

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali e Sanità

## Il riassetto delle categorie e dei profili professionali del nuovo CCNL tra vecchie e nuove figure

di Paola Cosmai - Dirigente Avvocato S.S.N. e Stefano Di Falco - Avvocato in Napoli

Nel tentativo di dare concretezza ai più recenti indirizzi normativi di omogeneità di trattamento del personale nell'ottica di unitarietà della Pubblica Amministrazione, i nuovi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali e della Sanità, siglati lo scorso 21 febbraio 2018 ed in vigore dal 22 maggio 2018, hanno parzialmente riscritto la classificazione del personale ed innovato i profili professionali in attesa delle risultanze dell'apposito Tavolo di revisione che, con ogni probabilità, rifluiranno nei nuovi accordi negoziali attesi per gli inizi del prossimo anno.

### L'ordinamento professionale. Le radici della riforma

Prima di esaminare come il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area delle Funzioni locali ha rimodulato il riparto del personale del Comparto tra le diverse Categorie, specificandone ed innovandone i profili professionali, è opportuno tratteggiare i principi generali, salienti, dettati dalla vigente normativa.

Senza ripercorrere l'ormai superato sistema, anteriore (1) alla privatizzazione, basato su una visione gerarchico-militarista del personale organizzato in Livelli cui corrispondevano specifiche mansioni, per l'economia del presente contributo è sufficiente rammentare che la reale rivisitazione e modernizzazione dell'organizzazione delle risorse umane della compagine burocratica si è avuta con il D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, che ha rimandato alla seconda tornata dei rinnovi contrattuali - poi avvenuti sul finire degli anni novanta - il riassetto delle carriere dando applicazione ai principi di flessibilità e di equivalenza delle mansioni perseguito dal legislatore

riformista in quanto ritenuti strumentali agli obiettivi di efficienza ed efficacia della Pubblica amministrazione.

Da ciò il riparto del personale nelle due grandi macroaree della dirigenza e del comparto e, all'interno di quest'ultimo, l'accorpamento degli *ex* livelli (oscillanti da otto ad undici a seconda delle diverse amministrazioni di riferimento) in tre o al massimo quattro categorie cui ricondurre una serie eterogenea di mansioni, tutte parimenti esigibili secondo il cd. *ius variandi* mutuato dal settore dell'impresa privata.

Elasticità attraverso la quale si è giunti, per un verso, a restringere le possibilità di contenzioso per demansionamento o per mansioni superiori (2), abbattendola quasi del cinquanta per cento, essendo il numero delle categorie la metà di quella dei previgenti livelli; e, per altro verso, a garantire la fluidità delle prestazioni, correlandole alle concrete esigenze d'ufficio dell'Amministrazione pur nel rispetto del profilo professionale specifico (ciò tanto per il comparto, quanto per la dirigenza), vigendo il diritto-dovere del dipendente di essere adibito alle mansioni per le

(1) Per una puntuale ricostruzione: Sgarbi, *Mansioni e inquadramento dei dipendenti pubblici*, CEDAM, 2004.

(2) Peraltro, assegnabili per un tempo determinato e specifiche ragioni indicate dal richiamato art. 52 del TUPI, pena la responsabilità dirigenziale, in ogni caso escludendo l'inquadramento nella categoria superiore a seguito dell'espletamento anche solo di fatto di mansioni superiori (contrariamente a quanto previsto

per le imprese dall'art. 2103 Cod. civ.), stante il principio costituzionale dell'accesso, anche ai livelli superiori, solo tramite pubblico concorso. Cosmai, "La chimerica primazia del pubblico concorso", in *Azienditalia - Il Personale*, 2012, n. 8 - 9; id., "La giurisprudenza in materia di accesso nella pubblica amministrazione", in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2011, n. 5.

quali è stato assunto ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (recante il Testo Unico del rapporto di lavoro privatizzato alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, cd. TUPI, in cui, attraverso plurime modifiche, è rifluito il D.Lgs. n. 29/1993).

Diritto - dovere, fortemente tutelato dalla giurisprudenza (3), già vigente per i lavoratori del settore privato ai sensi dell'art. 2103 Cod. civ., come riformulato dall'art. 13, Legge 20 maggio 1970, n. 300, sostanzialmente recepito per quelli di appartenenza pubblica dapprima con l'art. 56 del decreto 29 e, successivamente, come poc'anzi evidenziato, con l'art. 52 del Tupi più di recente profondamente rivisitato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, cd. riforma Renzi - Madia (4), nel tentativo di implementare quel concetto unitario di Amministrazione Pubblica, a prescindere dalle sue molteplici articolazioni (centrali, periferiche, territoriali e locali di cui all'art. 1, comma 2, TUPI), mai veramente attuato ma avvertito come obiettivo primario ed imprescindibile dei Governi più recenti.

Obiettivo nella cui ottica vanno inquadrare le innovazioni sia di rango normativo, come, tra tutte, la riforma delle modalità di reclutamento, centralizzate e gestite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, già introdotte con la Legge 30 ottobre 2013, n. 125, ma poi ulteriormente enfatizzate dalla legge delega 7 agosto 2015, n. 124 (5) e dai relativi decreti attuativi D.Lgs. 25 maggio 2017, nn. 74 e 75 (6), su cui si innestano la Direttiva del Ministro per la Semplificazione n. 3/2017 (per lo svolgimento dei cd. concorsi unici) e il D.P.C.M. 16 aprile 2018, n. 78 (avente ad oggetto i criteri unici per la valutazione dei titoli nei concorsi per la dirigenza); sia di rango contrattuale, come l'Accordo Nazionale Quadro stipulato il 13 luglio 2016 che ha ricondotto le preesistenti undici Aree di contrattazione a

quattro, con il fine di omogeneizzare tanto gli istituti, quanto la disciplina normativa ed il trattamento economico di ciascuna al suo interno e rispetto alle altre.

In tale contesto meglio si spiega la parziale riscrittura da parte del nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali della disciplina della classificazione del personale, rimandata nel dettaglio all'istituenda Commissione paritetica, e la sua sostanziale omogeneità con quella della Sanità, sia pure con il necessario distinguo derivante dalla mancata separazione in quest'ultima del personale sanitario (separazione viceversa avvenuta per la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale scorporata da quella sanitaria, medica e non medica, e coerentemente fatta rifluire in quella delle Funzioni Locali).

