



LE PRINCIPALI NOVITA' DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2022-2024

A cura di Stefania Dota e Agostino Bultrini

62

Aprile 2026



A cura di:

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

Con la collaborazione di

Maria Rosaria Di Cecca - Responsabile Dipartimento Affari Generali ANCI

e di

Riccardo Narducci – Studio Narducci

INDICE

Premessa	5
A) Relazioni sindacali	7
Art. 3 (Obiettivi e strumenti)	7
Art. 4 (Informazione)	7
Art. 5 (Confronto)	7
Art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione)	8
Art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)	9
Art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)	10
B) Ordinamento professionale	11
B.1) Progressioni	11
Art. 12 (Modifiche ad alcuni aspetti della disciplina in materia di sistema di classificazione professionale)	11
Art. 13 (Progressioni tra le aree)	11
Art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)	11
B.2) Incarichi di EQ	12
Artt. 16 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) e 17 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ)	12
B.3) Disposizioni particolari	12
Art. 18 (Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione)	12
Artt. 19 (Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ) e 20 (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza)	12
C) Rapporto di lavoro	14
Art. 21 (Periodo di prova)	14
Artt. 22 (Articolazione dell'orario di lavoro), 23 (Orario multiperiodale) e 24 (Orario di lavoro flessibile)	14
Art. 25 (Turnazioni)	15
Artt. 30 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) e 33 (Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)	15
Art. 34 (Diritto allo studio)	15
Art. 35 (Congedi dei genitori)	16
Artt. 37 (Destinatari e processi della formazione) e 38 (Obiettivi e strumenti di age management)	16
Art. 39 (Termini del preavviso)	18
Artt. 40 (Accesso al lavoro agile), 41 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) e 42 (Lavoro da remoto)	18
Artt. 43 (Patrocinio legale) e 44 (Patrocinio legale in caso di aggressioni)	19

Artt. 45 (Welfare integrativo), 46 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale) e 47 (Indennità di servizio esterno).....	19
Art. 48 (Differenziazione del premio individuale)	20
Art. 49 (Indennità per centralinisti non vedenti).....	20
D) Tipologie flessibili del rapporto di lavoro	21
D.1) Tempo determinato	21
Art. 52 (Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato).....	21
D.2) Tempo parziale	21
Artt. 53 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) e 55 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).....	21
E) Trattamento economico	24
Artt. 56 (Incrementi degli stipendi tabellari), 57 (Effetti dei nuovi stipendi) e 60 (Parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004)	24
Tabella A- Incrementi mensili della retribuzione tabellare	26
Tabella B - Nuova retribuzione tabellare annua	26
Tabella C - Indennità di Comparto	26
Artt. 58 (Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL) e 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo).....	27
MODULISTICA	28
1. Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.	28
2. Convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.	31
3. Schema determinazione per attivazione scavalco di eccedenza ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, e s.m.i.....	37
4. Schema contratto di lavoro subordinato per scavalco di eccedenza.	41
5. Schema di delibera di Giunta comunale incremento risorse ex art. 58, c.2, CCNL comparto Funzioni Locali 2022-2024	46
6. Prospetto riepilogativo "Monte Salari"	50

Premessa

Il CCNL 2022-2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, disciplina sia la parte giuridica che quella economica per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024.

Il nuovo contratto introduce diverse significative novità rispetto al precedente accordo 2019-2021, con un particolare focus sulla flessibilità organizzativa, il benessere lavorativo e l'adeguamento dei trattamenti economici.

È bene precisare che il nuovo contratto non si limita a migliorare i trattamenti economici, ma recepisce istanze organizzative e di tutela derivanti dall'evoluzione non solo normativa e dagli orientamenti applicativi consolidati. In questo contesto si segnalano, fra gli altri, i seguenti aspetti:

- flessibilità e work-life balance: il nuovo assetto contrattuale istituzionalizza la sperimentazione della settimana corta (art. 22), rafforza le tutele economiche del lavoro agile (art. 41) ed integra diversi istituti contrattuali ampliando le ipotesi di fruizione di benefici per il lavoratore, nell'intento di armonizzare le esigenze organizzative con il benessere del dipendente;
- gestione dell'invecchiamento del personale dipendente: l'introduzione delle politiche di Age Management (art. 38) rappresenta un'innovazione sistematica rivolta a contrastare il fenomeno del logoramento del personale ed a garantire il trasferimento intergenerazionale delle competenze, aspetto quest'ultimo già oggetto di alcune previsioni nella precedente tornata contrattuale, ora considerato in una visione allo stesso tempo più sistemica e di maggior dettaglio;
- adeguamento retributivo: attraverso il conglobamento dell'indennità di comparto e gli incrementi tabellari a regime dal 2024 (artt. 56, 60), il nuovo contratto migliora il trattamento economico e semplifica la struttura della retribuzione base, migliorandone la trasparenza. È inoltre stabilito l'innalzamento del limite massimo per l'indennità di posizione degli incarichi di EQ;
- sicurezza e tutele: la disciplina del patrocinio legale del dipendente viene rafforzata (art. 43), chiarendo che l'ente assume l'onere di difesa a condizione che non sussista un conflitto di interessi, anche potenziale; in caso di conclusione favorevole del procedimento, il rimborso deve rispettare i parametri minimi ministeriali forensi. È inoltre definita una risposta alle criticità legate alla sicurezza sul lavoro attraverso il potenziamento della difesa legale e del sostegno psicologico per i dipendenti vittime di violenza (art. 44);
- enti di minori dimensioni: il contratto affronta diverse tematiche ed istituti prevedendo nuove misure e possibilità di differenziare la loro disciplina in favore degli enti di minore dimensione,

privi di dirigenza, nell'intento di rafforzarne, da un lato, l'efficienza e l'efficacia organizzativa e, dall'altro, di migliorarne l'attrattività per le migliori professionalità.

Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica; gli effetti decorrono dal 24 febbraio 2026, salvo diversa prescrizione dello stesso contratto (cfr. art. 2, commi 1 e 2). Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione (cfr. art. 2, c. 3).

Va detto che il Comitato di Settore Funzioni locali approverà, a breve, il nuovo atto di indirizzo per riavviare la trattativa per il triennio 2025-2027 in cui andrà distribuito il fondo di 50 milioni ai Comuni previsto per l'armonizzazione del trattamento economico accessorio del comma 674 delle Legge di Bilancio per il 2026 (Legge 30 dicembre 2025, n. 199).

Il presente Quaderno operativo, nel consueto spirito di servizio e supporto tecnico che l'ANCI fornisce ai Comuni associati, offre un'analisi dettagliata degli articoli del nuovo contratto e propone una modulistica standard per la convenzione per lo scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024 e per il contratto di lavoro subordinato per scavalco di eccedenza nonché uno schema per il conteggio del monte salari e uno schema di deliberazione per lo stanziamento dello 0,22% del monte salari 2021.

NB: Nella trattazione che segue è data evidenza alle più significative innovazioni introdotte dal CCNL 2022-2024 (*in corsivo le innovazioni*), indicando il riferimento alla norma contrattuale nell'intento di favorire l'interpretazione e la più adeguata applicazione del nuovo contratto.

A) Relazioni sindacali

Art. 3 (Obiettivi e strumenti)

Al fine di introdurre elementi di semplificazione procedurale l'art. 3 stabilisce la facoltà di attivare modalità di riunione da remoto per le sessioni di partecipazione e contrattazione, in linea con i principi di semplificazione amministrativa e digitalizzazione della PA: *“Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.”*

Art. 4 (Informazione)

È introdotta la previsione che l'informativa relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale, parte del PIAO, ed alle modalità attuative dello stesso, sia seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali: *“L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie)”* (comma 5).

Per il successivo sesto comma *“Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.”*

Art. 5 (Confronto)

È introdotta la possibilità di effettuare il confronto anche con modalità telematiche (cfr. c. 1). Nell'ambito delle materie oggetto di confronto sono state introdotte le seguenti, in considerazione degli aspetti caratterizzanti le novità del CCNL cennate in premessa:

“l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la

collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del presente CCNL;

(...)

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento ... tenendo conto ... del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;

i bis) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;

(...)

s) criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16.11.2022 (relativi alla disciplina dei tempi di vestizione e svestizione);

t) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5;

u) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs. n. 36/2023;

v) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.”

Art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione)

La disciplina dell'Organismo paritetico per l'innovazione è modificata:

- ricomprendendo nell'ambito delle relazioni stabilmente attivate al suo interno, le tematiche afferenti *“allo stress lavoro correlato e su fenomeni di burn-out, nonché su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA)”* (c. 2);

- ampliando, in correlazione con i precedenti articoli, le materie che costituiscono oggetto di informazione, ora così individuate dal comma 5: *“Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.”*

Art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)

L'istituto è finalizzato alla stipulazione di contratti integrativi che obbligano reciprocamente le parti. Sulla scorta del precedente CCNL la norma contiene una elencazione puntuale delle materie riservate alla contrattazione, indicandone anche di ulteriori. Coerentemente con gli aspetti caratterizzanti le novità del CCNL (vedasi premesse), nell'oggetto della contrattazione decentrata integrativa sono stati così introdotti i seguenti elementi:

“b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);

c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

(...)

p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;

(...)

ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;

ah) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

ai) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

al) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

am) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

an) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

ao) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.”

Il quinto comma, infine, prevede che *“Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.”*

Art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)

In merito ai tempi e procedure della contrattazione collettiva integrata, è previsto (cfr. commi 2 e 3) che l'Ente:

- provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, c. 3, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, c. 1, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

Al fine di favorire la migliore pianificazione delle attività gestorie, tenendo conto della correlazione fra obiettivi assegnati alla struttura e risorse incentivanti, è stata introdotta (cfr. c.4) la previsione che l'Ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate (almeno per la parte stabile) e avvia, di norma, entro lo stesso termine la sessione negoziale, *“compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO”*.

È stata integrata, inoltre, la previsione in merito alla quale l'Ente fornisce una *“esaustiva”* informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.

