



CORTE DEI CONTI

SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO

Presiedute dal Presidente Guido Carlino
e composte dai magistrati

Presidenti di sezione:

Mauro Orefice, Giuseppa Maneggio, Antonio Mezzera, Vincenzo Palomba, Marcovalerio Pozzato, Maria Teresa Polverino, Franco Massi, Cristiana Rondoni;

Consiglieri:

Paola Cosa, Elena Tomassini, Carlo Picuno, Giancarlo Astegiano, Giuseppe Maria Mezzapesa, Vincenzo Chiorazzo, Valeria Franchi, Maria Rita Micci, Sergio Gasparrini, Angelo Maria Quaglini, Giovanni Guida, Marco Randolfi, Michela Muti;

Referendari:

Giuseppe Lucarini, Patrizia Esposito.

VISTO l'art. 100, secondo comma, della Costituzione;

VISTO il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214;

VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20;

VISTO il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo, approvato dalle Sezioni riunite con deliberazione n. 14/DEL/2000 del 16 giugno 2000 e, in particolare, l'art. 6, comma 1, lett. b);

VISTO l'art. 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA l'Ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – Triennio 2022-2024, acquisita dalle Sezioni riunite in sede di controllo in data 30 gennaio 2026;

TENUTO CONTO delle valutazioni del Nucleo tecnico “Costo del lavoro” contenute nel rapporto n. 2/2026 del 13 febbraio 2026;

VISTA la comunicazione con la quale, in data 9 febbraio 2026, sono state convocate le Sezioni riunite in sede di controllo per il giorno 18 febbraio 2026;

UDITI, nell’adunanza del 18 febbraio 2026, i relatori Cons. Segio Gasparrini e Cons. Giovanni Guida;

DELIBERA

di certificare positivamente l’ipotesi di contratto in epigrafe, allegando il relativo rapporto.

ORDINA

alla Segreteria di provvedere alla trasmissione della presente delibera all’ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni; al Ministero dell’economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP; alla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio relazioni sindacali; al Comitato di settore per le autonomie locali – presso ANCI; al Comitato di Settore Regioni – Sanità, presso Cinsedo.

I RELATORI
Sergio Gasparrini
F.to digitalmente

Giovanni Guida
F.to digitalmente

IL PRESIDENTE
Guido Carlino
F.to digitalmente

Depositato in segreteria in data 30 giugno 2026.

IL DIRIGENTE
Antonio Franco
F.to digitalmente

Ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali – Triennio 2022-2024

1. L'Ipotesi di contratto in esame, sottoscritta l'11 novembre 2025, è pervenuta alle Sezioni riunite in sede di controllo di questa Corte in data 30 gennaio 2026, per l'esercizio del controllo previsto dall'art. 47, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001; tale norma assegna alla Corte dei conti la funzione di certificare l'attendibilità della quantificazione dei costi dei contratti collettivi nazionali, nonché la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. Essa costituisce il secondo rinnovo per le aree dirigenziali della tornata contrattuale 2022-2024 e riguarda il personale dell'Area dirigenziale delle Funzioni locali che comprende i dirigenti di tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate dall'art. 4 del CCNQ del 22 febbraio 2024, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali PTA delle amministrazioni del comparto Sanità, nonché i segretari comunali e provinciali. In totale l'Area è composta da una platea di circa 13 mila unità (5.459 dirigenti Funzioni locali, 5.218 dirigenti PTA e 2.278 segretari comunali e provinciali).
2. Sul testo dell'Ipotesi di Accordo è stato rilasciato, il 27 novembre 2025, il parere favorevole del Comitato di Settore Regioni – Sanità. Sullo stesso testo, il Consiglio dei ministri nella riunione del 29 gennaio 2026 ha espresso la valutazione positiva del Governo, a condizione che, in sede di sottoscrizione definitiva del contratto, siano apportate le correzioni richieste dal MEF con nota del 20 dicembre 2025. Si tratta, in particolare, di piccole modifiche e correzione di refusi, sia nella parte normativa (artt. 3-6-16) che nella relazione tecnica-finanziaria (tavv. 7-9-10).

