

Corso online

**Il CCNL dell'area Funzioni Locali 2019-2021**  
**La costituzione del Fondo dei dirigenti e gli arretrati contrattuali**  
**Mercoledì 18 settembre 2024, ore 9.00-10.00**

Docente

**Vincenzo Giannotti**

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito [bilancioecontabilita.it](http://bilancioecontabilita.it)

# Il nuovo CCNL Area Funzioni locali

## Guida per la corretta applicazione

- ▶ Parte generale
- ▶ Dirigenti Enti locali
- ▶ Segretari comunali e provinciali
- ▶ Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi della Sanità

Il CCNL del personale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 riguarda circa 13.640 Dirigenti, Dirigenti amministrativi tecnici e professionali e Segretari comunali e provinciali.

Il CCNL 2019-2021, riprendendo la scelta effettuata nella precedente tornata contrattuale, si compone:

- a) di una parte generale applicabile a tutti i destinatari del CCNL, salva diversa indicazione;
- b) di diverse sezioni applicabili esclusivamente al personale dirigente indicato nella sezione; così vi è quella per i Dirigenti (artt. 33 e seguenti), quella per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali (artt. 45 e seguenti) e quella per i Segretari (artt. 54 e seguenti).

Il testo contrattuale introduce delle novità in ordine ad alcuni istituti normativi ed economici di parte comune applicabili a tutto il personale destinatario del CCNL. Di particolare rilevanza sono le seguenti novità:

- è stata introdotta una nuova disciplina in materia di lavoro agile e di mentoring;
- sono state ridefinite la materia del patrocinio legale e quella delle coperture assicurative, e sono stati introdotti alcuni adattamenti utili per la corretta applicazione della norma sul welfare integrativo;
- sono stati previsti i meccanismi di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

In ordine alle sezioni speciali, tutte analizzate nel dettaglio nel testo, la sezione relativa ai Segretari comunali è quella caratterizzata dal maggiore impatto innovativo, poiché l'accordo innova sensibilmente il loro sistema retributivo.

Per quel che riguarda la sezione dei Dirigenti degli Enti locali e dei Dirigenti amministrativi tecnici e professionali, l'accordo introduce adeguamenti economici e piccole modifiche alla disciplina.

Il volume intende essere una guida agevole e completa alle novità introdotte dal nuovo contratto del personale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021, fornendo agli operatori gli strumenti necessari per la sua corretta e tempestiva applicazione.

Per informazioni

**SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI**

**Tel. 0541 628200**

**[www.maggiolieditore.it](http://www.maggiolieditore.it)**

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Fondo risorse decentrate

In data 16/07/2024 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL dirigenti delle Funzioni Locali. Di seguito si evidenziano alcune modifiche introdotte:

- è prevista una riduzione dal 30% al 25% del premio individuale da riconoscere ai dirigenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate negli Enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio; resta immutato al 30% il premio individuale negli Enti con più di 10 dirigenti;
- riconosciuto anche ai dirigenti di un possibile incremento della parte variabile pari allo 0,22% del monte salari 2018 della dirigenza, da considerare fuori dai limiti di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Differenziazione del premio - Indicazioni A.Ra.N. per la dirigenza

Con orientamento applicativo AFL 27 in merito alla mancata utilizzazione a seguito di valutazione del personale, l'A.Ra.N. ha precisato quanto segue:

- nel caso in cui, pertanto, gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'Ente;

- resta comunque ferma la possibilità, per la contrattazione integrativa degli Enti, di stabilire criteri di erogazione che prevedano la distribuzione, nello stesso anno cui la valutazione si riferisce, delle somme corrispondenti agli importi della retribuzione di risultato non erogate ai dirigenti, a seguito di una valutazione della *performance* degli stessi, non positiva o non pienamente positiva, come ulteriore incremento della retribuzione di risultato a favore di altri dirigenti che hanno ricevuto invece una valutazione di eccellenza, come predeterminata sulla base dei criteri a tal fine adottati, come chiarito dalla scrivente Agenzia in altri orientamenti applicativi.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Differenziazione del premio - Esempio operativo

|   |               |               |
|---|---------------|---------------|
| Importo complessivo Fondo per risultato       | 100.000,00    | Punto teorico |
| Numero dirigenti in servizio                  |               | 12,00         |
| Numero di dirigenti con maggiorazione del 30% | 2,00          | 2,6           |
| Numero di dirigenti senza maggiorazione       | 10,00         | 10,00         |
| Quota media pro capite (100.000/12,6)         | 7.936,51      | 12,60         |
| Quota con maggiorazione min. del 30%          | 10.317,46     |               |
| Punteggio teorico max. senza maggiorazione    | (7.936,51x10) | 79.365,08     |
| Punteggio teorico max. con maggiorazione      | (10.317,46x2) | 20.634,92     |
| Totale  |               | 100.000,00    |