B) Ordinamento professionale

B.1) Progressioni

Art. 12 (Modifiche ad alcuni aspetti della disciplina in materia di sistema di classificazione professionale)

L'art. 12, modificando l'art. 13, c. 6, del CCNL 2019-2021, stabilisce il differimento al 31.12.2026 del termine ultimo per l'espletamento delle procedure di progressione tra le aree in deroga ai requisiti ordinari.

Art. 13 (Progressioni tra le aree)

L'art. 13, c. 3, sancisce ora l'inapplicabilità del riassorbimento dell'assegno ad personam nell'ipotesi di incrementi del trattamento tabellare derivanti dai rinnovi contrattuali.

Art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)

L'art. 14, disapplicando l'analogo articolo del CCNL 2019-2022, ha la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

Il sistema delle progressioni comporta, in base al contratto, l'attribuzione di "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura è determinata nella Tabella A del richiamato CCNL 16 novembre 2022.

Con il CCNL 2022-2024 sono disposte le seguenti innovazioni:

- comma 2, lett. a), d): la possibilità di decidere in contrattazione collettiva integrativa di portare a 2 anni la condizione prevista per l'ammissione alla progressione e di stabilire che la media delle valutazioni sia calcolate sulle ultime 2, anziché le ultime 3, attribuite al dipendente;
- comma 3: la possibilità di dare una decorrenza diversa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI, comunque non anteriore a tale data;
- comma 7: il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza;
- comma 8: *"negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) può stabilire che l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con unica graduatoria di ente, anziché attraverso distinte graduatorie"*, in relazione, cioè, agli incarichi di EQ ed al rimanente personale dipendente.

B.2) Incarichi di EQ

Artt. 16 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) e 17 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ)

L'art. 16 dispone l'innalzamento del limite massimo della retribuzione di posizione a 22.000 € (precedentemente 18.000 €).

L'art. 17, c. 1, è innovato stabilendo che ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti ulteriori trattamenti accessori:

- lett. d): i compensi per lo straordinario elettorale *«prestato nel giorno del riposo settimanale»*;
- lett. f): per i titolari di EQ appartenenti alla Polizia Locale, gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 (proventi derivanti dal CdS), nonché con l'indennità di ordine pubblico.

B.3) Disposizioni particolari

Art. 18 (Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione)

L'art. 18 integra la disciplina già contenuta nell'art. 23 del CCNL 2019-2021, stabilendo ora, al comma 7, quanto segue: *“Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell'art. 15 del presente CCNL e/o riconoscere - in ragione della ridotta durata della prestazione di lavoro e con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate - i differenziali stipendiali maturati nell'ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro. Nella determinazione dei valori della retribuzione di posizione, correlata all'incarico di EQ, trova applicazione il principio del riproporzionamento di cui all'art. 55, comma 10 (Trattamento economico e normativo tempo parziale).”*

Artt. 19 (Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ) e 20 (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza)

Il nuovo Capo IV relativo alle “Disposizioni particolari per gli enti senza la dirigenza”, all'art.19, c.7, riprende quanto già stabilito dall'art. 53, c.3, del CCNL 2016-2018: *“Gli Enti privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni di incarico di EQ che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione”.*

Il successivo art. 20:

- introduce la possibilità per tali enti di valorizzare il personale assegnato a servizi in forma associata legati al PNRR, a stazioni di appalto uniche o comunque ai profili connessi alla tematica dell'innovazione tecnologica (comma 1, lett. a);
- prevede che *“gli enti possono destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell’art. 14 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto del limite di cui all’art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, previa contrattazione integrativa, ove l’incremento determini una riduzione del Fondo risorse decentrate”*.

Il secondo comma dello stesso articolo 20 demanda all’approfondimento tecnico di una commissione paritetica, composta da rappresentanti di ARAN, ANCI e UPI e delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, la definizione di uno *schema tipo di contratto collettivo integrativo*, nonché di uno *schema tipo di protocollo d’intesa per avviare la contrattazione territoriale*.

C) Rapporto di lavoro

Art. 21 (Periodo di prova)

L'art. 21 reca le seguenti novità rispetto al CCNL 2019-2022:

- c. 10-bis: *«La disciplina di cui al comma 10 (... diritto alla conservazione del posto ...) si applica, altresì, al dipendente assunto nell'area superiore, a seguito di una procedura di progressione tra le aree, che non si è avvalso dell'esonero del periodo di prova di cui al comma 2 del presente articolo»;*

- c. 13, precisa che si applica l'art. 52, c.2, dello stesso contratto (relativo al periodo di prova per personale a tempo determinato), *«al dipendente assunto nell'area superiore, a seguito di una procedura di progressione tra le aree, che non si è avvalso dell'esonero del periodo di prova».*

Artt. 22 (Articolazione dell'orario di lavoro), 23 (Orario multiperiodale) e 24 (Orario di lavoro flessibile)

L'art.22 reca una fra le principali innovazioni del Contratto, prevedendo l'introduzione - in via sperimentale - su base volontaria e, ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, della possibilità di articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali, su quattro giorni, con correlativo riproporzionamento di ferie e assenze giornaliere (escluso il permesso per matrimonio).

L'istituto corrisponde a finalità di conciliazione vita-lavoro e tiene conto, nella sua eventuale applicazione, del principio di autonomia organizzativa degli enti locali.

Le stesse finalità animano l'integrazione operata al successivo art. 23, nel cui primo comma viene stabilito che la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, c. 4, lett. c) del CCNL 16.11.2022 (orario multiperiodale), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, *«nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio, eventualmente individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. p-bis)».*

Nello stesso senso si pone la nuova ultima alinea del quarto comma dell'art. 24, per la quale, nel quadro applicativo dell'orario flessibile, fra i casi in cui sono favoriti taluni dipendenti - in relazione a particolari situazioni personali, sociali e familiari - anche con l'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, adesso vi rientrano pure i *«familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010».*

Art. 25 (Turnazioni)

La disciplina già recata dall'art. 31 del CCNL 2019-2022 è integrata con le seguenti ulteriori misure:

- *«L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da parte del personale turnista, dà titolo all'indennità di cui al comma 5, lett. d) – cioè la maggiorazione orario del 10% della retribuzione – fatto salvo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del presente CCNL» (c. 5-bis);*

- *«Nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro in turno» (c. 9).*

Artt. 30 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) e 33 (Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)

Il primo comma dell'art. 30 è stato integrato ampliando le ipotesi in cui si applica la disciplina specifica delle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti trattamenti salvavita.

Le innovazioni all'art. 33, al primo ed al terzo comma, ampliano la possibilità di fruire di più permessi nella stessa giornata per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Art. 34 (Diritto allo studio)

L'articolo 34 presenta alcune innovazioni rispetto alla previgente disciplina di cui all'art. 46 del CCNL 2019-2022:

- è stata estesa la casistica legittimante la fruizione dei permessi (150 ore) ai casi in cui la frequenza di tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi intrapreso, senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio (cfr. c. 4);

- lo svolgimento dei tirocini è oggetto altresì della novella recata dal successivo nuovo comma 12, per il quale: *«Nel caso in cui il conseguimento del titolo di studio preveda un periodo di tirocinio, l'ente valuta, su richiesta del dipendente, un'articolazione oraria che favorisca l'effettuazione del suddetto tirocinio, nel rispetto delle esigenze di servizio»;*

- il nuovo c. 8-bis consente all'Ente di scorrere l'elenco dei richiedenti (in base ai già previsti criteri di priorità) nel «*caso di rinuncia, in corso d'anno, alla fruizione dei permessi da parte di un beneficiario, anche a seguito dell'avvenuto conseguimento del titolo di studio*».

Art. 35 (Congedi dei genitori)

Il nuovo comma 2-bis esplicita adesso che i periodi di congedo di maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, nonché parentale ex art. dall'art. 32, c. 1 dello stesso decreto n. 151/2001 e smi., sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi.

L'ottavo comma reca le seguenti innovazioni (in corsivo): «I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, *fermo restando un termine di preavviso pari a 2 giorni*, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore *sono cumulabili con permessi e riposi di cui al D.Lgs. 151/2001* e non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie».

Artt. 37 (Destinatari e processi della formazione) e 38 (Obiettivi e strumenti di age management)

Le amministrazioni sono tenute a implementare politiche di gestione dell'età (*age management*) per valorizzare il personale senior, prevenire burn-out e malattie professionali e favorire il trasferimento intergenerazionale delle competenze¹.

Il nuovo art. 38 prende così atto delle dinamiche correlate all'invecchiamento della "popolazione" del personale dipendente, ossia del progressivo aumento dell'età degli organici e della sua importante incidenza sul saldo tra assunzioni e dimissioni del personale, nonché dei suoi impatti sull'organizzazione e sul funzionamento degli Enti. Si tratta di istituto assente nel previgente CCNL 2019-2021, che risulta già da adesso di significativa rilevanza organizzativa, da affrontare con visione strategica e con un orizzonte pluriennale.

¹ Cfr. Direttiva DFP n. 1/2022 (benessere organizzativo e prevenzione del burn-out nelle PA) e parere ARAN CFL 29/2024 (contenuto minimo delle politiche di age-management).

A fronte di tale situazione il predetto articolo 38 delinea i seguenti indirizzi strategici rivolti alle amministrazioni territoriali:

«Gli enti devono porre particolare attenzione al fenomeno dell'aumento dell'età media del personale e devono mettere in atto tutte le strategie necessarie finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- valorizzazione della persona lungo l'intero percorso della vita lavorativa, ampliandone le opportunità di espressione e di sviluppo professionale;*
- promozione delle migliori condizioni di salute possibili, prevenendo l'insorgenza di malattie professionali ed infortuni sul lavoro;*
- promozione di contesti lavorativi che sostengano la produttività individuale e l'efficacia dell'organizzazione, salvaguardando le specificità della persona» (comma 2).*

Conseguentemente viene a suggerire l'adozione di adeguati interventi:

«3. La realizzazione degli obiettivi di cui al comma 2 potrà avvenire, nel rispetto delle relazioni sindacali di cui al Titolo II, attraverso, in particolare:

- la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono un dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;*
- un monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute;*
- l'introduzione di una maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, mediante ad es. la promozione di modalità di lavoro a distanza e di tempo parziale e l'individuazione di turni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.*

4. Il patrimonio di competenze e l'esperienza del personale in età più avanzata deve poter essere trasmesso alle nuove generazioni promovendo il dialogo intergenerazionale che favoriscano il passaggio di esperienze e competenze attraverso:

- l'implementazione di nuovi modelli organizzativi e/o strumenti;*
- l'affiancamento specifico al neoassunto di personale senior, specie nelle aree ad alto contenuto tecnico-specialistico».*

È previsto un monitoraggio annuale degli interventi attuati, con obbligo di confronto sindacale.

