



## **Il Nuovo contratto del personale dirigente dell'Area delle funzioni locali per il periodo di vigenza 2016-2018**

SCHEDA DI LETTURA E SINTESI DEI PRINCIPALI CONTENUTI

Dicembre 2020

# INDICE

- + PREMESSA. I punti principali di novità** » p. 3
- + SEZIONE COMUNE** » p. 4
  - Le relazioni sindacali | La clausola di salvaguardia economica | Welfare integrativo | Maggiorazione del premio di risultato | Misure per disincentivare l'alto tasso di assenteismo | Valutazione intermedia | Disciplina delle assenze: novità
- + LE NORME SPECIFICHE PER LA DIRIGENZA DEGLI ENTI LOCALI** » p. 11
  - Materie oggetto di confronto Dirigenti Regioni ed Enti locali - Materie oggetto di contrattazione integrativa (enti con almeno 3 dirigenti) - La contrattazione territoriale - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - Novità per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato - Parte economica
- + SEZIONE DIRIGENZA P.T.A. (ex area III precedenti CCNL)** » p. 17
  - Materie oggetto di confronto- Materie oggetto di confronto regionale | Materie oggetto di contrattazione integrativa | Tipologie di incarico | Struttura della retribuzione e trattamento economico tabellare | Ipotesi arretrati, aumenti tabellari al 31/12/2020 | I nuovi fondi per la contrattazione integrativa | Retribuzione di posizione minima unificata | Le nuove retribuzioni di posizione per la dirigenza P.T.A. | Valori massimi di retribuzione di posizione | Copertura assicurativa per responsabilità civile | Adeguamenti indennità | Pronta disponibilità
- + SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI** » p. 27
  - Il «galleggiamento» | Commissione paritetica presso l'Aran per la revisione della struttura della retribuzione | Patrocinio legale | Struttura della retribuzione dei segretari | Trattamento economico dei segretari

## PREMESSA

# I punti principali di novità

Il CCNL dell'area della dirigenza delle funzioni locali 2016 - 2018 si applica a tutto il personale dirigente degli enti e delle amministrazioni, destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area II, ai dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNQ del 13.7.2016, delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinatari dei precedenti CCNL della pre-esistente Area III, ai segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo previsto dall'art.98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Il nuovo Contratto Nazionale amplia le prerogative del sistema delle relazioni sindacali, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva (ora estesa anche nei piccoli enti con un numero di dirigenti non inferiore a 3), introduce nuove forme partecipative (confronto ed organismo paritetico per l'innovazione all'interno degli enti con almeno 12 unità di personale destinatario del presente Contratto), prevede un'importante clausola di salvaguardia economica, in caso di riorganizzazioni che determinino una revoca dell'incarico, rivede le norme relative al Welfare integrativo, consentendone un più adeguato finanziamento. Viene altresì prevista l'istituzione presso l'ARAN di un Osservatorio a composizione paritetica con il doppio compito di monitorare l'adozione unilaterale degli atti da parte delle amministrazioni di riferimento e di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, assumendo il ruolo di sede di confronto su temi contrattuali che abbiano una rilevanza generale.

Il contratto poi aggiorna la disciplina del rapporto di lavoro prevedendo maggiori possibilità di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, analogamente alla disciplina del comparto. Introduce nuovi istituti in materia di ferie, congedi e permessi, tra cui i Congedi per le donne vittime di violenza (art.14), le Unioni civili (art.15), le Ferie e riposi solidali (art.17), le Assenze retribuite (art.19), le Assenze per malattie gravi (art.21), i Congedi genitori (art.24) le Aspettative per motivi personali e di famiglia (art.25) e ulteriori specifiche su assenze e aspettative (artt. 27 e 28).

Quanto agli effetti del Contratto, essi decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, mentre gli istituti economico-normativi sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione. Per il triennio 2019-2021 si provvede all'erogazione di una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42 per cento dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019 e dello 0,7 per cento a decorrere dal 1° luglio 2019.

## Sezione comune

### Le relazioni sindacali

Il Contratto introduce nuove forme partecipative nel sistema delle relazioni sindacali, al fine di accompagnare le amministrazioni dell'area nelle scelte organizzative che hanno implicazioni particolarmente rilevanti sul rapporto di lavoro. Partecipazione e contrattazione integrativa rappresentano i due principali modelli relazionali. La partecipazione ha l'obiettivo di instaurare tra le parti un dialogo costruttivo su atti e decisioni dell'amministrazione di carattere organizzativo o su aspetti direttamente collegati al rapporto di lavoro. Si articola, a sua volta, in tre modalità attuative: informazione, confronto e Organismi paritetici di partecipazione. L'informazione si esplica ogniqualvolta l'amministrazione trasmette dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali, per consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Il confronto, invece, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti titolari della contrattazione collettiva di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. L'incontro può essere proposto su richiesta dei soggetti sindacali, in tal caso avverrà dopo cinque giorni, o contestualmente all'invio delle informazioni su iniziativa dell'amministrazione stessa. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni e, al termine, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Per i Segretari comunali e provinciali il confronto si svolge a livello nazionale.

L'Organismo paritetico per l'innovazione, infine, coinvolge le organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa e le amministrazioni pubbliche con almeno 12 unità di personale destinatario del presente Contratto su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

La contrattazione integrativa, invece, si svolge ad un unico livello presso un'unica amministrazione ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. In entrambi i casi, ovvero entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa e durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti sono tenute a non assumere iniziative unilaterali né a procedere ad azioni dirette, ma compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Le materie relative alla definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sono negoziate con cadenza annuale.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL in esame, le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL per la contrattazione integrativa di livello nazionale dei segretari. Tali soggetti ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni dove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, e i dati sulle assenze di tutto il personale ai fini dell'adozione delle misure volte a disincentivare elevati tassi di assenza del personale.

