



CONFERENZA DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME
COMITATO DI SETTORE COMPARTO REGIONI-SANITÀ
(ART. 41, COMMA 2, D.LGS. 165/2001)

Comitato di Settore Autonomie Locali

114/COMITATO/CCNL-DIRFL

ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE 2022-2024 RELATIVO ALLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

1. Premessa

I Comitati di Settore Autonomie Locali e Regioni-Sanità assumono la presente direttiva finalizzata ad avviare le procedure per il rinnovo contrattuale dell'Area delle Funzioni Locali, come la stessa è stata definita dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 22 febbraio 2024.

Il presente atto di indirizzo, emanato ai sensi dell'art. 41, commi 1 e 2, e 47, commi 1 e 2 del d.lgs. 165 del 2001, è finalizzato a fornire all'Aran le indicazioni alle quali la stessa dovrà attenersi nell'ambito delle trattative per il rinnovo contrattuale della dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali.

In relazione all'andamento delle trattative, l'Aran potrà richiedere che gli indirizzi vengano ulteriormente precisati, come pure autonomamente i Comitati di Settore possono precisare i contenuti e gli obiettivi degli indirizzi nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001. L'ARAN informerà costantemente i Comitati di Settore dell'andamento delle trattative.

Le presenti linee di indirizzo vengono adottate nell'ambito della cornice negoziale per i rinnovi contrattuali 2022-2024, rappresentata nell'Atto di indirizzo quadro per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 (cosiddetta Direttiva madre), definito il 12 gennaio 2024.

Il presente atto dovrà essere realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a tali fini e nel totale rispetto della legislazione vigente.

2. Campo di applicazione

Il campo di applicazione del CCNL comprenda anche i rapporti di lavoro con qualifica dirigenziale a tempo determinato.

3. Quadro finanziario

Le tabelle 1 e 2 mostrano la previsione degli oneri, distinte rispetto alle sezioni speciali contrattuali, per il rinnovo contrattuale dell'Area delle Funzioni Locali, come definito dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 22 febbraio 2024.

Tabella 1

Area Funzioni locali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024

	Unità di personale al 31.12.2021 ⁽¹⁾	Monte salari 2021 ⁽²⁾ (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
			2022	2023	2024
Dirigenti Funzioni locali	5.459	826	1,19 ⁽³⁾	1,76 ⁽³⁾	47,75 ⁽⁴⁾
Dirigenti PTA del SSN	5.218	607	1,14 ⁽³⁾	1,68 ⁽³⁾	35,07 ⁽⁴⁾
Segretari comunali e provinciali	2.278	281	0,49 ⁽³⁾	0,73 ⁽³⁾	16,26 ⁽⁴⁾
Totale Area Funzioni locali	12.955	1.714	2,82⁽³⁾	4,17⁽³⁾	99,08⁽⁴⁾

⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2021.

⁽²⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni inclusi nel monte salari 2021 è pari al 37%.

⁽³⁾ Importi corrispondenti all'IVC già corrisposta ai sensi dell'articolo 1, commi 609 e 610, della legge 234/2021.

⁽⁴⁾ Importo che rappresenta il 5,78% del monte salari 2021 (maggiorato degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni) ed è comprensivo dell'IVC di cui alla precedente nota 3, come incrementata a decorrere dal 2024 ai sensi dell'articolo 1, commi 28 e 29, della legge 213/2023.

Si specifica che per il 2023 non viene computato l'importo relativo all'emolumento accessorio una tantum di cui all'articolo 1, comma 332 della legge 197/2022 attesa la natura temporanea di detto emolumento.

Tabella 2

Importo massimo delle risorse aggiuntive nei limiti previsti dalla Legge n. 207/2024	Risorse al lordo oneri riflessi (mln euro) ⁽²⁾
Risorse per superamento limite art. 23, comma 2 (comma 121 L.B. 2025) - 0,22% m.s. 2021:	
Dirigenti Funzioni Locali (m.s. anno 2021 €826 mln)	1,82
Dirigenti PTA e SSN (m.s. anno 2021 €607 mln)	1,34
Segretari comunali e provinciali (m.s. anno 2021 €281 mln)	0,62

(2) Il monte salari 2021 utilizzato per la stima è a lordo degli oneri riflessi. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi è pari al 37%.

Ai sensi dell'art. 48, comma 2 del d. lgs. 165 del 2001, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni territoriali e locali e, per quanto concerne la dirigenza PTA, degli enti del Servizio sanitario nazionale e delle altre amministrazioni del comparto Sanità, sono a carico dei rispettivi bilanci a valere sui relativi accantonamenti effettuati nei medesimi bilanci.