Art. 39 (Termini del preavviso)

L'art. 39 del CCNL 2022-2024 sostituisce l'art. 12 del CCNL 9 maggio 2006, con le seguenti novità:

- c. 3: *«I termini di preavviso decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro»*, mentre la disposizione contrattuale previgente considerava i riferimenti del primo e del sedicesimo giorno di ciascun mese;

- c. 6: è esplicitata la possibilità di consentire le ferie durante il periodo di preavviso.

Artt. 40 (Accesso al lavoro agile), 41 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) e 42 (Lavoro da remoto)

Modificando l'art. 64 CCNL 16.11.2022, la nuova disciplina recata dall'art. 40, c.3, subordina l'accesso agevolato al lavoro agile per lavoratori in particolari condizioni (disabilità, genitorialità, legge n. 104/1992) a previa contrattazione collettiva integrativa.

Per tali soggetti, dunque, è possibile estendere il numero di giornate in modalità agile rispetto al personale ordinario: *«(...) l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. ah) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale»*.

Inoltre, il nuovo comma 3-bis dell'art. 41, stabilisce che i fini dell'erogazione del buono pasto *«le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza»*.

Per i medesimi soggetti di cui al sopra citato art.40, c.3, il comma 6 dell'art. 42 disciplinante il lavoro da remoto, è stato integrato prevedendo la possibilità di *«estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale»*.

Artt. 43 (Patrocinio legale) e 44 (Patrocinio legale in caso di aggressioni)

L'art. 43 reca la disciplina contrattuale del patrocinio legale già recata dall'art. 59 del CCNL 2019-2021, sostituendola con modificazioni ed integrazioni che precisano e puntualizzano (anche in modo parzialmente differente) le fattispecie tutelate, le modalità di ausilio e le conseguenze, armonizzandola con quella prevista per la Dirigenza. Si evidenziano di seguito le modifiche ritenute di maggior rilievo:

- nel caso in cui sia l'Ente ad assumersi direttamente ogni onere a difesa, lo stesso deve comunicare il nominativo del legale all'interessato per il relativo assenso;
- viene meno il requisito del "comune gradimento", in caso di nomina del legale da parte del dipendente che, comunque, è tenuto a comunicare il nominativo all'Ente;
- la tutela è estesa anche ai casi di remissione di querela;
- è prevista la possibilità, nei procedimenti penali, di concedere il rimborso delle spese sostenute dal dipendente anche in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, senza dover attendere la sentenza definitiva.

L'art. 44, norma di nuova introduzione, esplicita l'obbligo dell'Ente a garantire la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela degli stessi (cfr. primo comma).

La disposizione, ai commi successivi, introduce la previsione a carico dell'Ente di assumere ogni onere difensivo per tutti i gradi di giudizio qualora il dipendente sia vittima di aggressione da parte di terzi nell'esercizio delle funzioni. L'ente può costituirsi parte civile e garantire supporto psicologico ove richiesto dal dipendente.

Artt. 45 (Welfare integrativo), 46 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale) e 47 (Indennità di servizio esterno)

L'art. 45 amplia, rispetto all'art. 82 del CCNL 2019-2021, le fattispecie che possono formare oggetto di welfare integrativo, la cui disciplina è rimessa alla contrattazione collettiva integrativa, includendo anche le seguenti:

«f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente».

L'art. 46 ridisegna la disciplina del trattamento economico del personale in distacco sindacale, articolo – al quale si rinvia espressamente – che entra in vigore il 1° gennaio 2027 e da tale data disapplica e sostituisce l'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, nonché l'art. 19 del CCNL del 5.10.2001.

L'art. 47, primo comma, con le integrazioni apportate alla disciplina dell'indennità di servizio esterno rispetto al previgente art. 100 del CCNL 2022-2024, prevede che la medesima indennità possa essere frazionata su base oraria secondo i criteri generali definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Art. 48 (Differenziazione del premio individuale)

La maggiorazione del premio individuale di cui al successivo art.59, c.2, lett. d), correlato alla performance raggiunta, mantenuta per gli enti in via generale in una quota non inferiore al 30%, è adesso previsto che:

- per gli enti con un numero di dipendenti pari od inferiore a 10, sia comunque non inferiore al 25%;
- per gli enti con un numero di dipendenti non superiore alle 5 unità, non sia applicata.

È stata introdotta (cfr. c.3) la previsione di prevedere in sede di CCI anche i criteri per dirimere i casi di valutazioni in parità fra più personale valutato.

Art. 49 (Indennità per centralinisti non vedenti)

Per i centralinisti non vedenti è stabilito che in sede di contrattazione collettiva integrativa sia possibile incrementare l'importo loro riconosciuto a titolo di indennità giornaliera di cui all'art. 9, c.1, legge n.113/1985, *«di un importo non superiore al 20% dei valori attualmente previsti, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022»*.

D) Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

D.1) Tempo determinato

Art. 52 (Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato)

La previgente disciplina di cui all'art. 61 del CCNL 2019-2021, è integrata e modificata nella lett. b) del primo comma, ossia per la disciplina applicabile al personale a contratto a tempo determinato in caso di malattia, per quanto concerne il trattamento economico normativo (fermi restando i criteri stabiliti dal precedente art.36 concernente le assenze per malattia). Tenuto conto che il periodo di conservazione del posto è (ed era²) pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36, le nuove disposizioni stabiliscono quanto segue:

«b2) ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. n. 638/1983, nel limite massimo retribuito di cui all'art. 36 (Assenze per malattia), comma 1;

b3) ai fini della determinazione percentuale di retribuzione spettante, secondo i criteri di cui al medesimo art. 36 (Assenze per malattia) comma 11 i relativi periodi sono stabili in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico, determinati con le modalità indicate alla precedente lettera b2). In ogni caso, nei primi due mesi di assenza è corrisposto il trattamento economico in misura intera;

b4) resta fermo che il trattamento economico non può essere comunque erogato oltre alla cessazione del rapporto di lavoro».

Si rammenta che il sopra citato art.36, c.11, stabilisce il periodo massimo di assenza per malattia retribuita in 18 mesi, con retribuzione fissa mensile progressivamente ridotta.

D.2) Tempo parziale

Artt. 53 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) e 55 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

L'art. 53 del CCNL 2022-2024 sostituisce l'art. 53 del CCNL 2016-2018 riprendendone il contenuto con eccezione del terzo comma, che attribuiva all'Ente la possibilità di individuare gli incarichi di PO, ora EQ, da conferire a personale dipendente a tempo parziale purché con rapporto di durata non

² Già previsto dal CCNL 2019-2022, art. 61 citato, lett. c) - ora lett. b1) dello stesso primo comma.

inferiore al 50% di quello a tempo pieno. Tale facoltà è tuttora prevista dal precedente art. 19, c.7, per gli enti privi di dirigenza, cui si rinvia.

Le disposizioni contrattuali esplicitano, inoltre, una differente disciplina del tempo parziale orizzontale da quella del verticale/misto, con particolare riferimento alle ferie e delle assenze, oltre ad introdurre un riferimento specifico per il periodo di prova ed al periodo di preavviso.

I commi 9 e 9-bis del successivo art. 55, ridisegnano così la disciplina delle ferie e delle assenze, rispettivamente, per i rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale:

<u>Tempo parziale orizzontale</u>	<u>Tempo parziale verticale</u>
<p><i>a) il numero di giorni di ferie e giornate di riposo di cui all'art. 28 (Ferie) comma 6 e le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge o dai CCNL sono pari a quelli previsti a favore dei lavoratori a tempo pieno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera;</i></p>	<p><i>a) il numero di giorni di ferie e giornate di riposo di cui all'art. 28 (Ferie) comma 6 e le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge o dai CCNL sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore a tempo parziale nell'anno rispetto al numero di giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo pieno nell'anno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora nel singolo mese il numero di giornate di lavoro del lavoratore a tempo parziale sia pari o inferiore al 50% del numero di giornate di lavoro teorico previste nel medesimo mese per il lavoratore a tempo pieno;</i></p>
<p><i>b) le assenze orarie, previste dalla legge o dai CCNL, sono riproporzionate in ragione della percentuale di lavoro a tempo parziale.</i></p>	<p><i>b) le assenze orarie dal servizio – previste dalla legge o dai CCNL, sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo parziale rispetto al numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo pieno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno;</i></p>
	<p><i>c) il criterio di proporzionalità di cui alla lettera a) primo periodo si applica anche alle assenze per malattia, fermo restando che, ai fini della maturazione del periodo di conservazione del posto:</i></p> <p><i>c1) si considerano solo le giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo parziale comprese nel certificato medico;</i></p>

	<i>c2) alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente;</i>
	<i>d) il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. lgs. n. 151/2001 è riconosciuto per intero, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è determinato con le modalità dei commi 10 e 11;</i>
	<i>e) il permesso per matrimonio, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è determinato secondo le modalità dei commi 10 e 11.</i>

Il successivo comma 9-ter stabilisce l'invariabilità dei termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, in presenza di rapporto a tempo parziale verticale o misto: «*A tal fine i termini previsti vengono trasformati nel corrispondente numero di giornate di lavoro teorico per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno; per la maturazione dei termini così ridefiniti, si considerano solo le giornate effettivamente lavorate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale*».