Le risorse stanziare

3. Ai fini dell'avvio della tornata dei rinnovi contrattuali relativi al triennio 2022-2024, il legislatore secondo quanto previsto dall'art. 48 del decreto

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha quantificato le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico.

3.1. Le prime risorse a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione collettiva nazionale del settore statale sono state stanziare dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, comma 609 LB 234/2021), nella misura di 310 milioni per il 2022 e di 500 milioni a decorrere dal 2023. La medesima legge di bilancio ha, inoltre, disposto l'erogazione, a valere sulle risorse stanziare, dell'anticipazione (o IVC) di cui all'art. 47-*bis* comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 e dello 0,5 per cento, a decorrere dal 1° luglio 2022.

3.2. In presenza di un consistente aumento dell'inflazione che non avrebbe consentito la sola erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale commisurata all'indice IPCA aggiornato, con l'art. 1, comma 330 della LB 2023 (legge n. 197/2022) sono state stanziare risorse (pari a 1 miliardo) finalizzate a corrispondere un emolumento accessorio *una tantum*, da erogare in 13 mensilità, quantificato in misura pari all'1,5 per cento dello stipendio, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza (ovvero utile ai fini pensionistici ma non per l'indennità buonuscita e per il trattamento di fine rapporto). In tal modo, le risorse per i rinnovi contrattuali, per il solo anno 2023, hanno raggiunto quota 1.500 milioni. L'erogazione, nelle stesse misure e modalità, dell'emolumento accessorio *una tantum* è stato disposto (art. 1, comma 332) anche per il personale del settore non statale, con oneri posti a carico dei rispettivi bilanci. Le misure mensili del predetto emolumento da corrispondere a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni sono state comunicate dalla Ragioneria generale dello Stato, al fine di assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa.

3.3. Successivamente, l'art. 3 del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145 (cd. "decreto anticipi"), ha disposto una consistente anticipazione degli aumenti contrattuali, a valere sulle risorse destinate ai rinnovi 2022-2024, stabilendo il pagamento, entro fine 2023, di un emolumento in unica soluzione pari a 6,7 volte l'importo dell'indennità di vacanza contrattuale in corso di erogazione al solo

personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, quantificando gli oneri di tale anticipazione in 2 miliardi di euro (art. 3, comma 2). Lo stesso “decreto anticipi” ha previsto anche per le amministrazioni non statali la facoltà di erogare il medesimo importo previsto per lo Stato, a carico dei bilanci delle singole amministrazioni, con le stesse modalità e nelle stesse misure.

3.4. Infine, l’art. 1, comma 27 della legge di bilancio 2024 (legge n. 213/2023) ha ulteriormente incrementato il “Fondo contratti per il personale dello Stato – rinnovi contrattuali”, rispetto a quanto già previsto nel decreto anticipi. Le ulteriori risorse consistono in 3 miliardi per il 2024, che, in aggiunta ai 500 milioni già stanziati dalla legge di bilancio per il 2022 ed alla stabilizzazione dei 2 miliardi utilizzati attraverso il decreto anticipi, ha rideterminato lo stanziamento complessivo in 5,5 miliardi a regime. Tali risorse consentono di riconoscere a regime dal 2024, al personale del settore statale, un incremento complessivo del 5,78 per cento (comprensivo dell’IVC in godimento a regime da luglio 2022), stimato sulla base di 1,9 milioni di unità di personale, come risultanti dal Conto Annuale 2021, e della retribuzione media annua pari a 35.860 euro ottenuta utilizzando il dato di retribuzione media rilevato nel Conto Annuale 2021 (anno immediatamente precedente a quello del triennio considerato).

3.5. Il quadro finanziario sin qui descritto è stato, da ultimo, ritoccato con la legge di bilancio per il 2025 (art. 1, comma 121 della legge n. 207/2024), che ha previsto la possibilità di incrementare le risorse per i trattamenti accessori dei dipendenti pubblici, ivi compresi i dirigenti, rispetto a quelle destinate alla medesima finalità nel 2024, oltre il limite di cui all’art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017. Per la copertura finanziaria di tale ulteriore spesa la norma stanza, per le amministrazioni statali, 112,1 milioni di euro a decorrere dal 2025 (corrispondenti ad una percentuale dello 0,22 per cento del monte salari 2021) a seguito a quanto definito dall’art. 3 del d.l. n. 80/2021. La medesima previsione d’incremento è prevista anche per i dipendenti delle altre pubbliche amministrazioni non statali, a valere sui relativi bilanci. Giova ricordare che una previsione simile era già stata introdotta con il comma 604 della LB n. 234/2021.

