

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**



L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI

4 novembre 2024, dalle ore 11,30 alle 13,00

- Il carattere e le novità
- Le relazioni sindacali
- Gli istituti normativi
- Le novità per i dirigenti
- Le novità per i segretari
- Le risposte ai quesiti

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI «IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI EE.LL. 2019/2021» (CEL EDITORE 2023), “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2023), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE
GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN
PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ Confermata la struttura di una parte comune e di parti specifiche
- ▶ Principali elementi caratterizzanti: relazioni sindacali, lavoro agile, maggiori tutele legali ed assicurative, introduzione della figura del dirigente mentore, assenze, tutela dei diritti civili, convenzioni per la dirigenza, adeguamento fondi contrattazione decentrata, nuova disciplina retributiva e miglioramento indennità reggenza e supplenza per i segretari, superamento del CCDI per i segretari
- ▶ Importanza della disapplicazione esplicita
- ▶ Confermata la estensione dell'applicazione anche ai dirigenti a td Conferma della continuazione dell'applicazione dei precedenti contratti per le parti non modificate
- ▶ Decorrenza degli effetti dal giorno successivo alla firma, salve le deroghe previste dal testo: «istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico» si applicano entro il 30° giorno successivo alla firma

I TRATTI CARATTERIZZANTI

- ▶ Costruzione di relazioni stabili
- ▶ Istituti della partecipazione: informazione, confronto, organismi paritetici di innovazione
- ▶ Disciplina analoga a quella dettata per il personale dipendente
- ▶ Tutela dell'accesso da parte delle organizzazioni sindacali
- ▶ Estensione dell'organismo paritetico per l'innovazione agli enti con 6 destinatari del CCNL

LE RELAZIONI SINDACALI

- ▶ a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità (tenendo conto delle specificità della polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico e della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature, b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance, c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; d) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno; e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico; f) le materie oggetto di contrattazione negli enti con meno di 3 dirigenti; g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari; h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3; i) andamenti occupazionali;

IL CONFRONTO PER I DIRIGENTI

- ▶ a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione, aggiornamento, studio e ricerca, ivi compresi quelle dei corsi di specializzazione per il conseguimento dell'idoneità per l'iscrizione alle fasce superiori dell'albo, nonché la individuazione, nel piano della formazione annuale di aggiornamento, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno; b) criteri generali per la tenuta e l'aggiornamento dei curricula, ai fini della più ampia e completa divulgazione degli stessi anche al fine assicurare la massima disponibilità di informazioni utili per la procedura di nomina; c) criteri generali relativi all'utilizzazione dei segretari comunali e provinciali in disponibilità, comando, collocamento fuori ruolo, riammissione in servizio, mobilità ivi compresa quella fra le sezioni dell'Albo; d) criteri generali per la determinazione annuale del numero complessivo dei segretari da ammettere ai corsi di formazione e specializzazione; e) effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario.

IL CONFRONTO PER I SEGRETARI

- ▶ a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, c) la definizione della percentuale per gli incarichi ad interim in ragione dell'impegno richiesto, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti alle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO); d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (applicabili anche ai segretari); e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge,, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato; f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER I DIRIGENTI/1

- ▶ g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica; h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati; i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa per i distacchi sindacali; l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, applicabili anche ai segretari;
- ▶ Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 (durata 30 giorni prolungabile per altri 30) sono quelle di cui al comma 1, lett. f), ed l).
- ▶ Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 (durata 30 giorni prolungabile per altri 45), sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).
- ▶ Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie sono oggetto di confronto, salva la contrattazione integrativa di livello territoriale

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER I DIRIGENTI/2

- ▶ Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista
- ▶ Il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza e la piena operatività della dotazione informatica; nonché ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni.
- ▶ Conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, compresa la incentivazione della performance
- ▶ Adesione su base volontaria; confronto per la individuazione delle attività, escluse quelle in turno e non remotizzabili
- ▶ Deve conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Impegno dell'ente a facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
- ▶ Accordo individuale: durata; modalità di svolgimento e programmazione delle presenze; modalità di recesso; giustificati motivi per il recesso (in questo caso anche senza preavviso); fascia di contattabilità; tempi di riposo; modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro; impegno a rispettare le misure di tutela della salute e della sicurezza

