

RINNOVO CCNL

per l'area della Dirigenza delle Funzioni Locali

2016-2018

FUNZIONI LOCALI



In data 16 luglio 2020 si è finalmente raggiunta l'intesa tecnica per il rinnovo del CCNL 2016-2018 per l'area della Dirigenza delle Funzioni Locali, che come sappiamo in questa fase ha ricompreso, oltre che i dirigenti delle Regioni, Enti Locali e Camere di Commercio, anche i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi del Servizio Sanitario Nazionale e i Segretari Comunali.

Le complesse vicende che hanno caratterizzato la storia e l'evoluzione contrattuale di queste importanti figure professionali, nell'ambito dei servizi locali, hanno imposto uno sforzo rilevante da parte delle OO.SS. e dell'ARAN, per poter consentire un rilancio omogeneo, in ambito normativo, del ruolo e delle prerogative della dirigenza e dei segretari comunali, che in questi anni sono stati attraversati da riforme e ridefinizione dei ruoli di particolare significato politico e istituzionale.

Non è sfuggito alle parti contraenti inoltre, il fatto che in questa delicata fase per il rilancio del sistema paese, **il ruolo della dirigenza pubblica, e in particolare nei servizi locali, è decisivo per rimettere in moto l'economia e assicurare il buon funzionamento dei servizi pubblici fondamentali.**

Il testo del rinnovo de CCNL presenta elementi di grande novità, che prevedono una parte comune che precede le tre distinte Sezioni (Dirigenti Regioni e AA.LL., Dirigenti PTA, Segretari Comunali), in cui permangono le specificità correlate agli ambiti istituzionali propri delle figure interessate al rinnovo.

PARTE COMUNE

Nella parte comune si è proceduto a uniformare il sistema delle relazioni sindacali in cui l'informazione, il confronto, la contrattazione collettiva decentrata e l'organismo paritetico rappresentano gli strumenti cardine per poter assicurare alle rappresentanze sindacali della dirigenza adeguate forme di controllo preventivo, di proposte programmatiche, di rivendicazioni contrattuali e verifica dei risultati, nell'ambito del sistema complessivo della valutazione prestazionale.

Viene assicurata l'informazione preventiva per gli atti di riorganizzazione e le modifiche dei piani occupazionali (art.4 /4°c) nonché ovviamente per tutte le materie previste nel confronto e nella contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata diventa obbligatoria per gli enti con più di 3 dirigenti (prima erano 5), sempre che non venga attivata la contrattazione decentrata territoriale (art.44 e art. 45). **L'organismo paritetico previsto all'art.6, istituito permanentemente negli Enti con almeno 12 unità, avrà compiti di progettualità, sperimentazione e innovazione,** che le parti comunemente vorranno adottare per il miglioramento delle attività e il benessere organizzativo del personale dirigenziale. Svolgerà inoltre il monitoraggio su gli andamenti occupazionali e il tasso di assenza del personale.

Per quello che riguarda gli istituti innovativi in materia di ferie, congedi e permessi sono stati introdotti : Congedi per le donne vittime di violenza (art.14), Unioni civili (art.15), Ferie e riposi solidali (art.17), Assenze retribuite (art.19), Assenze per malattie gravi (art.21), Congedi genitori (art.24) Aspettative per motivi personali e di famiglia (art.25) e ulteriori specifiche su assenze e aspettative (artt. 27 e 28).

Inserita finalmente la **clausola di salvaguardia economica.** L'art.31 prevede infatti che in caso di processi di riorganizzazione, che comportino la revoca anticipata dell'incarico, al dirigente che subisce una penalizzazione rispetto al precedente incarico, vada corrisposto un valore economico a titolo di salvaguardia, che potrà andare dal 50% al 100% del differenziale registrato, fino alla naturale scadenza dell'incarico originale. Scatterà poi un decalage fino al terzo anno dalla scadenza, sottraendo 1/3 del valore precedentemente riconosciuto fino al definitivo azzeramento a partire dal quarto. Sarà la contrattazione collettiva decentrata a definire le percentuali.

Sulla **differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**. L'art. 30 recependo le esplicite direttive da parte della Funzione Pubblica, prevede che a una parte della dirigenza interna di ogni singolo Ente o Azienda, che abbia conseguito le migliori valutazioni nell'anno di riferimento, vada corrisposto un differenziale di risultato, incrementato di almeno il 30% rispetto al valore medio corrisposto a tale titolo. Qualora gli Enti o Aziende definiscano obiettivi relativi agli effetti dell'azione complessiva della struttura, tale differenza potrà scendere al 20%. La contrattazione decentrata stabilirà e verificherà la corretta applicazione della norma.

