

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 27 Confronto materie

1. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti 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) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- e) 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 e finalità della formazione) comma 6;
- f) 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;
- g) andamenti occupazionali;
- h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione;
- i) strumenti per l'attuazione delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 18 (Obiettivi e strumenti di age management);
- l) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 16.07.2024.

Art. 28

Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle amministrazioni nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 29 (Contrattazione collettiva integrativa), nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle amministrazioni di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 90 ed all'art. 91 del CCNL del 17.12.2020;
- b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- d) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi anche ad invarianza di essa, ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 91 del CCNL del 17.12.2020;
- g) progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 del CCNL 16/07/2024.

Art. 29

Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 (Fondo retribuzione di posizione) e di quelle di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020;

- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 13 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
- c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.15;
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- 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 dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.09.2001 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, 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 e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della preesistente Area III che, pertanto, sono confermate;
- i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8 del CCNL 17.12.2020; 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);
- j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;
- k) l'eventuale elevazione della misura prevista dall'art.53, comma 6, del CCNL del 16.07.2024 (Pronta disponibilità) primo periodo per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo di cui all'art. 91 del CCNL 17.12.2020, nonché

la definizione degli importi corrisposti in caso di chiamata di cui allo stesso comma 6 ultimo periodo, nell'ambito dei valori minimi e massimi ivi indicati;

l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

m) i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs 36/2013;

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.

2. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 sono quelle di cui al comma 1, lettera e), f), l) ed n).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 6, sono quelle di cui al comma 1, lettere a), b), c), d, g), h), i), j), k) ed m).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 48 del CCNL 16/07/2024.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30

Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 49, 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. A decorrere dal 1° gennaio 2024, la retribuzione di posizione fissa annua lorda per tredici mensilità della dirigenza di cui alla presente sezione, è rideterminata nei valori di cui alla seguente tabella:

Retribuzione di posizione fissa

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Tipologie di incarico	Retribuzione di posizione fissa
Incarico di direzione di struttura complessa	20.648,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	13.192,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	6.468,00

5. Per effetto della rideterminazione di cui al comma 4 il valore complessivo della retribuzione di posizione, intesa come somma tra parte fissa e parte variabile, è ridefinita entro valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Valori massimi di retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Tipologie di incarico	Valori in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa	52.648,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	43.692,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	42.968,00

Art. 31

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. 30 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 del trattamento di fine rapporto, dell'indennità premio di fine servizio 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. 32

Incrementi dell'indennità di struttura complessa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di struttura complessa di cui all'art. 51 del CCNL 16.07.2024 è rideterminato in € 11.265,00.

Art. 33

Incremento Fondi

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 52, comma 1 del CCNL del 16.07.2024 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 1.630,02 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2021. Quota parte di detto incremento è destinato alla copertura di quanto previsto dall'art. 30 (Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa), comma 4 e dall'art. 32 (Incrementi dell'indennità di struttura complessa).

2. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per la retribuzione risultato e altri trattamenti accessori di cui all'art. 52, comma 2 del CCNL del 16.07.2024 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a euro 260,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2021. Le suddette risorse incrementalі possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a 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'azienda o ente può ulteriormente incrementare il Fondo di cui al comma 2, 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. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci delle aziende o enti.

IV. SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

TITOLO I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 34

Destinatari della Sezione “Segretari Comunali e Provinciali”

1. La presente sezione si applica, secondo le previsioni, dell’art. 7, comma 3, del CCNQ del 22.02.2024, ai segretari comunali e provinciali, iscritti all’Albo previsto dall’art.98 del Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, e all’art.9 del DPR n.465 del 1997.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35 Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari annui lordi dei segretari comunali e provinciali di cui all'art. 57 del CCNL sottoscritto il 16.7.2024 sono incrementati:

- 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, degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nella seguente tabella:

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

Fascia	Dal 1.1.2024
A	230,00
B	230,00
C	184,00

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, i nuovi stipendi tabellari annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità dei segretari comunali e provinciali sono, pertanto, rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, negli importi indicati nella seguente tabella:

Retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità

Fascia	Dal 1.1.2024
A	50.005,77
B	50.005,77
C	40.004,59

Art. 36

Incrementi della retribuzione di posizione

1. Con decorrenza 1° gennaio 2024, la retribuzione di posizione in godimento di cui all'art. 60 del CCNL 16.07.2024 è incrementata degli importi annui lordi indicati nella seguente tabella:

Incrementi della retribuzione di posizione dal 1° gennaio 2024

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani ¹	3.653,00
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	3.003,00
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	1.989,00
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	1.430,00
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	728,00
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	689,00

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

Art. 37
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. 35 (Incrementi tabellari) ed all'art. 36 (Incrementi posizione) comma 1 hanno effetto integralmente, in base alle norme di legge 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 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. 38
Disciplina della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità:

Valori annui lordi minimi e massimi della retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani ¹	da 46.707,00 a 68.139,96
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da 38.593,00 a 56.668,99
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	da 25.507,00 a 37.901,97
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da 18.236,00 a 27.532,22
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da 9.374,00 a 14.796,80
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	da 8.829,00 a 11.617,87

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

2. Entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 20, comma 1 lett. a), la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;

b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.