LAVORO AGILE

La PA provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporta, a darne comunicazione al singolo dirigente, dirigente, informando lo stesso della possibilità di chiedere il prolungamento fino ad altri 18 mesi senza retribuzione

Estensione delle terapie salvavita ai trapianti di organi e/o tessuti

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente, dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali o del segretario. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale

In caso di mancata fruizione entro l'anno, godimento nei primi 6 mesi del successivo e, eccezionalmente, entro l'anno successivo

Possibilità di dare corso alla attivazione del dirigente mentore

ISTITUTI NORMATIVI

- ▶ Gli enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale del dirigente e/o del segretario, per fatti atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
- ▶ In caso di mancata applicazione, il dirigente/segretario comunica all'ente, che si esprime entro i 15 giorni successivi, il legale.
- ▶ Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione la scelta dell'ente, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente la scelta diretta da part ente per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili, ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Possibilità di concedere anticipazioni in caso di assoluzione in appello.

IL PATROCINIO LEGALE

- ▶ Possibilità di dar vita a convenzioni, con il consenso dei dirigenti, nelle quali può essere previsto 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». Esse disciplinano la ripartizione degli oneri.
- ▶ L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare 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. L'ente utilizzatore corrisponde, anche in deroga al valore massimo, 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.
- ▶ Oneri a carico del fondo per la contrattazione decentrata

LE CONVENZIONI PER I DIRIGENTI

- ▶ Ai dirigenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato: misura e numero dei destinatari fissati nel CCDI. Possibile la riduzione al 20%
- ▶ Aumento mensile lordo della retribuzione di posizione per 13 mensilità: dal 1° gennaio 2020 € 36,00; dal 1° gennaio 2021 € 60,00
- ▶ Misura delle indennità di posizione: € 12.722,67 minimo e € 46.292,37 massimo
- ▶ Incrementi del fondo: 0,46% del monte salari 2018 a decorrere dal 01.01.2020; 2,01% a decorrere dal 1.01.2021 Finanziano l'aumento della indennità di posizione e per la parte residua della indennità di risultato
- ▶ Possibile incremento dal 2022 fino allo 0,22% del monte salari dei dirigenti del 2018
- ▶ Remunerazione degli interim

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

- ▶ Per il CCNL soglia minima e massima
- ▶ Graduazione previo confronto sulla base di: complessità e responsabilità delle funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti e/o responsabili; attribuzione di funzioni aggiuntive ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.
- ▶ Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane, aumento della soglia massima della retribuzione di posizione in presenza di strutture complesse fino al 15%
- ▶ Incremento fino al 15% della retribuzione di posizione ai segretari di comuni che sono anche segretari delle unioni se la loro popolazione determina un aumento di fascia: aumento per la sola durata dell'incarico e senza effetti sul trattamento economico in caso di disponibilità
- ▶ Galleggiamento sulla indennità di posizione più elevata in godimento tenendo conto delle disposizioni sul trattamento economico delle convenzioni nel caso di segretari in disponibilità
- ▶ Disapplicazione del taglio previsto dal CCNL 17.12.2020 per i segretari in convenzione
- ▶ Adeguamento entro il primo giorno del sesto mese successivo, con disapplicazione automatica delle precedenti regole; fino ad allora si continuano ad applicare le norme previgenti

LE NOVITA' PER I SEGRETARI: LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

- ▶ Soglia massima della retribuzione di risultato (previa valutazione ed obiettivi), all'interno del tetto complessivo del salario accessorio di cui all'articolo 23 comma 2 d.lgs. n. 75/2017, non superiore al 10% del monte salari del segretario
- ▶ Aumento fino al 15%: segretari di enti con dirigenza; segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente; c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni; d) enti interessati da situazioni di calamità naturale
- ▶ Negli enti metropolitani possibile il superamento nel tetto del salario accessorio «qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente»
- ▶ Possibilità di incremento dal 2022 fino allo 0,22% del monte salari 2018
- ▶ Indennità per le reggenze e le supplenze
- ▶ Negli enti con dirigenti è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico - stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa dei dirigenti e con oneri a carico del fondo dei dirigenti: questo importo deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogato solo all'esito della procedura di valutazione della performance