La delegazione datoriale, invece, viene costituita entro trenta giorni dalla stipulazione del Contratto e non può prendervi parte il dirigente che sia già componente di una delle rappresentanze sindacali.

## **La clausola di salvaguardia economica**

**L**a clausola di salvaguardia economica tutela quei dirigenti a cui, a causa di processi di riorganizzazione, viene conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico. Fino alla data di scadenza del precedente incarico e comunque al massimo per un triennio, viene riconosciuto al dirigente una percentuale definita in sede di contrattazione integrativa compresa fra il 50% e il 100% del differenziale tra la retribuzione di posizione percepita nel precedente incarico e quella attuale. In tal modo per il primo anno viene comunque assicurato il differenziale di retribuzione nelle percentuali di cui sopra, mentre nei due anni successivi alla data di scadenza del precedente incarico, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Il differenziale, teso a salvaguardare il complessivo valore della retribuzione di posizione, viene finanziato dai fondi per la contrattazione di cui all'art. 57 e all'art. 90. I criteri per la determinazione della percentuale, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, sono individuati in sede di contrattazione integrativa.

## **Welfare integrativo**

**L**e nuove previsioni consentono un finanziamento più adeguato dei piani di Welfare integrativo, i cui criteri di formulazione, nonché le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate, vengono discussi in sede di contrattazione integrativa. Gli oneri vengono finanziati mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le stesse finalità nonché, per la parte non coperta, mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti degli enti locali (nei limiti del 2,5% delle complessive disponibilità) e del fondo risultato e altri trattamenti accessori dei dirigenti PTA (nei limiti del 5% delle complessive disponibilità).

## **Maggiorazione del premio di risultato**

**S**eguendo il dettato dell'art. 21 del D.lgs n. 150/09, il quale prevede per ogni amministrazione pubblica la possibilità di attribuire un bonus annuale al personale dirigenziale che ha ricevuto una valutazione di eccellenza, è affidato alla contrattazione collettiva integrativa il compito di definire i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, per garantire che le risorse vengano distribuite selettivamente con una maggiorazione a beneficio dei dirigenti con valutazioni più elevate. Di conseguenza, le parti dovranno individuare in tale sede una quota massima di dirigenti fra quelli che conseguano le valutazioni più elevate a cui possa essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato. Dovranno definire la percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato con importo più elevato compreso tra il 20% e il 30% ed oltre del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Il valore percentuale inferiore al 30% ma non inferiore al 20% della maggiorazione si applica nel caso in cui si stia correlata l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Tali disposizioni non si applicano se il numero di dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

## **Misure per disincentivare l'alto tasso di assenteismo**

L'art 29 prevede l'attivazione di misure di pubblico interesse per disincentivare elevati tassi di assenteismo in determinati periodi in cui, al contrario, è necessario assicurare continuità

all'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, anche ai sensi dell'art 40, comma 4 bis, D. Lgs 165/01 come modificato dall'art 11 del D. lgs 75/2017. Nel caso in cui non risulti conseguito l'obiettivo di miglioramento dei tassi di assenza, sulla base dei dati consuntivi rilevati nell'anno successivo e con riferimento a tutto il personale dell'amministrazione, non sarà possibile incrementare l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato e ai trattamenti economici accessori rispetto alla loro consistenza nell'anno precedente, almeno fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non saranno stati effettivamente conseguiti. Se in sede di Organismo paritetico per l'innovazione vengono rilevate assenze medie, che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate concentrazioni di assenze anomale e non motivabili, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

## Valutazione intermedia

**L**e parti concordano sull'importanza fondamentale che la valutazione riveste per il dirigente e ritengono altrettanto importante che il processo valutativo si articoli in più fasi o momenti, al fine di fornire riscontri tempestivi sull'andamento della prestazione su cui i soggetti valutati possano successivamente lavorare per migliorare i propri risultati. Essendo la materia della valutazione sottratta alle materie della contrattazione collettiva, rientrando fra le scelte organizzative che competono unilateralmente al datore di lavoro pubblico, il CCNL si limita a prevedere una importante dichiarazione congiunta (la n° 1).

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N° 1**

*«Con riferimento alla valutazione della performance individuale dei dirigenti le parti, nel condividere il valore e l'importanza della valutazione come strumento di miglioramento dei risultati, concordano nel ritenere che per il pieno dispiegarsi delle sue potenzialità sia necessario articolare il processo che conduce alla valutazione finale in più fasi o momenti. In proposito, le parti sottolineano la fondamentale importanza che rivestono le fasi di valutazione intermedia o, in ogni caso, i momenti di comunicazione in corso d'anno che consentano ai valutati, anche durante la gestione, di ottenere feedback tempestivi sull'andamento della propria prestazione.»*

## Disciplina delle assenze: novità

**N**el Capo I del Contratto si possono rintracciare le disposizioni comuni di carattere normativo che regolano il nuovo rapporto di lavoro dei dirigenti, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e dei Segretari comunali o provinciali, come ad esempio l'orario di lavoro, disciplinato dall'art. 13 e corrispondente alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane. Di conseguenza, tra le specifiche responsabilità del dirigente vi è l'organizzazione delle proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, in modo da assicurare la continuità delle attività ordinarie e straordinarie pur in sua assenza, nelle modalità previste dall'art. 16.

