

Il nuovo CCNL 2016 -2018 dell'Area della dirigenza delle funzioni locali

Illustrazione dell'ipotesi CCNL firmata il 16 Luglio 2020

**Presentazione della Segreteria nazionale e del
Coordinamento nazionale dirigenza Cisl Fp***

Le schede sono predisposte a cura di Angelo Marinelli, Antonello Mori e Bruno Armone Caruso

Vigenza contrattuale

- Il CCNL dell'area della dirigenza delle funzioni locali 2016 –2018 si applica a tutto il personale dirigente degli enti e delle amministrazioni, destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area II ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità, ai segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo previsto dall'art.98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.
- Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. Gli istituti economici normativi sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione.
- Per il triennio 2019-2021 si provvede all'erogazione di una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42 per cento dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019 e dello 0,7 per cento a decorrere dal 1° luglio 2019.
- Presso l'ARAN verrà istituito l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente; l'Osservatorio è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Principali novità comuni

- Viene modificato il **sistema delle relazioni sindacali** introducendo nuove forme partecipative sulle scelte organizzative che hanno particolari implicazioni sul rapporto di lavoro
- Viene aggiornata la **disciplina del rapporto di lavoro**, prevedendo maggiori possibilità di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, analogamente alla disciplina del comparto. Per quello che riguarda gli istituti innovativi in materia di ferie, congedi e permessi sono stati introdotti : Congedi per le donne vittime di violenza (art.14), Unioni civili (art.15), Ferie e riposi solidali (art.17), Assenze retribuite (art.19), Assenze per malattie gravi (art.21), Congedi genitori (art.24) Aspettative per motivi personali e di famiglia (art.25) e ulteriori specifiche su assenze e aspettative (artt. 27 e 28).
- Viene prevista una **clausola di salvaguardia economica** in caso di riorganizzazioni che determinino una revoca dell'incarico.
- Vengono riviste le norme relative al **Welfare integrativo**, consentendone un più adeguato finanziamento
- in caso di assenza per malattia la **retribuzione di risultato**, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività di dirigenti, di dirigenti amministrativi, tecnici e professionali o dei segretari, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine;

Relazioni sindacali

- Le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano in
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
- La partecipazione si articola, a sua volta, in:
 - informazione; confronto; organismo paritetico di partecipazione.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

*I soggetti sindacali titolari della contrattazione ricevono, **a richiesta**, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate ed inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale ai fini dell'adozione delle misure volte a disincentivare elevati tassi di assenza del personale.*

Soggetti titolari della contrattazione integrativa

- a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale,.Tale previsione non si applica per la contrattazione integrativa dei segretari comunali;
- c) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL per la contrattazione integrativa di livello nazionale dei segretari.

L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza. Le materie relative alla definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sono negoziate con cadenza annuale.

Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti titolari della contrattazione collettiva, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni e degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, l'amministrazione e i soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. Per i segretari comunali e provinciali il confronto si svolge a livello nazionale.

L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Clausola di salvaguardia economica

- La clausola di salvaguardia economica opera quando, a seguito dei processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico
- Il differenziale viene riconosciuto fino alla data di scadenza del precedente incarico, e comunque massimo per un triennio. Il valore del differenziale economico, teso a salvaguardare il complessivo valore della retribuzione di posizione, in una percentuale compresa fra il 50% ed il 100% di quella connessa al precedente incarico, verrà definito in sede di contrattazione integrativa e verrà finanziato dai fondi per la contrattazione stessa, riducendo progressivamente l'impatto della sua copertura nell'arco del triennio. Il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno successivo a quello in cui il differenziale inizia ad essere attribuito
- Gli oneri per il finanziamento del differenziale sono a carico dei fondi per la contrattazione decentrata.

WELFARE INTEGRATIVO

Vengono aggiornate le risorse per il welfare integrativo mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le stesse finalità nonché, per la parte non coperta, mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti degli enti locali (nei limiti del 2,5% delle complessive disponibilità) e del fondo risultato e altri trattamenti accessori dei dirigenti PTA (nei limiti del 5% delle complessive disponibilità).

Maggiorazione del premio di risultato

Art. 21. Bonus annuale delle eccellenze D. Lgs 150/09

« Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze». In linea con il dettato legislativo viene previsto che la contrattazione collettiva integrativa definisca i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, garantendo l'attribuzione selettiva delle risorse, con una maggiorazione delle risorse destinate a retribuzione di risultato a beneficio dei dirigenti con valutazioni più elevate. La contrattazione integrativa dovrà definire:

- una limitata quota massima di dirigenti fra quelli che conseguano le valutazioni più elevate a cui viene attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato;
- la percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro – capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
- un valore percentuale anche inferiore al 30% ma non inferiore al 20% della maggiorazione nel caso in cui abbia correlato l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Le disposizioni per la maggiorazione dei premi di risultato non si applicano se il numero di dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.



Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Art. 40, comma 4 bis, D. Lgs 165/01 come modificato dall'art 11 del D. lgs 75/2017

«I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore».

CCNL art. 29

Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato ed ai trattamenti economici accessori non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti. Nei casi in cui, in sede di Organismo paritetico per l'innovazione, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate concentrazioni di assenze anomale e non motivabili, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.



Valutazione intermedia

Dichiarazione congiunta n° 1

«Con riferimento alla valutazione della performance individuale dei dirigenti le parti, nel condividere il valore e l'importanza della valutazione come strumento di miglioramento dei risultati, concordano nel ritenere che per il pieno dispiegarsi delle sue potenzialità sia necessario articolare il processo che conduce alla valutazione finale in più fasi o momenti. In proposito, le parti sottolineano la fondamentale importanza che rivestono le fasi di valutazione intermedia o, in ogni caso, i momenti di comunicazione in corso d'anno che consentano ai valutati, anche durante la gestione, di ottenere feedback tempestivi sull'andamento della propria prestazione.»

Disciplina delle assenze – Orario di lavoro e ferie: le novità

- Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.
- 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 ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio. Al dirigente, ai dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed al segretario, nel rispetto della programmazione adottata è consentita anche la possibilità di fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno – 30 settembre.
- In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

Disciplina delle assenze – Congedi per donne vittime di violenza e norme sulle unioni civili: le novità

Congedi per donne vittime di violenza di genere

- Nel CCNL trovano posto alcuni istituti normativi già previsti dal CCNL del comparto, volti a rafforzare la tutela delle dirigenti donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, attraverso la previsione di un apposito congedo, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato;
- Le dirigenti inserite in detti percorsi possono presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Unioni civili

- Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.



Disciplina delle assenze – Assenze per malattia: le novità

- Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali non in prova ed i segretari assenti per malattia hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo minimo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. Hanno inoltre diritto ad un per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
- Il trattamento economico spettante al personale assente per malattia nel periodo di conservazione del posto è :
 - a) intera retribuzione mensile, per i primi 9 mesi di assenza;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi di assenza;
 - d) i periodi di assenza superati i 18 mesi di periodo minimo di conservazione del posto non sono retribuiti;
 - e) **la retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attività di dirigenti, di dirigenti amministrativi, tecnici e professionali o dei segretari, compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tale fine;**
 - f) sono comunque applicate in tutti i casi le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, fatto salvo il caso di ricovero ospedaliero. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.



Disciplina delle assenze – Assenze per malattia in caso di gravi patologie, richiedenti terapie salvavita: le novità

- In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.
- L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
- **Rientrano nella tutela piena anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.**
- I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

Disciplina delle assenze – Le novità: Ferie e riposi solidali

- Viene introdotto l'istituto delle ferie solidali in base al quale, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente e i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali possono cedere, in tutto o in parte, ad altra unità di personale che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003; tali giornate eccedenti sono quantificate in 8 giorni sia nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni sia nel caso di articolazione su 6 giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.
- Il personale che si trovi nelle condizioni di necessità ammesse può presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale dirigente l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. Coloro che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- Per i segretari, la disciplina del presente articolo trova applicazione nei soli enti con dirigenza e per la cessione delle ferie esclusivamente tra dirigenti e segretario.



Dirigenti delle Regioni e degli Enti locali

(destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area II)

Principali novità relative alla sezione Dirigenti degli Enti locali

- **Vengono estesi ambito e ruoli della contrattazione integrativa** anche nei piccoli enti con un numero minimo di almeno 3 dirigenti (prima era 5)
- **La disciplina del recesso per responsabilità dirigenziale si limita a far riferimento** alle norme di legge (art. 21 D. Lgs 165/01) ed opera per responsabilità particolarmente grave del dirigente.
- **Viene rivista disciplina per la costituzione del Fondo.** nel quale confluiscono, in modo consolidato, tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, incluse quelle ulteriori stanziare da questo contratto, nonché la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre dell'anno preso a riferimento, confluiscono in un unico importo annuale. 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. Le amministrazioni, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, potranno integrare le risorse del fondo in base alle proprie scelte organizzative.
- Nell'ambito della **graduazione della retribuzione di posizione in sede di confronto si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della polizia locale** (a cui viene anche estesa la norma sull'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, così come è previsto per il personale del comparto), con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle **Avvocature degli enti**.
- Viene prevista una specifica disciplina per la definizione dell'indennità per gli **incarichi ad interim**, prevedendo che l'integrazione sulla retribuzione di risultato sia commisurata ad un valore compreso fra il 15% ed il 30% della posizione dell'incarico ricoperto.

