

FAST PICCOLI COMUNI

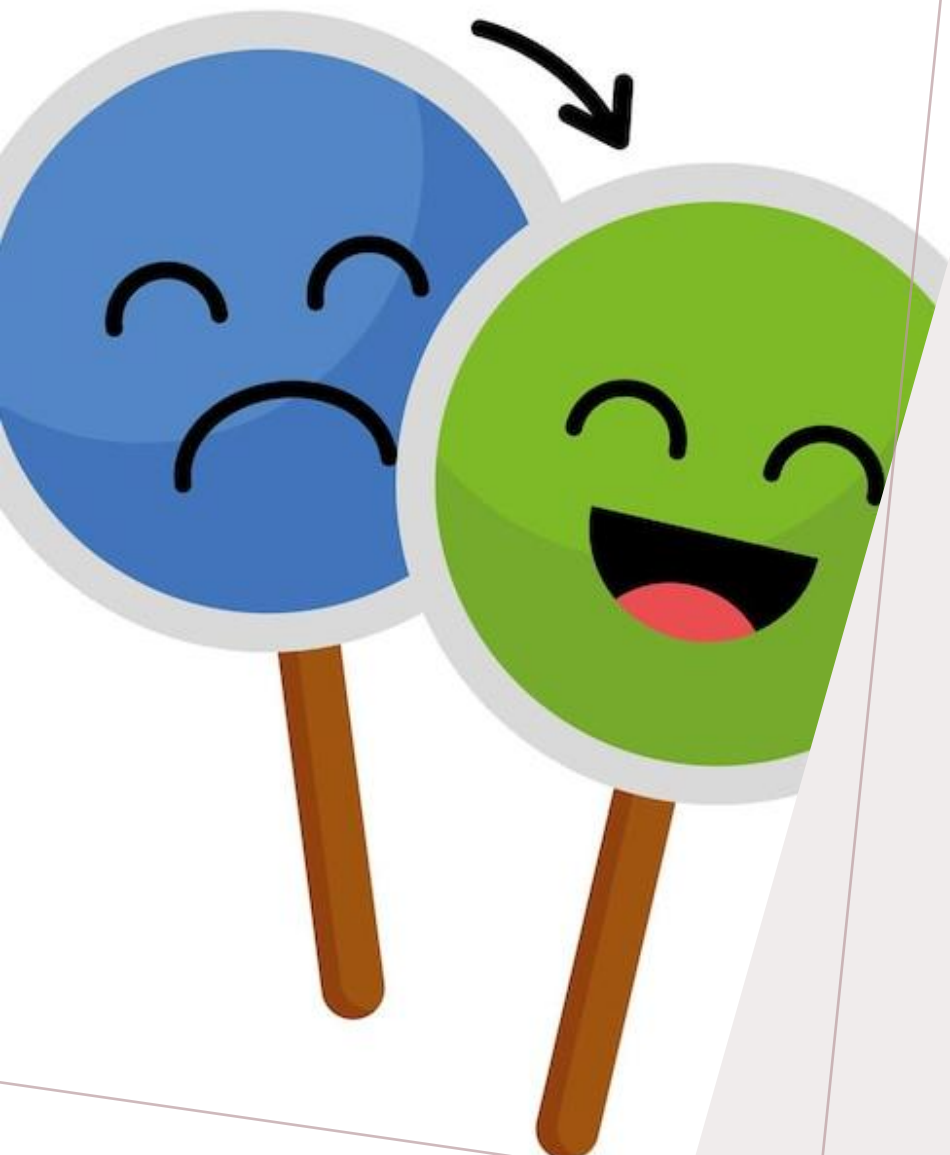
LINEA B

VERSO LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

**Verso la transizione amministrativa nei
piccoli Comuni, le novità in materia
di politiche assunzionali e trattamento
accessorio del personale dipendente**

Dott. Armando Bosio
23 giugno 2026





ALCUNE RIFLESSIONI DEL MINISTRO ZANGRILLO – CONFERENZA STUDI AMMINISTRATIVI DI VARENNA DEL 14/5/2026

*LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA E I RIFLESSI
SULLA GESTIONE DEL PERSONALE DUE
DIFFERENTI VISIONI*

Catastrofisti

Vedono un potenziale falò di
competenze e posti di lavoro

Entusiasti

Interpretano il processo come
una leva verso risultati
impensabili solo ieri

DUE DIFFERENTI VISIONI

Il ministro Zangrillo, (conferenza di Varenna del 14/05/2026) **sceglie la seconda opzione** e rimarca qualche allerta:

- Per utilizzare al meglio le nuove tecnologie è necessario ribadire che questa evoluzione non solleva i funzionari da responsabilità ed è indispensabile una formazione tecnica continua
- Bisogna essere consapevoli che le nuove tecnologie permettono di fare salti quantici in termini di efficienza dei processi e di qualità della risposta a cittadini e imprese



IL PERICOLO CHE DERIVA DAL DUALISMO TRA PA STRUTTURATE E PICCOLI COMUNI



Esiste un rischio concreto di allargare il dualismo tra le PA più strutturate, con più mezzi e persone a disposizione per gestire questa transizione, e le altre più piccole destinate a rimanere indietro



Il Ministro sottolinea l'importanza di lavorare sul piano culturale e tecnico, nello specifico potenziando l'offerta formativa con i programmi del Dipartimento della Funzione Pubblica (es. FAST – ambito amministrativo)

I PRINCIPALI AMBITI DI UTILIZZO

Sul piano concreto uno degli usi più promettenti della transizione amministrativa e digitale è quello della gestione del personale nella fase di ripresa di concorsi e assunzioni. Il sistema InPA, il portale unico di reclutamento, conta 3 milioni di utenti: con questa mole di dati offre alle amministrazioni strumenti preziosi come la **Skill Matrix**.