Sul **Welfare integrativo**. L'art. 32 introduce il welfare integrativo per la dirigenza, consentendo alla contrattazione decentrata di destinare una percentuale del fondo unico per la dirigenza, destinato ai trattamenti di posizione e/o risultato fino al 2,5% per le Regioni e le AA.LL. e fino a 5% per le Aziende del SSN.

SEZIONE DIRIGENTI AUTONOMIE LOCALI

La sezione Dirigenti del nuovo CCNL Area dirigenza delle Funzioni locali disciplina gli aspetti specifici riguardanti le relazioni sindacali, il rapporto di lavoro, il trattamento economico dei dirigenti di regioni, enti locali, camere di commercio. Su tutti e tre questi aspetti il CCNL registra importanti novità.

Il nuovo CCNL riduce da 5 a 3 il numero minimo di dirigenti per cui è possibile svolgere la contrattazione integrativa. Questo significa che cresce il numero di enti in cui deve svolgersi la contrattazione integrativa, coinvolgendo anche in questo istituto gli enti di minori dimensioni **Le materie oggetto di contrattazione crescono, passando da 8 a 10,** in particolare i criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia, il welfare integrativo, la definizione delle maggiorazioni degli incarichi ad interim. Vengono inserite 7 materie di confronto aggiungendone altre 3 alle 4 oggetto della vecchia contrattazione. Viene inoltre precisato che, nell'ambito della graduazione delle funzioni, **si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale e dalle Avvocature degli enti.**

Viene ribadito che **il diritto al conferimento dell'incarico è parte costitutiva del rapporto di lavoro**, in ogni fase dello stesso.

E' stata quindi abrogata la disposizione, che prevedeva la sospensione dall'incarico fino a due anni in caso di valutazione negativa. Si demanda la disciplina del recesso alle previsioni di legge disciplinandone la sola procedura. Per quanto riguarda la formazione si stabilisce, tra le altre cose, che le **attività di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio.**

Lo stipendio tabellare annuo lordo è incrementato, dalle date indicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- » a decorrere dal 1° gennaio 2016 di € 24,70;
- » rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2017 in € 74,90;
- » rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta, come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018, è incrementato, con decorrenza sempre dal 1°/1/2018, di un importo annuo lordo, pari a € 409,50. Le risorse sono a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. I valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato individuate dai precedenti contratti, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolare sul monte salari anno 2015.

A partire dall'anno successivo a quello di sottoscrizione definitiva del CCNL (quindi, probabilmente dal 2021), **cambiano le regole di costituzione del del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.** Tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, incluse quelle ulteriori stanziare da questo contratto, nonché la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre dell'anno preso a riferimento, **confluiscono in un unico importo annuale.** Viene inserita **una clausola di alimentazione del fondo "aperta"**; la clausola permette alle amministrazioni che

lo volessero e nel rispetto dei limiti contabili e finanziari fissati dalla normativa, di integrare le risorse del fondo solo in base alle proprie scelte organizzative. **Vengono chiarite le modalità di impiego delle risorse non utilizzate**, prevedendo che eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione, che non sia stato possibile utilizzare integralmente nell'anno di destinazione incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Si aggiunge, inoltre, che qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata possibile, gli importi residui incrementano, una tantum, le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo. E' stata poi inserita una disciplina, per **la costituzione del fondo, per gli enti che istituiscono per la prima volta l'area della dirigenza.**

Riformulato l'articolo che disciplina il trattamento della omnicomprensività, consentendo d'integrare, a titolo di risultato, incarichi particolari non ricompresi direttamente nelle attività riconducibili all'Ente di appartenenza

Viene disciplinata la casistica degli incarichi ad interim, prevedendo che, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, per il periodo di sostituzione, venga riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione, prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Si disciplina l'utilizzo delle risorse, derivanti dal codice della strada, per il personale dirigente della Polizia locale prevedendone l'utilizzo per:

1. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
2. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
3. erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato, collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Aggiornata la disciplina per i compensi di natura professionale destinati alle avvocature pubbliche ai sensi dell'art.9 del D.L. 2014.

Viene inserita una dichiarazione congiunta sulla fondamentale **importanza delle fasi di valutazione intermedia.**

SEZIONE DIRIGENZA PTA

Per quanto riguarda la dirigenza della PTA, viene aggiornato il sistema delle relazioni sindacali, in linea con quanto previsto per la restante parte della dirigenza disciplinata dal CCNL.

Fra le novità di particolare rilievo, segnaliamo la conferma del vincolo di cinque anni di esperienza dirigenziale richiesta per il conferimento degli incarichi di struttura complessa (la rimozione del vincolo era prevista dall'atto di indirizzo), fatte salve le effettive carenze d'organico presenti nella struttura che ne consentono la deroga.