4. Relazioni sindacali

La contrattazione collettiva nazionale confermerà l'assetto delle relazioni sindacali come definito nella tornata contrattuale 2019-2021. In particolare, la contrattazione collettiva nazionale dovrà valutare una valorizzazione degli attuali organismi paritetici al fine di condividere l'obiettivo comune di rinnovamento della Pubblica Amministrazione.

5. Formazione

Le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative sono contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 e ulteriori linee di azione e precisazione sono definite in modo articolato e dettagliato

dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025. Peraltro, in tali direttive, tra l'altro, la promozione della formazione costituisce specifico obiettivo di performance dei dirigenti.

In tale prospettiva, la formazione risulta, altresì, strumentale all'esercizio del ruolo del dirigente pubblico quale fattore di attivazione e di guida del processo di modernizzazione e di cambiamento che coinvolge le pubbliche amministrazioni.

La contrattazione collettiva nazionale potrà individuare gli opportuni strumenti di natura contrattuale a sostegno della formazione, valorizzando nell'ambito della performance l'avvenuto apprendimento dei contenuti oggetto di formazione, mediante la concreta attuazione nell'ordinario svolgimento dell'attività.

Nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, la contrattazione collettiva nazionale valuterà l'introduzione di un ammontare minimo di ore di formazione che dovrà essere garantito ad ogni dirigente da parte dell'amministrazione in cui presta servizio. Il predetto obiettivo potrà essere conseguito anche tramite il rafforzamento della formazione a distanza (FAD) su base telematica.

In particolare:

- si potrà ipotizzare un obbligo di aggiornamento biennale su tematiche di innovazione organizzativa, leadership e gestione del cambiamento, con certificazione delle competenze acquisite;
- il CCNL potrà implementare un sistema di mentorship strutturato, in cui i dirigenti senior con comprovata esperienza affianchino i nuovi dirigenti per migliorare le competenze professionali e strategiche.

6. Valorizzazione della valutazione collegata all'erogazione del trattamento accessorio

Resta confermata la previsione della non contrattabilità dei sistemi di valutazione ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. 165 del 2001, e degli art. 7 e seguenti, del D.lgs 150 del 2009, per cui la contrattazione collettiva può intervenire solo per i criteri di attribuzione del trattamento economico correlato alla performance.

Resta altresì confermata la finalità premiale di significativi incrementi della retribuzione di risultato a favore del personale che abbia ottenuto i migliori esiti della valutazione della performance e, per evitare che la determinazione della percentuale troppo elevata di beneficiari possa sminuirne il significato e l'efficacia, la contrattazione nazionale valuterà la definizione di un limite massimo in termini percentuali della quota dei destinatari dei predetti incrementi. I criteri per dirimere eventuali ex aequo potranno essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

Per i dirigenti che raggiungono performance eccellenti per più anni consecutivi il CCNL potrà prevedere incentivi economici aggiuntivi, nell'ambito delle risorse disponibili dei fondi per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, accesso prioritario a percorsi formativi di alto livello e possibilità di incarichi dirigenziali più sfidanti e prestigiosi.

Infine il CCNL dovrà definire criteri idonei ad assicurare che ai differenti esiti di valutazione della performance corrisponde un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici ad essi correlati.

7. Istituti del rapporto di lavoro

Le parti valuteranno l'opportunità di eventuali interventi di manutenzione degli istituti del rapporto di lavoro che si dovessero rendere necessari dopo la fase applicativa seguita ai precedenti trienni contrattuali ed in relazione alla normativa sopravvenuta. In questa direzione dovrà proseguire l'intervento di armonizzazione dei regimi normativi, per la competenza della contrattazione collettiva, con riferimento alle sezioni PTA e Segretari Comunali e Provinciali.

8. Welfare contrattuale

La contrattazione collettiva nazionale potrà valutare la creazione di un welfare "personalizzato", ispirato ai pacchetti flessibili di benefit per cui, attraverso un sistema a punti o a credito, i dirigenti potrebbero scegliere tra diversi benefici come assistenza sanitaria integrativa, accesso a corsi di alta formazione, supporto alla conciliazione vita lavoro e altri servizi di welfare aziendale, in modo da favorire una maggiore soddisfazione e motivazione del personale.

Resta confermata la previsione contenuta nell'art. 26 – welfare integrativo – che prevede la possibilità per le amministrazioni, al fine di una migliore gestione degli interventi dei piani di welfare integrativo, di associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

9. Segretari comunali e provinciali

Con riferimento alla Sezione segretari comunali e provinciali, le parti valuteranno l'aggiornamento della corrispondenza tra le fasce professionali dei Segretari iscritti all'Albo e le classi delle sedi di segreteria.

Roma, 17 settembre 2025