LA SKILL MATRIX

La **matrice delle competenze** (in inglese, *skill matrix*) è uno strumento visivo, solitamente sotto forma di tabella o griglia, utilizzato per mappare le competenze possedute dai membri di un team o di un'organizzazione rispetto a un elenco di skill ritenute necessarie o desiderabili per svolgere determinati compiti, ruoli o progetti. Permette di identificare rapidamente chi possiede quali competenze, a quale livello di padronanza (proficiency), e dove esistono eventuali gap o aree di forza collettiva.

La skill matrix si traduce in pratica nei bandi tramite strumenti di selezione innovativi:

- Test situazionali: presentano scenari lavorativi realistici in cui il candidato deve scegliere il comportamento più efficace;
- Assessment center: una metodologia strutturata di selezione e valutazione del personale. A differenza di un colloquio classico, prevede sessioni in cui i candidati affrontano prove pratiche e simulazioni **lavorative** (individuali o di gruppo), permettendo agli osservatori di valutare i comportamenti reali anziché le sole dichiarazioni
- Colloquio mirato.

PER CHI LAVORA GIÀ IN UN UFFICIO PUBBLICO

L'incrocio fra le competenze richieste e quelle già possedute è essenziale per orientare la formazione e promuovere lo sviluppo professionale..



a tal fine è stato implementato **Minerva (realizzato da Formez)**, il progetto cocreato e coprogettato con decine di amministrazioni del territorio italiano, che sta introducendo un rinnovato sistema di gestione del personale pubblico con l'obiettivo di guardare all'intero ciclo di vita del dipendente

La mia sintesi ...c'è stretta correlazione tra la transizione amministrativa digitale in atto e le dichiarazioni del Ministro della Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA E DIGITALE

=

trasformazione che non è solo tecnologica, ma organizzativa e culturale

LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA NEI PICCOLI COMUNI

Perché parlare oggi di transizione nei piccoli comuni:

I piccoli comuni sono presidi territoriali fondamentali

spesso soffrono la carenza di personale e di competenze specialistiche

devono concludere l'attuazione del PNRR con risorse limitate

la transizione amministrativa, digitale ed ecologica deve essere integrata

PERCHÉ PARLARE OGGI DI TRANSIZIONE NEI PICCOLI COMUNI

COS'E'

La transizione amministrativa rappresenta il processo di cambiamento e innovazione della Pubblica Amministrazione volto a renderla più moderna, digitale e orientata ai bisogni dei cittadini. Comprende la trasformazione dei processi interni, la semplificazione delle procedure, la digitalizzazione dei servizi e la valorizzazione delle competenze del personale.

OBIETTIVO 1

Costruire un'amministrazione
più agile, trasparente ed
efficace, capace di affrontare le
sfide sociali ed economiche in
modo sostenibile e inclusivo.

TRANSIZIONE
AMMINISTRATIVA = VALORE
PUBBLICO

E' LEVA DI INNOVAZIONE E
SOSTENIBILITA'

OBIETTIVO 2

Acquisizione di nuove competenze e nuove soluzioni organizzative perchè la transizione non è solo un processo ma è soprattutto un traguardo.

COME?
a) formazione mirata
b) strumenti

CHANGE YOUR MIND!

COSA SI INTENDE PER FORMAZIONE MIRATA

La formazione è la chiave di tutto il processo: non è solo trasmissione di conoscenze, ma fornisce gli strumenti per agire in contesti in continua evoluzione.

È questa la prospettiva delineata anche dal ministro Zangrillo con la prima direttiva del 24 marzo 2023 che impone alle Pubbliche Amministrazioni di garantire almeno 24 ore di formazione annuale per ciascun dipendente, trasformando l'aggiornamento professionale in un diritto-dovere fondamentale. Il piano mira allo sviluppo di competenze digitali, ecologiche e amministrative, anche tramite il portale Syllabus, che afferma la centralità di valori e comportamenti organizzativi – accanto alle competenze tecniche – come leva di trasformazione. La direttiva si propone di rendere la pianificazione, la gestione e la valutazione della formazione del personale delle pubbliche amministrazioni lo strumento principe per supportare la transizione digitale, ecologica e amministrativa nel quadro del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

LA DIRETTIVA MAPPA I FABBISOGNI FORMATIVI SU TRE MACRO-AREE CRUCIALI:



TRANSIZIONE DIGITALE: SVILUPPO DI COMPETENZE SU DATI, SICUREZZA INFORMATICA, SERVIZI ONLINE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE.



TRANSIZIONE ECOLOGICA: COMPETENZE SULLA SOSTENIBILITÀ, LA GESTIONE AMBIENTALE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'AGENDA 2030.



TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA: SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE, CONTRATTI PUBBLICI E INNOVAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI.