Materie oggetto di confronto Dirigenti Regioni ed Enti locali*

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure su salute e la sicurezza sul lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative (piano della formazione e ore formative da erogare nel corso dell'anno);
 - f) 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;
- Nell'ambito della graduazione della posizione si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.

**Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie di contrattazione sono oggetto di confronto salvo che non trovi applicazione la disciplina sulla contrattazione integrativa di livello territoriale.*

Materie oggetto di contrattazione integrativa (enti con almeno 3 dirigenti)

- 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 di maggiorazione per gli Incarichi ad interim) ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990
- 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, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) trattamento economico del personale in distacco sindacale.



Materie oggetto di contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa, può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati, compresi quelli con meno di 3 dirigenti, e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle

parti sindacali. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo territoriale;
- d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispettivi fondi e bilanci.



Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigente della polizia locale sono utilizzati per le seguenti finalità:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL 2016 - 2018 (Welfare integrativo);
 - c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

- Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con le seguenti risorse:
- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, ivi comprese quelle derivanti dall'Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in base al CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 (30% introiti da compensi dovuti da terzi a seguito di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari), di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
- c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60
- e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle scelte organizzative e gestionali, in base alla capacità di bilancio, nei limiti di legge e nel rispetto delle disposizioni dei rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2

- Le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti delle Regioni e degli Enti locali sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
- Le camere di commercio stanziavano le risorse di cui al comma 2, lett. d) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017

Parte economica Dirigenti delle Regioni e degli Enti locali – adeguamenti

Stipendio tabellare, aumenti mensili lordi per tredici mensilità :

- dal 1° gennaio 2016 di € 24,70;
- rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2017 in € 74,90;
- rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

A decorrere dal mese successivo a quello **di sottoscrizione definitiva del CCNL** l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

- Retribuzione di posizione – l'importo annuo lordo comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018, è incrementato, con decorrenza sempre dal 1°/1/2018, di un importo annuo lordo, pari a € 409,50. Le risorse sono a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
 - Il valore minimo della retribuzione di posizione viene di conseguenza rideterminato in € **11.942,67**
 - Il valore massimo della retribuzione di posizione viene di conseguenza rideterminato in € **45.512,37**.
- **A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato individuate dai precedenti contratti, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolare sul monte salari anno 2015.**

Parte economica Dirigenti ex Area II – Arretrati aumenti tabellare al 31/12/2020

Anno di riferimento	Aumento	Mensilità	Importo arretrato
2016	24,70	13	321,10
2017	74,90	13	973,70
2018	125,00	13	1.625,00
2019	125,00	13	1.625,00
2020*	125,00	13*	1.625,00*
Totale arretrati da corrispondere al 31/12/2020			6.169,80

**Ipotesi calcolo arretrati al 31/12/2020, ipotizzando che il CCNL sia stipulato in via definitiva nel mese di Dicembre 2020, con corresponsione dell'aumento al mese successivo (Gennaio 2021) e liquidazione degli arretrati al 31/12/2020)*

Parte economica Dirigenti ex Area II – Arretrati aumenti retribuzione posizione* (valore medio indicativo)

Anno	Aumento annuo	Incremento retribuzione posizione
2018	409,50	409.50
2019	409,50	409.50
2020	409,50	409.50*
Totale		1.228,50*

Parte economica Dirigenti ex Area II – Ipotesi arretrati totali al 31/12/2020*

RETRIBUZIONE TABELLARE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	TOTALE ARRETRATI
6.169,80*	1.228,50*	7.398,30*

**Ipotesi calcolo arretrati al 31/12/2020, ipotizzando che il CCNL sia stipulato in via definitiva nel mese di Dicembre 2020, con corresponsione dell'aumento al mese successivo (Gennaio 2021) e liquidazione degli arretrati al 31/12/2020)*

**Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi delle aziende
e degli enti del Servizio sanitario nazionale**
(destinatari dei precedenti CCNL della preesistente Area III)

Le principali novità per la Dirigenza P.T.A.