## Il riassetto *in itinere*: nasce la Commissione paritetica

In considerazione dell'elevata difficoltà del predetto iter di assimilazione e rinnovamento anche in ragione del prolungato blocco della contrattazione e della superata corrispondenza dell'attuale assetto del personale con le recenti e radicali riforme normative del sistema pubblico, l'art. 11 del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali e l'art. 12 di quello della Sanità, nell'aprire i rispettivi Titoli III rubricati "Ordinamento Professionale", prevedono l'istituzione presso l'Aran, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei due contratti, con la partecipazione di rappresentanti designati dai comitati di settore, una specifica commissione paritetica che secondo il Ccnl è deputata a concludere i compiti istruttori e di approfondimento dello *status quo* entro il mese di luglio (salvo che per il personale educativo del settore locale, per il quale i lavori devono concludersi entro 3 mesi dall'insediamento) formulando proposte organiche alle parti negoziali sulle seguenti materie:

(3) *Ex multis*: Cass., sez. lav., 20 marzo 2002, n. 4012; id., Sezioni Unite, 11 dicembre 2007, n. 25837, che afferma il diritto a percepire la retribuzione per mansioni superiori, anche di più livelli, ove siano effettivamente svolte con pienezza ed assunte anche le relative responsabilità. Più di recente Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, 25 giugno 2018, n. 16698 e id., 26 gennaio 2017, n. 2011, in *Quotidiano Leggi d'Italia Professionale*, 20 febbraio 2017, con commento di P. Cosmai, "Scarse le possibilità di ristoro per il dipendente pubblico che sia assegnato a mansioni diverse".

(4) P. Cosmai, "Riforma P.A. mobilità e mutamento delle mansioni", in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2014, n. 40; S. Di Falco e P. Cosmai, "Il lavoro alle dipendenze della P.A.: l'art. 17 della legge delega", in *Azienditalia - Il Personale*, 2015, n. 11; P. Cosmai, Riforma Tupi: un assetto incompleto senza la dirigenza, in

*Quotidiano Leggi d'Italia Professionale*, 13 giugno 2017; P. Cosmai, "Riforma Tupi: più netta la demarcazione tra fonti normative e contrattuali", *ibidem*, 15 giugno 2017; A. Ricciardi, "Dirigenti licenziabili, mobilità forzata. Esuberi? Non si sa", in *Italia Oggi* 1° maggio 2014; E. Bruno e G. Pogliotti, "Mobilità obbligatoria e stop ai trattenimenti", in *Il Sole24Ore*, 25 giugno 2014; D. Colombo, "Staffetta graduale negli uffici, mobilità senza il sì della struttura anche per gli enti non economici", *ibidem*, 26 giugno 2014.

(5) P. Cosmai, "Incostituzionale la legge delega per la riforma della P.A. ma non i decreti attuativi", in *Quotidiano Leggi d'Italia Professionale*, 29 novembre 2016.

(6) P. Cosmai, "Riforma Madia: nuova ma non troppo la gerarchia delle fonti e la contrattazione collettiva del pubblico impiego", in *Azienditalia - Il Personale*, 2017, n. 7.

# Organizzazione e gestione del personale

Compiti della Commissione Comparto Funzioni Locali	
<b>Art. 11, comma 3, lett. a)</b>	prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi
<b>Art. 11, comma 3, lett. b)</b>	effettuare una analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, con particolare riferimento al personale educativo e scolastico ed agli avvocati degli uffici legali, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali
<b>Art. 11, comma 3, lett. c)</b>	effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento

Un po' più ampio lo spettro delle materie oggetto di approfondimento istruttorio e proposta dalla neo Commissione Comparto Sanità (destinata a superare quella già istituita dall'art. 9 del CCNL del 19 aprile 2004, espressamente disapplicato dal

nuovo accordo), in ragione della maggior eterogeneità delle figure professionali ivi esistenti e funzionali all'erogazione del servizio pubblico assegnato alle organizzazioni burocratiche di appartenenza.

Compiti della Commissione Comparto Sanità	
<b>Art. 12, comma 4, lett. a)</b>	individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale classificazione del personale, per la generalità delle aree professionali, verificando in particolare le possibilità di una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce; a tal fine, sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione alle innovazioni legislative, ai contenuti del Patto per la Salute tra Stato e Regioni, ai cambiamenti dei processi lavorativi indotti dalla evoluzione scientifica e tecnologica; sarà inoltre attuata una conseguente verifica dei contenuti professionali in relazione a nuovi modelli organizzativi
<b>Art. 12, comma 4, lett. b)</b>	effettuare un'analisi delle declaratorie, delle specificità professionali e delle competenze avanzate ai fini di una loro valorizzazione
<b>Art. 12, comma 4, lett. c)</b>	effettuare un'analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento sanitario e sociosanitario
<b>Art. 12, comma 4, lett. d)</b>	rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata
<b>Art. 12, comma 4, lett. e)</b>	verificare la possibilità di prevedere, in conseguenza dell'evoluzione normativa e del riordino delle professioni nell'ambito del sistema sanitario nazionale, con particolare riferimento all'istituzione della nuova area delle professioni socio-sanitarie di cui all'art. 5 della Legge n. 3/2018, la suddivisione del personale nelle seguenti aree prestazionali: 1) Area delle professioni sanitarie; 2) Area delle professioni socio-sanitarie; 3) Area di amministrazione dei fattori produttivi; 4) Area tecnico-ambientale
<b>Art. 12, comma 4, lett. f)</b>	delineare la funzione delle aree di cui alla lettera precedente nel modello di classificazione, configurandole come aggregazioni di profili aventi un carattere prestazionale finalizzato all'orientamento del risultato aziendale in termini di migliore efficienza ed efficacia degli interventi
<b>Art. 12, comma 4, lett. g)</b>	individuazione di eventuali nuovi profili non sanitari (ad esempio: autisti soccorritori)
<b>Art. 12, comma 4, lett. h)</b>	valutare e verificare l'attuale sistema delle indennità in relazione all'evoluzione dei modelli di classificazione professionale

## La conferma del sistema di classificazione nella Sanità e le marginali innovazioni negli Enti locali

Benché nelle more del completamento dei lavori della predetta Commissione paritetica entrambi i Contratti collettivi confermino il sistema di classificazione del personale in quattro categorie, solo quello delle Funzioni locali con l'art. 12 si sofferma sul sistema di graduazione economica dei diversi profili, risolvendo l'annosa problematica connessa alla scelta del livello economico iniziale che aveva interessato il personale

in servizio e di nuovo inserimento all'indomani della privatizzazione, che risentiva degli ex livelli pre-esistenti. L'art. 12 cit., infatti, dispone che la posizione di accesso è per tutti quella iniziale della categoria di riferimento, ad eccezione di quella B per la quale si conferma il distinguo già operato dall'art. 3, comma 7 del predetto CCNL, come novellato dall'art. 3 dell'accordo in disamina, per cui il livello economico di primo inserimento è il terzo.