LA DIRETTIVA IMPONE PARAMETRI SPECIFICI E SCADENZE PRECISE PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI:



Quote di personale: Raggiungere l'erogazione di formazione digitale ad almeno il 30% del personale come target iniziale, salendo al 55% e infine ad almeno il 75% dei dipendenti;



Ore minime garantite: L'atto stabilisce un minimo iniziale di 24 ore di formazione all'anno per ciascun dipendente (pari a circa 3 giornate lavorative).



Valutazione e Carriera: La partecipazione ai percorsi formativi diventa criterio di valutazione individuale ed incide direttamente sulle progressioni di carriera del personale

La formazione è la chiave di tutto il processo: non è solo trasmissione di conoscenze, ma fornisce gli strumenti per agire in contesti in continua evoluzione.

Con la direttiva del 14 gennaio 2025 il Ministro Zangrillo rafforza il concetto per il quale la formazione è valorizzazione del personale non è un semplice adempimento ma, piuttosto, il centro del processo di rinnovamento.

La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative per un minimo di **40 ore annue** => collegamento tra formazione e performance

La formazione rende le amministrazioni più efficaci anche perché migliora le persone

PRINCIPI FONDAMENTALI DELLA DIRETTIVA :

Apprendimento continuo: La formazione non è un adempimento burocratico, ma un diritto-dovere per l'aggiornamento costante.

Valore Pubblico: L'accrescimento del capitale umano si traduce direttamente in servizi migliori e maggiore fiducia dei cittadini.

Inclusività: Coinvolge indistintamente tutto il personale, indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica

OBIETTIVI STRATEGICI:

Raggiungimento del target orario: Prevede un obbligo formativo minimo di 40 ore annue per ciascun dipendente.

Aree tematiche prioritarie: Sviluppo delle soft skills e leadership, transizione digitale ed ecologica, etica e cultura dell'amministrazione.

Misurabilità: L'attuazione dei piani formativi è un obiettivo di performance misurabile per i dirigenti

STRUMENTI E METODOLOGIE

Piani triennali: Le amministrazioni adottano Piani di Formazione e Sviluppo delle Competenze basati sui fabbisogni specifici.

Formazione mista: Utilizzo di lezioni in presenza, e-learning, seminari, laboratori e autoformazione riconosciuta.

Monitoraggio: Strumenti di verifica e valutazione per misurare l'impatto reale delle competenze acquisite sulle performance organizzative

GLI STRUMENTI PER LA FORMAZIONE MIRATA

LA PIATTAFORMA SYLLABUS:

è il portale nazionale per la formazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti della Pubblica Amministrazione (PA) italiana, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Si tratta di un hub digitale che offre corsi online, principalmente in modalità e-learning, per potenziare le competenze digitali, ecologiche e amministrative, in linea con il PNRR. Attraverso Syllabus le piccole pubbliche amministrazioni possono accedere a formazione di qualità su tutte le diverse competenze richieste da una pubblica amministrazione al passo con i tempi....

La piattaforma Syllabus supporta:

- Assessment delle competenze
 - Percorsi formativi personalizzati
 - Monitoraggio dei risultati
 - Crescita delle competenze digitali
-

LA TRANSIZIONE RICHIEDE ANCHE SOFT SKILLS E LEADERSHIP

COMPETENZE DI LEADERSHIP (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023)
e **SOFT SKILLS** (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023)

COMPETENZE
per la **TRANSIZIONE**
AMMINISTRATIVA
delle amministrazioni
pubbliche

COMPETENZE
per la **TRANSIZIONE**
DIGITALE
delle amministrazioni
pubbliche

COMPETENZE
per la **TRANSIZIONE**
ECOLOGICA
delle amministrazioni
pubbliche

COMPETENZE relative a principi e valori in materia di **ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE
E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE,
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA

Le amministrazioni sono chiamate ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.



1- Transizione amministrativa
→ organizzazione e
semplificazione



2- Transizione digitale →
tecnologie, dati e servizi



3- Transizione ecologica →
sostenibilità e resilienza



Nei piccoli comuni questi
processi sono strettamente
interconnessi.

PAROLA D'ORDINE INTEROPERABILITÀ

L'interoperabilità è la capacità di diverse organizzazioni di interagire per il raggiungimento di obiettivi comuni, che coinvolge la condivisione di informazioni e conoscenze tra le organizzazioni.



L'UNIONE FA LA FORZA

La transizione digitale nelle Unioni di Comuni:

L'art.17 del Codice Amministrazione Digitale, al comma 1-septies come chiarito dalla circolare n. 3 del 2018 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, stabilisce la possibilità di esercitare le funzioni di RTD (Responsabile Transizione Digitale) in forma associata

Le Unioni di Comuni e altre forme associative sono regolamentate dal Testo Unico degli Enti Locali (TUEL), che ne stabilisce le modalità di funzionamento e le competenze. Organizzativamente, queste strutture permettono ai comuni, specialmente quelli di piccole dimensioni, di condividere risorse e competenze, migliorando l'efficienza e la qualità dei servizi offerti. Tecnicamente, la gestione associata dell'ICT (Information and Communication Technology) consente di ottimizzare l'uso delle risorse disponibili e affrontare le sfide della trasformazione digitale, come la manutenzione delle applicazioni e l'introduzione di nuove soluzioni e infrastrutture.