- Viene aggiornato il sistema delle **relazioni sindacali** e reso più omogeneo in relazione alle materie oggetto di confronto e di contrattazione della restante parte della dirigenza;
- Viene riscritto un nuovo sistema di incarichi e confermato il vincolo di cinque anni di esperienza dirigenziale richiesta per il conferimento degli incarichi di struttura complessa (la rimozione del vincolo era prevista dall'atto di indirizzo).

Materie oggetto di confronto Dirigenti P.T.A.

Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- d) i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, nonché i criteri e le procedure per il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- e) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) 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.

Materie oggetto di confronto regionale

Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle amministrazioni, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle amministrazioni di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui al Fondo incarichi e al Fondo risultato ed altri trattamenti economici;
- b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- d) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi anche ad invarianza di essa.

Materie oggetto di contrattazione integrativa

- Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse Fondo incarichi e al Fondo risultato ed altri trattamenti economici;
- b) i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato. In tale ambito la contrattazione integrativa:
 - definisce una limitata quota massima di dirigenti fra quelli che conseguano le valutazioni più elevate a cui viene attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato;
 - determina la percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30% rispetto al valore medio pro – capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per i dirigenti a cui viene attribuita la maggiorazione stessa;
 - può definire un valore percentuale anche inferiore al 30% ma non inferiore al 20% della maggiorazione nel caso in cui abbia correlato l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel so complesso, oggettivamente misurabili.
- c) i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, nell'ambito delle risorse da queste stabilite, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

Materie oggetto di contrattazione integrativa 2

- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le stesse finalità nonché, per la parte non coperta mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo risultato e altri trattamenti accessori nei limiti del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.
- e) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale del 25.9.2001;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 (Clausola di salvaguardia economica), al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014.

Materie oggetto di contrattazione integrativa 3

- i) i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 68, commi 7 e 8; eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- j) i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;
- k) l'eventuale elevazione della misura prevista per remunerare la pronta disponibilità, con relativo onere a carico del Fondo retribuzione di risultato.

La materia a cui si applica il periodo di astensione delle proprie prerogative e libertà di iniziativa sindacale nel corso delle trattative previsto dall'art. 8 comma 4, sono quelle di cui al comma 1, lettera e) (riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi) ed f) (l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990). Le materie a cui si applica l'atto unilaterale previsto dal CCNL, sono quelle di cui alle lettere a), b), c), d, g), h), i), j), k).

Tipologie di incarico

Le nuove tipologie di incarico sono adesso classificate in:

- incarico di direzione di struttura complessa;
- incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
- incarico di natura professionale anche di alta specializzazione (in cui confluiscono le tipologie di incarico di natura professionale anche di alta specializzazione e l'incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività).

A seguito dell'applicazione del nuovo sistema di incarichi, ai dirigenti già titolari di un incarico di cui alla lettera d) del comma 1 dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6/5/2010, con riferimento alla sola dirigenza PTA, è conferibile uno degli incarichi a), b), c) suddetti.

Fermo restando il vincolo di esperienza professionale dirigenziale richiesta ai fini dell'incarico di direzione di struttura complessa, **tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.** Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi. Gli incarichi di direzione di struttura complessa e semplice si configurano come sovraordinati rispetto agli incarichi professionali.

Raffronto fra vecchie e nuove tipologie di incarico

Precedenti tipologie di incarico	Nuove tipologie di incarico
Incarico di direzione di struttura complessa ¹	Incarico di direzione di struttura complessa (comma 1, lett. a)
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale ²	Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (comma 1, lett. b)
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo ³	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (comma 1, lett. c)
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ⁴	

¹ Art. 27 c. 1, lett. a del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

² Art. 27 c. 1, lett. b del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

³ Art. 27 c. 1, lett. c del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

⁴ Art. 27 c. 1, lett. d del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

La nuova struttura della retribuzione dei dirigenti P.T.A.

La struttura della retribuzione dei dirigenti P.T.A. è composta da:

a) trattamento fondamentale:

- - stipendio tabellare;
- - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- - retribuzione di posizione parte fissa che sostituisce le attuali retribuzione minima unificata e differenza sui minimi;
- - assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

b) trattamento accessorio:

- - retribuzione di posizione parte variabile, ove spettante;
- - indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante;
- - retribuzione di risultato, ove spettante;
- - altri trattamenti accessori, ove spettanti.

Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

Trattamento economico tabellare

Lo stipendio tabellare annuo lordo della Dirigenza P.T.A., comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- a decorrere dal 1° gennaio 2016 di € 21,25;
- rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2017 in € 64,35;
- rideterminato a decorrere dal **1° gennaio 2018** in € **125,00**.
- A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare. Sempre a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del CCNL, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in € 45.260,77.