Ne consegue il superamento, peraltro disposto testualmente dall'art. 12, comma 4, cit., del CCNL del 1999 secondo cui il livello economico iniziale dei

# Organizzazione e gestione del personale

profili professionali ascritti all'VIII qualifica funzionale era pari al terzo della categoria D, fatti salvi sia i profili e le posizioni economiche in possesso dal personale già reclutato, sia i reclutamenti *in itinere* per effetto dei concorsi già banditi ed in corso di espletamento alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, per i quali continua ad applicarsi il criterio di prima collocazione nel livello economico primo o terzo a seconda che i profili siano riconducibili, rispettivamente, al VII o all'VIII livello delle declaratorie di cui al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 come modificato dal D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333. Il nuovo sistema di attribuzione del livello economico iniziale della categoria trova applicazione anche nel caso di progressioni verticali e, indi, di

passaggio del dipendente da una categoria a quella superiore ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2015, n. 75 (7), fermo rimanendo che qualora il trattamento economico in godimento, acquisito dal lavoratore per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, egli conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica (voce retributiva a tutti gli effetti ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. b), del CCNL 9 maggio 2006.

Dalla data in vigore del rinnovo negoziale in esame cessano dunque di trovare applicazione le disposizioni incompatibili dei contratti del 1999 e del 2006, espressamente individuati dalle parti.

Articoli contrattuali definitivamente disapplicati del Comparto Funzione Locali	
<b>Art. 3, c. 7, CCNL 31 marzo 1999</b>	Nell'allegato A sono altresì indicati, per le categorie B e D, i criteri per la individuazione e collocazione, nelle posizioni economiche interne delle stesse categorie, del trattamento tabellare iniziale di particolari profili professionali ai fini di cui all'art. 13.
<b>Art. 13 CCNL 31 marzo 1999</b>	1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3. 2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 5 si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B.
<b>Art. 15 CCNL 31 marzo 1999</b>	1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCNL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla tabella allegato B previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene secondo la disciplina dell'art. 13, comma 1. 2. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica. 3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
<b>Art. 9 CCNL 9 maggio 2006</b>	1. In caso di passaggio tra categorie nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, CCNL del 31 marzo 1999, ai sensi dell'art. 4 del medesimo CCNL del 31 marzo 1999, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica. 2. L'importo dell'assegno personale di cui al comma 1, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), CCNL del 14 settembre 2000, come sostituito dall'art. 10 del presente CCNL. 3. La disciplina del comma 2 trova applicazione solo per i passaggi tra categoria e l'acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, CCNL del 31 marzo 1999 intervenuti successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL; dalla medesima data è disapplicata la disciplina dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 31 marzo 1999.

(7) Secondo l'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2015: "15. Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la

corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

## L'istituzione dei nuovi profili professionali per le attività di comunicazione e informazione

Nell'era della comunicazione virtuale e dell'informazione in tempo reale le parti si aggiornano ravvedendo l'opportunità di reclutare e destinare specifiche figure professionali alle predette attività, oggi ritenute volano del miglioramento dei rapporti tra cittadini/utenti ed Amministrazione improntati ad una maggiore trasparenza e collaborazione paritetica.

La soluzione dell'annosa questione del trattamento giuridico-economico spettante ai dipendenti delle Amministrazioni addetti agli Uffici Stampa, istituiti dalla Legge 7 giugno 2000, n. 150, era ormai divenuta improcrastinabile considerato che l'art. 9, legge cit., nel prevedere al comma 5 che: "Negli uffici stampa l'individuazione e le regolamentazione dei profili professionali sono affidate alla contrattazione collettiva nell'ambito di una speciale area di contrattazione, con l'intervento delle organizzazioni rappresentative della categoria dei giornalisti", specificando, tuttavia, che "dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica", ha determinato l'insorgenza di diversi contenziosi intrapresi dai lavoratori pubblici addetti a tali attività per i riconoscimenti prospettati dalla normativa *de qua*, nonché di molteplici declaratorie di incostituzionalità di leggi regionali atti a recepirne gli ipotetici vantaggi in spregio ai baluardi fissati dal TUPI in materia di riserva di contrattazione (artt. 2 e 45).

A lungo discussa la natura della norma speciale di cui alla Legge n. 150/2000, con i connessi risvolti sulla sua stessa portata applicativa, nonché sui suoi rapporti col TUPI.

Invero, dalla lettura dell'intero impianto normativo della Legge n. 150/2000 è sembrato potersi evincere una portata immediatamente precettiva solo nella parte in cui dispone che le Amministrazioni curino l'attività di informazione e di comunicazione dei cittadini, predisponendo le misure organizzative a tanto necessarie, pur nell'ambito delle rispettive autonomie, particolarmente pregnanti per le Regioni e gli Enti Locali, alla luce della riforma del Titolo V della Costituzione e, per questi ultimi, del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Mentre si è ritenuto essa si configuri come norma di azione e programmatica nella parte in cui demanda ai CCNL l'eventuale individuazione e la regolamentazione dei profili professionali degli addetti agli istituendi Uffici Stampa, purché, in ogni caso, ciò non comporti maggiori oneri per la finanza pubblica.

Previsione che riecheggia quella contenuta nella legge delega 15 marzo 1997, n. 59 che, tra i principi e criteri direttivi, dettava proprio quello - mai concretizzato - di "prevedere che i decreti legislativi e la contrattazione possano distinguere la disciplina relativa ai dirigenti da quella concernente le specifiche tipologie professionali (...), e stabiliscano altresì una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali, implicanti l'iscrizione ad albi, oppure tecnico-scientifiche e di ricerca" (8); norma che però per la sua genericità secondo la giurisprudenza "costituisce una delega molto ampia alle parti collettive, che non predetermina in maniera dettagliata i limiti della specialità della disciplina contrattuale e neanche, in particolare, richiede, moduli classificatori del tutto distinti da quelli del restante personale. Obiettivo minimo è il riconoscimento delle specifiche professionalità e la considerazione delle sfere di autonomia e responsabilità richieste da talune delle attività professionali. Al riguardo le parti collettive sono delegate a valutare le diverse situazioni e, tra l'altro, anche a valutare il tipo e l'ampiezza delle mansioni assegnabili al personale in questione" (9), di guisa che da tale disposizione non discende il diritto dei singoli dipendenti - benché addetti agli Uffici Stampa - a vedersi applicate le norme sull'inquadramento e sul trattamento retributivo dettate dal CCNL dei giornalisti (10).