IL RUOLO STRATEGICO DEI PICCOLI COMUNI

I piccoli comuni possono diventare laboratori di innovazione.



Punti di forza:



Vicinanza ai cittadini



Conoscenza del territorio



Capacità di sperimentazione



Servono cooperazione e condivisione delle competenze.

LE PRINCIPALI CRITICITÀ:



Frammentazione organizzativa



Sovraccarico amministrativo



Difficoltà nella gestione dei finanziamenti



Resistenza al cambiamento



Scarsa interoperabilità dei sistemi



La transizione non deve diventare solo un adempimento burocratico.

LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA E IL NUOVO CCNL 2022 – 2024 FUNZIONI LOCALI



*IL RINNOVO DEL CCNL 2022-2024 HA UN
IMPATTO PROFONDO SULLA
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA E
DIGITALE DELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE*

I PILASTRI DEL CCNL A SUPPORTO DELLA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

Riunioni da remoto e semplificazione: Per favorire la digitalizzazione e l'efficienza procedurale, il CCNL introduce la possibilità di svolgere le sessioni di contrattazione e i tavoli sindacali interamente da remoto le principali novità del ccnl comparto funzioni locali 2022-2024.

Work-Life Balance e Lavoro Agile: Il testo disciplina le linee generali per il lavoro agile, prevedendo il riconoscimento del buono pasto anche per i dipendenti che lavorano da remoto, garantendo al contempo il diritto alla disconnessione CCNL Funzioni Locali 2022-2024 - Funzioni locali: CCNL, 23 febbraio 2026.

Settimana corta: Viene introdotta la possibilità per gli enti di articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali su 4 giorni, migliorando l'efficienza dei servizi e la gestione del personale CCNL Funzioni Locali 2022-2024 - Cisl Fp.

Fabbisogni e programmazione (PIAO): L'informativa sul Piano triennale dei fabbisogni di personale (parte integrante del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione) deve essere obbligatoriamente seguita da incontri di approfondimento sindacale, allineando le assunzioni e la gestione delle risorse umane alle reali necessità strategiche dell'ente le principali novità del ccnl comparto funzioni locali 2022-2024.

Formazione continua: Il piano formativo passa al centro della transizione digitale e amministrativa. La formazione e l'aggiornamento professionale si svolgono solo in orario di servizio e sono mirati ad accrescere le competenze digitali e gestionali della forza lavoro CCNL Funzioni Locali 2022-2024 - Cisl Fp.

Progressioni di carriera: Per favorire la valorizzazione delle competenze interne necessarie alla transizione, sono state prorogate al **31 dicembre 2026** le procedure in deroga per le progressioni verticali .

FOCUS SU SALARIO ACCESSORIO E LE POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI ALLA LUCE DEL CCNL 2022 – 2024

1 - il fondo delle risorse decentrate - elementi per la costituzione e la suddivisione

2 – incentivi tecnici

3 – incentivi per il recupero evasione tributi

4 – indennità di posizione e risultato

5 - ulteriori elementi di interesse e innovazione riferiti al nuovo contratto Funzioni locali

6 - trattamento accessorio e rispetto del limite anno 2016 di cui al d.lgs 75/2027 – art. 23, c.2

7 - concorsi e selezioni per i piccoli comuni

*1 - IL FONDO DELLE
RISORSE DECENTRATE
ELEMENTI PER LA
COSTITUZIONE E LA
SUDDIVISIONE*

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

Art. 58 – CCNL 23 febbraio 2026 – triennio 2022 – 2024

Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL

1. A decorrere dal 1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

2. **ne parliamo dopo**

3. Le risorse stanziare ai sensi dell'art.14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

Art. 58 – CCNL 23 febbraio 2026 – triennio 2022 – 2024 **Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL**

Nessuna grande innovazione rispetto al precedente

art.79 del CCNL 16.11.2022 (triennio 2019 – 2021) che ~~continuava~~ ad essere il principale riferimento per la costituzione del Fondo risorse decentrate. L'art. 58 del nuovo CCNL 2022 – 2024 integra con **1 novità e 1 conferma**:

- 1) il fondo viene integrato di una quota pari allo 0,14% monte salari dell'anno 2021 relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali (**non comprende dunque il salario del segretario e neppure della dirigenza, ma SOLO del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato**);
- 2) ... a decorrere dall'anno 2025 ai sensi dell'art.14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025, gli Enti Locali virtuosi potevano (e possono, anche per l'anno 2026) alimentare la parte stabile del Fondo risorse decentrate fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

- **Art. 60**

- **Parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto di**
 - **cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004.**

1. Con decorrenza primo gennaio 2026, le quote dell'indennità di comparto indicate nell'allegata tabella C,
2. colonna 2 e colonna 3 sono conglobate nello stipendio tabellare.

- e quindi?

- Con la stessa decorrenza indicata al comma 1, la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 **è definitivamente e stabilmente ridotta di un importo annuo determinato sulla base dei valori mensili indicati nella colonna 3 della tabella C computati per dodici mensilità** e delle unità di personale, anche a tempo determinato, destinatarie della indennità di comparto alla data del 01.01.2026.