Per i calcoli di cui sopra le giornate festive infrasettimanali si considerano come giornate lavorative (cfr. c. 9-quater).

E) Trattamento economico

Artt. 56 (Incrementi degli stipendi tabellari), 57 (Effetti dei nuovi stipendi) e 60 (Parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004)

Il CCNL, al primo comma dell'art. 56, dispone:

- incrementi degli stipendi tabellari dal, rispettivamente, 2022 e dal 2023, per tredici mensilità, corrispondenti alle anticipazioni contrattuali erogate ai sensi dell'art. 47-bis, c.2, D. Lgs. n. 165/2001³;
- che a decorrere dal 1° gennaio 2024 sono fissati gli incrementi mensili della retribuzione tabellare per 13 mensilità (Tabella A), con rideterminazione degli stipendi annui lordi – retribuzione tabellare annua (Tabella B).

Gli incrementi riassorbono e ricomprendono gli incrementi di cui sopra, producono effetti su tutti gli istituti economici correlati allo stipendio tabellare e sono computati ai fini previdenziali⁴.

I benefici economici risultanti dagli incrementi degli stipendi tabellari sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalle Tabelle A e B, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del contratto. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto⁵.

Per effetto dell'art. 60, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 (primo gennaio dell'anno successivo alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL avvenuta il 3 novembre 2025), una quota dell'indennità di comparto (ex art. 33 CCNL 22.1.2004) – vedasi Tabella C allegata allo stesso CCNL 2022-2024, col. 2 e col. 3 – viene conglobata nello stipendio tabellare, con conseguente riduzione dell'indennità residua (Tabella C, col. 4) e sua totale imputazione al Fondo risorse decentrate. L'operazione – cioè l'incremento dello stipendio tabellare derivante dal parziale conglobamento della indennità di

³ «In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria 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» (art.47-bis, c.2, D. Lgs. n.165/2001).

⁴ L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per gli enti che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del c. 1, terzo alinea, del citato art. 56.

⁵ Per il terzo comma dell'art. 57 del CCNL 2022-2024, «Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare di cui all'art. 29, commi 3 e 4, e di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL del 22.1.2004».

comparto di cui sopra – concorre al calcolo dell'indennità premio di fine servizio in regime di prorata.

Il terzo comma dello stesso art.60, con la decorrenza sopra indicata, dispone l'incremento degli stipendi tabellari di cui sopra, dei valori mensili lordi per tredici mensilità ex Tabella A, col.2.; gli stipendi tabellari così risultanti sono rideterminati, con tale decorrenza, nelle misure della Tabella B, col.2.

Il secondo comma dell'art.60 stabilisce che la parte stabile del Fondo risorse decentrate è definitivamente e stabilmente ridotta – dalla decorrenza di cui sopra – di un importo annuo determinato sulla base dei valori mensili indicati dalla Tabella C, col. 3, computati per dodici mensilità e delle unità di personale, anche a tempo determinato, destinatarie della indennità di comparto alla data di decorrenza del conglobamento.

Tale riduzione non determina, come stabilito dal successivo c.5, alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo ai fini del rispetto degli artt.23, c.2, D.lgs. n. 75/2017 e 14, c.1-bis, D.L. n.25/2025: pertanto detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto delle suddette discipline.

Tabella A- Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Incremento dal 1.1.2024 (1)	Conglobamento indennità di comparto (2)	Incremento complessivo dalla decorrenza del conglobamento (3)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	144,11	14,37	158,48
ISTRUTTORI	132,81	12,68	145,49
OPERATORI ESPERTI	118,17	10,89	129,06
OPERATORI	113,51	8,97	122,48

Tabella B - Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Dal 1.1.2024 (1)	Dalla decorrenza del conglobamento indennità di comparto (2)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	24.941,67	25.114,11
ISTRUTTORI	22.986,59	23.138,75
OPERATORI ESPERTI	20.452,55	20.583,23
OPERATORI	19.645,43	19.753,07

Tabella C - Indennità di Comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Valori mensili di partenza (1)	Quota conglobata a carico del bilancio (2)	Quota conglobata a carico del fondo (3)	Valori mensili di uscita (4)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	51,90	4,95	10,62	36,33
ISTRUTTORI	45,80	4,34	9,40	32,06
OPERATORI ESPERTI	39,31	3,73	8,06	27,52
OPERATORI	32,40	3,09	6,63	22,68

Artt. 58 (Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL) e 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo)

L'art. 58 non modifica la composizione del Fondo che rimane confermato nei suoi elementi fondamentali dettati dal CCNL del 21 maggio 2018 e dall'art. 79 del CCNL 2019-2021.

La norma stabilisce quanto segue:

1. a decorrere dall'1.1.2024, la parte stabile del Fondo è incrementata dello 0,14% del monte salari 2021;
2. la contrattazione integrativa può ulteriormente incrementare le risorse variabili fino allo 0,22% del medesimo monte salari. Tali risorse, giusto il riferimento effettuato dalla norma all'art.79, c.2, lett. c), del CCNL 2019-2021, sono da destinare a scelte organizzative, gestionali o di politiche retributive, anche per assunzioni di personale a tempo determinato, nonché ad incrementare l'ammontare delle retribuzioni di posizione e di risultato delle EQ, visto, in quest'ultimo caso, il rinvio all'art. 16 dello stesso CCNL 2022-2024. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Il testo contrattuale viene poi a prevedere quanto segue: *«Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del Fondo e dello stanziamento»* di cui al sesto comma del già citato art. 16.

L'art. 59 conferma che almeno il 30% delle risorse destinate ai trattamenti accessori variabili sia allocato alla performance, peraltro non più specificando "performance individuale".

Riguardo ai possibili utilizzi la norma è integrata, rispetto al previgente art.80 del CCNL 2019-2021, con due ulteriori elementi:

«l) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b);

m) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3».

MODULISTICA

1. Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i., contiene disposizioni che consentono ai Comuni di gestire in forma associata funzioni e servizi, mediante ricorso all'utilizzo delle forme associative contemplate dallo stesso Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (TUEL);
- la flessibilità organizzativa introdotta dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., e dalle norme di finanza pubblica, ha ulteriormente contribuito a promuovere accordi di natura pattizia tra gli Enti Locali per meglio rispondere all'interesse pubblico, prevedendo la possibilità di avvalersi del personale di altri Enti sulla base di specifiche convenzioni, volte a disciplinare l'utilizzo e la ripartizione degli oneri finanziari correlati all'impiego del personale condiviso;

Considerato che l'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, dispone testualmente che *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore”*;

Vista la nota protocollo n. _____ del _____, con la quale il Sindaco del Comune di _____, in un'ottica di collaborazione istituzionale e al fine di assicurare la funzionalità del Servizio/Ufficio _____, ha richiesto di poter utilizzare, mediante l'istituto della convenzione ex art. 18 CCNL 2022/2024 e di cui all'art. 1, comma 124, della Legge n.145/2018, la/il dipendente del Comune di _____, Dr.ssa/Dott. _____, inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di Istruttore/Funzionario _____, per n. _____ ore settimanali, procedendo conseguentemente alla stipula di apposita convenzione;

Visti in proposito i surrichiamati art. 18 del CCNL 2022/2024 e art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018, che disciplinano l'utilizzo parziale di personale dipendente presso altri Enti, previo consenso del lavoratore interessato e assenso dell'Ente di appartenenza;

Rilevato che i Comuni di _____ e _____, nell'ottica della precitata collaborazione istituzionale, hanno raggiunto un'intesa per l'utilizzo condiviso, ai sensi delle disposizioni di cui al ripetuto art. 18 del CCNL 2022/2024, della/del suddetta/o dipendente per il periodo dal

_____ al _____, e comunque dalla data di perfezionamento della convenzione da parte dei due Enti;

Dato atto che la/il dipendente _____ ha manifestato la propria disponibilità a prestare attività lavorativa presso il Comune di _____;

Verificato che la magistratura contabile ha chiarito che nell'ipotesi contemplata dall'art. 14 del CCNL 22.01.2004 – sostituito prima dall'art. 23 del CCNL 16.11.2022, e successivamente dal vigente art. 18 del CCNL 2022/2024 (cosiddetto “scavalco condiviso”) - se, da un lato, permane la titolarità dell'originario rapporto lavorativo con l'Ente di appartenenza, dall'altro non può essere rilevata, dal punto di vista dell'Ente utilizzatore, la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, e pertanto in tale ipotesi non si configura un'assunzione a tempo determinato, ma uno strumento duttile di utilizzo plurimo e contemporaneo del dipendente pubblico;

Visto l'allegato schema di convenzione, composto da n. 10 articoli;

Ritenuto pertanto di dover procedere alla formale approvazione dello schema di convenzione, e alla conseguente stipula della stessa convenzione con il Comune di _____;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

Visto il combinato delle disposizioni di cui all'art. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000;

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,

Di stipulare con il Comune di _____, ai sensi dell'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, apposito accordo negoziale per l'utilizzo condiviso della/del dipendente Dr.ssa/Dott. _____, inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di Istruttore/Funziario _____, per n. _____ ore settimanali, con decorrenza dal _____ - e comunque dalla data di perfezionamento della convenzione - fino al _____;

Di approvare in proposito l'unito schema di convenzione *ex art.* 18 del CCNL 2022/2024 per l'utilizzo a tempo parziale (___/36 ore settimanali), da parte del Comune di _____, del predetto dipendente del Comune di _____;

Di autorizzare il Responsabile del Servizio _____/Segretario Comunale alla sottoscrizione della convenzione in parola.

Di trasmettere copia della presente deliberazione sia al Comune di _____ che alla/al dipendente interessata/o.

Indi, stante l'urgenza del presente atto, conseguente all'esigenza di avviare sollecitamente il rapporto convenzionale in discorso, con separata votazione resa dai presenti nelle forme di legge, 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.

2. Convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.

CONVENZIONE TRA IL COMUNE DI _____ E IL COMUNE DI _____ PER L'UTILIZZO CONDIVISO DI PERSONALE EX ART. 18 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2022/2024 ED ART. 1, COMMA 124, DELLA LEGGE N. 145/2018.