L'organo amministrativo di vertice predispone i criteri generali per la programmazione delle ferie, al fine di verificare la conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio. Il dirigente può fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno - 30 settembre, purché rispetti la programmazione adottata. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

Un'altra novità introdotta nel Contratto riguarda i congedi per le donne vittime di violenze, disciplinati dall'art. 14 attraverso istituti normativi già previsti nel CCNL del comparto, volti a rafforzare la tutela delle dirigenti donne. Quest'ultime, qualora dovessero subire molestie o azioni identificabili come violenza di genere, possono aderire all'interno di specifici percorsi di protezione, debitamente certificati, e possono fruire di un apposito congedo, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, frazionabile su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Inoltre, le dirigenti iscritte nei percorsi di protezione possono chiedere il trasferimento presso un'altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni sono tenute ad agevolare la concessione dell'aspettativa, se non ostano specifiche esigenze di servizio, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Un altro elemento di novità rintracciabile nel presente Contratto è la disciplina sulle unioni



civili (art. 15), al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016. Di conseguenza, tutte le disposizioni contenute nel Contratto che facciano riferimento al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

In materia di assenze per malattia ai sensi dell'art. 20, il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali non in prova ed i Segretari hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo minimo di 18 mesi. Il periodo di comporto si calcola sommando tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. Inoltre, è prevista la concessione di un ulteriore periodo di 18 mesi per casi particolarmente gravi.

Al personale assente per malattia spetta l'intera retribuzione mensile per i primi 9 mesi di assenza, il 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza e il 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di assenza. Non sono retribuiti gli ulteriori 18 mesi concessi eventualmente per casi gravi. La retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività di dirigenti, di dirigenti amministrativi, tecnici e professionali o dei Segretari, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine. Infine, sono comunque applicate in tutti i casi le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, fatto salvo il caso di ricovero ospedaliero. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

Il personale ha diritto al pieno trattamento economico in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, nelle modalità previste dall'art. 21.

Vengono esclusi dal computo delle assenze i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. Le strutture medico-legali competenti in materia appartenenti alle Asl oppure agli enti accreditati oppure, nei casi previsti, alle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni devono certificare le particolari patologie richiedenti terapia salvavita con apposita attestazione. Rientrano nella tutela piena anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, quando quest'ultime comportano incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

L'art. 17 rappresenta un'altra novità nella disciplina del rapporto di lavoro e introduce l'istituto

delle ferie solidali in base al quale, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali possono cedere, in tutto o in parte, ad un'altra unità di personale che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni; b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse. Il personale in condizione di necessità può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, per l'utilizzo massimo di 30 giorni per ciascuna domanda. Allo stesso tempo, dovrà comprovare la propria necessità con un'adeguata certificazione rilasciata da una struttura sanitaria idonea pubblica o convenzionata. Dopo aver ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale dirigente l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Per i Segretari, la disciplina del presente articolo trova applicazione nei soli enti con dirigenza e per la cessione delle ferie esclusivamente tra dirigenti e Segretario.

## LE NORME SPECIFICHE

# Dirigenza degli Enti Locali

**L**a sezione specifica Dirigenti dell'Area delle Funzioni locali introduce importanti cambiamenti sia in materia di relazioni sindacali, sia in materia di rapporto di lavoro e trattamento economico.

Tra le novità principali si evidenzia l'estensione dell'ambito e dei ruoli della contrattazione integrativa anche nei piccoli enti con un numero minimo di almeno 3 dirigenti, in luogo del precedente numero minimo di 5 dirigenti. Ciò comporterà la possibilità di svolgere la contrattazione integrativa anche negli enti più piccoli, con un riflesso positivo sulle pratiche generali di partecipazione.

In caso di incarichi conferiti ad interim, è stato previsto che durante l'intero periodo di sostituzione spetta un importo a titolo di retribuzione di risultato di valore, da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa, compreso tra il 15% ed il 30% della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto.

Le nuove previsioni prevedono la possibilità di una pesatura adeguata per quanto riguarda la graduazione della retribuzione di posizione per le specifiche funzioni svolte dai dirigenti della polizia locale e delle Avvocature degli enti correlata alla complessità degli enti e dell'incarico.

È stata altresì prevista la possibilità di destinare una quota dei proventi delle violazioni del codice della strada per l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Un'altra novità importante riguarda la disciplina del regresso per responsabilità disciplinare, che a partire dalla firma del contratto in oggetto opererà limitatamente ai casi di responsabilità particolarmente grave, abrogando la disposizione che prevedeva la sospensione dall'incarico fino a due anni in caso di valutazione negativa. La disciplina del recesso è demandata alle previsioni di legge, mentre nel contratto viene disciplinata la sola procedura.

## Materie oggetto di confronto Dirigenti Regioni ed Enti locali

**N**egli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie di contrattazione sono oggetto di confronto salvo che non trovi applicazione la disciplina sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.

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;
- c** le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure su salute e la sicurezza sul lavoro;
- d** le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e** le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative (piano della formazione e ore formative da erogare nel corso dell'anno);
- f** 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.

Nell'ambito della graduazione della posizione 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.

## **Materie oggetto di contrattazione integrativa (enti con almeno 3 dirigenti)**

- 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;
- b** i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
- c** la definizione della percentuale di maggiorazione per gli Incarichi ad interim) 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, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d** i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo;

- e i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge
- f l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990
- g i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica,
- 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 trattamento economico del personale in distacco sindacale.

## La contrattazione territoriale

L'art. 46 prevede la possibilità di svolgere la contrattazione integrativa a livello territoriale, purché alla base dell'iniziativa ci siano dei protocolli di intesa siglati tra gli enti interessati, compresi quelli con meno di 3 dirigenti, e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

I protocolli devono precisare la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali, la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo territoriale, gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi. Gli enti aderenti dovranno poi definire in un'apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispettivi fondi e bilanci.

## Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti (ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992), limitatamente alla parte destinata al personale dirigente della polizia locale, è utilizzata come contributo datoriale al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, ma viene fatta salva la volontà del dirigente di

conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali; oppure è utilizzata con finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL 2016 - 2018 (Welfare integrativo); oppure è utilizzata per l'erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## Novità per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

**L**e nuove modalità di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato rappresentano un'importante novità ed entreranno in vigore a partire dall'anno successivo a quello di sottoscrizione definitiva del Contratto.

Confluiscono in un unico importo annuale tutte le risorse che hanno carattere di certezza e stabilità, negli importi certificati dagli organi di controllo interno, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, incluse quelle ulteriori stanziati dal presente Contratto, nonché la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre dell'anno preso a riferimento.

Inoltre, concorrono ad alimentare il Fondo le risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 (30% introiti da compensi dovuti da terzi a seguito di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari), di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001; l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (articolo riformulato consentendo d'integrare, a titolo di risultato, incarichi particolari non ricompresi direttamente nelle attività riconducibili all'Ente di appartenenza). Infine, tramite l'introduzione di una clausola aperta, le amministrazioni potranno integrare le risorse del Fondo autonomamente in base alle proprie scelte organizzative, nel rispetto dei limiti contabili e finanziari fissati dalla normativa.

Viene chiarita, poi, la modalità di impiego delle risorse non utilizzate, prevedendo che le risorse destinate a retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nell'anno di destinazione vanno a incrementare, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato mentre, qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata possibile, gli importi residui incrementano, a tantum, le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Le camere di commercio stanziavano le risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017.

## Parte economica

Il nuovo contratto ha disposto l'incremento lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare annuo lordo dell'importo di € 24,70 a decorrere dal 1° gennaio 2016, poi rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2017 in € 74,90 e, infine, rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

L'indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta con decorrenza 2010, cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del contratto in oggetto.

Dal 1° gennaio 2018 la retribuzione di posizione viene incrementata di un importo annuo lordo pari a €409,50 e viene rideterminato il valore minimo (€ 11.942,67) e massimo (45.512,37) della stessa. Le risorse sono a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Infine, 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.

### PARTE ECONOMICA DIRIGENTI EX AREA II

#### ARRETRATI AUMENTI TABELLARE AL 31/12/2020\*

ANNO DI RIFERIMENTO	AUMENTO	MENSILITÀ	IMPORTO ARRETRATO
2016	24,70	13	321,10
2017	74,90	13	973,70
2018	125,00	13	1.625,00
2019	125,00	13	1.625,00
<b>2020*</b>	<b>125,00</b>	<b>13*</b>	<b>1.625,00*</b>
<b>Totale arretrati da corrispondere al 31/12/2020</b>			<b>6.169,80</b>

**PARTE ECONOMICA DIRIGENTI EX AREA II**

**ARRETRATI AUMENTI RETRIBUZIONE POSIZIONE\* (VALORE MEDIO INDICATIVO)**

ANNO DI RIFERIMENTO	AUMENTO ANNUO	INCREMENTO RETRIBUZIONE POSIZIONE
2018	409,50	409,50
2019	409,50	409,50
2020	409,50	409,50*
<b>TOTALE</b>		<b>1.228,50*</b>

**PARTE ECONOMICA DIRIGENTI EX AREA II**

**IPOTESI ARRETRATI TOTALI AL 31/12/2020**

RETRIBUZIONE TABELLARE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	TOTALE ARRETRATI
<b>6.169,80*</b>	<b>1.228,50*</b>	<b>7.398,30*</b>

\* Ipotesi calcolo arretrati al 31/12/2020, ipotizzando che il CCNL sia stipulato in via definitiva nel mese di Dicembre 2020, con corresponsione dell'aumento al mese successivo (Gennaio 2021) e liquidazione degli arretrati al 31/12/2020).



# Sezione Dirigenza P.T.A.

(EX AREA III PRECEDENTI CCNL)

**T**ra le principali novità che attengono alla sezione contrattuale sui dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi rileva l'aggiornamento del sistema delle relazioni sindacali, reso omogeneo rispetto alla restante parte della dirigenza in relazione alle materie oggetto di confronto e di contrattazione, nonché la formulazione di un nuovo sistema di incarichi e la conferma del vincolo di cinque anni di esperienza dirigenziale richiesta per il conferimento degli incarichi di struttura complessa, fatte salve effettive carenze di organico che permettono di derogare a tale vincolo.

## Materie oggetto di confronto

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;
- 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 di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f** 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.

## Materie oggetto di confronto regionale

**L**e Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Contratto e 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 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 al Fondo incarichi e al Fondo risultato ed altri trattamenti economici;
- 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.

## **Materie oggetto di contrattazione integrativa**

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse Fondo incarichi e al Fondo risultato ed altri trattamenti economici;
- b i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato. In tale ambito la contrattazione integrativa:
  - ✓ definisce una limitata quota massima di dirigenti fra quelli che conseguano le valutazioni più elevate a cui viene attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato;
  - ✓ determina la percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro – capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per i dirigenti a cui viene attribuita la maggiorazione stessa;
  - ✓ può definire un valore percentuale anche inferiore al 30% ma non inferiore al 20% della maggiorazione nel caso in cui abbia correlato l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
- c i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

- d i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le stesse finalità nonché, per la parte non coperta mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo risultato e altri trattamenti accessori nei limiti del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.
- 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 25.9.2001;
- g i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 (Clausola di salvaguardia economica), 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 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. 68, commi 7 e 8; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- 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 per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo retribuzione di risultato.

La materia a cui si applica il periodo di astensione delle proprie prerogative e libertà di iniziativa sindacale nel corso delle trattative previsto dall'art. 8 comma 4, sono quelle di cui al comma 1, lettera e) (riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi) ed f) (l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990). Le materie a cui si applica l'atto unilaterale previsto dal CCNL, sono quelle di cui alle lettere a), b), c), d, g), h), i), j), k).

