

## IL CCNL FUNZIONI LOCALI 2022-2024



# indice

4

**Firmato il nuovo Contratto collettivo  
del comparto Funzioni Locali**

---

5

**Le misure relative al trattamento  
economico (articoli 56-60)**

---

7

**Ordinamento professionale  
e progressioni (articoli 12-20)**

---

10

**Istituti collegati all'orario di lavoro  
(articoli 22-27)**

---

12

**Permessi, assenze e congedi  
(articoli 28-36)**

---

**15**

**Formazione e age management**  
(articoli 37-38)

---

**17**

**Instaurazione, sospensione e cessazione del rapporto di lavoro** (articoli 21, 39 e 50)

---

**18**

**Lavoro a distanza**  
(articoli 40-42)

---

**20**

**Tutele legali, sociali, sanitarie e istituti economici vari** (articoli 43-49)

---

**22**

**Lavoro a tempo determinato e a tempo parziale** (articoli 51-55)

---

**24**

**Le relazioni sindacali**  
(articoli 3-11)

---



## Firmato il nuovo Contratto collettivo del comparto Funzioni Locali

Stipula, decorrenza degli istituti giuridici ed economici, prospettive per la nuova tornata contrattuale

Il 23 febbraio 2026 è stato firmato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024. Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per quella economica. Gli effetti decorrono dal 24 febbraio 2026, giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione dello stesso contratto. Per quanto riguarda gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico (che non necessitano, cioè, di ulteriori adempimenti per poter essere operativi) sono applicati dalle amministrazioni entro 30 giorni dalla data di stipulazione; la disposizione riguarda, in particolare, gli arretrati contrattuali. Si precisa che le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione ove non siano state espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del nuovo contratto. Con la firma del contratto non sarà più cor-

risposta l'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) relativa al periodo di vigenza dell'accordo (2022-2024), mentre continuerà ad essere erogata quella relativa al periodo 2025-2027. A proposito della contrattazione per il periodo 2025-2027, nella dichiarazione congiunta n. 5 le parti firmatarie dell'accordo si sono dichiarate concordi nel voler avviare, nel più breve tempo possibile, le trattative per il successivo triennio contrattuale e concluderle entro il 2026, anche mediante anticipazione della sola parte economica; ciò al fine di rendere effettivi gli incrementi retributivi e garantire continuità, e se possibile, contestualità tra gli incrementi retributivi relativi al triennio 2022-2024 e quelli del successivo triennio. Il Comitato di settore ha già approvato l'Atto di indirizzo per la tornata 2025-2027, documento nel quale sono individuati i temi che saranno oggetto di confronto tra l'ARAN e i sindacati. Per scaricare il testo integrale del nuovo CCNL clicca [QUI](#)

## Le misure relative al trattamento economico (articoli 56-60)



### Incrementi degli stipendi tabellari e conglobamento di una quota dell'indennità di comparto

Le disposizioni del nuovo contratto relative al trattamento economico dei dipendenti sono riportate negli articoli da 56 a 60 del CCNL 2022-2024.

#### Incrementi degli stipendi tabellari (art. 56)

L'articolo stabilisce gli incrementi suddividendoli nelle diverse decorrenze del 1° gennaio 2022, 1° gennaio 2023 e 1° gennaio 2024. Per le prime due decorrenze (2022 e 2023) gli aumenti sono già riassorbiti interamente dall'indennità di vacanza contrattuale erogata per le annualità 2022 e 2023.

Per il 2024 occorre far riferimento alla **Tabella A**, riportata in allegato al nuovo contratto, che indica, nella colonna 1, gli importi degli aumenti mensili lordi, per tredici mensilità; tali incrementi sono comprensivi di quelli previsti per gli anni precedenti.

Nella seconda colonna della tabella, invece, è indicato l'importo dell'indennità di comparto che viene inglobata nella retribuzione tabellare mentre nella colonna finale è riportato l'incremento retributivo lordo comprensivo degli importi richiamati nelle due precedenti colonne.

#### Tabella A

##### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

## Indennità di comparto (art. 60)

Si tratta di una somma fissa e ricorrente, erogata mensilmente (su 12 mensilità) spettante a tutto il personale in servizio a tempo determinato o indeterminato; è stata introdotta con l'art. 33 CCNL 22.01.2004 ed è suddivisa in una quota A) a carico del bilancio dell'ente e di una quota B) posta a carico del Fondo per le risorse decentrate.

Con l'articolo 60 del nuovo CCNL è stato disposto, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL (la pre-intesa è stata firmata il 3 novembre 2025 per cui la disposizione trova applicazione dal 1° gennaio 2026), un parziale conglobamento di tale indennità nello stipendio tabellare secondo la ripartizione indicata nella **Tabella C**. La colonna finale indica gli importi residui dell'indennità di comparto, che risultano ridotti per effetto del "trasferimento" nella parte tabellare.

Sotto il profilo del trattamento economico complessivo si tratta di un'operazione neutra per il dipendente, dal momento che l'aumento del tabellare è compensato dalla riduzione dell'indennità di comparto. Tuttavia alcuni benefici "indiretti" ci sono; l'aumento della retribuzione tabellare, infatti, incide su altri istituti come la tredicesima, lo straordinario, l'indennità di turno e, in prospettiva, la pensione e il TFS/TFR.

**Tabella C**  
**Indennità di Comparto**

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

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

## Retribuzione tabellare annua (art. 56)

Gli effetti delle modifiche retributive in precedenza segnalate sono riassunte nella **Tabella B** allegata al contratto che riporta l'importo annuo lordo delle retribuzioni tenendo conto degli incrementi degli stipendi tabellari e del conglobamento dell'indennità di comparto.