Parte economica Dirigenti P.T.A. – Ipotesi arretrati, aumenti tabellari al 31/12/2020

Anno di riferimento	Aumento	Mensilità	Importo arretrato
2016	21,25	13	276,25
2017	64,35	13	836,55
2018	125,00	13	1.625,00
2019	125,00	13	1.625,00
2020*	125,00	13*	1.625,00*
Totale arretrati da corrispondere al 31/12/2020			5.987,80

**Ipotesi calcolo arretrati al 31/12/2020, ipotizzando che il CCNL sia stipulato in via definitiva nel mese di Dicembre 2020, con corresponsione dell'aumento al mese successivo (Gennaio 2021) e liquidazione degli arretrati al 31/12/2020)*

I nuovi fondi per la contrattazione integrativa

- Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, sono istituiti:
- il nuovo **Fondo retribuzione di posizione**, nel quale confluiscono le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL - come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa - del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III;
- il nuovo **Fondo risultato e altri trattamenti accessori**, nel quale confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa del:
 - a) "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art.10 del CCNL 6/5/2010 dell'Area III;
 - b) «Fondo delle condizioni di lavoro» di cui all'art. 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III.

Il nuovo Fondo retribuzione di posizione è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro 338,00 per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015

Il nuovo **fondo risultato e altri trattamenti accessori** è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2018, di un importo, su base annua, pari a Euro **312,00** per ogni dirigente destinatario della presente sezione in servizio alla data del 31/12/2015; a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo il predetto importo è rideterminato in Euro **559,00**.

Il fondo retribuzione di posizione: utilizzo

Le risorse del **Fondo retribuzione di posizione** sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89;
- b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- c) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- d) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Il Fondo risultato e altri trattamenti accessori: utilizzo

Le risorse del Fondo risultato e altri trattamenti accessori sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 30 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), ivi comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92 (Pronta disponibilità);
- b) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
- c) welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 32 (Welfare integrativo);
- d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 73 (Sostituzioni);
- e) indennità di cui all'art. 94 (Indennità ufficiale polizia giudiziaria) e di cui all'art. 95 (Indennità di bilinguismo).

Retribuzione di posizione minima unificata

A decorrere dal 1° gennaio 2018, la retribuzione di posizione minima unificata è rideterminata nei valori di cui alla seguente tabella:

Nuovi valori di retribuzione di posizione minima unificata

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Tipologie di incarico	Retribuzione di posizione minima unificata dal 1° gennaio 2018	
	Dir. ruolo Prof./Tec.	Dir. ruolo Amm.
Incarico di direzione di struttura complessa ¹	17.256,44	16.715,13
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale ²	8.004,86	8.127,81
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo ³	4.560,92	4.771,94
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ⁴	682,90	757,22

¹ Art. 27 c. 1, lett. a del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

² Art. 27 c. 1, lett. b del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

³ Art. 27 c. 1, lett. c del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

⁴ Art. 27 c. 1, lett. d del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 CCNL 6/5/2010

Le nuove retribuzioni di posizioni per la Dirigenza P.T.A.

- A decorrere dal 1° gennaio 2021 è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle nuove tipologie di incarico, fissa e ricorrente e corrisposta con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi, per tredici mensilità.
- La retribuzione di posizione di compone di una parte fissa, coincidente col suo valore minimo e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo di incarico.
- Sempre dal 1/01/2021, i valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbiranno e ricompenderanno, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali pertanto, con la medesima decorrenza di cui al comma 3, cesseranno di essere corrisposte.
- I valori di retribuzione di posizione parte fissa sono coperti e finanziati a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi. Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere.
- La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione. Dal 2021 sono istituiti i nuovi **Fondo retribuzione di posizione e Fondo risultato e altri trattamenti accessori**.