***N.b.: Il Governo, in sede di certificazione dell'ipotesi di CCNL, ha chiesto di aggiungere, alla fine dell'art. 66, comma 1, lett. h), per l'attribuzione degli onorari degli avvocati delle aziende sanitarie, le parole: "e delle disposizioni contrattuali previste in materia dai precedenti CCNL della pre-esistente Area III che, pertanto, sono confermate": con l'effetto che gli onorari da corrispondere sarebbero esclusivamente quelli recuperati a seguito di condanna alle spese della parte avversa soccombente e non le spese compensate.***

## Tipologie di incarico

I dirigenti, anche neo - assunti, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale dopo il periodo di prova, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente. L'art. 65 del Contratto classifica le nuove tipologie di incarico in incarico di direzione di struttura complessa, incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, 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). Inoltre, tra le novità principali, viene confermato il vincolo di cinque anni di esperienza professionale ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa.

Anche i dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato possono ricevere un incarico purché, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi. Mentre, gli incarichi di direzione di struttura complessa e semplice si configurano come sovraordinati rispetto agli incarichi professionali.

Per quanto riguarda i dirigenti già titolari di un incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, ai sensi dell'art. 27, co. 1, lett. d) del CCNL 8/6/2000, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6/5/2010, con riferimento alla sola dirigenza P.T.A., viene conferito un incarico tra quelli previsti dall'applicazione del nuovo sistema.

PRECEDENTI TIPOLOGIE DI INCARICO	NUOVE TIPOLOGIE DI INCARICO
Incarico di direzione di struttura complessa <sup>1</sup>	Incarico di direzione di struttura complessa (comma 1, lett. a)
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale <sup>2</sup>	Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (comma 1, lett. b)
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo <sup>3</sup>	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (comma 1, lett. c)
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività <sup>4</sup>	

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

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

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

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

## Struttura della retribuzione e trattamento economico tabellare

La struttura della retribuzione dei dirigenti P.T.A. è composta, per quanto riguarda il trattamento fondamentale, dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, dalla retribuzione di posizione parte fissa, che sostituisce le attuali retribuzione minima unificata e differenza sui minimi, nonché dagli assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali. Invece, per quanto riguarda il trattamento accessorio, esso si compone della retribuzione di posizione parte variabile, ove spettante, dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante, della retribuzione di risultato, ove spettante e di altri trattamenti accessori, ove spettanti. Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

Lo stipendio tabellare annuo lordo della Dirigenza P.T.A., 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. Di conseguenza, vengono adeguati i valori del fondo retribuzione di posizione e del fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori.

A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del 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 definitiva del CCNL, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti PTA è rideterminato in € 45.260,77.

### PARTE ECONOMICA DIRIGENTI P.T.A. EX AREA III

#### IPOTESI ARRETRATI, AUMENTI TABELLARI AL 31/12/2020

ANNO DI RIFERIMENTO	AUMENTO	MENSILITÀ	IMPORTO ARRETRATO
2016	21,25	13	276,25
2017	64,35	13	836,55
2018	125,00	13	1.625,00
2019	125,00	13	1.625,00
<b>2020*</b>	<b>125,00</b>	<b>13*</b>	<b>1.625,00*</b>
<b>Totale arretrati da corrispondere al 31/12/2020</b>			<b>5.987,80</b>

\* Ipotesi calcolo arretrati al 31/12/2020, ipotizzando che il CCNL sia stipulato in via definitiva nel mese di Dicembre 2020, con corresponsione dell'aumento al mese successivo (Gennaio 2021) e liquidazione degli arretrati al 31/12/2020).

## I nuovi fondi per la contrattazione integrativa

Dal 2021 sono istituiti due nuovi fondi: il **Fondo retribuzione di posizione** (in cui confluiscono le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL - come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III) e il **Fondo risultato e altri trattamenti accessori** (in cui confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art.10 del CCNL 6/5/2010 dell'Area III e del «Fondo delle condizioni di lavoro» di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III).

Entrambi i Fondi, a partire dal 1/1/2018, incrementano stabilmente su base annua per ogni dirigente PTA in servizio alla data del 31/12/2015. Il Fondo retribuzione di posizione incrementa di € 338,00, mentre il Fondo risultato e altri trattamenti accessori incrementa di € 312,00. Quest'ultimo importo viene rideterminato in € 559,00, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo.

Le risorse del Fondo retribuzione di posizione sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89;
- b indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- c eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- d eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Mentre, le risorse del Fondo risultato e altri trattamenti accessori sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92 (Pronta disponibilità);
- b eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- c welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 (Welfare integrativo);

- d indennità per sostituzioni di cui all'art. 73 (Sostituzioni);
- e indennità di cui all'art. 94 (Indennità ufficiale polizia giudiziaria) e di cui all'art. 95 (Indennità di bilinguismo).

## Retribuzione di posizione minima unificata

La retribuzione di posizione minima unificata viene rideterminata a partire dal 1° gennaio 2018 nei seguenti valori:

### NUOVI VALORI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA

Valori in Euro annui 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 <sup>1</sup>	17.256,44	16.715,13
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale <sup>2</sup>	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 <sup>3</sup>	4.560,92	4.771,94
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività <sup>4</sup>	682,90	757,22

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

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

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

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

## Le nuove retribuzioni di posizione per la dirigenza P.T.A.

A partire dal 1° gennaio 2021, i dirigenti tecnici, amministrativi e professionali ricevono la nuova retribuzione di posizione nelle modalità previste dall'art. 89 del Contratto. Ciascuna retribuzione è correlata alle nuove tipologie di incarico previste dall'art. 70, ha carattere fisso e ricorrente ed è corrisposta con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi, per tredici mensilità. Il valore complessivo dell'incarico si compone della parte

fissa della retribuzione di posizione (coincidente con il suo valore minimo) e della parte variabile.