**Tabella B**

### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

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

## Incremento dell'indennità condizioni di lavoro e di servizio esterno (art. 59)

Il comma 3-bis dell'art. 59 stabilisce che, nei casi in cui sia stabilito un valore giornaliero inferiore a 2 euro dell'indennità condizioni lavoro e dell'indennità di servizio esterno, la contrattazione collettiva integrativa deve destinare adeguate risorse per elevare tale valore ad almeno 2 euro, incremento da finanziare prioritariamente con una quota del Fondo risorse decentrate.

## Ordinamento professionale e progressioni (articoli 12-20)



Progressioni in deroga e ordinarie tra le aree, disciplina e retribuzioni delle EQ, differenziali stipendiali

**N**el quadro delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024 particolare rilievo assumono le disposizioni dedicate all'ordinamento professionale e alle diverse forme di sviluppo del personale. Gli articoli 12-20 introducono misure che rafforzano e ampliano gli strumenti di valorizzazione delle competenze, con interventi che riguardano le progressioni tra le aree (in deroga e ordinarie), la disciplina delle Elevate Qualificazioni (EQ), il trattamento economico specifico per le EQ della Polizia Locale e il sistema dei differenziali stipendiali. Queste norme si inseriscono nel percorso di revisione avviato con il precedente contratto, ma ne potenziano l'efficacia, offrendo agli enti locali strumenti più flessibili e coerenti con le esigenze di modernizzazione amministrativa e di gestione del personale. Il nuovo impianto mira

a sostenere i processi di riorganizzazione, digitalizzazione e innovazione che stanno caratterizzando la pubblica amministrazione locale.

### **Progressioni in deroga tra le aree (art. 12)**

Una delle novità è la proroga al 31 dicembre 2026 delle procedure in deroga per le progressioni verticali, che consentono il passaggio da un'area all'altra senza ricorrere a concorsi pubblici, ma tramite selezioni interne semplificate. Rispetto al precedente CCNL, dove tali procedure erano previste solo per un periodo transitorio e comunque fino al 31 dicembre 2025, ora gli enti dispongono di un arco temporale più ampio per completare la riclassificazione del personale in base al nuovo sistema delle aree.

Altre modifiche concernono l'esperienza pluriennale di cui si tiene conto, non più limitata a quella della posizione di appartenenza ma

estesa anche a quella maturata in altre amministrazioni, e l'aggiunta dei titoli equipolenti al diploma di scuola secondaria di secondo grado quali titoli valutabili per concorrere alle progressioni.

### **Progressioni ordinarie tra le aree (art. 13)**

Si introducono due chiarimenti in tema di progressioni (ordinarie) tra le aree. In primo luogo si precisa che la progressione non comporta la perdita della RIA (Retribuzione individuale di anzianità). La seconda modifica riguarda i dipendenti che hanno fruito di progressioni orizzontali storiche e che con una progressione tra aree potrebbero ritrovarsi con un tabellare inferiore a quello precedentemente in godimento (nel passaggio tra aree è attribuito il tabellare iniziale della nuova area). Per non penalizzare il dipendente in tali casi la differenza è riconosciuta sotto forma di assegno ad personam riassorbibile con l'attribuzione di successivi differenziali stipendiali. Il nuovo CCNL precisa che *tale assorbimento non ha luogo se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali*; in questi casi l'assegno rimane intatto anche dopo l'attribuzione di differenziali stipendiali.

### **Incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 15-19)**

Diverse le disposizioni sul tema. All'art. 15 si specifica ora che tali incarichi *possono implicare anche il coordinamento di altro personale appartenente all'area dei Funzionari*. All'articolo 16 si introduce un *aumento del limite massimo della retribuzione di posizione* delle EQ, importo che passa da 18.000 euro a 22.000 euro. All'art. 17 si chiarisce che tra i *compensi aggiuntivi dei titolari di incarichi di EQ* (oltre alla retribuzione di posizione e a quella di risultato) sono compresi anche quelli di lavoro straordinario per *interventi connessi a calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie* e gli *incentivi finanziati con i proventi delle sanzioni del Codice della Strada*. Quest'ultima novità riguarda le EQ dell'area della Polizia Locale (in precedenza non era prevista questa cumulabilità) ed è una misura che riconosce la natura peculiare e spesso gravosa delle funzioni di coordinamento nella Polizia Locale, caratterizzate da impegno operativo e amministrativo significativo.

Altre disposizioni concernenti gli incarichi di EQ sono riportate nell'articolo 19. In primo luogo si precisa che *negli enti senza dirigenza tali incarichi possono avere durata quinquennale* (rispetto alla durata triennale ordinaria). Sempre in tali enti *l'incarico può essere attribuito anche a personale a tempo parziale almeno al*

*50%*, con il conseguente riproporzionamento della retribuzione di posizione. L'ultima modifica prevede che, nel caso di *cumulo dell'incarico di EQ con quello di Vicesegretario*, l'ente possa tenerne conto in sede di graduazione della retribuzione di posizione.

### **Differenziali stipendiali (art. 14)**

Il sistema dei differenziali stipendiali rimane un pilastro del percorso di crescita economica interna alle aree. Il nuovo CCNL non lo modifica strutturalmente ma lo consolida all'interno dell'impianto rinnovato dell'ordinamento professionale.