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

Art. 58 – CCNL 23 febbraio 2026 – triennio 2022 – 2024 **Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL**

Articolo 1, Comma 2) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, **gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio**, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1 **(MS 2021)**.

Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL

(risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato – a carico dei bilanci degli enti)

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

Art. 58 – CCNL 23 febbraio 2026 – triennio 2022 – 2024
Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL

Comma 2) gli Enti **POSSONO** incrementare il Fondo delle risorse variabili di una quota **FINO AL** 0,22% del monte salari dell'anno 2021.

La quota, per il solo anno 2026, è da inserire 2 volte sempre sulle risorse variabili e in particolare:



Una tantum 2025 + max 0,22%



Quota 2026 + max 0,22%

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

Art. 58 – CCNL 23 febbraio 2026 – triennio 2022 – 2024
Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL

Comma 1) poiché lo 0,14% del monte salari dell'anno 2021 decorre da 01.01.2024 la quota, per il solo anno 2026, è da inserire altre due volte sulle risorse variabili e in particolare:



Una tantum 2024 + max 0,14% MS 2021



Una tantum 2025 + max 0,14% ms 2021

1 - IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA COSTITUZIONE

Altre risorse variabili che contribuiscono all'incremento del fondo risorse decentrate senza incidere
sul limite di cui

all'art. 23, comma 2 – D-Lgs 75/2017

(cit. Limite del salario accessorio riferito all'anno 2016):

- Risparmi sullo straordinario dell'anno precedente;
- Quote del fondo risorse decentrate dell'anno precedente non utilizzate (risparmi da risorse stabili)
- Quote di risparmi dalla realizzazione di piani di razionalizzazione (certificati)
- Incentivi tecnici
- Incentivi recupero evasione dei tributi (IMU - ICI)

IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA SUDDIVISIONE

RETRIBUIRE, INCENTIVARE, PREMIARE

La spesa di personale prevista per gli istituti fissi e continuativi deve essere coperta **OBBLIGATORIAMENTE** con le risorse stabili:

- a) Progressioni orizzontali anni antecedenti 2023
- b) differenziali attribuiti dal 2023
- c) indennità di comparto
- d) indennità professionali specifiche (es. educatori)
- e) indennità ad personam
- f) eventuale incremento del fondo indennità di posizione e risultato degli incaricati di EQ
(da contrattare ai sensi dell'art 7 del CCNL 2022-2024)

IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE LA SUDDIVISIONE

RETRIBUIRE, INCENTIVARE, PREMIARE

Art. 59 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate.....

Del fondo non si butta via niente (al limite si concorda di destinare delle quote ad anni successivi)

- g) indennità di turno, condizioni lavoro, reperibilità, ecc.....
- h) indennità di funzione (personale della Polizia Locale)
- i) indennità specifiche responsabilità
- l) piani di welfare
- m) performance individuale e organizzativa

E poi ci sono gli incentivi.....

2 - INCENTIVI TECNICI (ART. 45 D.LGS. 36/2023) APPALTI – LAVORI - FORNITURE

Per l'attribuzione degli incentivi tecnici gli Enti devono dotarsi di un regolamento

2 - INCENTIVI TECNICI (ART. 45 D.LGS. 36/2023)

APPALTI – LAVORI - FORNITURE

Per l'attribuzione degli incentivi tecnici gli Enti devono dotarsi di un regolamento

- **Ambito di applicazione** : Incentivi applicabili a lavori, servizi e forniture;
- **Attività Incentivabili (Allegato I.10)**: Sono tassative le attività finanziabili: programmazione, progettazione, controllo, RUP, direzione lavori/esecuzione, collaudo/verifica conformità.
- **Importo dell'Incentivo**: Il fondo è pari al 2% dell'importo dei lavori, servizi o forniture posto a base di gara.
- **Destinatari**: Dipendenti dell'amministrazione, compreso il personale a tempo determinato.
- **Esclusioni**: Non spettano per affidamenti diretti di importo inferiore a 40.000 euro (salvo diversa indicazione nel regolamento) o per atti di pianificazione generale.
- **Liquidazione**: Può avvenire anche per fasi (programmazione-aggiudicazione, esecuzione, collaudo).
- **Limiti**: Il totale degli incentivi non può superare il 100% del trattamento economico complessivo annuo lordo del dipendente.
- **Criteri di Ripartizione**: Basati sul livello di responsabilità professionale e contributo effettivo

3 - INCENTIVI RECUPERO EVASIONE TRIBUTI

*EX ART. 1, COMMA 1091, LEGGE
145/2018 E RECENTI EVOLUZIONI*

NORMATIVE

(DL 219/2023, DL 13/2024 E NOVITÀ PREVISTE PER IL 2025)

Per l'attribuzione degli incentivi gli Enti devono dotarsi di un regolamento

3 - INCENTIVI RECUPERO EVASIONE TRIBUTI EX ART. 1, COMMA 1091

*LEGGE 145/2018 E RECENTI EVOLUZIONI NORMATIVE
(DL 219/2023, DL 13/2024)*

Il Regolamento deve contenere:

