

riferimento “all’amministrazione” di cui ai commi precedenti è da intendersi al Ministero dell’Interno.

10. Fermo restando quanto previsto al comma 8, il presente articolo disapplica e sostituisce, per i dirigenti RAL, l’art. 31 del CCNL 10.04.1996, per i dirigenti PTA, l’art. 38 del CCNL 5.12.1996, per i Segretari comunali e provinciali l’art. 54 del CCNL del 16.05.2001 - quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999.

Capo IV

Formazione e strumenti di age management

Art. 17

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione dei dirigenti, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e dei segretari, svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l’operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l’efficienza;
 - garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità del personale in funzione dell’affidamento di incarichi diversi;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità dei servizi resi.

3-bis. Le amministrazioni assicurano, per tutto il personale dirigente, un monte minimo di quaranta ore annue di formazione. Tale formazione può essere realizzata anche mediante modalità digitali o a distanza (FAD), nel rispetto dei requisiti di tracciabilità e attestazione della partecipazione. In tale ambito, le amministrazioni assicurano inoltre specifici percorsi di aggiornamento manageriale e organizzativo, finalizzati allo sviluppo delle competenze di leadership, innovazione e gestione del cambiamento.

3-ter. La partecipazione alle attività formative dei dirigenti, anche in considerazione dell'assenza di obblighi orari, è concordata con l'amministrazione, nel rispetto delle esigenze organizzative e della pianificazione annuale o triennale della formazione. Le iniziative proposte dal dirigente e ritenute dall'ente coerenti con i propri fabbisogni sono considerate attività di servizio utile a tutti gli effetti.

3-quater Le amministrazioni possono realizzare iniziative formative singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, aziende o enti del comparto, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), le Università, gli enti e le scuole regionali di formazione della pubblica amministrazione e del servizio sanitario, nonché con ordini professionali, enti di ricerca, associazioni tecnico-scientifiche e altri soggetti pubblici o privati accreditati a livello nazionale o regionale. Le collaborazioni possono essere formalizzate mediante convenzioni o protocolli d'intesa, anche in raccordo con programmi nazionali o regionali di formazione manageriale e di sviluppo delle competenze.

4. In relazione alle finalità di cui al comma 3, le amministrazioni prevedono forme di verifica dell'utile apprendimento e dell'impatto dell'azione formativa anche in termini di modifica dei comportamenti e di miglioramento dell'organizzazione.

5. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.

7. Per i segretari la formazione, sia di avanzamento professionale, sia di aggiornamento, oltre a perseguire le finalità di cui ai commi precedenti, è finalizzata all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo, anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL 17.12.2020 e l'art. 30 del CCNL 16.07.2024.

Art. 18

Obiettivi e strumenti di age management

1. Nel quadro generale delle politiche di gestione dei dirigenti RAL, dei dirigenti PTA e dei segretari, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
- d) formazione continua.

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 potranno essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali di cui al Capo I del Titolo II, attraverso:

- a) la valorizzazione del ruolo attivo del dirigente o del segretario 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 il 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;
- b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza;
- c) il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori;
- d) una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di skills obsolescence del personale.

3. Gli enti effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere. Le modalità di attuazione delle politiche di age-management sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7.

II. SEZIONE DIRIGENTI REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 19 Destinatari della Sezione “Dirigenti RAL”

1. La presente sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 22/02/2024, degli enti e delle amministrazioni, già destinatarie dei precedenti CCNL e della preesistente Area II.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 20 Confronto materie

1. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2 del CCNL del 16.07.2024;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 39 comma 1 (Risultato Segretari comunali e provinciali), tenendo conto, tra l'altro, di quanto previsto dall'art. 4-bis del DL n. 13/2023, in materia di tempestività dei pagamenti;
- c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno nel rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 17 (Principi generali e finalità della formazione) comma 6;
- e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 21, comma 4 (Contrattazione integrativa materie);
- g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
- h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6, comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione;
- i) andamenti occupazionali.

- l) strumenti per l'attuazione delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 18 (Obiettivi e strumenti di age management);
 - m) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro.
2. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 16.07.2024.

Art. 21

Contrattazione integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 13 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 16.07.2024, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Welfare integrativo); i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività) del CCNL 16.07.2024, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
 - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 25 (Trattamento economico Distacco sindacale);
 - l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari;
 - m) i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2013; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
 - n) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile;
 - o) i criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del Codice della Strada tra le diverse finalità di utilizzo di cui all'art. 41 del CCNL 16.07.2024.
2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lett. f), l) e n).
 3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6, sono quelle di cui al comma 1 lett. a), b), c), d), e), g), h), i), m) ed o).
 4. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 20 (Confronto), salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 del CCNL del 17.12.2020 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.
 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 16.107.2024.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 22

Incremento trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 37, comma 3 del CCNL 16.07.2024 nella misura di € 47.015,77 è incrementato:

- per l'anno 2022, di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;

- per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;

- con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 230,00 lordi mensili per tredici mensilità.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. 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 comma 1 terzo alinea.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, terzo alinea il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 50.005,77.

4. L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2021, è incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di € 1.792,44. Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 24 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

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

6. In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, i nuovi valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 14.515,11 e nel valore massimo di € 48.084,81.

Art. 23
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 22 hanno effetto integralmente, in base alle norme vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 24
Incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.
2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 22 (Incremento del trattamento economico fisso), commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare integrativo.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.

Art. 25
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale di cui alla presente sezione in distacco sindacale si compone:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), è definita in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 sopra citato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL del 16.07.2024.

III. SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 26

Destinatari della Sezione “Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali”

1. La presente sezione si applica ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 22.02.2024, delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area III.