Le nuove retribuzioni di posizioni per la Dirigenza P.T.A. 2

I valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dal 1° gennaio 2021 sono ridefiniti come indicato nella seguente tabella:

Nuovi valori di retribuzione di posizione fissa

Valori in Euro annui per 13 mensilità'

Nuove tipologie di incarico	Retribuzione di posizione fissa
	Dirigenti PTA
Incarico di direzione di struttura complessa	18.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	11.500,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	5.500,00

Valori massimi di retribuzione di posizione

La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Valori massimi di retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Nuove tipologie di incarico	Valori in euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000,00
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	42.000,00

La retribuzione di posizione variabile

- La retribuzione di posizione complessiva, come somma fra la retribuzione di posizione fissa e quella variabile, è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione.
- La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi Enti od Aziende possono assumere, previo confronto sindacale:
 - a) tipologia di incarico conferito; b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti; c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata; d) affidamento e gestione di budget; e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato; f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge; g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali; h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale; i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda od Ente; j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente; k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente; l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale; m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa; n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri; o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

Copertura assicurativa per responsabilità civile

- Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge o da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della P.T.A., ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 82 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
- Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.
- Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste. Ai fini della stipula, le Aziende o Enti possono anche associarsi in convenzione, ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Adeguamenti indennità

Vengono, inoltre, adeguate:

- **l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa** (€ 10.218,00 annui a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo);
- **l'indennità di polizia giudiziaria** (80,00 euro mensili lordi, per dodici mensilità) a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

Pronta disponibilità

- La **pronta disponibilità**, caratterizzata dalla immediata reperibilità del dirigente per affrontare le situazioni di emergenza, dà diritto ad una integrazione della retribuzione di risultato per ogni turno di dodici ore effettuato, pari ad Euro 20,66.
- Sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa – in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. In relazione alle predette esigenze, possono essere individuate altre unità operative per le quali sia necessario attivare un servizio di pronta disponibilità e può essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.
- Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, ha durata di dodici ore e due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, non possono essere previsti per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese. Nel caso in cui sia stata prestata attività lavorativa, a seguito di chiamata, nel giorno di riposo settimanale o in periodo notturno, al dirigente deve essere comunque garantito un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.
- Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore – l'integrazione è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa ed è maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata dà diritto ad una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato, con importi differenziati a seconda che il servizio effettivamente prestato sia risultato superiore o inferiore alle tre ore, rispettivamente pari a Euro 70,00 e a Euro 140,00.
- Ai compensi si provvede con il Fondo risultato ed altri trattamenti accessori).

Segretari comunali e provinciali

Norme relative ai Segretari comunali e provinciali

- **I Segretari comunali e provinciali** entrano a pieno titolo nel contratto della dirigenza delle funzioni locali. Oltre alla disciplina delle funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario, che ne qualificano il ruolo e le funzioni, si specifica che nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività trovano posto nell'articolato dell'ipotesi contrattuale una importante norma sul galleggiamento che rende effettiva l'equiparazione della posizione a quella più elevata nell'ente e una norma che consente l'adesione dei segretari al fondo pensione Perseo Sirio. Presso le **Unioni di comuni**, il presidente nomina il segretario secondo le vigenti disposizioni legislative
- Viene prevista l'istituzione di una **commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione del segretario** con il compito rivedere la struttura retributiva da inserire nel prossimo CCNL, anche al fine di definire nuovi criteri e parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale, tenendo conto anche della complessità delle funzioni svolte, oltre che delle caratteristiche demografiche degli enti. Si specifica la compatibilità della responsabilità in materia di prevenzione alla corruzione con altri incarichi assegnabili al Segretario.
- **Viene migliorata la trasparenza delle procedure di nomina e revoca**, assicurando forme di pubblicità e conoscenza agli enti richiedenti
- La revoca del segretario avviene nel rispetto delle previsioni del d. Lgs. n. 267/2000 ed il provvedimento di revoca è adottato dal sindaco o dal presidente della provincia, previa delibera di giunta, e deve essere motivato.
- Viene prevista la possibilità dei segretari comunali e provinciali di aderire al **Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio**, anche beneficiando della contribuzione del datore di lavoro prevista dalle norme vigenti a tal fine.

Il «galleggiamento»

- In materia di **galleggiamento**, il CCNL, prevede che il valore retributivo da porre a raffronto con la retribuzione di posizione stabilita nell'ente, per la funzione dirigenziale più elevata o, negli enti privi di dirigenza, per la posizione organizzativa più elevata, è pari alla complessiva ed effettiva retribuzione di posizione del segretario comunale e provinciale, comprensiva delle eventuali maggiorazioni di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL del 16/5/2001 (maggiorazioni i cui criteri sono definiti in sede di CCNI) e degli incrementi della retribuzione di posizione previsti dal CCNL stesso; a tal fine non si prende più la più elevata base del CCNL del 2001 ma quella realmente percepita, rendendo effettiva l'equiparazione della posizione alla più elevata posizione dirigenziale.
- Per i segretari titolari di segreteria convenzionata, la cui retribuzione è maggiorata dalla specifica indennità di convenzione, l'eventuale differenziale relativo al galleggiamento, assorbirà in tutto o in parte tale maggiorazione fino a concorrenza massima degli importi di:
 - € 3.008,00 per i segretari di fascia A e B;
 - € 1.964,00 per i segretari di fascia C.
- Per quanto riguarda la base di calcolo utile ai fini delle maggiorazioni continuano a trovare applicazione gli importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall'art. 3, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 relativo al biennio economico 2000 - 2001.