Sempre dal 1° gennaio 2021, i valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbiranno e ricomprenderanno i valori, in godimento da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali pertanto, con la medesima decorrenza, cesseranno di essere corrisposte.

Il Fondo per la retribuzione degli incarichi, come già spiegato, copre i valori della retribuzione di posizione di parte fissa. Di conseguenza, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione di parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione di parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione di funzioni sulla base di cui viene attribuita la retribuzione di posizione complessiva.

La graduazione delle funzioni viene effettuata a livello aziendale sulla base di criteri e parametri di massima, elencati dal comma 9 dell'art. 89 del Contratto.

**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:**

### **NUOVI VALORI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA**

**Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità**

<b>NUOVE TIPOLOGIE DI INCARICO</b>	<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA</b>
	<b>DIRIGENTI PTA</b>
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



## Valori massimi di retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione complessiva, 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 MASSIMI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

NUOVE TIPOLOGIE DI INCARICO	VALORI 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

## Copertura assicurativa per responsabilità civile

In caso di azioni giudiziarie avanzate da terzi relativamente all'attività dei dirigenti della P.T.A., le Aziende e gli Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, un'adeguata copertura assicurativa o altre misure analoghe per la responsabilità civile, comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 82 (Patrocinio legale). Vengono fatte salve eventuali iniziative intraprese a livello regionale per la medesima copertura assicurativa.

Le Aziende e gli Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste. Ai fini della stipula, le Aziende e gli Enti possono anche associarsi in convenzione oppure aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

## Adeguamenti indennità

L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa è adeguata di un importo pari a € 10.218,00 annui a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo. Mentre, l'indennità di polizia giudiziaria è adeguata di un importo pari a € 80,00 mensili lordi, per dodici mensilità, a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del Contratto.

## Pronta disponibilità

Il servizio di Pronta disponibilità, disciplinato dall'art. 87-bis, si configura nei casi di emergenza quando viene richiesta la reperibilità immediata del dirigente per affrontare le situazioni di crisi in atto. Tale disponibilità dà diritto ad una integrazione della retribuzione di risultato, per ogni turno di dodici ore effettuato, pari ad Euro 20,66.

Sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Possono essere individuate altre unità operative per le quali sia necessario attivare un servizio di pronta disponibilità e può essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.

Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, ha durata di dodici ore e per le giornate festive sono prevedibili solo due turni di pronta disponibilità. Di regola, non possono essere previsti per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese. Nel caso in cui sia stata prestata attività lavorativa, a seguito di chiamata, nel giorno di riposo settimanale o in periodo notturno, al dirigente deve essere comunque garantito un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata (comunque non inferiori a quattro ore) al dirigente viene corrisposta un'integrazione proporzionale 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 € 70,00 e a € 140,00. Ai compensi si provvede con il Fondo risultato ed altri trattamenti accessori.

## Sezione Segretari comunali e provinciali

La figura dei Segretari comunali e provinciali, già disciplinata dagli artt. 97 e ss. del T.U. degli Enti Locali e dal DPR n°465 del 1997, entra a pieno titolo nel contratto della dirigenza delle Funzioni locali con una sezione specifica. Le relazioni sindacali vengono, in un'ottica di semplificazione, previste solo a livello nazionale, non è infatti più previsto il livello di contrattazione regionale, e viene dato risalto e confermata la rilevanza e la centralità dei Segretari Comunali e Provinciali quale figura professionale di vertice delle Autonomie Locali, ai fini dell'organizzazione complessiva delle funzioni di sovrintendenza e coordinamento amministrativo degli enti. A tal proposito, l'art. 101 prevede che l'assunzione delle funzioni di Segretario comunale comporti, nei comuni fino a 100.000 abitanti oppure nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale, lo svolgimento di compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento. Inoltre, viene precisato che l'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli, fatti salvi i casi di conflitti di interesse previsti dalle disposizioni vigenti. Si tratta, di fatto, di una specificazione, richiesta dall'atto d'indirizzo, delle funzioni che l'art. 97 del TUEL già attribuisce ai segretari e tesa, a fronte dell'inserimento dei segretari comunali nel contratto dell'area della dirigenza delle funzioni locali, ad individuare una serie di funzioni che ordinariamente dovrebbero far capo al Segretario in assenza della nomina del Direttore generale. Si tratta di una specificazione utile a ribadire la centralità della figura nell'ambito delle autonomie locali ed il suo ruolo di vertice dell'apparato burocratico dell'Ente.

Tra le altre novità, si traspongono anche a livello contrattuale della nomina competenza alla nomina del Segretario da parte del presidente delle Unioni di comuni secondo le vigenti disposizioni di legge (art. 102); viene finalmente prevista la possibilità dei segretari comunali e provinciali di aderire al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, anche beneficiando della contribuzione del datore di lavoro prevista dalle norme vigenti a tal fine (art. 109), le procedure di nomina e revoca assicurano forme di trasparenza, pubblicità e conoscenza agli enti richiedenti,

ed inoltre la revoca del segretario avviene nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 267/2000 ed il provvedimento di revoca è adottato dal sindaco o dal presidente della provincia, previa delibera di giunta, e deve comunque essere motivato (artt. 102 - 103).