Le nuove tipologie di incarico sono adesso classificate in:

- A. incarico di direzione di struttura complessa;
- B. incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
- C. incarico di natura professionale anche di alta specializzazione (in cui confluiscono le tipologie di incarico di natura professionale anche di alta specializzazione e l'incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività).

A seguito dell'applicazione del nuovo sistema di incarichi, ai dirigenti già titolari di un incarico di cui alla lettera d) del comma 1 dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6/5/2010, con riferimento alla sola dirigenza PTA, è conferibile uno degli incarichi a), b), c) suddetti.

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato dal 1/01/2016 di 21,25 euro mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità. Tale incremento è rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2017 in 64,35 euro e a decorrere dal 1/01/2018 in 125,00 euro. Vengono adeguati i valori del fondo retribuzione di posizione e del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori. Vengono previsti nuovi valori di posizione minima unificata, aggiornati i valori di posizione fissa e quelli massimi di retribuzione di posizione, intesa come somma della parte fissa e della parte variabile. Inoltre, vengono adeguati i valori dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa e l'indennità ufficiale polizia giudiziaria. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di

essere corrisposta, come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare. Sempre a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti PTA, è rideterminato in € 45.260,77.

Retribuzione di posizione minima unificata

A decorrere dal 1° gennaio 2018, la retribuzione di posizione minima unificata è rideterminata nei valori di cui alla seguente tabella:

Nuovi valori di retribuzione di posizione minima unificata

valori in Euro lordi per 13 mensilità

Tipologie di incarico	Retribuzione di posizione minima unificata dal 1° gennaio 2018	
	Dir. ruolo Prof./Tec.	Dir. ruolo Amm.
Incarico di direzione di struttura complessa ¹	17.256,44	16.715,13
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale ²	8.004,86	8.127,81
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo ³	4.560,92	4.771,94
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ⁴	682,90	757,22

¹ Art. 27 c. 1, lett. a del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

² Art. 27 c. 1, lett. b del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

³ Art. 27 c. 1, lett. c del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

⁴ Art. 27 c. 1, lett. d del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

A decorrere dal 1° gennaio 2021, è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle nuove tipologie di incarico, fissa e ricorrente e corrisposta con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi, per tredici mensilità. La retribuzione di posizione di compone di una parte fissa, coincidente col suo valore minimo e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo di incarico. Sempre dal 1/01/2021, i valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbiranno e ricompenderanno, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata della differenza sui minimi, le quali

pertanto, con la medesima decorrenza di cui al comma 3, cesseranno di essere corrisposte. I valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dal 1° gennaio 2021 sono ridefiniti come indicato nella seguente tabella:

Valori di retribuzione di posizione fissa

valori in Euro lordi per 13 mensilità

Nuove tipologie di incarico	Retribuzione di posizione fissa Dirigenti PTA
Incarico di direzione di struttura complessa	18.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	11.500,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	5.500,00

I valori di retribuzione di posizione parte fissa sono coperti e finanziati, a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi. Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi, sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere.

La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Valori di retribuzione di posizione

valori in Euro lordi per 13 mensilità

Nuove tipologie di incarico	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	42.000,00

La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali, individuate dalle leggi regionali di organizzazione. Dal 2021 sono istituiti i nuovi **Fondo retribuzione di posizione e Fondo risultato e altri trattamenti accessori**.

Vengono, inoltre, adeguate: **l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa** (€ 10.218,00 annui a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo) e **l'indennità di polizia giudiziaria** (80,00 euro mensili lordi, per dodici mensilità) a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

La **pronta disponibilità**, caratterizzata dalla immediata reperibilità del dirigente per affrontare le situazioni di emergenza, dà diritto ad una integrazione della retribuzione di risultato per ogni turno di dodici ore effettuato, pari ad Euro 20,66. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'integrazione è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa ed è maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata dà diritto ad una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato, con importi differenziati a seconda che il servizio effettivamente prestato sia risultato superiore o inferiore alle tre ore, rispettivamente pari a Euro 70,00 e a Euro 140,00.

Inserita la norma per le avvocature, che prevede il rinvio alla contrattazione in merito alla definizione dei criteri per l'assegnazione dei compensi professionali, derivanti dalla speciale disciplina del D.L. 90/2014, di cui all'art.9.

Inserimento della figura del "Dirigente Ambientale" nella Sezione della PTA, a partire dalla sottoscrizione del CCNL.

Vengono introdotti il patrocinio legale e la copertura assicurativa per il personale PTA.