Commissione paritetica presso l'ARAN per la revisione della struttura della retribuzione

Al fine di individuare una struttura retributiva idonea a valorizzare le competenze professionali dei segretari e ridefinire i criteri per la determinazione delle maggiorazioni della posizione si prevede l'istituzione presso l'ARAN, entro novanta giorni dalla sottoscrizione del CCNL, di una specifica Commissione Paritetica composta dai firmatari del CCNL, nonché dall'ANCI e dall'UPI e dal Ministero dell'Interno con il compito di:

- analizzare le caratteristiche della struttura retributiva del segretario comunale;
- analizzare le attuali fasce professionali in relazione delle dimensioni dell'Ente;
- prevedere una nuova struttura retributiva idonea a valorizzare le competenze professionali, nonché di rivedere i criteri e i parametri previsti dall' art. 41, comma 4 del CCNL 16/5/2001, da inserire nel prossimo CCNL e di pervenire ad una revisione del CCNI di cui all'art. 41, comma 4 (maggiorazioni).

Per la definizione di nuovi criteri e parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale, la Commissione terrà conto: della valorizzazione della funzione di sovrintendenza e coordinamento del segretario, anche in rapporto alla dimensione e complessità delle struttura organizzativa e alle altre funzioni dirigenziali presenti nell'ente o, in assenza, alle posizioni organizzative nei confronti la funzione è esercitata; della diretta correlazione con ogni funzione aggiuntiva concretamente assegnata in ambito gestionale; dell'adeguata considerazione di ogni altro fattore significativo incidente sulle responsabilità interne ed esterne assunte dal segretario all'interno dell'ente ivi compresi gli incarichi nelle Unioni dei comuni.

Patrocinio legale

- Viene previsto il **patrocinio legale**, anche per le ipotesi di incarico di reggenza e supplenza, con l'assunzione degli oneri della difesa a carico dell'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, facendo assistere il segretario da un legale di comune gradimento, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del segretario per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio.
- Il patrocinio si estende anche agli incarichi di reggenza o di supplenza,
- Analoga iniziativa assumono il Ministero dell'Interno, relativamente ai segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità ed utilizzati per esigenze del Ministero stesso, e le altre pubbliche amministrazioni e loro organismi ed enti strumentali che comunque si avvalgono di segretari comunali e provinciali, ai sensi dell'art.19, comma 5, dello stesso DPR n.465/1997.
- In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente oppure il Ministero dell'Interno o le altre amministrazioni, chiederanno al segretario la restituzione di tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio. La disciplina del presente articolo non si applica ai segretari assicurati ai sensi dell'art. 49 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, relativo al quadriennio normativo 1998-2001.

Struttura della retribuzione dei segretari

- La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone:
 - a) trattamento stipendiale;
 - b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) retribuzione di posizione;
 - d) maturato economico annuo, ove spettante;
 - e) retribuzione di risultato, ove spettante;
 - f) diritti di segreteria, ove spettanti in base alle vigenti disposizioni di legge in materia;
 - g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante.

Al segretario comunale e provinciale compete altresì una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno. Per il calcolo del compenso per diritti di segreteria previsti dalla lettera g) del comma 1, si prendono a base le voci di cui allo stesso comma 1, con esclusione della lettera f) e della stessa lett. g).

Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza 2016-2018, gli incrementi tabellari e della retribuzione di posizione hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Trattamento economico dei segretari

- Gli stipendi tabellari annui lordi dei segretari comunali e provinciali collocati nelle fasce A, B e C di cui all'art. 3 del CCNL sottoscritto il 1°/3/2011 sono incrementati con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella seguente tabella:

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

Fascia	Dal 1.1.2016	Ride terminato dal 1.1.2017	Ride terminato dal 1.1.2018
A	20,90	63,50	125,00
B	20,90	63,50	125,00
C	16,70	50,80	100,00

A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare

Trattamento economico segretari 2

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui lordi per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Fascia	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.1.2018
A	40.230,09	40.741,29	41.479,29
B	40.230,09	40.741,29	41.479,29
C	32.183,83	32.593,03	33.183,43

