



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI IPOTESI 2022-2024

GUARDARCI DENTRO

SCHEDE ALI DI AGGIORNAMENTO E APPROFONDIMENTO

INCENTIVI TECNICI ALLARGATI E NUOVE FIGURE BENEFICIARIE

- Gli **incentivi tecnici** previsti dal Codice dei contratti pubblici vengono **estesi anche ai segretari comunali e provinciali**, in qualità di responsabili dei procedimenti di gara o di atti tecnici connessi.
- Il nuovo CCNL chiarisce che tali incentivi rientrano nel **fondo delle risorse decentrate** e sono soggetti a contrattazione integrativa.
- È definito il principio di **non cumulabilità** con altri compensi di risultato per le stesse attività, ma si amplia la platea dei destinatari, riconoscendo il ruolo gestionale dei segretari.
- L'obiettivo è **premiare la professionalità tecnica e amministrativa** coinvolta nella realizzazione delle opere pubbliche e nei servizi di progettazione interna degli enti.

ELEVATE QUALIFICAZIONI APERTE ANCHE AGLI OPERATORI

- L'ipotesi di contratto introduce la possibilità di attribuire incarichi di **Elevata Qualificazione (EQ)** anche al personale **dell'Area degli Operatori**, in presenza di comprovate competenze tecniche o gestionali.
- Gli enti potranno conferire tali incarichi in via **temporanea o a rotazione**, sulla base di criteri oggettivi di esperienza e formazione.
- L'intento è **valorizzare il merito e la professionalità interna**, superando rigidità gerarchiche e riconoscendo la crescita professionale "dal basso".
- Viene inoltre ribadita la distinzione tra **EQ tecnico** e **EQ gestionale**, con trattamenti accessori differenziati.

PREMI SU MISURA PER LE GESTIONI ASSOCIATE E GLI ENTI IN CONVENZIONE

- Gli enti che gestiscono funzioni o servizi in forma associata potranno istituire **fondi premianti specifici**, commisurati agli obiettivi conseguiti con la gestione integrata.
- Il contratto consente di **rimodulare i criteri di valutazione del personale** nelle Unioni di Comuni, Comunità montane e convenzioni, riconoscendo il contributo aggiuntivo dei dipendenti coinvolti.
- Sono previsti **premi di risultato differenziati**, collegati a indicatori di performance di ambito territoriale (efficienza, risparmi, qualità dei servizi).
- Il principio guida è “**premiare la cooperazione intercomunale**”, incentivando le gestioni associate e la razionalizzazione amministrativa.

PERSONALE E FABBISOGNI: ANCORA 2.301 POSTI VACANTI NEL COMPARTO

- Secondo le elaborazioni del Sole 24 Ore, nei Comuni e nelle Città metropolitane restano **oltre 2.300 posti vacanti** rispetto alla dotazione organica teorica.
- L'ipotesi di CCNL rafforza gli strumenti per la **copertura dei vuoti di organico**, consentendo assunzioni flessibili, scorrimento delle graduatorie e mobilità agevolata.
- Viene promossa la creazione di "**bacini territoriali di personale**", anche su base provinciale, per supportare i piccoli enti.
- Prevista inoltre la possibilità di **reclutamento semplificato** per le aree tecniche e per i profili legati alla transizione digitale e ambientale.
- Restano tuttavia forti criticità legate al **turnover e ai limiti di spesa di personale**, che frenano l'effettiva sostituzione dei pensionamenti.

LE NUOVE PROSPETTIVE ORGANIZZATIVE

- L'ampliamento delle EQ e la flessibilità delle progressioni interne puntano a **creare percorsi di carriera più dinamici** e coerenti con i fabbisogni dei Comuni.
- Si rafforza la **connessione tra incentivi, performance e innovazione organizzativa**, anche attraverso gli strumenti digitali di gestione del personale.
- Le gestioni associate diventano **laboratori di sperimentazione contrattuale**, dove testare modelli premianti collegati alla produttività territoriale.
- Nel complesso, il contratto introduce una **maggiore autonomia organizzativa per gli enti locali**, accompagnata da nuovi obblighi di trasparenza e rendicontazione dei risultati.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

- Gli approfondimenti confermano che il CCNL 2022-2024 rappresenta **un passo avanti nella valorizzazione del personale locale**, ma con **criticità strutturali** su risorse e tempi di attuazione.
- L'ampliamento degli incentivi e l'apertura delle EQ sono giudicati **positivi**, mentre la carenza di organici e la rigidità delle regole di spesa **restano nodi irrisolti**.
- Si rafforza il ruolo della contrattazione integrativa di ente, chiamata a **tradurre le novità contrattuali in strumenti operativi** e coerenti con i bilanci locali.