L'anno _____, addì _____ del mese di _____,

TRA

1) Il Comune di _____, con sede in _____, Via _____ n. ____, Codice Fiscale/Partita IVA _____, ente di appartenenza, rappresentato nel presente atto dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____, in qualità di *Segretario Generale/Responsabile del Servizio* _____, rappresentante dello stesso Comune di _____ e domiciliato per la carica presso la sede dell'Ente;

E

2) Il Comune di _____, con sede in _____, Via _____ n. ____, Codice Fiscale/Partita IVA _____, ente utilizzatore, rappresentato nel presente atto dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____, in qualità di *Segretario Generale/Responsabile del Servizio* _____, rappresentante dello stesso Comune di _____ e domiciliato per la carica presso la sede dell'Ente;

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di _____ ha approvato lo schema della presente convenzione e ne ha autorizzato la stipula;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di _____ ha approvato lo schema della presente convenzione e ne ha autorizzato la stipula;

Considerato che:

- l'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, dispone che “*Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore*”;
- la previsione contrattuale in parola, che ricalca sostanzialmente quella dei previgenti art. 14 del CCNL 22.01.2004 e art. 23 del CCNL 16.11.2022, risulta integralmente trasfusa nell'art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018, che stabilisce testualmente che “*Al fine di soddisfare la*

migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”;

- il medesimo art. 18, comma 5, del CCNL 2022/2024, disciplina compiutamente le modalità di conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione a personale operante in regime di convenzione. In particolare, in merito agli oneri economici per gli Enti convenzionati, viene stabilito che:
 - *“l’ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità;*
 - *l’ente, l’Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l’utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti;*
 - *al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l’ente utilizzatore corrisponde una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all’art. 16, comma 2 del presente CCNL; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l’ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse destinate ai titolari di incarichi di E.Q. stanziati presso ciascun ente”;*
- il Comune di _____ e il Comune di _____ intendono definire l’utilizzo in convenzione, da parte del Comune di _____, della/del dipendente del Comune di _____ Dr.ssa/Dott. _____, inquadrata/o nell’Area _____ con il profilo professionale di *Istruttore* _____/Funzionario _____, da incardinare nel *Settore/Servizio/Ufficio* _____ del Comune di _____.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti, come sopra rappresentate, convengono e stipulano quanto segue:

Articolo 1 – Oggetto e finalità della convenzione

1. La presente convenzione ha per oggetto l’utilizzo, ai sensi dell’art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, della/del dipendente Dr.ssa/Dott. _____ - già in servizio presso il Comune di _____ (di seguito denominato anche “Ente di provenienza”), con inquadramento nell’Area _____ e con il profilo professionale di *Istruttore* _____/Funzionario _____ -, da parte del Comune di _____ (di seguito denominato anche “Ente utilizzatore”), per lo svolgimento di

identiche funzioni svolte presso l'Ente di appartenenza, entro il normale orario di lavoro settimanale.

2. La presente convenzione è finalizzata a soddisfare la migliore realizzazione dei servizi relativi al *Settore/Servizio/Ufficio* _____ e a sopperire alle necessità dotazionali del Comune di _____ (*Ente utilizzatore*);
3. Al personale utilizzato in base alla presente convenzione si applica il complesso delle vigenti disposizioni dei CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Articolo 2 –Durata della convenzione

1. La presente convenzione ha durata dal _____ (*data non anteriore alla stipula della stessa*) fino al _____. Per l'eventuale proroga sarà necessaria l'autorizzazione del Comune di _____ (*Ente di appartenenza*) facente seguito ad apposita richiesta da parte del Comune di _____ (*Ente utilizzatore*), previa acquisizione dell'assenso da parte della/del dipendente interessata/o.

Articolo 3 - Revisioni e possibili proroghe della convenzione

1. I Comuni convenzionati possono procedere alla revisione complessiva dei contenuti e dei profili esecutivi della presente convenzione in prossimità della scadenza, al fine di valutare:
 - a) il possibile rinnovo, compatibilmente con le esigenze dell'Ente di appartenenza, previo parere favorevole del Segretario Generale/Responsabile del Servizio interessato, alle stesse condizioni e per la medesima durata;
 - b) una complessiva riformulazione, con definizione di conforme processo approvativo da parte degli organi competenti dei Comuni medesimi.
2. La presente convenzione può essere prorogata, sempre compatibilmente con quanto sopra, al fine di consentire alle Amministrazioni stipulanti l'adeguata valutazione delle soluzioni esperibili per la gestione delle risorse umane.

Articolo 4 –Ripartizione del tempo lavoro settimanale

1. La/Il dipendente opererà presso il Comune di _____ (*Ente utilizzatore*) per n. _____ ore settimanali, entro l'orario ordinario di lavoro e, di norma, secondo la seguente articolazione oraria settimanale:

- _____
- _____
- _____

Articolo 5 – Gestione del personale condiviso

1. Il Comune di _____ e il Comune di _____ mantengono uno stretto coordinamento nella gestione della/del dipendente, tenendo conto delle esigenze di entrambi gli Enti.
2. Il rapporto di lavoro della/del dipendente sarà gestito dall'Ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza, ove necessari, comunicati dall'Ente utilizzatore.
3. L'orario di lavoro straordinario svolto presso il Comune di _____ (*Ente utilizzatore*) dovrà comunque essere organizzato, in accordo con la/il dipendente interessata/o, in

modo da garantire il buon funzionamento dell'attività dell'Ente di provenienza e senza arrecare allo stesso eventuali disagi.

4. Le ferie, i permessi, e gli altri congedi di fonte legale o contrattuale di qualsiasi natura, a richiesta della/del dipendente e valutata la ricorrenza dei necessari presupposti di legge e contrattuali, saranno concessi direttamente da ciascuno dei due Enti, in funzione dei giorni nei quali la/il dipendente presta servizio presso ciascuno di essi.
5. Ai fini di cui al precedente comma 4 il Comune di _____, quale Ente utilizzatore, verifica preventivamente con il Comune di _____, titolare del rapporto di lavoro, se la concessione e fruizione degli istituti in esame sia compatibile con le spettanze e, ove necessario, con le condizioni soggettive della/del dipendente.
6. Il Comune di _____, quale Ente utilizzatore, comunica inoltre con immediatezza al Comune di _____, titolare del rapporto di lavoro, la successiva eventuale concessione dei permessi e congedi di cui al precedente comma 4, così che l'Ente di provenienza possa curare il computo complessivo delle spettanze della/del dipendente e di quanto fruito.

Articolo 6 – Rapporti finanziari e trattamento economico

1. I rapporti finanziari tra i due Enti saranno ispirati ai principi della equa ripartizione degli oneri e della solidarietà.
2. Il Comune di _____, titolare del rapporto di lavoro, corrisponderà per intero alla/al dipendente interessata/o il trattamento economico fisso e continuativo spettante in conseguenza dei differenziali stipendiali già maturati e di quant'altro in godimento, nonché gli incrementi economici derivanti da eventuali rinnovi contrattuali relativamente al periodo di utilizzo da parte del Comune di _____ (*Ente utilizzatore*).
3. Qualora la/il dipendente interessata/o sia titolare in entrambi gli Enti di incarico di Elevata Qualificazione (EQ), ciascuno dei due Comuni corrisponderà alla/al dipendente la retribuzione di posizione, nonché eventualmente di risultato, ai sensi delle disposizioni del CCNL applicabili, nella misura definita nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e di graduazione degli incarichi di EQ.
4. (*Solo per incarichi di EQ e solo se ricorre la fattispecie*) A integrazione di quanto previsto al precedente comma 3, le parti prendono atto che per lo svolgimento delle proprie mansioni presso il Comune di _____, Ente utilizzatore, al dipendente incaricato di EQ verrà applicata una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo pari al ___% (*max. 30%*), ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 18, comma 5, della CCNL Comparto Funzioni Locali 2022/2024. Il relativo onere sarà totalmente a carico del Comune di _____, Ente utilizzatore.

(*oppure*)

Per finalità di cooperazione istituzionale, il relativo onere sarà ripartito tra gli enti secondo le seguenti percentuali:

- Comune di _____ (*Ente utilizzatore*), ___ %;
 - Comune di _____ (*Ente di provenienza*), ___ %;
5. Qualora la/il dipendente interessata/o non sia titolare di incarichi di EQ, il trattamento economico accessorio, ivi inclusi i compensi per eventuale lavoro straordinario, è invece erogato dai Comuni stipulanti, ciascuno per quanto di propria competenza, secondo le clausole dei rispettivi contratti

collettivi decentrati integrativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 18, comma 3, del CCNL 2022/2024, e la relativa spesa grava sulle risorse decentrate dei Comuni stessi.

6. Il restante trattamento economico accessorio (ad esempio i compensi derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario) è erogato dai Comuni stipulanti, ciascuno per quanto di propria competenza, e la relativa spesa graverà sui bilanci dei Comuni medesimi.
7. Il Comune di _____, Ente utilizzatore, provvederà a rimborsare al Comune di _____, Ente di provenienza, il trattamento economico fisso e continuativo, inclusi i relativi oneri fiscali e previdenziali, in proporzione all'orario di lavoro svolto in proprio favore, *entro il mese successivo al pagamento degli emolumenti da parte dello stesso Ente di provenienza (oppure) con cadenza trimestrale (oppure) con cadenza semestrale*, previa presentazione di idonea richiesta da parte dello stesso Comune di _____ (*Ente di provenienza*), inclusiva di rendicontazione delle spese sostenute.
8. Alla/al dipendente compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico del Comune di _____, Ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati dall'art. 57 (Trattamento di trasferta) del CCNL 16.11.2022. A tali rimborsi provvederà direttamente il Comune di _____, previa presentazione di apposita istanza da parte della/del dipendente, corredata della documentazione prevista dalla propria disciplina interna.