Diverse le modifiche introdotte



per quanto riguarda la disciplina dell'istituto:

- è eliminata la disposizione che prevedeva la sospensione della procedura nel caso di procedimento disciplinare pendente (*comma 2, lett. a*);
- in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali prevale quello di maggiore importo (*comma 2, lett. c*);
- nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, sia stabilito che possono partecipare alla procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che non ne hanno beneficiato negli ultimi 2 anni (in deroga alla durata ordinaria di 3 anni), in tale sede è possibile anche stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre (*comma 2, lett. d, punto 1*);
- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% (la precedente versione indicava il 3%) del punteggio ottenuto (*comma 2, lett. f*);
- in sede di contrattazione collettiva integrativa, qualora si possano creare situazioni di

- conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare di tale incarico (*comma 2, lett. h*);
- è prevista la possibilità di far decorrere la progressione da una data successiva al 1° gennaio dell'anno di attribuzione; il nuovo testo, infatti, specifica che la progressione è attribuita con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo (*comma 3*);
- il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni presso l'ente di appartenenza (*comma 7*);
- negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa può stabilire che l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con un'unica graduatoria di ente, anziché attraverso distinte graduatorie per area (*comma 8*).



## Istituti collegati all'orario di lavoro (articoli 22-27)

Possibilità di sperimentare la giornata lavorativa su 4 giorni, flessibilità dell'orario di lavoro, articolazione dell'orario su turni



**N**el CCNL Funzioni Locali 2022-2024 uno dei capitoli riguarda la disciplina dell'orario di lavoro, ripensata per offrire maggiori possibilità di flessibilità organizzativa e per favorire la conciliazione tra vita privata e impegni professionali. Gli articoli 22-27 intervengono su tre ambiti principali: la sperimentazione della settimana lavorativa su quattro giorni, l'ampliamento degli strumenti di flessibilità oraria e la regolamentazione dei turni di servizio.

L'approccio adottato mira a coniugare l'efficienza dei servizi pubblici con il benessere organizzativo, lasciando alle amministrazioni la possibilità di attivare le diverse misure in base alle esigenze operative dei propri uffici.

### **Settimana lavorativa su quattro giorni (art. 22)**

Il CCNL introduce, in via sperimentale e su base volontaria, la possibilità di articolare le 36

ore settimanali su quattro giornate lavorative. Questa misura può essere attivata dagli enti previa *confronto* con le organizzazioni sindacali ed è subordinata alla garanzia della continuità e qualità dei servizi all'utenza.

Ipoteticamente la suddivisione dovrebbe essere quella di 9 ore su quattro giorni anche se il contratto non fornisce indicazioni specifiche, demandando la disciplina all'accordo decentrato, nel rispetto dei vincoli comunque previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale. L'articolazione dell'orario di lavoro su 4 giorni impone delle *modifiche proporzionali nel conteggio delle ferie e delle assenze*, fatta eccezione per il permesso matrimoniale, che rimane invariato.

L'obiettivo dichiarato è favorire benessere e produttività, sostenendo modelli innovativi di

organizzazione del lavoro pubblico.

### **Orario multiperiodale (art. 23)**

Si tratta di un istituto che consente agli enti di programmare l'orario di lavoro su periodi più lunghi, di norma fino a 13 settimane, alternando fasi di maggiore o minore intensità lavorativa. Questa modalità di articolazione dell'orario di lavoro era stata pensata per far fronte a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa; nel nuovo testo il ricorso a tale istituto è *possibile anche in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro*, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio, eventualmente individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa.

### **Orario di lavoro flessibile (art. 24)**

L'articolo amplia le possibilità di orario flessibile, tramite fasce di ingresso e uscita più ampie e un'attenzione particolare ai lavoratori con esigenze specifiche.

In particolare alle ipotesi già previste dal testo previgente (maternità/paternità, assistenza a familiari disabili, figli piccoli e altre situazioni meritevoli di tutela) si aggiunge ora la condizione di familiare, fino al primo grado, di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

### **Turnazioni (art. 25)**

La disciplina è stata aggiornata per rispondere meglio alle esigenze dei servizi continuativi o estesi su fasce orarie ampliate.

La prima modifica riguarda il numero massimo di 10 turni notturni mensili che possono essere effettuati da ciascun dipendenti, *limite ora derogabile in sede di contrattazione integrativa*. Si chiarisce anche che il turno prestato in una giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'indennità di turno pari alla maggiorazione del 100%, fatta salva l'opzione del dipendente per un giorno di riposo compensativo (*comma 5-bis*). Il nuovo comma 9, infine, stabilisce che nelle giornate festive infrasettimanali gli enti pos-

sono *programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti*; per quelli esclusi dalle turnazioni tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro su turni.

### **Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo (art. 26)**

Con la prima modifica si precisa che il dipendente che lavora nella giornata di riposo settimanale ha diritto a un riposo compensativo "di almeno 24 ore consecutive" (la precedente formulazione prevedeva un riposo compensativo *equivalente alla durata oraria della prestazione lavorativa resa*). Sono poi indicate le maggiorazioni dovute in caso di lavoro notturno e/o festivo: 20% per prestazione lavorativa resa in via ordinaria in fascia notturna o in giornata festiva e 30% per prestazione lavorativa resa in via ordinaria in fascia notturna-festiva.

### **Servizio mensa e buono pasto (art. 27)**

La precedente formulazione del testo indicava specificamente l'importo massimo del buono pasto (pari a 7 euro); la nuova elimina tale riferimento demandando esclusivamente a future modifiche legislative la determinazione dell'importo (si veda l'art. 5, co. 7, D.L. 95/2012).