Le risorse finanziarie per l'Area Funzioni locali

4. Nell'ambito delle risorse complessive previste per tutti i comparti di contrattazione, sono state specificati i fondi occorrenti per il rinnovo dei dirigenti delle Funzioni locali (cfr. tav. 3), sulla base del citato Atto di indirizzo. L'importo a regime rappresenta il 5,78 per cento del monte salari 2021 ed è comprensivo dell'IVC già corrisposta ai sensi dell'articolo 1, comma 610, della legge 234/2021, come incrementata, a decorrere dal 2024, ai sensi dell'articolo 1, commi 28 e 29, della legge 213/2023.

TAVOLA 3

RISORSE PER L'AREA FUNZIONI LOCALI - TRIENNIO 2022-2024

FUNZIONI LOCALI	Unità di personale	Monte salari lordo* o.r. 2021	<i>in milioni</i>		
			2022 0,16%	2023 0,24%	2024 5,78%
			12.955	1.714,36	2,82
			4,17	99,08	12.955
			1.714,36	2,82	4,17
			99,08	12.955	1.714,36
			2,82	4,17	99,08

* Gli oneri riflessi sono al 37%.

4.1. La previsione di spesa per l'Area Funzioni locali ammonta a complessivi circa 99 milioni di euro, al lordo degli oneri riflessi, a carico dei bilanci degli enti.

5. L'incremento complessivo a regime per l'Area Funzioni locali nel triennio 2022-2024 risulta pari a 428,02 euro mensili, di cui circa 230 euro (3,09 per cento) destinato all'incremento della retribuzione tabellare. La restante parte è stata destinata all'incremento delle retribuzioni di posizione e risultato, e agli oneri per la difesa delle vittime di aggressioni (art. 14).

TAVOLA 4

AREA FUNZIONI LOCALI - RIEPILOGO ONERI - TRIENNIO 2022-2024

	<i>in milioni</i>			
	2022	2023	2024	2025 e a regime
Incremento tabellari	2,82	4,17	53,02	53,02
Incremento posizione e risultato	—	—	45,60	45,60
Oneri per aggressioni	—	—	—	0,11
Totale	2,82	4,17	98,62	98,74

5.1. Gli incrementi sugli stipendi tabellari (artt. 22, 30 e 35 dell'Ipotesi), per le annualità 2022 e 2023, coincidono con l'IVC di cui è stata disposta l'erogazione nelle richiamate leggi di bilancio, pertanto, il contratto collettivo non ha provveduto a riconoscere altri arretrati e gli incrementi stipendiali a regime, decorrenti dall'1/1/2024, sono, di conseguenza, da intendersi comprensivi della suddetta anticipazione.

5.2. L'incremento dei Fondi per la retribuzione di posizione e di risultato (artt. 24, 33 e 36) genera un onere complessivo pari a 45,6 milioni, di cui 25,2 da ricondurre all'incremento del Fondo dei dirigenti Funzioni locali.

Da ultimo, nella Relazione tecnica predisposta dall'Aran viene esposta una stima degli oneri per rimborsi su spese legali dovute alle aggressioni del personale (art. 14).

Per completezza, occorre segnalare che gli ulteriori stanziamenti (art. 1, comma 121 della legge n. 207/2024) finalizzati ad incrementare il Fondo risorse decentrate (0,22 per cento) non sono stati inseriti tra gli oneri indicati nella tavola 3, poiché trovano la loro collocazione direttamente nei fondi per la contrattazione di secondo livello sulla base della disposizione di legge che demanda alle singole amministrazioni la facoltà di aggiungere, al ricorrere delle condizioni abilitanti, anche tali risorse.