3. Nei comuni capoluogo e nelle province, diversi dagli enti di cui al comma 3-bis, la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 può essere autonomamente rideterminata, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15% ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

3-bis. Negli Enti metropolitani (città metropolitane e comuni coincidenti con sedi di città metropolitane) la soglia massima di cui al comma 3 è pari al 20%.

4. Ferma restando la fascia di appartenenza di cui al comma 1, il comma 3 si applica anche, per la sola durata del periodo dell'incarico e senza effetti sul trattamento dei segretari in disponibilità, ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore, in base a quanto previsto dalla tabella di cui al comma 1.

5. Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione.

6. Al segretario comunale e provinciale collocato in posizione di disponibilità, l'importo della retribuzione di posizione spetta nella misura minima indicata dal comma 1. Della predetta misura si tiene conto anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 16-ter, comma 13, ultimo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019 n.162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, e dell'articolo 43, comma 2, del CCNL del 16.05.2001. Quanto previsto dai precedenti due periodi non si applica ai segretari collocati in disponibilità cui venga attribuito, ai sensi del comma 1 dell'art. 62 del CCNL del 16.07.2024, un incarico di reggenza o supplenza per un periodo non inferiore a 30 gg. In tale ultimo caso l'ente utilizzatore, con oneri a

proprio carico, determina, previa graduazione della posizione, l'ulteriore quota di retribuzione di posizione in applicazione del comma 2.

7. È confermata la disapplicazione di cui all'art. 107, comma 3 del CCNL 17.12.2020, con la decorrenza ivi indicata.

8. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione fermo restando il rispetto complessivo dei limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 60 del CCNL 16.07.2024.

Art. 39

Disciplina della retribuzione di risultato

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 20, comma 1 lett. b).

2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. La soglia massima di cui al comma 2 è elevata al 15%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per i casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) segretari di enti con dirigenza, diversi da quelli di cui all'art. 38, comma 3;
- b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;
- c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni.

2- ter. La soglia massima di cui al comma 2 è elevata al 20%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per i casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

- a) segretari di enti con dirigenza di cui all'art. 38, commi 3 e 3-bis;
- b) enti interessati da situazioni di calamità naturale o commissariati per infiltrazioni della criminalità organizzata.

2-quater. I limiti di cui al comma 2-ter possono essere superati negli enti metropolitani di cui all'art. 38, comma 3-bis, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente. A tal fine si dovrà tenere conto di tutte le componenti retributive corrisposte al Segretario, ivi compreso il cosiddetto galleggiamento e, comunque, non potrà consentire il superamento delle predette retribuzioni dirigenziali.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 del CCNL 16.07.2024.

Art. 40

Ulteriori risorse destinate a retribuzione di risultato

1. A decorrere dal 01/01/2024, gli enti incrementano le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo 0,80% del monte salari anno 2021 relativo ai segretari comunali e provinciali. Le suddette risorse incrementali possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a welfare integrativo.

2. 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 le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, secondo la disciplina di cui all'art. 39, 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 ai segretari comunali e provinciali. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti sono concordi nel ritenere che tutte le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano compensi a favore dei dirigenti RAL e PTA debbano transitare dai rispettivi Fondi, di cui agli artt. 57, comma 2, lett. b) e 91 comma 4 lett. f) del CCNL 17.12.2020.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano nel ritenere che agli incrementi delle risorse destinate a retribuzione di posizione e/o di risultato previsti dal presente CCNL (art. 40, comma 1; art. 36; art. 33, commi 1 e 2; art. 24, comma 1), ivi compresi quelli destinati a welfare, si applica quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 135/2018, in ordine alla non incidenza degli stessi sul limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Premesso che il Ministro della Funzione pubblica ha trasmesso all'Aran l'atto di indirizzo quadro relativo ai CCNL del triennio 2025-2027, riguardanti il personale contrattualizzato delle amministrazioni pubbliche, le parti sono concordi nel voler avviare, nel più breve tempo possibile - contestualmente alla sottoscrizione della presente Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL dell'area Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024 - le trattative per il successivo triennio contrattuale 2025-2027.

Sono altresì concordi nel voler concludere tali trattative entro il 2026, anche mediante anticipazione della sola parte economica.

Tutto ciò, al fine di rendere effettivi gli incrementi retributivi così definiti, nonché di garantire continuità, e se possibile, contestualità tra gli incrementi retributivi relativi al triennio 2022-2024 e quelli del successivo triennio 2025-2027.

Per il pieno rispetto di quanto previsto nella presente dichiarazione, la parte pubblica si impegna conseguentemente ad avviare immediatamente le necessarie interlocuzioni con il Comitato di Settore, al fine di consentire l'apertura del nuovo tavolo negoziale nei tempi sopra indicati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano di avviare un tavolo tecnico di confronto, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, per la revisione delle fasce professionali dei Segretari comunali e provinciali e per l'aggiornamento dei criteri e delle modalità dei percorsi di avanzamento professionale fra le fasce medesime, con l'intento di pervenire alla definizione di una nuova disciplina nella successiva sessione negoziale.

Nel medesimo tavolo tecnico di confronto affronteranno anche i temi della disciplina prevista in materia di patrocinio legale e di responsabilità disciplinare.