## Permessi, assenze e congedi (articoli 28-36)



Monitoraggio delle ferie, infortunio e malattia professionale, terapie salvavita, permessi per motivi personali, visite mediche e diritto allo studio, aggiornamento professionale, congedo dei genitori

**A**ll'interno dell'ampio quadro di aggiornamenti introdotti dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024, un capitolo di particolare interesse riguarda la disciplina di permessi, assenze e congedi. Si tratta di un insieme di istituti che incidono direttamente sulla vita lavorativa quotidiana dei dipendenti e che, con il nuovo contratto, vengono riorganizzati e in parte ampliati per rispondere meglio alle esigenze emerse negli ultimi anni. Le modifiche introdotte agli articoli da 28 a 36 intervengono sia su aspetti consolidati – come la gestione delle ferie e dei permessi personali – sia su ambiti che richiedevano chiarimenti o rafforzamenti, come le tutele connesse alla salute (malattia, infortuni, terapie salvavita) e ai diritti allo studio

e alla genitorialità. Ne deriva un impianto complessivo più omogeneo e maggiormente orientato a garantire certezza applicativa agli enti e tutela effettiva ai lavoratori.

### **Monitoraggio e gestione delle ferie (art. 28)**

Le modifiche all'istituto delle ferie riguardano esclusivamente il *profilo del monitoraggio*. Il precedente testo attribuiva all'ente il compito di pianificare le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Nel nuovo testo si precisa che *l'ente deve anche monitorare nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate*. Nel caso di situazioni impreviste ed eccezionali, che impediscano il loro utilizzo entro l'anno di maturazione,

le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione e il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

#### **Infortunio e malattia professionale (art. 29)**

Il CCNL conferma la piena tutela economica e normativa delle assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia professionale, nel rispetto della normativa INAIL. Si precisa ora che *queste giornate sono retribuite anche con il trattamento accessorio*.

#### **Terapie salvavita (art. 30)**

Sono ampliate sensibilmente le tutele connesse alle terapie salvavita, prevedendo che non concorrano al periodo di comporto e garantendo l'intera retribuzione. Con il nuovo contratto (art. 30, co. 1) sono incluse anche le giornate per accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistici.

#### **Permessi retribuiti per aggiornamento professionale (art. 31)**

Una modifica riguarda l'*estensione dei permessi retribuiti anche alle attività di aggiornamento professionale* connesse con il ser-

vizio, purché non comprese nei piani formativi dell'ente. Questa integrazione valorizza la formazione continua e riconosce l'importanza dell'aggiornamento per la qualità dei servizi pubblici.

#### **Permessi per motivi personali e familiari (art. 32)**

I permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari restano pari a 18 ore annue. La novità è relativa alla posizione dei dipendenti che nel corso dell'anno hanno beneficiato di una progressione tra aree; in questi casi hanno diritto ad altre 18 ore nella nuova area di appartenenza, a prescindere dal numero di ore utilizzate nella precedente area di inquadramento. È chiarito, inoltre, che non possono essere fruiti consecutivamente nella stessa giornata ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D.Lgs. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del CCNL del 16-11-2022.



### **Permessi per visite mediche, terapie ed esami diagnostici (art. 33)**

Restano confermate le 18 ore annue, ma sono introdotte alcune precisazione sulle modalità di fruizione. In primo luogo se le *ore sono utilizzate ad inizio della giornata lavorativa* (senza, quindi, recarsi prima presso la sede di lavoro) esse includono anche il tempo di percorrenza dal domicilio del dipendente fino alla struttura che erogherà la prestazione. Una seconda modifica riguarda la *compatibilità con la fruizione di altri permessi ad ore*, che nella precedente formulazione del testo era esclusa mentre con la nuova versione sono compatibili ma “non possono essere fruiti consecutivamente” (art. 33, co. 1, lett. a).

L'ultima precisazione riguarda i dipendenti che nel corso dell'anno hanno beneficiato di una progressione tra aree; in questi casi, come già previsto con riferimento ai permessi per motivi personali o familiari, hanno diritto ad altre 18 ore nella nuova area di appartenenza, a prescindere dal numero di ore utilizzate in quella di precedente inquadramento (art. 33, co. 16).

### **Permessi per diritto allo studio (art. 34)**

Le modifiche sono essenzialmente tre: la prima prevede che il *monte ore a disposizione possa essere utilizzato anche per la frequenza di tirocini/stages*, qualora siano parte integrante del percorso di studi intrapreso (art. 34, co. 4), la seconda stabilisce che la *rinuncia, in corso d'anno, all'utilizzo del monte ore da parte di un*

*dipendente* consente di scorrere la graduatoria degli aventi diritto, che vi subentrano nell'utilizzo delle rimanenti ore (art. 34, co. 8-bis) mentre la terza prevede che, nel caso in cui il *conseguimento del titolo di studio preveda un periodo di tirocinio*, l'ente valuta, su richiesta del dipendente, un'articolazione oraria che favorisca l'effettuazione del tirocinio, nel rispetto delle esigenze di servizio (art. 34, co. 12).

### **Congedo dei genitori (art. 35)**

Il nuovo contratto precisa che i periodi di congedo sono *computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi*. Ai fini della fruizione, la nuova formulazione del comma 6 dell'art. 35 CCNL richiama direttamente la disciplina dell'art. 32 D.Lgs. 151/2001, mentre al successivo comma 7 sono specificate le modalità di inoltro della richiesta: la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, entro i termini previsti dalla richiamata norma di legge (cinque giorni). La domanda può essere inviata anche a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. Un'ultima modifica (comma 8) stabilisce che i congedi parentali ad ore sono cumulabili con altri permessi e riposi previsti dal D.Lgs. 151/2001.





## Formazione e age management (articoli 37-38)



Computo delle ore di formazione, attività formativa dei dipendenti iscritti ad albi, age management

Nel CCNL Funzioni Locali 2022-2024 la formazione e le politiche di *age management* assumono un ruolo centrale nella strategia di valorizzazione del personale. Gli articoli 37 e 38 sono dedicati a rafforzare gli strumenti che permettono ai dipendenti di aggiornare le proprie competenze e, allo stesso tempo, garantire percorsi professionali sostenibili anche nelle fasi di fine carriera.