Analisi dei principali aspetti normativi

6. Il testo dell'Ipotesi all'esame è sviluppato in una parte comune e in tre Sezioni, per un totale di 40 articoli, cui fanno seguito 4 dichiarazioni congiunte. L'Ipotesi di contratto introduce alcune novità in materia di relazioni sindacali intervenendo con alcune modifiche sull'istituto del confronto e della contrattazione collettiva integrativa, al fine di ampliare il livello di partecipazione e di dialogo costruttivo tra Amministrazioni e Organizzazioni sindacali; introduce una specifica disciplina in materia di *age management*; effettua taluni

aggiustamenti sull'istituto del lavoro agile; definisce con maggiore puntualità gli istituti concernenti la formazione del capitale umano.

7. Più in dettaglio, l'art. 5 in materia di confronto sindacale, stabilisce che in seguito alla trasmissione delle informazioni da parte dell'ente, i soggetti sindacali possono chiedere lo svolgimento della modalità relazionale anche "singolarmente", fermo rimanendo che l'incontro si svolga non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Per quanto concerne le materie oggetto di confronto, oltre ad essere confermate quelle già indicate nel precedente CCNL, vengono sottoposte al confronto anche le questioni attribuite all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, nei casi di inerzia previsti dall'art. 6, comma 6, dell'Ipotesi.

8. Ampliate anche le competenze dell'"Organismo paritetico per l'Innovazione" attraverso l'introduzione delle tematiche riferite allo stress lavoro correlato e fenomeni di burn-out, da cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, che possano riguardare anche l'introduzione di programmi di *mentorship* focalizzati sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA).

9. Con riguardo al "lavoro agile" una novità rilevante è rappresentata dall'inserimento della clausola con cui si chiarisce che, per i dipendenti che documentino specifiche esigenze di salute, oppure assistano familiari con disabilità grave ai sensi della legge 104/1992, o che usufruiscano dei benefici previsti dal d.lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità – nonché per le ulteriori situazioni individuate in sede di contrattazione integrativa – è possibile, tramite l'accordo individuale previsto dall'art. 12 del CCNL 16.07.2024, incrementare il numero di giorni di lavoro agile rispetto a quelli previsti per il restante personale.

10. In materia di patrocinio legale in caso di aggressioni ad opera di terzi a danno del personale del pubblico impiego durante lo svolgimento del servizio si dispone che, ove ne sia avanzata la richiesta, l'ente debba prevedere un supporto psicologico in favore del personale dirigenziale, che abbia subito delle aggressioni nello svolgimento delle proprie attività. Inoltre, si stabilisce che l'ente assuma direttamente gli oneri di difesa e consulenza tecnica in favore del proprio

dirigente interessato, facendolo assistere da propri legali e consulenti, previa comunicazione per il relativo assenso.

L'Ipotesi di accordo interviene, inoltre, sulla formazione e sugli strumenti dell'*age management*. Le attività formative, in continuità con quanto già stabilito dalle attuali norme contrattuali, sono rivolte a: valorizzare le competenze professionali al fine di assicurare l'operatività dei servizi e migliorarne sicurezza, qualità ed efficienza; assicurare l'aggiornamento professionale rispetto a nuove metodologie di lavoro o tecnologie; adeguare costantemente le prassi operative alle innovazioni introdotte anche a seguito di nuove disposizioni legislative; promuovere comportamenti innovativi che contribuiscano a ottimizzare i livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, sostenendo processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento dell'offerta.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda la sollecitazione rivolta agli enti a promuovere iniziative formative, sia autonomamente sia in collaborazione con altre amministrazioni, aziende o enti del comparto. Tali iniziative possono essere sviluppate anche con il contributo della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), delle Università, degli enti e delle scuole regionali di formazione della pubblica amministrazione e del servizio sanitario, nonché con ordini professionali, enti di ricerca, associazioni tecnico-scientifiche e altri soggetti pubblici o privati accreditati a livello nazionale o regionale. È inoltre precisato che, considerata l'assenza di un obbligo orario per la dirigenza, la partecipazione alle attività formative deve essere concordata con l'amministrazione, nel rispetto delle esigenze organizzative e della programmazione annuale o triennale della formazione.