Articolo 7- Risoluzione anticipata della convenzione

1. La presente convenzione sarà risolta nei seguenti casi:
 - a) per cessazione del rapporto di lavoro della/del dipendente con l'Ente di provenienza;
 - b) alla scadenza del termine di cui al precedente art. 2, fatta salva l'eventuale proroga della convenzione stessa;
 - c) per risoluzione consensuale della convenzione da parte degli Enti convenzionati;
 - d) per recesso unilaterale da parte di uno degli Enti convenzionati, previo preavviso di almeno _____ giorni da parte dell'Ente recedente;
 - e) per il venir meno del consenso della/del dipendente, comunicato a entrambi gli Enti. In tal caso la cessazione decorre dal *quindicesimo/trentesimo* giorno dalla formale comunicazione della/del dipendente.

Articolo 8 - Obblighi di comunicazione

1. Le parti si obbligano a comunicare tempestivamente ogni elemento utile che dovesse registrarsi nel corso del periodo di durata della presente convenzione.
2. Ogni comunicazione derivante dall'osservanza della presente convenzione dovrà essere inviata, ai fini degli effetti liberatori tra le parti, ai seguenti recapiti di posta elettronica certificata:
 - Comune di _____ : _____
 - Comune di _____ : _____

Articolo 9 - Foro competente

1. Le parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi vertenza che possa scaturire dall'esecuzione della presente convenzione. In caso contrario, per ogni eventuale controversia relativa all'interpretazione o esecuzione del presente contratto, si individua quale foro competente il Foro di _____.

Articolo 10 – Disposizioni generali e finali

1. Per quanto non previsto dalla presente convenzione si fa riferimento alla normativa legislativa e contrattuale in materia di Enti Locali.
2. La presente convenzione sarà registrata solo in caso d'uso, secondo i termini di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

(Luogo e data) _____, _____

Per il Comune di _____

Per il Comune di _____

3. Schema determinazione per attivazione scavalco di eccedenza ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, e s.m.i..

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO, AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004, E S.M.I., DELLA/DEL DR.SSA/DOTT. _____, DIPENDENTE A TEMPO PIENO DEL COMUNE DI _____.

IL DIRIGENTE/RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto il decreto del Sindaco n. _____ del _____, con il quale la/lo scrivente è stata/o nominata/o dirigente/responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e sono state assegnate le relative risorse ai dirigenti/responsabili dei Settori/Servizi/Aree dell'Ente;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge e avente quale oggetto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 202_/202_, con la quale questo Comune – nella definizione dei contenuti della sotto-sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale" dello stesso PIAO – ha previsto di avvalersi, tra l'altro, dell'attività lavorativa di una/un dipendente a tempo pieno di altro Comune, inquadrata/o nell'Area _____ con il Profilo Professionale di _____, per il periodo di n. ____ mesi per n. ____ ore settimanali;

Dato atto che l'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., testualmente recita:

"I comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni nonché gli enti del comparto funzioni locali compresi nei crateri del sisma del 2009 e del sisma del 2016, a prescindere dalla relativa dimensione demografica e gli Uffici speciali per la ricostruzione dei territori colpiti dai sismi del 2009 e del 2016 possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

Richiamato l'orientamento della giurisprudenza contabile, secondo cui qualora un'Amministrazione Locale decida "di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, convertito nella l. 30 luglio 2010, n. 122, per la quota di costo

aggiuntivo” (Cfr. deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 448 del 18.10.2013, nonché la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie n. 23/2016/QMIG);

Rilevato che conseguentemente - secondo l’orientamento della Corte dei Conti - quando un Ente Locale utilizza un dipendente al di fuori del normale orario di lavoro, comunque espletato presso l’ente di provenienza e con oneri finanziari aggiuntivi per l’ente utilizzatore, si è in presenza di un’assunzione a tempo determinato;

Visto l’articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;

Visto il parere n. 2141 del 25/05/2005 del Consiglio di Stato, Sezione I, reso su richiesta del Ministero dell’Interno-Dipartimento Affari Territoriali, in cui da un lato è stata sottolineata la indiscussa specialità della previsione di cui al citato art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., che costituisce deroga legittima al principio di esclusività del rapporto di impiego pubblico di cui all’art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., e dall’altro lato è stata evidenziata la sommarietà e lacunosità della disposizione *de quo* da cui consegue la necessità di leggere e applicare la medesima non in modo estrapolato, bensì alla luce del contesto normativo globalmente inteso, *“integrandola con altri dati positivi tratti dall’ordinamento generale in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*. Per quanto rileva ai fini del presente provvedimento, si riporta altresì il seguente passaggio motivazionale del citato parere: *“l’art. 1, comma 557, della legge 311/2004 configura una situazione non dissimile nei suoi tratti essenziali, e, in particolare, sul piano dei rapporti fra le parti interessate (le due Amministrazioni, il lavoratore) da quella che si verifica nel caso di svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un lavoratore a tempo parziale”*;

Visto l’art. 4 del D.Lgs. n. 66/2023, secondo il quale *“la durata media dell’orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario”*;

Preso atto pertanto – come peraltro chiarito dalla Magistratura contabile (Cfr. *ex plurimis* Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 17/2008 del 08/05/2008) - che la previsione normativa di cui all’art. 1 comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., trova la propria *ratio* nell’esigenza di fronteggiare *“peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall’esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie”*;

Visto l’art. 53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., secondo cui le Pubbliche Amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre Amministrazioni Pubbliche senza la previa autorizzazione dell’Amministrazione di appartenenza;

Richiamato l’orientamento della giurisprudenza contabile secondo cui non è necessario che l’Ente utilizzatore proceda alla stipula con l’Ente di appartenenza del dipendente interessato di apposita convenzione, in quanto la formula organizzatoria introdotta dall’art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., non altera la titolarità del rapporto di lavoro con il soggetto interessato, che resta comunque dipendente dell’Ente di provenienza. Infatti, presso l’Ente utilizzatore che si avvale del

lavoratore non si dà vita a una prestazione univoca ripartita, bensì a una prestazione lavorativa indipendente da quella che il lavoratore interessato conduce con l'Ente di provenienza. Al contrario, si determina una relazione organizzativa esclusivamente tra lo stesso Ente utilizzatore e il lavoratore a tempo pieno dall'Ente di provenienza: il dipendente va ad espletare una prestazione lavorativa ulteriore e diversa da quella che svolge presso il datore di lavoro, in deroga al principio di esclusività (Cfr., *ex multis*, Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, Parere n. 17 dell'8 maggio 2008; Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, Parere n. 23 del 6 febbraio 2009);

Rilevato che la/il Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno del Comune di _____ inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di _____, all'uopo interpellata/o, si è dichiarata/o disponibile a prestare servizio presso questo Ente – al di fuori dell'orario di servizio osservato presso l'Ente di appartenenza - nel periodo dal _____ al _____, per nn. _____ ore settimanali (*max 12 ore*);

Preso atto che, allo scopo, l'Ente di appartenenza – riscontrando in proposito la richiesta formale inviata da questo Comune con nota protocollo n. ____ del _____ - ha concesso alla/al suddetta/o dipendente regolare autorizzazione, acquisita agli atti con protocollo n. ____/____;

Verificato che con la presente assunzione a tempo parziale e determinato, non sono superati i limiti di spesa fissati dalla vigente legislazione in materia di spesa di personale e di spesa per il ricorso a forme di lavoro flessibile, rispettivamente ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*/562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;

Visto il CCNL Comparto Funzioni Locali 2022/2024;

Visto lo Statuto comunale;

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

Ravvisata l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte considerazioni,

D E T E R M I N A

Per le narrate premesse, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

Di assumere a tempo parziale e determinato, per il periodo dal _____ al _____ e per nn. ____ ore settimanali (*max 12 ore*), ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., la/il Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno del Comune di _____

_____ inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di _____, da assegnare al Servizio _____;

Di stipulare con la/il dipendente sopra indicata/o apposito contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, ai sensi delle suindicate disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., secondo le modalità e i termini contenuti nell'unito schema di accordo negoziale, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di corrispondere alla/o stessa/o dipendente il trattamento economico previsto dal CCNL 2022/2024, con riferimento all'Area di inquadramento e ai differenziali stipendiali maturati, rapportato proporzionalmente alla ridotta prestazione oraria di lavoro;

Di dare atto e far rilevare che la spesa complessiva presunta di € _____, riveniente dagli oneri diretti e riflessi correlati all'assunzione in specie, trova copertura mediante imputazione sullo stanziamento dei Capitoli _____ del Piano Esecutivo di Gestione 202_/202_, con specifico riferimento all'anno/agli anni _____;

Di dare atto altresì che con l'assunzione a tempo determinato e parziale conseguente al presente provvedimento, sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla vigente legislazione in materia di spesa di personale e di spesa per il ricorso a forme di lavoro flessibile, rispettivamente ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*/562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;

Di pubblicare la presente determinazione:

- all'albo pretorio *on-line* dell'Ente per quindici giorni consecutivi;
- nel sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Provvedimenti - Provvedimenti dirigenti amministrativi;

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 conformità tecnica del presente provvedimento 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 dirigente/responsabile del Settore/Servizio;

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.

4. Schema contratto di lavoro subordinato per scavalco di eccedenza.

COMUNE DI _____

PROVINCIA DI _____

Ufficio Personale

OGGETTO: CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE PER IL PERIODO _____, AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004, E S.M.I..