Piuttosto, la *ratio legis* è quella di dar corpo e spirito allo strato più elevato del personale impiegatizio, posto immediatamente a ridosso della dirigenza, col duplice intento di soddisfarne la differenziazione verso il basso e di contenerne la spinta verso l'alto, attraverso "un mix di legge e di contrattazione, tale da sembrar rimetterne alla stessa iniziativa collettiva ancor prima l'*an* che il *quomodo*" che, tuttavia, "non è bastato ad attenuare l'opposizione delle confederazioni, che, a prescindere dal loro essere favorevoli o contrarie in via di principio ad un intervento legislativo, certo non potevano vederlo di buon occhio con riguardo al tema negoziale

(8) Principi di indirizzo in qualche modo ripresi dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993 sostituito dal D.Lgs. 4 novembre 1997, n. 396, e poi dal D.Lgs. 3 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. ed ii., che, nel mentre richiede un'"area contrattuale autonoma" per i dirigenti (con le relative implicazioni in punto di rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva), "per le figure

professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca", si limita a prevedere solo "discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto".

(9) Così Cass., sez. lav., 1° marzo 2005, n. 4253.

(10) Trib. Napoli, sez. lav., 19 giugno 2008, n. 16266.

per eccellenza, cioè quel sistema classificatorio costituente il vero e proprio architrave del contratto collettivo nazionale. ... Di fatto o di diritto, l'introduzione *ex lege* di una nuova categoria favorisce il sorgere di una questione giurisdizionale, circa la legittimazione a trattare delle organizzazioni sindacali degli appartenenti a tale categoria, ci si chieda se abbiano titolo a partecipare al tavolo della vecchia unità contrattuale, sia pur solo per la parte di loro pertinenza; oppure a sedere a quello di una nuova unità, costituita *ad hoc*" (11), stante il dettato sulla rappresentatività sindacale di cui agli artt. 40 e 43 del TUPI.

La Legge n. 150, in estrema sintesi, ha realizzato più che altro "un compromesso fra lo stato di giornalisti, che in quanto tali dovrebbero essere soggetti al contratto giornalistico, e la condizione di dipendenti pubblici privatizzati, come tali assoggettabili ai relativi contratti di comparto; compromesso reso evidente dal testo, per cui "negli uffici stampa l'individuazione e la regolamentazione dei profili professionali sono affidate alla contrattazione collettiva nell'ambito di una speciale area di contrattazione, con l'intervento delle organizzazioni rappresentative della categoria dei giornalisti". Qui, parlandosi di contrattazione collettiva, senza precisare quale e di una speciale area, potrebbe anche pensarsi ad una *bargaining unit* del tutto distinta ed autonoma; ma sarebbe una forzatura perché la materia da

trattare è solo quella dei profili professionali, ritenuti focali per lo *status* di giornalisti, restando ogni diversa disciplina normativa ed economica comune e condivisa con gli altri dipendenti del comparto interessato" (12).

In pratica, in assenza di recepimento negoziale in sede di CCNL le predette disposizioni non sono valse al riconoscimento individuale di alcuna specificità professionale ed economica al personale preposto alla comunicazione esterna, a tanto non essendo stato ritenuto sufficiente né la direttiva della Funzione Pubblica del 7 febbraio 2002, volta a sollecitare le parti sindacali a stipulare un apposito accordo quadro, né l'art. 76, Legge 23 dicembre 2000, n. 388 (legge finanziaria per l'anno 2001) che ha introdotto, anche per i dipendenti pubblici addetti all'attività giornalistica ed iscritti al relativo ordine (come professionisti, praticanti o pubblicisti), a prescindere dal CCNL applicato, l'obbligo di iscrizione all'I.N.P.G.I. a decorrere dal 1° gennaio 2001 (13). L'adempimento *de quo*, mirante ad un accorpamento degli accantonamenti previdenziali, si è ritenuto non poter costituire presupposto per l'applicazione del CCNL giornalisti in favore dei pubblici dipendenti come chiarito dalla circ. 28 ottobre 2003, n. PC/12/CO, dell'I.N.P.G.I. (14), e come sostenuto dalla giurisprudenza di merito (15) e di legittimità (16) in ossequio alla gerarchia delle fonti e del trattamento retributivo delineate dall'art. 2 e dall'art. 45 del TUPI (17).

(11) F. Carinci, *La vice-dirigenza in dirittura di arrivo*, in *Lav. PP. AA.*, Giuffrè, 2005, 5, 747.

(12) F. Carinci, *La vice-dirigenza in dirittura di arrivo*, in *Lav. PP. AA.*, Giuffrè, 2005, 5, 747.

(13) Obbligo da eseguirsi secondo i criteri stabiliti dall'I.N.P.D. A.P. con la circolare 9 febbraio 2004.

(14) In essa si chiarisce che "il principio che nel regime previdenziale I.N.P.G.I. assume rilievo, ai fini dell'iscrizione, soltanto la natura giornalistica del rapporto di lavoro subordinato e non anche l'applicazione del C.C.N.L. giornalistico come precedentemente previsto dal D.Lgs. n. 503 del 1992".

(15) *Ex plurimis*: Tribunale di Milano 17 giugno 2006, n. 1937, che, confermando l'irrelevanza dell'iscrizione all'INPG, ai fini dell'applicazione del CCNL giornalisti, ha ribadito che "il rapporto di lavoro dei giornalisti dipendenti dalle PA è regolato dal CCNL di settore".

(16) Per tutte: Corte di Cassazione 22 agosto 2003, n. 12352, secondo cui "l'inquadramento ai fini previdenziali o assistenziali non è vincolante per il datore di lavoro nel senso di imporgli l'applicazione di una contrattazione collettiva corrispondente alla stessa attività considerata ai suddetti fini".

(17) Le argomentazioni che precedono, tra l'altro, hanno trovato conforto nella specifica ipotesi degli addetti agli Uffici Stampa anche nella giurisprudenza della Corte Costituzionale, la quale, nel vagliare e giudicare costituzionalmente illegittime le leggi della Regione Sicilia 17 marzo 2000, n. 8 e 26 marzo 2002, n. 2, nella parte riguardante il trattamento economico degli addetti agli Uffici Stampa degli Enti Locali, ha ribadito il principio secondo il quale "il rapporto di impiego alle dipendenze di Regioni ed Enti Locali, essendo stato "privatizzato" in virtù dell'art. 2, della legge n.