- **Oggetto e Finalità:** Definizione degli obiettivi, quali il potenziamento delle attività di accertamento e riscossione (IMU, TARI, ecc.) per migliorare l'efficienza;
- **Ambito di Applicazione e Beneficiari:** Individuazione del personale dipendente coinvolto nelle attività di recupero dell'evasione;
- **Costituzione del Fondo:** Regole per la quantificazione delle somme destinate all'incentivo, derivanti da quote del maggiore gettito accertato e riscosso;
- **Criteri di Ripartizione:** Definizione dei criteri per la distribuzione degli incentivi (es. in base al risultato, alla complessità dell'attività);
- **Limiti Individuali:** Rispetto del tetto massimo del 15% del trattamento tabellare annuo lordo;
- **Modalità di Erogazione:** Procedura per il pagamento (solitamente in seguito all'effettivo incasso delle somme)

3 - INCENTIVI RECUPERO EVASIONE TRIBUTI EX ART. 1, COMMA 1091

*LEGGE 145/2018 E RECENTI EVOLUZIONI NORMATIVE
(DL 219/2023, DL 13/2024)*

Punti Chiave da Presidiare

Efficacia dell'azione: Il fondo è alimentato da entrate *effettivamente riscosse*, non solo accertate.

Risorse per l'ufficio: È possibile destinare una parte dei fondi al potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate.

Tempestività: La disciplina del regolamento è fondamentale per radicare un diritto soggettivo al pagamento degli incentivi in capo ai dipendenti

4 - INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DESTINATA AL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articoli 15, 16 e 17 nuovo CCNL Funzioni Locali, triennio 2022 - 2024

Novità Principali CCNL 2022-2024 su Incarichi EQ

Retribuzione di Posizione (Innalzamento): Il valore massimo annuo lordo della retribuzione di posizione viene innalzato da €18.000 a **€22.000** (per 13 mensilità).

Destinatari: Conferibili al personale dell'area **Funzionari ed EQ**. In caso di carenza, è possibile conferire incarichi anche a dipendenti dell'area **Istruttori**.

Durata: La durata dell'incarico è fissata tra un minimo di un anno e un massimo di **cinque anni**.

Compensi Aggiuntivi: Riconosciuta espressamente la possibilità di erogare compensi aggiuntivi (es. Incentivi tecnici, Evasione tributi, Polizia Locale, Straordinario elettorale, ecc....).

Incremento Fondo: Possibilità di incrementare le risorse per le EQ di una quota parte dello 0,22% del monte salari 2021 (in base alla capacità di bilancio) ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del Fondo risorse decentrate e del fondo indennità di posizione e risultato.

E' necessario regolamentare l'istituzione dell'Area delle Elevate qualificazioni, i criteri per l'attribuzione degli incarichi e, infine, i criteri per l'attribuzione della indennità di posizione e di risultato

4 - INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DESTINATA AL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articoli 15, 16 e 17 nuovo CCNL Funzioni Locali, triennio 2022 - 2024

IL REGOLAMENTO

- 1 - Istituzione e conferimento
- 2 - Graduazione e retribuzione
- 3 - Valutazione e responsabilità

4 - INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DESTINATA AL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articoli 15, 16 e 17 nuovo CCNL Funzioni Locali, triennio 2022 - 2024

IL REGOLAMENTO: indennità di posizione a dipendenti dell'area istruttori

1 - Istituzione e conferimento: per i piccoli comuni, spesso privi di personale dell'area dei funzionari è possibile conferire incarichi anche a dipendenti dell'area Istruttori; in tal caso l'indennità potrà variare da un minimo di 3.000,00€ ad un max di 9.500,00€.

2 - Graduazione e retribuzione: nel caso di dipendenti dell'area istruttori incaricati per la copertura di un posto di elevata qualificazione già oggetto di pesatura riferita alla categoria dei funzionari, all'istruttore spetta l'indennità precedentemente individuata (minimo 5.000,00€ max 22.000,00€). **Innovazione importante: artt.15, comma 4, e 19, comma 2. IMPORTANTE NOVITA'**

3 - Valutazione e responsabilità: l'indennità di risultato potrà variare da un minimo del 15% (eliminato il riferimento al valore massimo del 25% dell'indennità di posizione...). **POTENZIALE ESPANSIONE DELL'AMMONTARE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

4 - INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DESTINATA AL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 18 nuovo CCNL Funzioni Locali, triennio 2022 - 2024

IL REGOLAMENTO: indennità di posizione a dipendenti a tempo determinato, a tempo parziale, in convenzione o in Unioni di Comuni

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenere conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità;
- l'ente 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 ai criteri dagli stessi stabiliti;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore corrisponde una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 16 comma 2 del presente CCNL; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse destinate ai titolari di incarichi di EQ stanziati presso ciascun ente.

5 - ULTERIORI ELEMENTI DI INTERESSE E INNOVAZIONE RIFERITI AL NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI

Trattamento Economico:

Incrementi Tabellari: Adeguamento stipendiale con conglobamento di parte dell'indennità di comparto e aumenti a regime dal 2024 (comporta una minore decurtazione dello stipendio in caso di malattia: nei primi 10 giorni di assenza per malattia, viene corrisposto solo il trattamento economico fondamentale (art. 71, D.L. 112/2008), con esclusione di ogni indennità o emolumento di carattere accessorio)

Tutele e Diritti Individuali:

Permessi: Ampliamento delle ore di permesso per visite, terapie o prestazioni diagnostiche, in particolare per i dipendenti con più di 60 anni.