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Differenziazione del premio - Distribuzione resti da valutazione

| Dirigenti    | Vautazione | Premio medio | Importo   | Residuo  |
|--------------|------------|--------------|-----------|----------|
| Dirigente 1  | 90,00      | 7.936,51     | 7.142,86  | 793,65   |
| Dirigente 2  | 80,00      | 7.936,51     | 6.349,21  | 1.587,30 |
| Dirigente 3  | 92,00      | 7.936,51     | 7.301,59  | 634,92   |
| Dirigente 4  | 85,00      | 7.936,51     | 6.746,03  | 1.190,48 |
| Dirigente 5  | 90,00      | 7.936,51     | 7.142,86  | 793,65   |
| Dirigente 6  | 95,00      | 7.936,51     | 7.539,68  | 396,83   |
| Dirigente 7  | 94,00      | 7.936,51     | 7.460,32  | 476,19   |
| Dirigente 8  | 89,00      | 7.936,51     | 7.063,49  | 873,02   |
| Dirigente 9  | 88,00      | 7.936,51     | 6.984,13  | 952,38   |
| Dirigente 10 | 92,00      | 7.936,51     | 7.301,59  | 634,92   |
| Totale       |            | 79.365,08    | 71.031,75 | 8.333,33 |

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Differenziazione del premio - Totale distribuito

| Dirigenti con magg. 30%                | Premio maggiorato | Vautazione | Importo   | Residuo aggiunto | Totale    | % rispetto al valore medio |
|--|-------------------|------------|-----------|------------------|-----------|----------------------------|
| Dirigente 1                            | 10.317,46         | 100,00     | 10.317,46 | 4.166,67         | 14.484,13 | 82,5%                      |
| Dirigente 2                            | 10.317,46         | 100,00     | 10.317,46 | 4.166,67         | 14.484,13 | 82,5%                      |
| Totale                                 | 20.634,92         |            | 20.634,92 | 8.333,33         | 28.968,25 |                            |
| Risorse complessivamente distribuite   |                   |            |           |                  |           |                            |
| Per i 10 dirigenti senza maggiorazione |                   | 71.031,75  |           |                  |           |                            |
| Per i dirigenti con maggiorazione      |                   | 28.968,25  |           |                  |           |                            |
| Totale                                 |                   | 100.000,00 |           |                  |           |                            |

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Fondo risorse decentrate

- Possibile aumento (da definire in sede di contrattazione integrativa) della retribuzione di risultato da erogare ai dirigenti che risultino affidatari di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, come quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD), di *data protection officer* (DPO).
- Incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle seguenti percentuali rispetto al monte salari 2018: a) 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; b) nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.
- Aumento della retribuzione di posizione per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità: a) dal 1° gennaio 2020 di € 36,00; b) rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.
- Gli Enti, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data.
- In conseguenza degli incrementi la retribuzione di posizione minima è pari ad euro 12.722,67, mentre quella massima è pari a euro 46.292,37.



# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Esempio arretrati retribuzione di posizione e risultato

|                             |             |             |             |             |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Monte salari dirigenza 2018 |             | 457.352,00  |             |             |
|                             | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> |
| Incremento Fondo            | 0,46%       | 2,01%       | 2,01%       | 2,01%       |
| importo                     | 2.103,82    | 9.192,78    | 9.192,78    | 9.192,78    |
| N. dirigenti                | 6           | 6           | 6           | 8           |
| Posizione dirigenti         | 2.808,00    | 4.680,00    | 4.707,53    | 6.350,14    |
| Differenza risultato        | 0           | 4.512,78    | 4.485,24    | 2.842,64    |
| Risultato pro-capite        |             | 752,13      | 747,54      | 355,33      |
| Valutazione anno            |             |             |             |             |
| Risultato arretrato         |             |             |             |             |

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Costituzione del Fondo

Il contratto conferma la disciplina di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, contenuta nell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (espressamente richiamato al comma 1 dell'art. 39), in base alla quale, a partire dall'anno 2021, confluiscono nel Fondo, in un unico importo annuale, in modo consolidato, tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, incluse quelle ulteriori stanziati dal CCNL (risorse ex art. 56, co. 1, del CCNL 17.12.2020 - incremento dell'1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015), nonché le risorse a titolo di RIA del personale cessato fino al 31 dicembre dell'anno preso a riferimento.