421 del 1992, dell'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59 e dei decreti legislativi emanati in attuazione di quelle leggi delega, è retto dalla disciplina generale dei rapporti di lavoro tra privati ed è, perciò, soggetto alle regole che garantiscono l'uniformità di tale tipo di rapporti (sentenza n. 95 del 2007). Conseguentemente, i principi fissati dalla legge statale in materia costituiscono tipici limiti di diritto privato, fondati sull'esigenza, connessa al precetto costituzionale di eguaglianza, di garantire l'uniformità nel territorio nazionale delle regole fondamentali di diritto che disciplinano i rapporti tra privati e, come tali, si impongono anche alle Regioni a statuto speciale (sentenze n. 234 e n. 106 del 2005; n. 282 del 2004). In particolare, poi, dalla legge n. 421 del 1992 può trarsi il principio (confermato anche dagli artt. 2, comma 3, terzo e quarto periodo, e 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001) della regolazione mediante contratti collettivi del trattamento economico dei dipendenti pubblici (sentenze n. 308 del 2006 e n. 314 del 2003) che, per le ragioni sopra esposte, si pone quale limite anche della potestà legislativa esclusiva che l'art. 14, lettera o), dello statuto di autonomia speciale attribuisce alla Regione Sicilia in materia di "regime degli Enti Locali" ... Le norme censurate si pongono, quindi, in contrasto con il generale principio secondo il quale il trattamento economico dei dipendenti pubblici il cui rapporto di lavoro è stato "privatizzato" deve essere disciplinato dalla contrattazione collettiva"; e ancora, prosegue il Giudice delle Leggi proprio riferendosi alle modalità di attuazione dei principi contenuti nella Legge n. 150/2000: "neppure è possibile sostenere che le disposizioni sul trattamento giuridico degli addetti agli Uffici Stampa sarebbero strettamente funzionali alla regolamentazione di quegli Uffici, onde le norme impugnate sarebbero legittime perché dirette, in realtà, a disciplinare gli uffici

Solo con i recentissimi rinnovi contrattuali, dunque, si sono finalmente recepiti i criteri direttivi della legge delega 59 cit., sicché in maniera simbiotica ed in linea con l'intento omogeneizzatore della riforma Renzi - Madia, tanto il CCNL del Comparto Funzioni Locali all'art. 18-bis, quanto il CCNL del Comparto Sanità all'art. 13, prevedono "distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività" collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui, rispettivamente, all'allegato A del CCNL del Comparto Regioni - Enti locali 31

marzo 1999 ed all'allegato 1 del CCNL del Comparto Sanità 7 aprile 1999 e ss. mm. ed ii., in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale agli stessi richiesti.

Per entrambi i Comparti il personale designato è inquadrato nella Categoria D (salvo per gli Enti locali la possibilità di istituire specifiche figure nell'ambito della Categoria C tenuto conto della peculiarità del proprio organigramma sia pur nel rispetto delle declaratorie contrattuali) con marginali distinzioni per la specificità delle funzioni legate più che altro alle diverse prerogative delle Amministrazioni di riferimento.

	<b>CCNL Funzioni Locali - art. 18-bis</b>	<b>CCNL Sanità - art. 13</b>
<b>Settore: comunicazione</b> <b>Categoria: D</b> <b>Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale</b>	Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento	Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Azienda o Ente, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda o Ente e del loro funzionamento
<b>Settore: informazione</b> <b>Categoria: D</b> <b>Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico</b>	Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche	Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Azienda o Ente; gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche

## L'area delle posizioni organizzative in ambito locale

È sul tema degli incarichi di funzione che i due contratti collettivi divergono maggiormente, non tanto per la nomenclatura impiegata, che in ambito locale conserva quella di "posizione organizzativa" mentre in ambito sanitario assume quella variegata e più corretta, di volta in volta, di "incarico organizzativo", di "incarico professionale" e di "incarico di coordinamento", quest'ultimo - si anticipa - fino ad

esaurimento, in ossequio alla pluralità di profili professionali non tutti riconducibili all'apparato burocratico in senso stretto, ma anche a quello strumentale all'erogazione del servizio sanitario (come nel caso, ad esempio, dei tecnici di radiologia o degli infermieri).

Per quanto concerne il Comparto delle Funzioni Locali, l'art. 13 delinea le nuove posizioni organizzative, rinnovandone la caratteristica di comportare l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e di sostanzarsi: a) o nello

stampo. Invero, la definizione della struttura e delle funzioni degli uffici stampa è aspetto diverso da quello dell'individuazione della fonte di disciplina del rapporto di impiego di chi a quegli uffici sia addetto. Né si scorgono le ragioni per le quali l'applicazione del

trattamento economico previsto dal contratto collettivo di lavoro giornalistico sarebbe funzionale alla garanzia della trasparenza e dell'obiettività dell'informazione dovuta dalla pubblica amministrazione ai cittadini".

svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) ovvero nello svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

Innovando al precedente sistema, però, il contratto del 2018, ferma l'individuazione degli incarichi nell'ambito della Categoria D, sancisce la possibilità per gli enti che ne siano privi di affidarli, per ciò che concerne i comuni, ai dipendenti di categoria C o finanche B e, per ciò che concerne le Ipub per i soli dipendenti di quella C.

Lo stesso CCNL prevede inoltre la proroga degli incarichi attuali, conferiti in ragione dell'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999 e dell'art. 10 del CCNL 22 gennaio 2004, fino alla definizione del nuovo assetto e l'attuazione dei nuovi criteri di individuazione e graduazione previsti in via generale dai successivi articoli ma comunque non oltre un anno dalla sottoscrizione dell'accordo nazionale *de quo*.

Di particolare pregnanza la disciplina degli incarichi di specie negli enti di piccole o medie dimensioni che risultino privi in organigramma delle figure dirigenziali, giacché evidentemente la responsabilità si concentra sulle figure apicali del Comparto.