L'anno duemilaventi _____, il giorno _____ del mese di _____, nella Residenza Municipale, con la presente scrittura privata, avente tra le parti forza di legge,

T R A

il Comune di _____ (Codice Fiscale _____) rappresentato dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____, la/il quale – titolare di incarico di Elevata Qualificazione conferito dal Sindaco con proprio decreto n. ___ del _____ - agisce nell'esclusivo interesse del detto Comune (di seguito denominato anche "Ente"), che in questo atto legittimamente rappresenta nella sua qualifica di responsabile dell'Area/del Settore/del Servizio _____,

E

la/il Dr.ssa/Dott. _____, nata/o a _____ il ___ / ___ / ___ e residente in _____ (___), Via _____ n. ___ (Codice Fiscale _____), di seguito denominata/o anche "dipendente" o "prestatore di lavoro",

Premesso che:

- il Comune di _____, con nota protocollo n. _____ del _____, ha richiesto al Comune di _____ l'autorizzazione all'utilizzo della/del dipendente a tempo pieno Dr.ssa/Dott. _____ - inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di _____, e con differenziale stipendiale maturato pari a €. _____ su base annua - ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., per un massimo di n. ___ ore settimanali, nei limiti dei vincoli stabiliti dal D.Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro, ovvero entro le n. 48 ore settimanali complessive;
- il Comune di _____, con nota acquisita agli atti di questo Ente con protocollo n. ___ / ___, ha espresso il proprio nulla osta all'accoglimento della predetta istanza, autorizzando la/il dipendente Dr.ssa/Dott. _____ allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale alle dipendenze

di questo Ente, nell'ambito del c.d. "scavalco di eccedenza" di cui alle precitate disposizioni recate dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i.,

Vista la determinazione n. ____ del __.__.____, avente quale oggetto "Assunzione a tempo parziale e determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., della/del Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno del Comune di _____", con la quale si è stabilito di ricorrere, per il periodo _____, all'attività lavorativa della/del Dr.ssa/Dott. _____, da incardinare nel Settore/Servizio/Area _____ per n. ____ ore settimanali;

Dato atto che la presente assunzione a tempo determinato e parziale viene effettuata:

- per il potenziamento del Servizio/Ufficio _____;
- (in alternativa) per la supplenza della/del dipendente Dr.ssa/Dott. _____,

Tutto ciò premesso e considerato, le parti

STIPULANO

il presente contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, ai seguenti patti e condizioni:

1 - Rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato instaurato con il presente contratto è a tempo determinato e parziale di tipo _____ (verticale/orizzontale), per nn. ____ ore settimanali.

2 - Inquadramento

La/il dipendente viene assunta/o:

- con inquadramento nell'Area _____;
- con il profilo professionale _____;
- con differenziale stipendiale già maturato pari a €. _____ su base annua.

Il trattamento giuridico ed economico è regolato dalle normative, dai CCNL del Comparto Funzioni Locali e dai Regolamenti dell'Ente, tutti vigenti e in quanto applicabili, anche con riferimento alle cause di risoluzione del rapporto di lavoro e relativi termini di preavviso.

Le mansioni esigibili, il cui svolgimento può essere richiesto alla/al dipendente, sono riconducibili a quelle indicate in modo generalizzato nell'Allegato A - "Declaratorie" del CCNL 16.11.2022, nonché a quelle descritte nel Catalogo dei profili professionali dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____.

3 - Decorrenza del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato di cui al presente contratto ha inizio in data _____ e cessa in data _____.

Il contratto è risolto di diritto, senza obbligo di preavviso:

- a) nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o acceda alla procedura di riequilibrio

finanziario pluriennale di cui all'art. 243–bis del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

- b) in caso di accertata responsabilità particolarmente grave o reiterata, ivi compresa la continua inosservanza degli indirizzi del Sindaco, del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale, ovvero delle direttive impartite dal Segretario Comunale o dal responsabile del Settore/Servizio/dell'Area competente, nell'esercizio dei poteri e delle prerogative datoriali.

4 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro (*in ogni caso entro il limite delle 12 ore settimanali, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs n. 66/2003*) è previsto in _____ ore settimanali, e articolato dal Segretario Comunale/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ in base alle esigenze organizzative, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

5 - Assegnazione nell'organizzazione

La/il dipendente è assegnata/o al Servizio/Ufficio _____.
Nell'ambito delle esigenze organizzative dell'Ente è possibile l'assegnazione della/del dipendente ad altra struttura operativa, senza che siano apportate modifiche al presente contratto.

6 - Obblighi derivanti dalla costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro vincola la/il dipendente agli obblighi stabiliti dalla vigente normativa in materia. In particolare, la/il dipendente assume obbligatoriamente servizio alla data indicata al precedente art. 3. In caso di inadempienza, senza giustificato motivo comunicato e comprovato all'Ente entro la stessa data, il presente contratto si intende risolto di diritto.

La/il dipendente si impegna ad adempiere ai compiti attribuiti e alle mansioni assegnate con diligenza, correttezza, lealtà e imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite dal Segretario Comunale/responsabile del Settore/Servizio/dell'Area nell'esercizio dei poteri e delle prerogative datoriali, nonché delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, oltre che degli obiettivi e delle finalità istituzionali dell'Ente.

L'obbligo di consegna del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT)" si intende assolto con la comunicazione che lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente al seguente link: http://www.comune_____.

La/il dipendente dovrà inoltre seguire ogni indicazione impartita ai fini della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché adempiere agli obblighi stabiliti dalla vigente normativa di settore.

7 - Diritti e doveri della/del dipendente

La/il dipendente è soggetta/o ai doveri e ai diritti stabiliti dalle norme di legge, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, dai regolamenti dell'Ente, tutti vigenti e in quanto applicabili. Alla/al dipendente è consegnata copia del Codice di comportamento dell'Ente, di cui viene accusata ricevuta con la sottoscrizione del presente contratto.

8 - Ferie

In considerazione del fatto che è oggetto del presente contratto l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale di tipo _____ (orizzontale/verticale), spettano al lavoratore i giorni di ferie maturati in proporzione al servizio prestato, secondo quanto stabilito dall'art. 52, comma 1, lett. a), del CCNL 2022/2024.

La programmazione e fruizione delle ferie presso i due Enti datori di lavoro viene effettuata in modo indipendente dalla/dal dipendente. La richiesta coordinata delle ferie nei due Enti è responsabilità esclusiva della/del dipendente stessa/o.

9 - Periodo di prova

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 21 e 52 del CCNL 2022/2024, in considerazione del fatto che la/il dipendente ha già svolto e superato il periodo di prova presso l'Ente di appartenenza, con inquadramento nella medesima Area e profilo professionale, la/lo stessa/o dipendente è esonerata/o dallo svolgimento del periodo di prova in relazione al presente rapporto.

10 - Requisiti per la costituzione del rapporto di lavoro

Eccezion fatta per il rapporto di lavoro subordinato con il Comune di _____ (*Ente di appartenenza*), la/il dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., e dal D.Lgs n. 39/2013. Eventuali incarichi ottenuti da altre Amministrazioni Pubbliche o soggetti privati che - ai sensi del citato art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i. - necessitano di autorizzazione, non potranno essere svolti senza che la/il dipendente sia stata/o autorizzata/o preventivamente dall'Ente. Le violazioni alle disposizioni di incompatibilità comportano nei confronti della/del dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni, in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia.

11 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dalle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali nel tempo vigenti, le quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto individuale di lavoro subordinato, anche in relazione alle cause di risoluzione del rapporto e ai termini di preavviso.

Trattandosi di rapporto a tempo determinato e parziale ammesso in via eccezionale dalla legge, sulla base del presupposto della contemporanea esistenza di un rapporto a tempo pieno presso altro Ente, il presente rapporto sarà risolto di diritto nel caso di cessazione del rapporto a tempo pieno attualmente in essere tra la/il dipendente e l'Ente di appartenenza.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente alla scadenza del termine. La risoluzione anticipata rispetto al termine avviene nei casi e con le modalità previsti dalla legge e dai CCNL del Comparto Funzioni Locali. Tra queste:

- a) il recesso della/del dipendente (dimissioni), da presentarsi con atto scritto e sottoscritto da parte della/del dipendente medesima/o, con chiara indicazione dell'ultimo giorno di servizio e nel rispetto dei termini di preavviso previsti dall'art. 52, comma 4, del CCNL

2022/2024. L'atto di dimissioni produce effetto nel momento stesso in cui perviene all'Ente, e risolve il rapporto di lavoro con effetto dal giorno immediatamente successivo all'ultimo giorno di servizio indicato;

- b) il recesso del datore di lavoro con atto scritto, motivato e sottoscritto, nei casi previsti dalla legge e dagli stessi CCNL del Comparto Funzioni Locali.

12 - Rinvii

Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni dei CCNL del Comparto Funzioni Locali vigenti nel tempo e, per quanto applicabili, alle norme del codice civile e della Legge n. 300/1970, e s.m.i..

La/il dipendente è tenuta/o ad osservare gli obblighi dei dipendenti degli Enti Locali, secondo quanto previsto dall'art. 71 del CCNL 16.11.2022. Ha il dovere altresì di adeguare la propria condotta ai principi contenuti nel Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con DPR n. 62/2013, e s.m.i., e nel Codice di comportamento dell'Ente.

13 - Tutela dei dati personali

I dati personali e i dati sensibili sono trattati, per quanto disposto dal Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR), nonché dal D.Lgs. n. 196/2003, e s.m.i., solo ai fini specifici della gestione del rapporto di lavoro subordinato instaurato con il presente contratto, e sono conservati presso il Servizio/Ufficio _____ dell'Ente.