### Formazione (art. 37)

Le novità in materia sono essenzialmente due. La prima è riportata all'art. 37, co. 6, laddove si afferma che il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione, o comunque disposte dalla medesima, è considerato in servizio a tutti gli effetti, specificando che tale presenza è valida *"anche ai fini della maturazione del buono pasto"*. La disciplina è, comunque, applicabile nei limiti delle regole generali per cui gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo con-

fronto con le organizzazioni sindacali.

La seconda (art. 37, co. 12), invece, riguarda la formazione dei dipendenti iscritti ad albi professionali, i quali spesso devono acquisire crediti formativi professionali per mantenere l'iscrizione ai rispettivi Ordini.

La disciplina contrattuale richiama il ruolo dell'ente nella promozione di una formazione specifica per gli iscritti agli albi, quando sia funzionale alle esigenze formative previste per l'esercizio della professione all'interno dell'ente, e di favorire la partecipazione alle attività organizzate dagli Ordini professionali. La partecipazione alle attività formative previamente pianificate è equiparata al servizio prestato.

### Age management (art. 38)

È una delle novità di maggior rilievo delle nuove disposizioni contrattuali.

L'articolo 38 parte dalla constatazione che il progressivo aumento dell'età degli organici è uno dei fenomeni che ha avuto e sta avendo maggior impatto sull'organizzazione e sul funzionamento degli enti. Ne consegue che si pone la necessità

di attivare azioni per definire politiche e regole di gestione del personale che si basino esplicitamente sulla gestione dell'età, considerata la forte relazione tra limitazioni lavorative, logoramento del personale dovuto anche a fenomeni di *burn out* ed età anagrafica dei lavoratori, fenomeni che incidono in modo significativo sul saldo futuro tra assunzioni e dimissioni del personale.

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

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

Il CCNL affida alla contrattazione integrativa la definizione delle modalità operative per la realizzazione di tali obiettivi, indicando alcune attività che possono essere avviate:

- la valorizzazione del ruolo attivo del perso-

nale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono un dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;

- un monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute;
- l'introduzione di una maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, mediante ad es. la promozione di modalità di lavoro a distanza e di tempo parziale e l'individuazione di turni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Un secondo profilo riguarda il *dialogo intergenerazionale*. Gli enti, infatti, devono porre in essere misure volte a trasmettere alle nuove generazioni il patrimonio di competenze e l'esperienza del personale in età più avanzata, attraverso l'implementazione di nuovi modelli organizzativi e/o strumenti e l'affiancamento specifico al neoassunto di personale senior, specie nelle aree ad alto contenuto tecnico-specialistico.



## Instaurazione, sospensione e cessazione del rapporto di lavoro (articoli 21, 39 e 50)

Periodo di prova, decorrenza del preavviso, ferie durante il preavviso, calcolo dell'indennità di preavviso, sospensione del lavoratore

Rispetto al preesistente impianto contrattuale, si registrano alcune novità con riguardo a prescrizioni normative che avranno immediato impatto sul personale del comparto enti locali.

### Periodo di prova (art. 21)

L'accordo ha riconosciuto l'esonero dal periodo di prova per i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree presso la medesima amministrazione, previo consenso degli stessi. Ha, altresì, operato (art. 21, co. 10-bis) l'estensione dell'istituto della conservazione del posto al dipendente assunto nell'area superiore, a seguito di una procedura di progressione tra aree, qualora non si sia avvalso dell'esonero del periodo di prova. È contemplata la facoltà di prevedere il periodo di prova anche per i dipendenti a tempo determinato. Al personale assunto a tempo determinato, infine, si applica la disciplina di cui all'art. 52, comma 2 titolato "Trattamento economico-normativo con contratto a tempo determinato".

### Termini del preavviso (art. 39)

Secondo il dettato contrattuale, è ora stabilito (art. 39, co. 3) che il *preavviso decorre dal gior-*

*no successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro* e non più dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese. È inoltre prevista la possibilità di usufruire delle ferie durante tale periodo (art. 39, co. 6). Da ultimo, la prescrizione normativa di cui all'art. 39 chiarisce le modalità di calcolo per determinare l'indennità sostitutiva del preavviso.

### Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 50)

La disposizione opera una significativa modifica in materia di *sospensione cautelare dei dipendenti sottoposti a procedimento penale* in quanto stabilisce che la stessa opera non solo quando il dipendente è colpito da una misura restrittiva della libertà personale ma anche quando il giudice adotta provvedimenti giudiziari inibitori che impediscano la prestazione lavorativa.

In tali casi, il dipendente è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per tutta la durata dello stato di detenzione, dello stato restrittivo della libertà o del provvedimento giudiziario inibitorio della prestazione lavorativa.



## Lavoro a distanza (articoli 40-42)

Lavoro agile e lavoro da remoto per lavoratori con particolari necessità,  
buono pasto in lavoro agile

Il CCNL 2022-2024 ha innovato la disciplina del lavoro a distanza introducendo tutele rafforzate in favore dei lavoratori, senza tuttavia pregiudicare continuità, qualità ed efficienza delle attività svolte dall'ente.

L'attenzione rivolta ad alcune categorie di lavoratori che palesino particolari esigenze è espressione della ratio sottesa a tale istituto, ovvero un'effettiva conciliazione dei tempi vita-lavoro e di tutela della salute dei lavoratori, in un'ottica sempre più improntata al *well-being* sul posto di lavoro.

È demandata alla contrattazione integrativa (e non più al solo confronto sindacale) la definizione dei criteri sottesi all'implementazione delle modalità di lavoro alternative alla presenza in sede.