Patrocinio Legale: Rafforzamento della tutela legale del dipendente (art. 43), con assunzione dell'onere di difesa da parte dell'ente in assenza di conflitti di interesse.

Relazioni Sindacali:

Piano Triennale dei Fabbisogni: L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso **deve** essere seguita da un incontro di approfondimento con la RSU e le segreterie dei sindacati firmatari del CCNL 2022 - 2024

Age Management: Nuove misure per la valorizzazione delle competenze dei lavoratori anziani

5 - ULTERIORI ELEMENTI DI INTERESSE E INNOVAZIONE RIFERITI AL NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI

Orario di lavoro e flessibilità:

Settimana lavorativa su 4 giorni: Avvio della sperimentazione – sarà possibile affiancare anche questa modalità di gestione dell'orario di lavoro a tutte le tipologie di articolazione oraria già previsti dai precedenti contratti, il tutto nell'ottica di garantire maggiore efficienza dell'amministrazione e la conciliazione dei tempi lavoro con la famiglia.

L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio (art. 22, c.3, CCNL 2022 – 2024)

Progressioni verticali: Proroga della possibilità di attivare i passaggi tra aree in deroga ai titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno fino al 31 dicembre 2026.

*6 - TRATTAMENTO
ACCESSORIO E RISPETTO
DEL LIMITE ANNO 2016 DI
CUI AL D.LGS 75/2027 – ART. 23,
C.2*

NOVITA' INTRODOTTE DAL CCNL 2022-24 FUNZIONI LOCALI

6 - TRATTAMENTO ACCESSORIO E RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 DI CUI AL D.LGS 75/2027 – ART. 23, C.2

Rispetto del limite 2016:

Il limite viene determinato per ciascun Ente, dalla somma complessiva, delle spese per:

- a) Fondo risorse decentrate anno 2016 (escluse le risorse variabili quote per incentivi specifiche disposizione di legge, risparmi fondo anno precedente, risparmi straordinario anno precedente)
- b) Fondo indennità di posizione e risultato anno 2016
- c) salario accessorio segretario comunale anno 2016 (limite che s'intende ELIMINATO DAL D.L. 19/2016, sterilizzando sia oggi che il parametro storico di riferimento)
- d) fondo straordinario di cui art 14, c. 2, CCNL 1.04.1999.

6 - TRATTAMENTO ACCESSORIO E RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 DI CUI AL D.LGS 75/2017 – ART. 23, C.2

Rispetto del limite 2016:

- Sono **“esenti”** dall'inserimento nel limite gli incrementi contrattuali obbligatori previsti dai contratti che si sono succeduti dal 2017: CCNL 2016 – 2018, CCNL 2019 – 2021 e il nuovo CCNL 2022 – 2024 (ad esempio sono esclusi lo 0,14% MS 2021 e lo 0,22% del MS 2021).
- **gli enti devono valutare attentamente** ogni voce e ogni iniziativa tesa ad aumentare le risorse del fondo in modo tale da rispettare il limite complessivo del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (tetto del 2016).
- **Controlli della Corte dei Conti:** Le delibere/determinazioni sulla costituzione del fondo e anche le modalità di suddivisione degli istituti del trattamento accessorio continuano ad essere soggette a rigidi controlli di legalità e compatibilità economico-finanziaria.

7 – POLITICHE DI GESTIONE ASSUNZIONALE

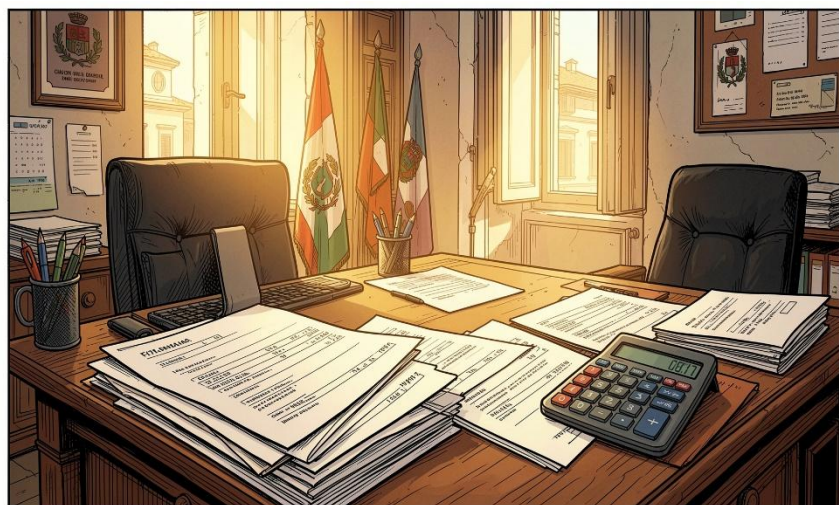
Capacità Assunzionali nei Piccoli Comuni

Guida pratica alla normativa sul reclutamento, agli spazi finanziari e agli strumenti di flessibilità per gli enti locali di minori dimensioni.



CAPACITA' ASSUNZIONALE

Il nuovo meccanismo di calcolo



Numeratore

Spese di personale, inclusi aumenti contrattuali non scomputabili

Il D.L. n. 34/2019 e il D.M. 17 marzo 2020 hanno introdotto un sistema parametrato alla sostenibilità finanziaria, superando il vecchio turnover sostitutivo.