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della Tabella B allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 642, e s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

Il Comune (il Segretario Comunale/il Responsabile del Servizio)

La/il dipendente

5. Schema di delibera di Giunta comunale incremento risorse ex art. 58, c.2, CCNL comparto Funzioni Locali 2022-2024

OGGETTO: Incremento risorse destinate al personale ai sensi dell'art. 58, c.2, del CCNL 23 febbraio 2026 del comparto Funzioni Locali, triennio 2022-2024 – Determinazione misura dell'incremento complessivo – Individuazione copertura spesa, ripartizione e destinazione risorse

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il CCNL del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, all'art. 58, c.2, stabilisce quanto segue:

- *“Gli enti, in relazione alla propria capacità di bilancio, possono incrementare, a valere sulle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art.16, (Retribuzione posizione e risultato EQ), comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari” dell'anno 2021;*
- *“Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D.L. n.80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, c.2, del D.Lgs. n.75/2017”;*
- *“Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL”;*

RICHIAMATI

- l'art. 40, c. 3-quinques, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;
- gli artt. 79 e 80 del CCNL 16 novembre 2022 che disciplinano, rispettivamente, la costituzione ed utilizzo del Fondo risorse decentrate, distinguendo tra risorse stabili e risorse variabili;
- l'art. 1, c.121, della legge 30 dicembre 2025 n.207, per il quale *«al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 3, c.2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nell'anno 2024, con modalità e criteri da stabilire nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2022-2024, di una misura percentuale del monte salari relativo all'anno 2021 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 112,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive»;*

CONSIDERATO che il citato art.79, c.2, del CCNL 2019-2022, elenca alla lett. c) le seguenti risorse variabili: *“c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte*

organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL";

TENUTO CONTO che con delibera G.C. _____ n. ____ è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O) 2026-2028, con particolare riferimento alla Sezione 3, Organizzazione e Capitale umano, ivi compreso il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, nell'ambito della quale sono state individuate le scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva ... (eventuale) ... anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato ...;

RITENUTO che per il miglior conseguimento di dette scelte ed al fine di valorizzare il personale dipendente, incentivare la produttività e migliorare i servizi erogati l'Ente intende procedere all'incremento di cui al richiamato art. 58 del CCNL 2022-2024 nella misura dello 0,___ % del monte salari 2021;

DATO ATTO che il monte salari 2021 del personale dipendente dell'Ente ammonta complessivamente ad € _____;

CONSIDERATO che pertanto l'applicazione della indicata misura dello 0,___% al predetto monte salari determina:

- A. un incremento complessivo pari ad € _____ annui (€ _____ x 0,___% = € _____);
- B. un aumento complessivo della spesa, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, pari ad € _____ annui;

TENUTO CONTO che l'incremento di cui alla lett. A deve essere ripartito in misura proporzionale fra le seguenti destinazioni, sulla base degli importi delle medesime così risultanti nell'anno 2024:

- C.1. Fondo risorse decentrate ex art. 79, CCNL 2019-2021, € _____ ;
- C.2. stanziamento di cui all'art. 16, c.6, CCNL 2022-2024 (Retribuzione di posizione e risultato EQ), € _____ ;

si determina pertanto la seguente ripartizione delle risorse incrementali sopra individuate sub lett. A:

- 1. € _____¹, con destinazione art. 79, c.2, lett. c), CCNL 2019-2021;
- 2. € _____², con destinazione art. 16, c.6, CCNL 2022-2024;

VERIFICATO quanto segue:

- è rispettata la disciplina introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, basata sulla sostenibilità finanziaria definita dai valori soglia indicati, per i comuni, dal D.M. 17 marzo 2020, dato che l'Ente ha un rapporto tra spesa di personale (comprensiva dell'incremento di cui trattasi) ed entrate correnti inferiore al ___ % - e precisamente (dati rendiconto _____) del ___ % - con margine teorico di espansione della spesa pari ad € _____;

- l'incremento risulta compatibile con i vincoli di finanza pubblica ed in particolare con il limite di spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557-quater, legge n. 296/2006, dato che la stessa, a seguito

dell'incremento di cui trattasi, risulta pari ad € _____ e pertanto inferiore alla corrispondente media 2011-2013 (€ _____);

- l'incremento risulta compatibile con l'equilibrio di bilancio 2026-2028;

CONSIDERATO che sussiste la necessaria copertura finanziaria nel bilancio 2026-2028 come risultante dai seguenti stanziamenti di bilancio appostati con delibera del Consiglio Comunale n. ____ del _____;

o Anno 2026:

- Missione ____, Programma ____, Titolo 1, Capitolo _____ € _____;
- Missione ____, Programma ____, Titolo 1, Capitolo _____ € _____;

(eventuale)

o Anno 2027:

- Missione ____, Programma ____, Titolo 1, Capitolo _____ € _____;
- Missione ____, Programma ____, Titolo 1, Capitolo _____ € _____;

o Anno 2028:

- Missione ____, Programma ____, Titolo 1, Capitolo _____ € _____;
- Missione ____, Programma ____, Titolo 1, Capitolo _____ € _____;

CONSIDERATO che per il già citato art. 58, c.2, "*Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021³, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017*", per il quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

RITENUTO, pertanto, in attuazione delle predette disposizioni contrattuali (*eventuale*) ..., con particolare riferimento a _____ (*finalità indicate dalle stesse norme contrattuali*) ... ed avuta ragione della riscontrata capacità di bilancio nonché del rispetto dei predetti vincoli e limiti afferenti alla spesa del personale, di autorizzare l'incremento del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, c.2, lett. c) e dello stanziamento di cui all'art. 16, c.6, citato, negli importi sopra indicati;

(*eventuale*) DATO ATTO che le linee di indirizzo sopra indicate possono essere utilizzate dal Dirigente/Responsabile competente anche per la determinazione dei fondi del personale anche per gli anni successivi al 2026, salvo diverse successive determinazioni di questo organo;

VISTI i pareri favorevoli dei competenti dirigenti/responsabili in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile e copertura finanziaria della spesa, ai sensi dell'art. 49, c.1, del D.Lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATI il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, lo Statuto comunale ed il vigente Regolamento di contabilità dell'Ente;

TUTTO QUANTO SOPRA CONSIDERATO E RITENUTO

con votazione _____ ;

DELIBERA

I. Di stabilire l'incremento di cui all'art. 58, c.2, CCNL 23 febbraio 2026, nella misura dello 0,___% da applicare al monte salari 2021 di € _____, per un ammontare complessivo dello stesso incremento pari ad € _____;

II. Di determinare, avuta ragione di quanto definito nelle premesse, la seguente ripartizione delle risorse incrementalmente complessivamente individuate nel precedente deliberando:

- 1. € _____, con destinazione art. 79, c.2, lett. c), CCNL 2019-2021;
- 2. € _____, con destinazione art. 16, c.6, CCNL 2022-2024;

III. Di dare atto che tale complessivo incremento, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, trova copertura come segue:

Esercizio	Missione	Programma	Titolo	Capitolo	Importo
2026	_____	_____	1	_____	€ _____

IV. Di dare atto che il predetto incremento:

- è compatibile con i vincoli di finanza pubblica ed i limiti concernenti la spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa;
- rispetta gli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D.Lgs. n. 267/2000;

V. Di dare atto che quanto sopra dovrà essere recepito anche in sede di contrattazione collettiva integrativa;

VI. Di trasmettere il presente provvedimento:

- alla Delegazione trattante di parte pubblica;
- alle Organizzazioni Sindacali;
- al Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio Personale per i conseguenti adempimenti;
- al Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio Finanziario per gli adempimenti di competenza.

6. Prospetto riepilogativo “Monte Salari”

DEFINIZIONE

Il CCNL 26 febbraio 2026, all’art. 58, primo e secondo comma, prevede quanto segue:

*«1. A decorrere dall’1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del **monte salari dell’anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL.***

*2. Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell’art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all’art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del **monte salari di cui al comma 1.**»*

L’espressione “**monte salari**” annuo è definita esplicitamente nei seguenti contratti nazionali (nell’ambito delle relative dichiarazioni congiunte), da alcuni orientamenti applicativi ARAN e dalla giurisprudenza della Corte dei Conti - di seguito riportate - facendo riferimento, in buona sostanza, a quanto risultante dal Conto Annuale del Personale, tabelle 12 e 13, che si riportano in calce per utilità e praticità.

CCNL del 14/9/2000, dichiarazione congiunta n. 14

L’espressione “**monte salari annuo.....**” deve essere intesa **al netto degli oneri riflessi** a carico degli enti.

Pertanto, i conseguenti incrementi vanno erogati con l’integrazione degli oneri riflessi a carico dell’ente¹.

CCNL del 11/4/2008, dichiarazione congiunta n. 1

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

titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti.

ARAN – Orientamento applicativo 499-15/2025 - La nozione di monte salari

499-15A1. *Come deve essere calcolato il “monte salari” ai fini della applicazione dei CCNL?*

Il “monte salari”, espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, ha una valenza generale e si riferisce a **tutte le somme corrisposte nell’anno di riferimento**, rilevate dai dati inviati da ciascun Ente, ai sensi dell’art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **in sede di rilevazione del conto annuale, e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno**. Tali somme ricomprendono quelle corrisposta a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell’amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative.

Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.

ARAN - Orientamento Applicativo - 31 marzo 2021, Id: 31602 (precedente AFL26)

CCNL 2016-2018 – Ai fini della determinazione del monte-salari quale criterio occorre seguire: il criterio della cassa o quello della competenza?

Per la determinazione del “monte salari” bisogna utilizzare gli stessi criteri seguiti dal conto annuale della RGS nelle tabelle 12 e 13. Ogni ulteriore approfondimento al riguardo può essere effettuato consultando le circolari di conto annuale emanate annualmente dalla Ragioneria generale dello stato, reperibili sul sito web di quest’ultima.

Corte dei conti, sez. reg. contr. Lombardia - Parere 2 luglio 2025, n. 158

La Sezione regionale sulla richiesta di parere delibera che nel c.d. “monte salari”, relativo alla retribuzione accessoria dei Segretari comunali, debbano essere inclusi i cd. diritti di segreteria connessi alle loro prestazioni roganti; mentre debbano essere escluse le cd. “indennità a scavalco” per prestazioni rese nei confronti di Comuni diversi da quelli partecipanti ad una convenzione di segreteria.

Il Sindaco del Comune di ... rappresenta come, ai sensi dell’art. 61, comma 2, del CCNL dell’Area Funzioni Locali – Sezione Segretari comunali e provinciali, la retribuzione di risultato dei segretari comunali e provinciali non può superare il 10 per cento “del monte salari erogato a ciascun segretario nell’anno”.

VOCI DI SPESA							
qualifica/posiz.economica/profilo	Cod.			ARRETRATI ANNI PRECEDENTI	ALTRE SPESE ACCESSORIE ED INDENNITA' VARIE	STRAORDINARIO	TOTALE
				S998	S999	T101	

(* gli importi vanno indicati in EURO, senza cifre decimali (cfr. circolare: "istruzioni generali e specifiche di comparto")