Per essi, dunque, l'art. 17 del nuovo CCNL in via automatica individua i responsabili delle strutture quali titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13, lett. a), introducendo altresì una sorta di clausola di salvaguardia nel caso in cui, pur esistendo nel comune interessato la categoria D e pur essendovi lavoratori in essa inquadrati, qualora costoro non siano comunque in possesso dei requisiti professionali necessari, l'incarico può essere conferito per una sola volta e nelle more del reclutamento dei funzionari ai dipendenti dell'inferiore categoria C, in deroga alla disciplina ordinaria, purché naturalmente in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali e nelle more del reclutamento del personale di categoria D.

Il lavoratore di categoria C destinatario dell'incarico ha diritto alla sola relativa indennità di posizione e di risultato, con esclusione implicita dello stipendio previsto per i dipendenti della superiore categoria

D e con esclusione esplicita di ogni altro emolumento connesso alle mansioni superiori.

In armonia con quanto disposto dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004, qualora le posizioni organizzative siano conferite a personale impiegato *part time* presso altro Ente o presso un'Unione di comuni, il nuovo accordo prevede che l'ente di provenienza continui a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico; mentre l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa.

Tuttavia, l'art. 17 cit. - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro - facultizza le predette Amministrazioni a corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione di un importo comunque non superiore al 30% della stessa. Quanto alle modalità di conferimento e di revoca, esse sono comuni a tutti gli incarichi, siano o meno assoggettati alla disciplina generale (art. 13) o speciale (art. 17), e poco innovano il previgente sistema. Essi sono conferiti dai dirigenti di riferimento per un periodo non superiore a tre anni, rinnovabile, con atto scritto e motivato, tenendo conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale aspirante.

Analogamente a quanto previsto per gli incarichi dirigenziali, anche questi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale che avviene annualmente, secondo il sistema adottato da ciascuna amministrazione.

In tale ipotesi, tuttavia, il CCNL fa obbligo all'ente di garantire il contraddittorio prima di formalizzare la valutazione non positiva e, indi, la revoca dell'incarico, acquisendo le ragioni del dipendente anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Naturalmente, la revoca comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato (viceversa erogata in caso di valutazione positiva), ferma la



permanenza del lavoratore nella categoria di appartenenza.

## **Gli omologhi incarichi organizzativi, professionali e di coordinamento in ambito sanitario**

Parzialmente difforme la disciplina degli analoghi incarichi previsti nel CCNL del Comparto Sanità, il cui art. 14 ne prevede l'istituzione nei quattro ruoli del personale sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, denominandoli o "incarico di organizzazione" o "incarico professionale", che sostanzialmente sono però caratterizzati da quella stessa elevata professionalità e diretta responsabilità proprie delle posizioni organizzative del settore locale. Abolita la figura del livello economico "esperto" presente nelle precedenti categorie di personale, essa rifluisce ora in quella "senior", restando però immutata nella sostanza.

Più articolati i criteri per l'attribuzione degli incarichi *de quibus*, in relazione alla specificità di ciascun ruolo. Per quello sanitario, professionale di assistente sociale e di assistente sociale *senior* gli incarichi di organizzazione - che sono sovraordinati a quelli professionali - possono essere conferiti per coloro che abbiano maturato almeno un lustro nella categoria D e comportano l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e socio-sanitaria e sono graduati da ciascuna Azienda o Ente in rapporto alla sua complessità organizzativa.

Sebbene il contratto confermi la funzione di coordinamento introdotta dalla Legge n. 43/2006, essa viene ricondotta nell'ambito degli incarichi di organizzazione, sebbene valorizzata presumibilmente sotto il profilo economico giacché per ricoprirli è necessario il possesso dei superiori e specifici requisiti previsti dall'art. 6, commi 4 e 5 della Legge 43 cit.

Viceversa, l'incarico professionale si articola in quello di "professionista specialista" e di "professionista esperto", in attuazione dell'art. 6, della Legge n. 43/2006 e dei decreti istitutivi dei profili professionali ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 502/1992, e afferisce all'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica, nonché all'ambito delle aree di formazione complementare post diploma da istituirsi in attuazione del nuovo CCNL. Tuttavia, per l'assegnazione dell'incarico di "professionista specialista" è richiesto il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge 43 cit. secondo gli ordinamenti didattici

universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni; mentre per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è presupposto necessario l'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.

Anche per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale gli incarichi di funzione possono essere o di organizzazione o professionale, comportante attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistente.

Sebbene i caratteri degli incarichi ricalchino quelli delle omologhe posizioni organizzative del Comparto Funzioni Locali, a differenza di queste ultime, nella sanità possono essere affidati esclusivamente al personale di categoria D che vi abbia maturato almeno 5 anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e, se richiesto dal tipo di attività specifica, sia in possesso del titolo abilitativo necessario ai fini dell'iscrizione nel relativo Albo per lo svolgimento delle connesse funzioni.

Similmente a quanto previsto nel CCNL del Comparto delle Funzioni Locali, anche in ambito sanitario è previsto sia che gli incarichi siano graduati da ciascuna Azienda o Ente, tenendo conto della propria complessità e dimensione organizzativa oltre che della specializzazione dei servizi erogati; sia che l'indennità di posizione oscilli tra un minimo ed un massimo predeterminato in sede nazionale, nello specifico pari - rispettivamente - ad €. 1.678,48 e ad €.12.000 annui lordi per tredici mensilità, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo. L'emolumento, come in ambito locale, assorbe lo straordinario, ad eccezione del caso in cui l'indennità di posizione sia inferiore ad €. 3.227,85.

Presente anche in tale comparto la retribuzione della *performance* per i titolari di incarico e le garanzie di contraddittorio in caso di valutazione negativa del dipendente e prima della sua formalizzazione (con *iter* e guarentigie identiche a quelle introdotte in ambito locale), risulta però assente la quantificazione dell'aliquota percentuale minima dell'indennità di risultato, invero assente in tale veste e piuttosto presente sub specie di premio, nell'ambito di quelli previsti ed articolati per tutti i dipendenti dall'art. 81 del CCNL 22 maggio 2018.

# Organizzazione e gestione del personale

Per gli incarichi di coordinamento, resta invece confermata l'indennità già prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL 20 settembre 2001 - II biennio economico, per la parte fissa, in via permanente ai collaboratori professionali sanitari-caposala, già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di €. 1.549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità; nonché nella medesima misura economica ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali-assistenti sociali, già appartenenti alla categoria D, ai quali si stato conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001.

Più puntuale, rispetto al settore locale, la disciplina dell'*iter* per il conferimento degli incarichi *de quibus*, che il contratto correla espressamente ad un avviso di selezione e ad un provvedimento scritto e motivato.