LE ALTRE NOVITA' PER I SEGRETARI

- ▶ Aran AFL 77: gli enti possono da subito dare corso alla graduazione della indennità di posizione dei segretari sulla base delle nuove regole: non essendo prevista una decorrenza diversa, la disposizione è entrata in vigore lo scorso 17 luglio. Essi hanno tempo fino a tutto il 2024 per adottare ed applicare le nuove regole: dallo 1 gennaio 2025 negli enti inadempienti si applica la misura della indennità di posizione fissata dall'articolo 58. «Ai soli fini della determinazione della maggiorazione continuano a trovare applicazione, invece, i più elevati importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall'articolo 3, comma 2, del CCNL 16.50201
- ▶ Aran AFL 79: «Gli enti assicurano che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione .. gli Enti devono assicurare l'applicazione di tale istituto nel rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 nel suo complesso”

LE RISPOSTE ARAN AI QUESITI PER I SEGRETARI/1

- Aran AFL 78: relazioni sindacali per la graduazione di posizione nelle amministrazioni in cui è presente la dirigenza occorre dare corso alla informazione preventiva ed all'eventuale confronto con i soggetti sindacali che hanno sottoscritto il contratto nazionale; nelle amministrazioni che sono sprovviste della dirigenza, ci viene detto espressamente che "la predeterminazione dei criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale"
- Aran AFL 80: art. 60, comma 8, del CCNL 16.07.2024 ha disapplicato, a far data dal 31.12.2021, la norma del CCNL 17.12.2020 contenuta all'art. 107, comma 3.. il segretario titolare di segreteria convenzionata al quale è stato riconosciuto l'allineamento stipendiale (cd. galleggiamento) ha diritto a percepire gli arretrati su tale voce dalla medesima data (1/1/2022) e, a regime, non dovrà essere più applicata alcuna decurtazione.. le risorse necessarie per dare attuazione a questa disposizione non rilevano ai fini del tetto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 per espressa previsione"

LE RISPOSTE ARAN AI QUESITI PER I SEGRETARI/2

- ▶ Aran AFL 89: L'incremento della retribuzione di posizione "dovrà essere riconosciuto (anche ai fini della quantificazione degli arretrati) a tutte le posizioni dirigenziali coperte alla medesima data del 31.12.2018 .. spetta a tutti i dirigenti in servizio alla data del 31.12.2018.. spetta anche a quelle funzioni dirigenziali che percepiscono un importo di retribuzione di posizione superiore al valore massimo contrattualmente stabilito"
- ▶ Aran AFL 90: gli aumenti del fondo «concorrono a finanziare le retribuzioni delle posizioni dirigenziali coperte alla data del 31.12.2018 e, nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, l'eventuale adeguamento del valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi .. relativamente alle annualità già trascorse (2021, 2022 e 2023), le suddette somme residuali possono incrementare retroattivamente le risorse già destinate a retribuzione di risultato in ciascuno di tali anni, senza necessità di riaprire la contrattazione integrativa. Ciò si traduce, evidentemente, nella corresponsione di arretrati a titolo di retribuzione di risultato, i quali saranno conteggiati applicando, puntualmente e senza alcuna variazione, i criteri di erogazione della retribuzione di risultato già previsti ed applicati per ciascuno degli anni pregressi". Non è necessaria la riapertura dei conti annuali

LE RISPOSTE ARAN AI QUESITI PER I DIRIGENTI/1

- ▶ Aran AFL 91: con riferimento all'aumento fino allo 0,22% del monte salari 2018 «la clausola consente all'ente di stanziare dette risorse a decorrere dal 1/01/2022 e, quindi, anche per le annualità pregresse 2022 e 2023. Qualora l'ente decida di stanziare anche per gli anni pregressi, potrà utilizzare le relative risorse una tantum nell'anno corrente, destinandole a retribuzione di risultato”.
- ▶ Aran AFL 92: «“gli incrementi disposti dall'art. 39 del CCNL 16.07.2024 non sono assoggettati al limite del trattamento accessorio dettato dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 .. Tale limite non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del D. Lgs. 165/2001”

LE RISPOSTE ARAN AI QUESITI PER I DIRIGENTI/2