Valutare anche la dinamica futura: aumenti contrattuali e nuove assunzioni possono erodere i margini.

Denominatore

Entrate correnti (ultimo triennio), al netto del FCDE assestato nell'ultimo bilancio

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Le fasce di virtuosità

1
Ente
virtuoso

2
Ente
intermedio

Nei piccoli Comuni, anche una sola unità in più può determinare il cambio di fascia.

Cosa cambia tra le fasce

Il superamento del primo valore soglia (rapporto tra spese personale impegnate e entrate correnti del triennio al netto del FCDE) non comporta sanzioni dirette, ma limita le opzioni strategiche dell'Ente.

Prima fascia: assunzioni in incremento e accesso all'incremento del Fondo risorse decentrate

Seconda fascia: solo turnover, obbligo di dimostrare misure di contenimento nel PIAO

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Il tetto di spesa storica

Oltre all'indicatore di sostenibilità, gli enti devono rispettare il tetto della media 2011–2013 (art. 1, c. 557-quater, L. 296/2006) o del 2008 (c. 562, Comuni sotto i mille abitanti).

TURNOVER

stesso costo totale
del personale,
nessuna anomalia di
tetto



ORGANICO IN AUMENTO

Nuove assunzioni
oltre marzo 2020
esenti dal tetto (art.7)

La clausola di salvaguardia dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020 esonera dal tetto le nuove assunzioni che ampliano l'organico rispetto al marzo 2020, evitando di penalizzare i piccoli enti con dotazioni ridotte.

STRUMENTI DI RECLUTAMENTO

GRADUATORIE DI ALTRI ENTI

L'art. 3, c. 61, L. 350/2003 consente di utilizzare graduatorie altrui previo accordo. La convenzione può essere sottoscritta in qualsiasi momento di validità della graduatoria.

Validità Triennale

Con il D.L. n. 25/2025,
tornano i 3 anni dell'art. 91
del TUEL



Taglia Idonei

Dal 2026 non si applica il limite del 20% per Comuni sotto i 3.000 abitanti e piano assunzioni fino a 20 posti

Criteri Trasparenti

L'Ente deve dotarsi di disposizioni regolamentari per la scelta dell'amministrazione con cui accordarsi

SALARIO ACCESSORIO

Incremento del Fondo Risorse Decentrate

L'art. 14, c. 1-bis del D.L. n. 25/2025 consente di incrementare il Fondo risorse decentrate fino ad un massimo del 48% del Monte salari 2023 decurtato del fondo risorse stabili e del fondo Elevate qualificazioni



1

PRIMA FASCIA DI VIRTUOSITA'

Rapporto spese/entrate inferiore al primo valore soglia del D.M. 17/3/2020

2

EQUILIBRIO DI BILANCIO

Asseverazione dell'organo di revisione sull'equilibrio pluriennale

3

ATTENZIONE AL TETTO STORICO

Le risorse aggiuntive rilevano nel conteggio del comma 557-quater o 562

SALARIO ACCESSORIO

Valorizzare le Elevate Qualificazioni

L'incremento del Fondo può essere parzialmente destinato alle Elevate Qualificazioni tramite contrattazione integrativa (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2019-2021).

01 _____

ATTO DI INDIRIZZO DELLA GIUNTA

Condizionare l'incremento allo spostamento di risorse verso le E.Q.

02 _____

QUANTIFICAZIONE DEL FONDO

Includere la quota aggiuntiva nella parte stabile

03 _____

ACCORDO CON LE OO.SS.

Meccanismo di "vasi comunicanti": decurtazione del Fondo e destinazione al budget E.Q.

04 _____

SOTTOSCRIZIONE NEL CID E GRADUATORIA

Nuova deliberazione di graduazione con validazione NdV/OIV

GESTIONE E FLESSIBILITA'

Funzioni Gestionali e Limiti al Lavoro Flessibile

Funzioni Gestionali agli Amministratori

L'art. 53, c. 23, L. 388/2000 consente ai Comuni sotto i 5.000 abitanti di attribuire funzioni gestionali agli amministratori, con risparmio documentato annualmente.

Limite al Lavoro Flessibile (D.L. 78/2010)

L'art. 9, c. 28 vincola la spesa a quella del 2009. Per i piccoli Comuni con spesa nulla o ridotta, la giurisprudenza consente deroghe per servizi essenziali, con adeguata motivazione.

La Corte dei Conti ammette di determinare il tetto del salario accessorio 2016 sulla media di enti simili quando si istituiscono per la prima volta le P.O.

GESTIONE E FLESSIBILITA'

Lo Scavalco di Eccedenza

L'art. 1, c. 557, L.
311/2004 consente ai
Comuni sotto i 25.000
abitanti di avvalersi di
dipendenti a tempo
pieno di altre
amministrazioni, fino a
12 ore settimanali
aggiuntive.

Autorizzazione

Preventiva dell'ente di provenienza; non serve convenzione

Secondo contratto

Rapporto a tempo determinato con tutti gli istituti contrattuali
(13^a, ferie)

Retribuzione

CCNL Funzioni Locali; possibile riconoscere differenziali stipendiali
dell'ente principale

Impatto sui limiti

Rileva per tetto di spesa, spazi assunzionali e limite lavoro flessibile