Differente anche la loro durata (rinnovabile per un massimo di 10 anni previa valutazione positiva e senza la riedizione della selezione) che oscilla da un minimo di 3 anni ad un massimo di 5.

Identica a quella prevista per il Comparto Funzioni Locali la procedura di revoca degli incarichi, nel rispetto del contraddittorio e dell'obbligo di motivazione, in caso di modifiche organizzative o di valutazione negativa, ovvero - ancora - per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione (elemento differenziale rispetto al settore locale).

Analoghi gli effetti in termini economici, ossia la perdita delle indennità di posizione e del relativo premio della *performance*, ferma la permanenza nella categoria di appartenenza.

Simile anche la disposizione che salvaguarda gli incarichi in godimento, che si prolungano fino all'attivazione di quelli nuovi, sebbene manchi il limite temporale massimo di un anno dalla sottoscrizione del contratto nazionale, viceversa previsto dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali.

Con riferimento all'area delle posizioni organizzative, il nuovo contratto, a decorrere dalla sua entrata in vigore, espressamente destituisce di efficacia una serie di disposizioni negoziali divenute incompatibili e riportate nella seguente Tabella riepilogativa.

<b>Articoli contrattuali definitivamente disapplicati del Comparto Sanità</b>	
<b>art. 20 CCNL 7 aprile 1999 - "Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni"</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Le aziende ed enti, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituiranno posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.</li><li>2. Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di: attività di staff e/o studio; di ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; di coordinamento di attività didattica.</li><li>3. La graduazione delle funzioni è definita da ciascuna azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni le aziende ed enti tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:<ol style="list-style-type: none"><li>a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;</li><li>b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;</li><li>c) complessità delle competenze attribuite;</li><li>d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;</li><li>e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali</li></ol></li></ol>
<b>art. 21 CCNL 7 aprile 1999 "Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - Indennità di funzione"</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.</li><li>2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente.</li><li>3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36, da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39.</li><li>4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.</li></ol>

# Organizzazione e gestione del personale

	<p>5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.</p> <p>6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.</p> <p>7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.</p> <p>8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3;</p> <p>9. Il personale della categoria C cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa con le modalità del comma 3 e lo abbia svolto per un periodo di sei mesi - prorogabile ad un anno - con valutazione positiva, in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna dell'art 16 sulla base di un colloquio con precedenza nel passaggio. In tal caso le aziende ed enti valutano, in rapporto ai costi, la opportunità della riconversione nella categoria D del corrispondente posto della categoria C.</p>
<p><b>Art. 11 del CCNL 20 settembre 2001 - "Le posizioni organizzative"</b></p>	<p>1. Al fine di adeguare l'organizzazione dei servizi sanitari e sociali al nuovo sistema classificatorio del personale oggetto del passaggio di categoria, agli artt. 21 e 36 del CCNL del 7 aprile 1999 vanno apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) Art. 21, con decorrenza dal 1 settembre 2001: - al comma 2, sono abrogate le parole "nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente". Il comma termina pertanto con le parole "nella categoria D". - il comma 9 è abrogato.</p> <p>2. In relazione alle modifiche apportate all'art. 21 del CCNL 7 aprile 1999, sono fatte salve le situazioni in cui la disposizione ora abrogata abbia prodotto i propri effetti, per il personale appartenente alla categoria C.</p> <p>3. In via di interpretazione autentica al comma 1 dell'art. 36 del CCNL del 7 aprile 1999 e con decorrenza dalla sua entrata in vigore, vanno apportate le seguenti modifiche: a) dopo le parole "trattamento economico", la parola "iniziale" va sostituita con le parole "in godimento". b) al termine del comma, si devono aggiungere le parole "corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima".</p> <p>4. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale di cui all'art. 10, secondo criteri definiti in contrattazione integrativa.</p>
<p><b>art. 36 CCNL 7 aprile 1999 - "Misura dell'indennità di funzione"</b></p>	<p>1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 compete, oltre al trattamento economico iniziale di cui alla tabella 9 secondo la categoria e livello di appartenenza ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 18.000.000.</p> <p>2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.</p> <p>3. Nel caso in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto</p>
<p><b>art. 49 CCNL integrativo 20 settembre 2001 - "Errata corrige"</b></p>	<p>1. All'art 36, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999, dopo le parole "livello di appartenenza" va aggiunta una virgola seguita dalle parole "alla fascia economica in godimento".</p> <p>2. All'art. 44, comma 1 lett. e), del CCNL 7 aprile 1999 è aggiunto l'art. 34 del D.P.R. n. 761/1979 e alla lettera d) del medesimo comma è aggiunto l'art. 29 del D.P.R. n. 761/1979.</p>
<p><b>art. 10 CCNL 20 settembre 2001 - I biennio economico - "Coordinamento"</b></p>	<p>1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5 e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed - ove articolata al suo interno - di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.</p> <p>2. In prima applicazione l'indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari - caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.</p> <p>3. L'indennità di cui al comma 2 - sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali - assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5.</p> <p>4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte</p>

# Organizzazione e gestione del personale

	<p>variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.</p> <p>5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.</p> <p>6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.</p> <p>7. In prima applicazione del presente contratto, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del presente contratto. È rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5.</p> <p>8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.</p> <p>9. Dal 1° settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto.</p>
<p><b>art. 5 CCNL integrativo 20 settembre 2001 - "Indennità di rischio"</b></p>	<p>1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica - ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28 marzo 1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27 ottobre 1988, n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 - 1997 del 27 giugno 1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.</p> <p>2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1, al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.</p> <p>3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999.</p> <p>4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.</p> <p>5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera a) del CCNL 7 aprile 1999.</p> <p>6. Al personale dei commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.</p> <p>7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. È, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 1 settembre 1995.</p> <p>8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. n. 384/1990 e l'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 - 1997 del 27 giugno 1996.</p>
<p><b>art. 19 CCNL 19 aprile 2004 - "Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale"</b></p>	<p>1. Con il presente articolo le parti intendono dare attuazione ai principi ed obiettivi dell'art.17. A tal fine:</p> <p>a) l'art. 12, comma 2, CCNL 20 settembre 2001, relativo al secondo biennio economico 2000 - 2001 è tuttora applicabile nei confronti del personale originariamente destinatario della norma esclusivamente presso le aziende ed enti che non abbiano provveduto a darne attuazione. Il finanziamento a suo tempo stabilito nella clausola contrattuale è confermato e lo sviluppo professionale - per quanto attiene la procedura - avviene secondo le precisazioni contenute nella lettera d).</p> <p>b) per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio 2000 - 2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, è previsto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità. Al finanziamento della presente clausola si provvede con le risorse di cui all'art.31, comma 5, lett. c), contribuendo a tale scopo anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti. In ogni caso l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 31 comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente contratto.</p> <p>c) Lo sviluppo professionale del restante personale in categoria D, incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 e in tale posizione all'entrata in vigore del presente contratto, sarà garantito con idonee procedure selettive. Le modalità di inquadramento economico sono le medesime della lettera b) ed il relativo finanziamento è previsto nell'art. 31, comma 5, lett. c).</p>