## **Il «galleggiamento»**

Il comma 2 dell'art. 107 conferma, migliorandola dal punto di vista applicativo, all'interno del Contratto la clausola del cd. "galleggiamento", al fine di assicurare che la retribuzione di posizione del Segretario comunale o provinciale non sia inferiore a quella prevista per la funzione dirigenziale più elevata all'interno dell'Ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza o, in assenza di dirigenti, a quello del personale incaricato della più elevata posizione organizzativa. La nuova norma prevede che, ai fini del galleggiamento, non venga più presa come base di calcolo quella del Contratto del 2001 (che poi era stata oggetto di riduzione per finanziare l'equiparazione del tabellare in occasione dell'ultimo contratto), ma ora si prevede che il valore retributivo da porre a raffronto con la più elevata retribuzione di posizione stabilita nell'ente, per la funzione dirigenziale più elevata o, negli enti privi di dirigenza, per la posizione organizzativa più elevata, sia quello della retribuzione di posizione effettivamente percepita del Segretario comunale e provinciale, comprensiva delle eventuali maggiorazioni di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL del 16/5/2001 (maggiorazioni i cui criteri sono definiti in sede di CCNI) e degli incrementi della retribuzione di posizione previsti dal CCNL stesso.

A fronte del costo derivante da tale operazione, che non poteva trovare copertura integrale nelle risorse disponibili, si è previsto che per i segretari titolari di segreteria convenzionata, la cui retribuzione è maggiorata dalla specifica indennità di convenzione, l'eventuale differenziale relativo al galleggiamento, assorbirà in tutto o in parte tale maggiorazione fino a concorrenza massima degli importi che erano stati a suo tempo oggetto di conglobamento nel tabellare e, quindi, nella misura di:

- ✓ € 3.008,00 per i segretari di fascia A e B;
- ✓ € 1.964,00 per i segretari di fascia C.

Tale operazione, comunque, garantisce un più limitato beneficio economico anche ai segretari operanti nelle sedi convenzionate in quanto la base di calcolo risulta leggermente più alta.

La tabella seguente rappresenta un esempio del nuovo meccanismo di calcolo:

### INQUADRAMENTO STIPENDIALE (valori in euro)

VOCE RETRIBUTIVA	ATTUALE CRITERIO		NUOVO CRITERIO	
	ANNUO	MENSILE	ANNUO	MENSILE
Trattamento stipendiale incluso 13°	45.260,77	3.481,60	45.260,77	3.481,60
Vacanza contrattuale 2019	301,86	23,32	301,86	23,22
Retribuzione individuale di anzianità	-	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-
Retribuzione di posizione	8.230,00	633,08	8.230,00	633,08
Galleggiamento	4.726,00	366,31	7.770,00	597,69
Maggioranza posizione con convenzione	-	-	-	-
Indennità di convenzione	14.638,66	1.034,47	12.382,66	1.034,47
<b>TOTALE</b>	<b>73.193,28</b>	<b>5.538,68</b>	<b>73.945,28</b>	<b>5.770,06</b>

Per quanto riguarda la base di calcolo utile ai fini delle maggiorazioni continuano a trovare applicazione gli importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall'art. 3, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 relativo al biennio economico 2000 - 2001.

## Commissione paritetica presso l'Aran per la revisione della struttura della retribuzione

L'art. 110 prevede la costituzione presso l'ARAN di una Commissione paritetica con il compito di rivedere la struttura retributiva dei Segretari e individuare dei valori idonei a valorizzare le competenze professionali di quest'ultimi, nonché per ridefinire i criteri per la determinazione delle maggiorazioni della retribuzione di posizione. La commissione in questione sarà composta dai firmatari del Contratto, dall'ANCI, dall'UPI e dal Ministero dell'Interno.

Oltre ad analizzare i parametri della struttura retributiva e delle fasce professionali in relazione alle dimensioni dell'Ente e alla complessità delle funzioni svolte, la Commissione paritetica rivedrà i criteri previsti dall' art. 41, comma 4 del CCNL 16/5/2001, da inserire nel prossimo CCNL e tenterà di pervenire ad una revisione del CCNI di cui all'art. 41, comma 4, per la definizione di

nuovi parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale. A tal ragione, la Commissione terrà conto: della valorizzazione della funzione di sovrintendenza e coordinamento del segretario, anche in rapporto alla dimensione e complessità delle struttura organizzativa e alle altre funzioni dirigenziali presenti nell'ente o, in assenza, alle posizioni organizzative nei cui confronti la funzione è esercitata; della diretta correlazione con ogni funzione aggiuntiva concretamente assegnata in ambito gestionale; dell'adeguata considerazione di ogni altro fattore significativo incidente sulle responsabilità interne ed esterne assunte dal segretario all'interno dell'ente ivi compresi gli incarichi nelle Unioni dei comuni.

La previsione della Commissione paritetica costituisce un risultato molto importante in quanto consente di porre le basi per una revisione della struttura della retribuzione dei segretari e per ridefinire i criteri per la maggiorazione della retribuzione di posizione per trasformarla in una vera e propria parte variabile della retribuzione di posizione da correlarsi al complesso delle funzioni attribuite ai Segretari. Nell'immediato la revisione dei criteri del CCNI applicativo dell'art. 41, comma 4 potrà consentire di valorizzare anche le nuove competenze aggiuntive attribuite ai segretari (controlli interni, anticorruzione, trasparenza ecc.) nonché individuare una modalità per compensare l'esercizio delle funzioni presso le Unioni di comuni. Nell'ottica del futuro contratto 2019 - 2021 nell'ambito del lavoro della Commissione si potranno porre le basi per una revisione della struttura retributiva dei segretari che dovrebbe consentire di portare nel contratto nazionale i criteri per gli incrementi della retribuzione superando possibili difformità interpretative e/o operative.