E', inoltre, confermata la disposizione contrattuale relativa alle somme residui dell'anno precedente (art. 57, co. 3, del CCNL del 17.12.2020): se le risorse destinate a retribuzione di posizione non sono state utilizzate integralmente nell'anno di destinazione, esse incrementano, 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, *una tantum*, le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Incremento tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti, definito dall'art. 54 del CCNL 17.12.2020 nella misura di € 45.260,77 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 101,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 120,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo dello stipendio tabellare dei dirigenti, comprensivo di tredicesima mensilità, è rideterminato in € 47.015,77.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Esempio di incremento tabellare

|           | 2019     | 2020     | 2021     | 2022     | 2023     | Tassazione<br>separata 2023 | Anno 2024<br>Tassazione<br>Ordinaria |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------|--------------------------------------|
| Tabellare | 1.313,00 | 1.560,00 | 1.755,00 | 1.755,00 | 1.755,00 |                             |                                      |
| IVC       | 205,21   | 303,16   | 316,81   | 316,81   | 316,81   |                             |                                      |
| Netto     | 1.107,79 | 1.256,84 | 1.438,19 | 1.438,19 | 1.438,19 | 6.679,20                    |                                      |
| Posizione |          | 468,00   | 780,00   | 780,00   | 780,00   | 2.808,00                    |                                      |
|           |          |          |          |          | Totale   | 9.487,20                    | 0,00                                 |

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Incarichi *ad interim*

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, co. 1, lett. c) (Contrattazione integrativa).
3. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla *performance* del dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della *performance* stessa.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 58 del CCNL 17.12.2020.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Personale utilizzato in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli Enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri Enti a cui si applica la presente sezione per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due Enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.
2. La convenzione di cui al comma 1 può stabilire che il rapporto di lavoro del personale interessato continui ad essere amministrato dall'Ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'Ente di utilizzazione, con le modalità che dovranno essere stabilite nella medesima convenzione.
3. L'Ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale Ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di *performance* conseguita.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Personale utilizzato in convenzione

4. L'Ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37, co. 6, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale Ente. In base alla valutazione di *performance* conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due Enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei Fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due Enti.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Compensi avvocatura

La disciplina dei compensi professionali per l'avvocatura è contenuta nell'art. 27 del contratto.

La corresponsione di tali compensi, può avvenire previa formale istituzione dell'Avvocatura comunale, e richiede:

- la previa definizione dei criteri in sede di contrattazione integrativa;
- una apposita disciplina adottata con apposito atto dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. n. 90/2014, come convertito in Legge con modificazioni, dall'art. 1, co. 1, della L. n. 114/2014;
- con valutazione dell'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti interessati, dalla erogazione della retribuzione di risultato.



# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Fondo risorse decentrate - *Welfare* integrativo

1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, co. 1, lett. d) e all'art. 48, co. 1, lett. d) (Contrattazione integrativa materie specifiche sezioni) misure di *welfare* integrativo in favore del personale di cui all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) del presente contratto, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Fondo risorse decentrate - Welfare integrativo (segue)

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui agli artt. 57 e 91 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, co. 3, primo periodo, e 91, co. 11, del CCNL 17.12.2020 (*ndr* almeno il 15% per la retribuzione di risultato sul totale delle risorse per posizione e risultato).

3. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le Amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 17.12.2020.

# CCNL dirigenti Funzioni Locali

## Fondo risorse decentrate - Welfare integrativo (segue)

La Corte dei conti del Veneto (Deliberazione n. 178/2024) ha deferito alla sezione delle Autonomie la seguente questione di massima:

*«Si chiede se le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, siano da assoggettarsi al limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 oppure se siano soggette, esclusivamente, alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall' art. 82 del contratto nazionale di lavoro Funzioni Locali».*