai fini della certificazione in merito alla compatibilità dei costi dalla stessa rivenienti con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, in relazione a quanto stabilito all'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;
- alle Organizzazioni Sindacali e alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16.07.2024.