## Patrocinio legale

**O**ve si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del Segretario comunale o provinciale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, anche per le ipotesi di incarico di reggenza e supplenza, il Contratto prevede il patrocinio legale con l'assunzione degli oneri della difesa a carico dell'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, facendo assistere il Segretario da un legale di comune gradimento (art. 104).

Il Ministero dell'Interno, relativamente ai Segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità e utilizzati per esigenze del Ministero stesso, e le altre pubbliche amministrazioni e loro organismi ed enti strumentali che comunque si avvalgono di Segretari comunali e provinciali, ai sensi dell'art.19, comma 5, del DPR n.465/1997, assistono allo stesso modo con Patrocinio legale il Segretario chiamato in giudizio per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite.

In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente oppure il Ministero dell'Interno o le altre amministrazioni, chiederanno al Segretario la restituzione di tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

## Struttura della retribuzione dei segretari

La retribuzione dei Segretari comunali e provinciali si compone, come già in passato, di un trattamento stipendiale, della retribuzione individuale di anzianità, della retribuzione di posizione, del maturato economico annuo, della retribuzione di risultato, dei diritti di segreteria (che continuano ad applicarsi solo negli Enti privi di dirigenza e per il cui calcolo si prendono a base tutte le voci della retribuzione, esclusa la retribuzione di risultato ed i diritti di segreteria medesimi) e della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate. Al Segretario comunale e provinciale compete altresì una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.

Gli incrementi tabellari e gli incrementi della retribuzione di posizione spettano integralmente anche al personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza 2016-2018, secondo le decorrenze e gli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Invece, per gli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (Indennità in caso di morte del prestatore di lavoro), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

## Trattamento economico dei segretari

**G**li stipendi tabellari annui lordi dei segretari comunali e provinciali collocati nelle fasce A, B e C di cui all'art. 3 del CCNL sottoscritto il 1°/3/2011 sono incrementati con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella seguente tabella:

### INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori in Euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

FASCIA	DAL 1.1.2016	RIDETERMINATO DAL 1.1.2017	RIDETERMINATO DAL 1.1.2018
A	20,90	63,50	125,00
B	20,90	63,50	125,00
C	16,70	50,80	100,00

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.



**ARRETRATI SEGRETARI\***

Stima effettuata fino al 31/12/2020 (valori in euro)

INCARICHI	VOCE RETRIBUTIVA	ARRETRATI								
		2016	2017	2018	2019	2020	TOTALE	TOTALE complessivo	QUOTA convenzione	TOTALE complessivo sedi convenzionate
1. Incarichi in enti metropolitani	Tabellare	271,70	825,50	1.625,00	1.625,00	1.625,00	5.597,20	9.398,44	2.349,61	12.604,61
	Posizione			1.142,08	1.142,08	1.142,08	3.426,24		856,56	
2. Incarichi in enti oltre i 250 mila abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	Tabellare	271,70	825,50	1.625,00	1.625,00	1.625,00	5.597,20	8.240,26	2.060,07	10.867,34
	Posizione			756,02	756,02	756,02	2.268,06		567,01	
3. Incarichi in enti fino a 250 mila abitanti	Tabellare	271,70	825,50	1.625,00	1.625,00	1.625,00	5.972,20	7.826,41	1.956,60	10.246,56
	Posizione			618,07	618,07	618,07	1.854,21		463,55	
1. Incarichi in enti superiori a 10 mila e fino a 65 mila abitanti	Tabellare	271,70	825,50	1.625,00	1.625,00	1.625,00	5.972,20	7.218,85	1.804,71	9.335,23
	Posizione			415,55	415,55	415,55	1.246,65		311,66	
2. Incarichi in enti tra 3 mila e 10 mila abitanti	Tabellare	271,70	825,50	1.625,00	1.625,00	1.625,00	5.972,20	7.149,42	1.787,35	9.231,07
	Posizione			392,41	392,41	392,41	1.177,22		294,30	
3. Incarichi in enti fino a 3 mila abitanti (solo ex IX Qualifica)	Tabellare	271,70	825,50	1.625,00	1.625,00	1.625,00	5.972,20	7.149,42	1.787,35	9.231,07
	Posizione			392,41	392,41	392,41	1.177,22		294,30	
1. Incarichi in enti fino a 3 mila abitanti	Tabellare	217,10	660,40	1.300,00	1.300,00	1.300,00	4.777,50	6.030,84	€ 1.507,71	7.851,89
	Posizione			417,78	417,78	417,78	1.253,34		313,34	

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA**

Valori in Euro annui lordi per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

FASCIA	DAL 1.1.2016	DAL 1.1.2017	DAL 1.1.2018
<b>A</b>	40.230,09	40.741,29	41.479,29
<b>B</b>	40.230,09	40.741,29	41.479,29
<b>C</b>	32.183,83	32.593,03	33.183,43

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE DOPO CONGLOBAMENTO IVC**

Valori in Euro annui lordi per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

FASCIA	RETRIBUZIONE TABELLARE DAL 1° GENNAIO 2018	IVC DAL 1 LUGLIO 2010	NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE CON LA DECORRENZA DI CUI AL COMMA 2
<b>A</b>	41.479,29	299,88	41.779,17
<b>B</b>	41.479,29	299,88	41.779,17
<b>C</b>	33.183,43	239,88	33.423,31

**NUOVA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DAL 1° GENNAIO 2018**

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

**FASCIA A**

1. Incarichi in enti metropolitani	41.000,00	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 in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.000,00	41.000,00
2. Incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	8.230,00	33.900,00

**FASCIA C**

1. Incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	7.750,00	41.000,00
--	----------	-----------

*A cura di  
Angelo Marinelli, Antonello Mori,  
Bruno Armone Caruso e Alessio Paolucci.*

*ottobre 2020*



[www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)