### Accesso al lavoro agile (art. 40) e al lavoro da remoto (art. 42)

Le disposizioni in questione vanno esaminate congiuntamente in quanto entrambe tese a valorizzare gli strumenti del lavoro agile e del lavoro da remoto in senso maggiormente favorevole per i lavoratori, qualora ricorrano determinate situazioni personali e familiari, di seguito indicate:

- lavoratori che documentano particolari esigenze di salute;
- lavoratori che assistono familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- lavoratori che godono dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;

- nonché per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa. In tali ipotesi, all'esito della contrattazione integrativa e dell'accordo individuale, può essere previsto un numero maggiore di giornate rispetto a quello riconosciuto al resto del personale.

Si tratta di una scelta normativa volta ad agevolare sempre più i dipendenti nel contemperare le esigenze lavorative con quelle della vita personale.

#### **Lavoro agile e buono pasto (art. 41)**

La modifica riguarda l'attribuzione del buono pasto per i lavoratori in modalità agile. Il comma 3-bis di tale articolo equipara, ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile alle ore di lavoro

ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata, se avesse reso la prestazione in presenza.

La disciplina è, comunque, applicabile nei limiti delle regole generali per cui gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

La disciplina relativa alle condizioni e ai requisiti previsti ai fini del riconoscimento dei ticket resta invariata. Ne consegue che eventuali permessi orari fruiti nel corso della giornata in lavoro agile saranno detratti dall'orario teorico ai fini della determinazione del requisito di durata della prestazione finalizzato alla maturazione del beneficio.



## Tutele legali, sociali, sanitarie e istituti economici vari (articoli 43-49)



Patrocinio legale e in caso di aggressioni, welfare integrativo, indennità di servizio esterno, maggiorazione del premio di performance, indennità per centralinisti non vedenti

Il Capo VII del Titolo IV del CCNL 2022-2024 riporta disposizioni eterogenee, accomunate, tuttavia, dalla loro incidenza su diversi istituti economici.

### Patrocinio legale (art. 43)

La prima disposizione di fatto riscrive integralmente il precedente articolo 59 del CCNL 2019-2021. Nel primo comma si ribadisce che l'ente, nel caso di apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, *assume a proprio carico ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio*, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale. L'ente provvede a far assistere il dipendente da un proprio legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Se il dipendente intende comunque nominare

un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, è tenuto a comunicarlo tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso le spese sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il successivo rimborso. Il comma 3, infatti, specifica che in caso di conclusione favorevole dei procedimenti a carico del dipendente, l'ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico.

Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto del legale o del consulente messo a disposizione dell'ente, senza la previa comunicazione all'amministrazione. In tali casi, *anche nell'ipotesi in cui vi sia la conclusione favorevole del procedimento*, i relativi oneri restano interamente a suo carico; tale disposizione si applica anche nel caso in cui l'amministrazione abbia comu-

nicato il suo motivato diniego alla nomina del legale o del consulente.

Nelle ipotesi di condanna del dipendente, con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione dovrà esigere gli oneri sostenuti per la sua difesa.

#### **Patrocinio in caso di aggressioni (art. 44)**

Con questo articolo si introduce la nuova fattispecie del patrocinio in caso di aggressioni subite dai dipendenti. Il comma 2, infatti, afferma che l'ente, nelle ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendoli all'ente che decide in merito. L'ente può anche costituirsi parte civile e prevedere a favore del personale un supporto psicologico, ove richiesto.

#### **Welfare integrativo (art. 45)**

Si prevedono alcune modifiche alla precedente formulazione del testo (art. 82 CCNL 16.11.2022) introducendo ulteriori ipotesi in cui, in sede di contrattazione collettiva integrativa, è possibile prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Le modifiche estendono tale facoltà al supporto all'*educazione* dei figli (la precedente formulazione faceva riferimento solo al "supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli"), all'*incentivazione alla mobilità sostenibile* e ad *altre categorie di beni e servizi che non concorrano a formare reddito per il dipendente*.

#### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 46)**

La norma introduce una disciplina della materia parzialmente sostitutiva di quella riportata nell'art. 47 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 39 CCNL 22.1.2004, e nell'art. 19 CCNL 5.10.2001. Le nuove disposizioni entrano in vigore il 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione del nuovo contratto, vale a dire dal 1° gennaio 2027.



#### **Indennità di servizio esterno (art. 47)**

Stabilisce una modifica all'*indennità di servizio esterno* dovuta al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (polizia locale). Fermo restando il limite massimo di tale importo (15 euro), quello effettivo è determinato in sede di contrattazione collettiva integrativa. La novità della nuova formulazione è l'introduzione della *facoltà di prevedere un frazionamento su base oraria* secondo i criteri generali definiti sempre in sede di contrattazione collettiva integrativa.

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 48)**

L'articolo contempla diverse modifiche, alcune delle quali applicabili solo agli enti di piccole dimensioni. Una novità applicabile a tutti gli enti, invece, è prevista dal comma 3 dell'art. 48. La precedente disciplina attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di definire, preventivamente, una quota massima di personale valutato, a cui poter attribuire la maggiorazione del premio individuale; con la nuova formulazione si devolve alla contrattazione integrativa *anche il compito di stabilire i criteri per regolare eventuali casi di parità di punteggio* tra potenziali beneficiari.

#### **Indennità per centralinisti non vedenti (art. 49)**

Consente di incrementare del 20% la specifica indennità giornaliera riconosciuta ai centralinisti non vedenti dall'art. 9, co. 1, L. 113/1985, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate. L'indennità è attualmente pari a 3,76 euro al giorno e potrebbe incrementare fino a 4,51 euro, previo accordo in sede di contrattazione collettiva integrativa.