SEZIONE SEGRETARI COMUNALI

L'Inserimento dei segretari comunali, nel CCNL delle Funzioni Locali, riafferma il ruolo e la centralità di questa figura nell'ambito del sistema delle Autonomie Locali, già disciplinata dall'art.98 del T.U. degli EE.LL. e dal DPR n°465 del 1997.

Si riafferma che il confronto e la contrattazione per i Segretari Comunali e Provinciali avviene a livello nazionale. In particolare il nuovo CCNL ribadisce l'importanza di assicurare programmi annuali e pluriennali per lo studio e l'aggiornamento e **l'istituzione, ora contrattualizzata, dei "curricula" individuali** che il Ministero dell'Interno dovrà redigere e aggiornare periodicamente (art.100), per consentire anche l'accesso alle fasce superiori.

La contrattazione integrativa (art.99) definirà i criteri per definire il trattamento economico per la reggenza o supplenza e gli effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi sul trattamento economico del segretario.

Si ribadisce, con l'art.101, **la funzione fondamentale di sovrintendenza dei Segretari nell'ambito complessivo dell'organizzazione dell'ente locale**, anche in caso di mancata nomina come Direttore generale (solo per i Comuni con più di 100.000 abitanti). Specificata anche la compatibilità della responsabilità in materia di prevenzione alla corruzione con altri incarichi assegnabili al Segretario.

Anche **la nomina e la revoca vengono disciplinate** con una procedura di maggior dettaglio a tutela del Segretario incaricato, assicurando nel primo caso adeguate forme di pubblicità e conoscenza agli enti richiedenti (art.102), e nel secondo le procedure di contestazione e contraddittorio (art. 103).

In materia di **galleggiamento**, finalmente il CCNL, all'art.107, ribadisce definitivamente che lo stesso trova contestuale applicazione per la funzione dirigenziale più elevata di riferimento nell'Ente di appartenenza, in cui presta servizio il Segretario. Per i segretari titolari di segreteria convenzionata, la cui retribuzione era maggiorata ai sensi dell'art.45 del CCNL 16.5.2001, l'eventuale differenziale relativo all'eventuale galleggiamento, assorbirà in tutto o in parte tale maggiorazione, fino a concorrenza degli importi di € 3.008,00 per i segretari di fascia A e B e € 1.964,00 per i segretari di fascia C, per consentire il perfetto allineamento retributivo con la dirigenza.

Prevista l'istituzione di una **Commissione Paritetica (art.110)**, entro 90 gg dalla sottoscrizione definitiva del CCNL, per la revisione della struttura retributiva dei Segretari, l'analisi delle fasce professionali in relazione alla tipologia dell'Ente, e i nuovi parametri per le maggiorazioni delle retribuzioni di posizione in relazione alla complessità delle funzioni assegnate al Segretario stesso, tenuto conto anche della complessità dell'Ente di riferimento. Continua ad applicarsi, fino alla conclusione e certificazione dei lavori della Commissione, la disciplina dell'art.4 del CCNL 16/5/2001 sulle maggiorazioni eventualmente riconosciute.

Accesso, inoltre, alla previdenza complementare, anche per i Segretari, al Fondo negoziale dei dipendenti pubblici Perseo-Sirio, ivi compresa la contribuzione di parte datoriale in caso di adesione da parte dell'interessato (art.109)

Inserito il **patrocinio legale**, anche per incarichi di reggenza e supplenza. L'onere verrà assunto, sin dall'apertura del procedimento, dall'Ente titolare del rapporto di lavoro e dal Ministero degli Interni per il personale in disponibilità (art.104).

Per il **trattamento economico fondamentale e accessorio** (artt.106 e 107):

Nuova retribuzione tabellare annua

valori in Euro lordi per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

Fascia	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.1.2018
A	40.230,09	40.741,29	41.479,29
B	40.230,09	40.741,29	41.479,29
C	32.183,83	32.593,03	33.183,43

Nuova retribuzione tabellare dopo conglobamento IVC

valori in Euro lordi per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

Fascia	Retribuzione tabellare dal 1.1.2018	IVC dal 1.7.2010	Nuova retribuzione tabellare con decorrenza di cui al comma 2 (*)
A	41.479,29	299,88	41.779,17
B	41.479,29	299,88	41.779,17
C	32.183,83	299,88	33.423,31

(*) La decorrenza dei tabellari richiamati è fissata a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL.

NB. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta, come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

Nuova retribuzione di posizione dal 1 gennaio 2018

valori in Euro lordi per 13 mensilità

Fascia A	1) incarichi in enti metropolitani	41.000,00
	2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	33.900,00
	3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	22.400,00
Fascia B	1) incarichi superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.000,00
	2) incarichi in enti tra 3.000 e 250.000 abitanti	8.230,00
Fascia C	1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	7.750,00