	<p>Successivamente all'entrata in vigore del presente contratto il personale della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di un anno con valutazione positiva, in presenza di posto vacante nel livello economico Ds partecipa alla selezione interna dell'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999, con precedenza nel passaggio.</p> <p>d) al personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo, al fine di consentirne i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento di posizioni organizzative, è destinata la quota di risorse di cui all'art. 31, comma 4, lett. a), secondo alinea. Nel caso in cui la contrattazione integrativa prescelga i passaggi verticali alla copertura degli oneri, oltre le risorse di cui al citato art. 31 contribuisce anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. Tale sviluppo verticale avviene, a seguito della trasformazione dei posti del relativo organico, mediante i passaggi di livello economico o di categoria nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del CCNL del 7 aprile 1999 nonché dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. L'inquadramento economico nella posizione superiore è disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente CCNL Per le aziende destinatarie della lettera a), il finanziamento della presente clausola è aggiuntivo rispetto a quello previsto nell'art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico.</p> <p>2. Nei casi previsti dal comma 1 rimane ferma la facoltà delle aziende di individuare per i profili interessati ulteriori posti nelle relative dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio nel rispetto - per le procedure dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999 - della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni contrattuali.</p> <p>3. Dall'applicazione del comma 1 lettera d) sono esclusi i dipendenti del ruolo tecnico destinatari dell'art. 18, ove al comma 8 si è disposto uno specifico finanziamento.</p>
<p><b>art. 4 CCNL 10 aprile 2008 "Coordinamento".</b></p>	<p>1. Ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1 agosto 2007, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22 ottobre 2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.</p> <p>2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5, Legge n. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.</p>

## La retribuzione di posizione e di risultato e le indennità aggiuntive preservate dal nuovo CCNL delle funzioni locali

La retribuzione di posizione e di risultato assorbe ogni altro trattamento economico accessorio (incluso lo straordinario), salve le voci specificamente riconosciute dal medesimo contratto nazionale per taluni profili professionali, in ossequio al principio di onnicomprensività e di riserva di contrattazione di cui ai più volte menzionati artt. 2 e 45 del TUPI.

La retribuzione di posizione varia da un minimo di €. 5.000 ad un massimo di €. 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione stabilita da ogni Ente in base a criteri predeterminati e che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ogni posizione organizzativa, anche tenendo conto delle deleghe dirigenziali negli enti in cui la dirigenza vi sia.

L'importo, in maniera non divisibile a giudizio di chi scrive, considerato che non si accompagna ad una differenza sostanziale e di contenuto, scende ad un minimo di € 3.000 ad un massimo di €. 9.500

annui lordi per tredici mensilità qualora l'incarico sia conferito a dipendenti di categoria C o B nelle speciali ipotesi contemplate dall'art. 13, comma 2, cit.

Analogamente alle previgenti previsioni contrattuali, invece, l'indennità di risultato è rapportata in una quota (stabile per tutti gli incarichi sia se assegnati a lavoratori di categoria D, che di categoria C o B) non inferiore al 20% di quella di posizione.

Mutuando l'omologa disciplina dirigenziale, anche per le posizioni organizzative è previsto - in via decisamente innovativa rispetto al previgente accordo - che qualora siano duplici per la seconda retta *ad interim* all'incaricato andrà riconosciuta un'indennità di risultato aggiuntiva pari ad un importo oscillante tra il 15% ed il 25% del valore economico di quella prevista in via ordinaria (aliquota di precisare in relazione alle responsabilità in concreto affidate).

Quanto poi alle indennità aggiuntive percepibili, esse sono solo quelle espressamente confermate dall'art. 18 del nuovo CCNL e di cui alla sottostante tabella riepilogativa.

Emolumenti aggiuntivi confermati dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali	
Fonte contrattuale	Istituto
<b>Art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, CCNL 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35 CCNL del 14 settembre 2000;</b>	indennità di vigilanza
<b>Art. 14, comma 5, CCNL 1° aprile 1999 ed all'art. 39, comma 2, CCNL 14 settembre 2000;</b>	compensi ISTAT
<b>Art. 39, comma 2, CCNL 14 settembre 2000</b>	compensi per lo straordinario elettorale (riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse)
<b>Art. 39, comma 3, CCNL 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, CCNL 5 ottobre 2001</b>	compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale
<b>Art. 40 del CCNL 22 gennaio 2004</b>	compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali (riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali)
<b>Art. 56-ter, CCNL 22 maggio 2018</b>	compensi per l'area vigilanza
<b>Art. 31 e art. 46, CCNL 22 gennaio 2004</b>	indennità di funzione per il personale delle case da gioco
<b>Art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50</b>	incentivi per funzioni tecniche
<b>Art. 9 della Legge n. 114/2014</b>	compensi per gli avvocati
<b>Art. 6 CCNL 9 maggio 2006 - Legge n. 326/2003</b>	compensi incentivanti per i progetti di condono edilizio
<b>Art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997</b>	compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali
<b>Art. 12, comma 1, lett. b), D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996</b>	compensi connessi per le spese di giudizio

## Le progressioni economiche orizzontali nel comparto locale

L'art. 16 del CCNL delle Funzioni Locali, facendo salve le procedure in corso alla data della sua sottoscrizione, disciplina infine le progressioni economiche orizzontali, nell'ambito della medesima categoria di appartenenza, dal livello economico di appartenenza a quello successivo, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di ciascuna amministrazione.

Il nuovo accordo le ancora alla valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui l'ente decide di indire le progres-

sioni, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Alla procedura di avanzamento possono partecipare solo coloro che abbiano maturato almeno 24 mesi di permanenza nel livello precedente, anche se in distacco o comando altrove previa acquisizione degli elementi di valutazione presso l'Amministrazione in cui presta effettivo servizio, e la progressione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto l'accordo decentrato che la prevede.