## Lavoro a tempo determinato e a tempo parziale (articoli 51-55)



### Assenze per congedi e altre misure per il personale a tempo determinato e a tempo parziale

**N**el CCNL Funzioni Locali 2022–2024, le disposizioni (Titolo VI, Capi I e II) dedicate al rapporto di lavoro flessibile rafforzano tutele e chiarezza applicativa per chi opera con contratti a tempo determinato e per chi è in part-time. L'obiettivo è duplice: allineare la disciplina agli standard di equità del pubblico impiego e uniformarne l'applicazione negli enti, con particolare attenzione alle assenze per congedi e alla corretta proporzionalità dei diritti (ferie, permessi, istituti economici) in presenza di orari ridotti.

#### **Personale a tempo determinato (artt. 51 e 52)**

Il primo dei due articoli introduce una correzione al comma 6, lett. *b*) stabilendo che nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee che consentono di stipulare contratti a tempo determinato sono ricomprese anche quelle ne-

cessarie alla sostituzione di personale assente per congedo di maternità, congedo parentale e malattia del figlio, di cui al D.Lgs. 151/2001; la precedente formulazione attribuiva tale facoltà solo nelle specifiche ipotesi previste dagli articoli 16, 17, 32 e 47 del citato D.Lgs. 151/2001. Di maggiore impatto sono le disposizioni dell'art. 52 che specificano la disciplina del *calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico in caso di malattia del personale con contratto a termine*. Dopo aver ribadito che si applicano in via generale le disposizioni in materia di assenze per malattia previste per il personale a tempo indeterminato (art. 36 CCNL), il nuovo comma 1 dell'art. 52 riafferma che il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni

caso superare il termine massimo fissato dalla disciplina generale (art. 36: 18 mesi in 3 anni). Il *periodo massimo retribuibile* è calcolato con i criteri definiti dall'art. 5 D.L. 463/1983; una volta definito il periodo si procede al *calcolo della percentuale di retribuzione spettante*, stabilita in misura proporzionale. Nei primi due mesi di assenza è comunque corrisposto il trattamento economico in misura intera; si sottolinea, infine, che tale trattamento non può comunque essere erogato oltre alla cessazione del rapporto di lavoro.

Altre misure sono riportate nel comma 5, laddove si afferma che i periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato *possono essere adeguatamente valutati anche nell'ambito delle procedure di progressioni tra le aree o progressioni economiche* dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, e al comma 6, dove si precisa che il personale a termine deve *ricevere una formazione pari a quella del personale a tempo indeterminato*.

#### **Personale a tempo parziale (artt. 53–55)**

Nell'articolo 53 è stato eliminato il riferimento alla possibilità di conferire, negli enti privi di dirigenza, incarichi di EQ al personale a tempo parziale (art. 53 CCNL 2016-2018). La disposizione è ora riportata all'art. 19, co. 7, del nuovo CCNL 2022-2024.

Con l'art. 55, invece, è stato integralmente riscritto il comma 9 (ora sostituito dai commi da 9 a 9-*quater*) suddividendo la disciplina del trattamento economico-normativo tra dipendenti a tempo parziale orizzontale e quelli a tempo parziale verticale.

In caso di rapporto di *lavoro a tempo parziale orizzontale* il comma 9 stabilisce che:

- il numero di giorni di ferie e giornate di riposo e le altre assenze giornaliere dal servizio sono pari a quelli previsti a favore dei lavoratori a tempo pieno. Il trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera;
- le assenze orarie sono riproporzionate in ragione della percentuale di lavoro a tempo parziale. Nell'ipotesi di rapporto di *lavoro a tempo parziale verticale* il comma 9-*bis* stabilisce che:

- il numero di giorni di ferie e giornate di riposo e le altre assenze giornaliere dal servizio sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di giornate di lavoro teorico previste per il lavoratore a tempo parziale nell'anno rispetto al numero di giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo pieno nell'anno; fanno eccezione i permessi ex art. 33, co. 3 e 6, L. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora nel singolo mese il numero di giornate di lavoro del lavoratore a tempo parziale sia pari o inferiore al 50% del numero di giornate di lavoro teorico previste nel medesimo mese per il lavoratore a tempo pieno;
- le assenze orarie dal servizio sono riproporzionate in ragione del rapporto tra il numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo parziale rispetto al numero di ore lavorative annuali previste per il lavoratore a tempo pieno; fanno sempre eccezione i permessi ex art. 33, co. 3 e 6, L. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno;
- il criterio di proporzionalità per i giorni di ferie, riposo e altre assenze si applica anche alle assenze per malattia. Ai fini della maturazione del periodo di conservazione del posto si considerano solo le giornate di lavoro teorico del lavoratore a tempo parziale comprese nel certificato medico e alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente;
- il periodo di congedo di maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001) è riconosciuto per intero, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo;
- il permesso per matrimonio, i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Il comma 9-*ter* chiarisce che con il rapporto a tempo parziale verticale o misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso.

## Le relazioni sindacali (articoli 3-11)



Materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione collettiva integrativa, attività dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) e diritto di assemblea

Le disposizioni relative alle relazioni sindacali sono riportate agli articoli da 3 a 11 del CCNL 2022-2024 e incidono su vari aspetti della materia.

### **Obiettivi e strumenti (art. 3)**

La prima novità (co. 1) è relativa alla possibilità di effettuare riunioni da remoto, su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali. Si specifica poi che, attraverso il sistema delle relazioni sindacali, “si promuovono e si favoriscono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare” (co. 2).

### **Informazione (art. 4)**

Una modifica è riportata nel comma 5 laddove si prevede una sorta di “informativa rafforzata” per quanto riguarda il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP). Con l’aggiunta di un periodo finale si specifica che “l’informativa relativa a tale documento e alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali”.

### **Confronto (art. 5)**

È specificato che il confronto può essere richiesto anche “singolarmente” da un soggetto

sindacale e che la riunione può svolgersi con modalità telematiche (co. 1).