Di particolare rilievo è la regolazione in tema di "Obiettivi e strumenti di *age management*". La nuova disposizione fornisce indicazioni volte a perseguire obiettivi strategici attraverso una politica gestionale che tenga conto dell'aumento dell'età media del personale, puntando a valorizzare la persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo adeguate opportunità per mettere a frutto le competenze maturate e favorire uno sviluppo continuo delle

capacità attraverso uno specifico ruolo attivo del dirigente o del segretario con maggiore esperienza, considerato portatore di un patrimonio professionale prezioso da trasmettere alle nuove generazioni. A questo scopo, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale, mediante forme di affiancamento per i neoassunti e occasioni di formazione *peer-to-peer* che favoriscano lo scambio di competenze e l'integrazione del nuovo personale, riducendo il rischio di isolamento.

Valutazioni di compatibilità finanziaria ed economica

11. I dati e le quantificazioni degli oneri forniti dall'Aran nella relazione tecnico-finanziaria appaiono corretti ed attendibili e si basano sui valori relativi alla consistenza, alla distribuzione e alla retribuzione media del personale, riportati nel Conto annuale 2021.

Con l'Atto di indirizzo il Comitato di settore delle Autonomie locali ha quantificato le risorse disponibili per il rinnovo del contratto all'esame, specificando che gli enti stessi devono provvedere ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci di previsione. Riguardo la copertura degli oneri contrattuali, per le amministrazioni pubbliche, diversamente da quelle statali, per le quali le risorse sono stanziare in legge di bilancio, è operante il già citato art. 48, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale tali oneri sono posti a carico dei rispettivi bilanci. Gli enti del comparto Funzioni locali sono sottoposti al vincolo dell'accantonamento degli oneri contrattuali in base al principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011), secondo cui per le spese relative ai rinnovi contrattuali, in attesa della sottoscrizione dei contratti, l'ente deve procedere ad accantonare le risorse necessarie in appositi capitoli di bilancio, in cui non è possibile assumere impegni ed effettuare pagamenti. In caso di mancata sottoscrizione dei contratti le somme accantonate e non utilizzate concorrono alla determinazione del risultato di amministrazione. Gli incrementi contrattuali rappresentano una voce di spesa ricorrente che deve essere

finanziata da entrate correnti ricorrenti e non può essere finanziata da avanzo, pena la violazione del principio costituzionale del pareggio di bilancio e dei principi di armonizzazione contabile posti dal d.lgs. n. 118/2011 e recepiti nel TUEL. In ogni caso, spetta agli Organi di revisione degli enti del comparto verificare il puntuale adempimento dell'obbligo di accantonamento delle risorse occorrenti per i rinnovi contrattuali, secondo le disposizioni recate dal TUEL, nonché in applicazione delle norme sul controllo di legittimità-regolarità affidato alle Sezioni regionali della Corte dei conti, dal momento che tali verifiche si giovano anche delle relazioni dei revisori (cfr. art. 1, d.l. n. 174 del 2012 e art. 1, comma 166, legge n. 266 del 2005).

11.1. La tavola seguente mette a confronto le risorse disponibili con gli oneri contrattuali ed **evidenzia la compatibilità finanziaria** dell'Accordo in esame.

TAVOLA 7

AREA FUNZIONI LOCALI - RISORSE E IMPIEGHI 2022-2024

	<i>milioni di euro</i>			
	2022	2023	2024	2025 e a regime
Disponibilità	2,82	4,17	99,08	99,08
Oneri	2,82	4,17	98,62	98,74
Differenza	—	—	0,46	0,34

11.2. Con riferimento, infine, alla compatibilità economica si rinvia alle considerazioni svolte sull'argomento nei precedenti Rapporti di certificazione riferiti ad Ipotesi di accordo già analizzate e certificate dalle Sezioni riunite ed afferenti al medesimo triennio contrattuale 2022-2024, nei quali la spesa di personale è stata valutata compatibile con gli strumenti di programmazione e di bilancio in relazione all'andamento del prodotto interno lordo, delle altre principali voci di spesa pubblica e del tasso d'inflazione del periodo in esame.