Nuova retribuzione tabellare dopo conglobamento IVC

Valori in Euro annui lordi per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

Fascia	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2018	IVC dal 1 luglio 2010	Nuova retribuzione tabellare con la decorrenza di cui al comma 2
A	41.479,29	299,88	41.779,17
B	41.479,29	299,88	41.779,17
C	33.183,43	239,88	33.423,31

Adeguamento retribuzione di posizione dei segretari

Nuova retribuzione di posizione dal 1° gennaio 2018

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani	41.000,00
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	33.900,00
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	22.400,00
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.000,00
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	8.230,00
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	7.750,00

Arretrati segretari* - Stima effettuata al 31/10/2020 con stipula CCNL ad Ottobre e corresponsione aumenti dal mese di novembre

SEGRETARI	INCARICHI	VOCE RETRIBUTIVA	ARRETRATI (stimati fino al 31/10/2020)								
			2016	2017	2018	2019	2020	TOTALE	Totale complessivo	Quota Convenzione	Totale complessivo sedi convenzionate
F A S C I A A	1) incarichi in enti metropolitani	Tabellare	€ 271,70	€ 825,50	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 1.250,00	€ 5.597,20	€ 8.759,88	€ 2.189,97	€ 10.949,85
		Posizione			€ 1.142,08	€ 1.142,08	€ 878,52	€ 3.162,68			
	2) incarichi in enti oltre i 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	Tabellare	€ 271,70	€ 825,50	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 1.250,00	€ 5.597,20	€ 7.690,79	€ 1.922,70	€ 10.136,89
		Posizione			€ 756,02	€ 756,02	€ 581,55	€ 2.093,59			
	3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	Tabellare	€ 271,70	€ 825,50	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 1.250,00	€ 5.597,20	€ 7.308,78	€ 1.827,19	€ 9.563,86
		Posizione			€ 618,07	€ 618,07	€ 475,44	€ 1.711,58			
F A S C I A B	1) incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti	Tabellare	€ 271,70	€ 825,50	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 1.250,00	€ 5.597,20	€ 6.747,96	€ 1.686,99	€ 8.722,64
		Posizione			€ 415,55	€ 415,55	€ 319,66	€ 1.150,76			
	2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	Tabellare	€ 271,70	€ 825,50	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 1.250,00	€ 5.597,20	€ 6.683,86	€ 1.670,97	€ 8.626,49
		Posizione			€ 392,41	€ 392,41	€ 301,85	€ 1.086,66			
	2) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti (solo ex IX Qualifica)	Tabellare	€ 271,70	€ 825,50	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 1.250,00	€ 5.597,20	€ 6.683,86	€ 1.670,97	€ 8.626,49
		Posizione			€ 392,41	€ 392,41	€ 301,85	€ 1.086,66			
F A S C I A C	1) incarichi in enti FINO a 3.000 abitanti	Tabellare	€ 217,10	€ 660,40	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 1.000,00	€ 4.477,50	€ 5.634,43	€ 1.408,61	€ 7.332,27
		Posizione			€ 417,78	€ 417,78	€ 321,37	€ 1.156,93			

Conferme CCNL precedenti

Sono confermate, in particolare, le seguenti norme previgenti:

- - artt. 41, commi 4, 5 e 7, del CCNL del 16/5/2001 I biennio economico e 3 del CCNL del 16/5/2001 II biennio economico, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 107; si tratta delle norme in tema di retribuzione di posizione, maggiorazioni e galleggiamento e delle norme che prevedevano la specifica determinazione della posizione per i Segretari di ex IX qualifica e per le sedi riclassificate
- - art. 42 del CCNL del 16/5/2001, I biennio economico, tenendo conto delle innovazioni legislative e contrattuali nel frattempo intervenute; si tratta delle norme in tema di retribuzione di risultato e determinazione dei relativi importi
- - art. 43 del CCNL del 16/5/2001, I biennio economico (Trattamento economico dei segretari in disponibilità);
- - art. 44 del CCNL del 16/5/2001, I biennio economico (Trattamento economico del segretario con funzioni di Direttore generale per gli Enti in cui è ancora applicabile);
- - art. 45 del CCNL del 16/5/2001, I biennio economico, (Retribuzione aggiuntiva per il segretario titolare di sede di segreteria convenzionata) con un espresso richiamo a quanto previsto dall'art. 16-ter comma 11 del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 in tema di criterio di classificazione delle sedi convenzionate;
- - art. 4, commi 3 e 4 del CCNL 1° marzo 2011 II biennio economico.