Diverse integrazioni sono state operate all'elenco delle materie oggetto di confronto (co. 3):

- si è aggiunta l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché la distribuzione, in via sperimentale, su quattro giorni della settimana lavorativa (lett. a);
- si è specificato che, nell'ambito del confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance, *l'esito è preso in considerazione anche ai fini delle progressioni economiche* (lett. b);
- si è chiarito che nella definizione delle linee generali per la pianificazione delle attività formative si deve *anche far riferimento all'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e al rispetto delle risorse minime da stanziare* (lett. i);
- sono aggiunti i criteri per la scelta dei dipendenti qualificati da adibire, in qualità di docenti, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale (lett. i-bis);
- sono oggetto di confronto anche i *criteri per l'applicazione della disciplina dei tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziali*, ex art. 105 CCNL 16.11.2022 (lett. s);
- è incluso il monitoraggio delle politiche di *age-management*, ex art. 35, co. 5, CCNL

2022-2024 (lett. t);

- sono inseriti i criteri per l'individuazione delle coperture assicurative dei dipendenti che utilizzano mezzi propri in trasferta, ex art. 58 CCNL 16.11.2022, e quelli impegnati in attività di appalto, ex art. 2, co. 4, D.Lgs. 36/2023 (lett. u);
- sono materie di confronto i criteri per il conferimento delle *mansioni superiori* (lett. v).

#### **Organismo paritetico per l'innovazione (art. 6)**

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi di tale organismo, operante negli enti con più di 70 dipendenti, il comma 3, lett. b) specifica che si riunisce "obbligatoriamente" almeno due volte l'anno; se tale cadenza non è rispettata, le relative materie diventano oggetto di confronto sindacale (ex art. 5 CCNL). Tra le *materie oggetto di relazione stabile* in seno a tale organismo sono incluse (co. 2) quelle relative allo stress lavoro correlato, ai fenomeni di burn out, ai cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale e all'intelligenza artificiale (IA). Sono, invece, aggiunte, tra le *materie oggetto di informazione* (co. 5) con cadenza semestrale, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati sulla copertura assicurativa relativa ai dipendenti che utilizzano mezzi propri in trasferta (art. 58 CCNL 16.11.2022) e quelli impegnati in attività di appalto (art. 2, co. 4, D.Lgs. 36/2023).



## Contrattazione collettiva integrativa (artt. 7 e 8)

Le novità riguardano gli ambiti oggetto di contrattazione (co. 4), con l'introduzione di diverse modifiche e integrazioni.

### NUOVI AMBITI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

- Individuazione del numero di differenziali attribuibili per singola area nelle procedure per le progressioni economiche (lett. c)
- Nell'individuazione delle misure relative all'indennità correlata alle condizioni di lavoro e a quella di servizio esterno occorre tener conto dell'innalzamento dell'importo minimo a 2 euro previsto dall'art. 59, co. 3-bis, del nuovo CCNL (lett. d-e)
- Aumento del numero dei turni di reperibilità, che è possibile articolare anche su base trimestrale (lett. k)
- Individuazione dei criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza (lett. p-bis)
- In materia di turni di lavoro notturno occorre prestare particolare attenzione al personale prossimo al pensionamento (lett. z)
- Individuazione "della durata della pausa pranzo" per quelle figure professionali che possono farla a inizio o a fine turno, ex art. 27, co. 10, CCNL (lett. aa)
- Determinazione dei criteri da applicare in caso di parità nella maggiorazione del premio individuale (lett. ae)
- Definizione dei criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche (lett. ag)
- Specificazione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto (lett. ah)
- Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in tema di trattamento economico del personale in distacco sindacale, ex art. 46, co. 2 e 3 (lett. ai)
- Destinazione di ulteriori risorse finanziarie per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario (lett. al)
- Determinazione dei criteri di ripartizione, tra le diverse finalità di utilizzo, delle risorse derivanti dai proventi delle violazioni del codice della strada in favore del personale della Polizia Locale (lett. am)
- Individuazione dei criteri per la corresponsione di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori per il personale utilizzato in convenzione (lett. an)
- Fissazione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera (lett. ao)

Un'ultima disposizione, riportata nel co. 5, prevede che nella definizione del contratto integrativo le parti prevedano l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

Per quanto riguarda *i tempi e le procedure*, l'art. 8 stabilisce che il contratto collettivo integrativo è "da trattare in un'unica sessione negoziale" fatte salve esigenze sopravvenute condivise tra le parti; i *criteri di ripartizione* delle risorse, invece, devono essere negoziati annualmente, "salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale".

Al comma 4 dell'art. 8 si afferma che entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, l'ente

provvede alla costituzione del Fondo risorse decentrate e avvia la sessione negoziale della contrattazione collettiva integrativa. L'ente deve anche fornire una esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.

#### **Diritto di assemblea (art. 11)**

Le modifiche riguardano la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali *anche in modalità telematica* (co. 1), la specificazione che nel monte ore individuale (12 ore) sono computati *anche i tempi di percorrenza* necessari al raggiungimento della sede dell'assemblea stessa (co. 3) e la precisazione che le ore di permesso fruito sono *utili per l'attribuzione del buono pasto*, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea (co. 4).

Le materie oggetto della trattazione saranno ulteriormente approfondite dall'Area Risorse Umane con circolari ad hoc

Publicazione a cura del Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale web.

Per suggerire argomenti  
e temi da approfondire scrivere a:  
[comunicazione.interna@comune.napoli.it](mailto:comunicazione.interna@comune.napoli.it)

[www.comune.napoli.it](http://www.comune.napoli.it)



COMUNE DI NAPOLI