



**Associazione
Responsabili
Finanziari
Comunalenti**
ente del terzo settore

Entra nel nostro gruppo whatsapp

CLICCA SULLE ICONE



Tutti armonizzati
Invito alla chat di gruppo
<https://chat.whatsapp.com/2eLkn0vepUh5C52IWEGrmV>

**Associazione Responsabili Finanziari
Comunalenti** è iscritta al
Registro Unico del Terzo Settore
DA QUEST'ANNO PUOI SOSTENERLA
COL TUO 5 PER MILLE
C.F. 98189070174

Partecipazione libera
L'UFFICIO FINANZIARIO DEGLI ENTI LOCALI
12 videolezioni per dipendenti ed amministratori
particolarmente indicate per i neoassunti

a conclusione del corso sarà rilasciato l'attestato di partecipazione
per complessive 24 ore di formazione



LEZIONE 7 – IL PERSONALE PARTE GIURIGICA

docente dott. Paolo Eligio Meda

31 marzo 2025 ore 10,00 clicca e partecipa

Paolo Eligio Meda Responsabile finanziario, Vicesegretario, esperto ANCI, formatore

SS **sistemasusio**
Consulenti di direzione



SAN MARCO

Gestione Entrate Enti Locali
(c) Marzo 2025 - Paolo Eligio Meda

A SEGUIRE I LINK DI TUTTE LE LEZIONI





**Associazione
Responsabili
Finanziari
Comunali**
ente del terzo settore

LE LEZIONI

| | LEZIONE | DATA | ORA | LINK ZOOM |
|----|--|------------|-------|---|
| 1 | LA CONTABILITA' ECONOMICA E PATRIMONIALE - LA RIFORMA ACCRUAL | 17/02/2025 | 10-12 | GIA' SVOLTA |
| 2 | LA PROGRAMMAZIONE E LA GESTIONE IN EQUILIBRIO ALLA LUCE DEI NUOVI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA | 24/02/2025 | 10-12 | GIA' SVOLTA |
| 3 | L'IVA - SPLIT PAYMENT SCADENZE REGISTRI IVA COMMERCIALE | 8/03/2025 | 10-12 | GIA' SVOLTA |
| 4 | IL RIACCERTAMENTO ED IL RENDICONTO. VINCOLI FINANZIARI ED AVANZO | 10/03/2025 | 10-12 | GIA' SVOLTA |
| 5 | L'UFFICIO TRIBUTI TRA INNOVAZIONE E TRADIZIONE-LA BUSSOLA PER I PICCOLI COMUNI | 17/03/2025 | 10-12 | GIA' SVOLTA |
| 6 | LO STATUTO DEL CONTRIBUENTE DOPO LE ULTIME MODIFICHE LEGISLATIVE | 25/03/2025 | 10-12 | GIA' SVOLTA |
| 7 | IL PERSONALE – PARTE GIURIDICA | 31/03/2025 | 10-12 | https://us06web.zoom.us/j/89676956083?pwd=sdbWjJo53qmXBaWS0d77j1Hz1RUjgi.1 |
| 8 | IL PERSONALE –PARTE ECONOMICA | 07/04/2025 | 10-12 | https://us06web.zoom.us/j/89970098012?pwd=9FDjbXnkFwg8uq7a5qALGfEfzkBo4b.1 |
| 9 | IL CODICE DEI CONTRATTI DOPO IL CORRETTIVO | 14/04/2025 | 10-12 | https://us06web.zoom.us/j/88102827590?pwd=eE2byibdmB70Z5jz1h1X0rS8m0qtNz.1 |
| 10 | TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE - ACCESSO AGLI ATTI | 22/04/2025 | 10-12 | https://us06web.zoom.us/j/87623133552?pwd=5GeEx0ZQaje2o1dCmlaovAOd0YZTdN.1 |
| 11 | GAP, PERIMETRO DI CONSOLIDAMENTO, BILANCIO CONSOLIDATO | 28/04/2025 | 10-12 | https://us06web.zoom.us/j/81930356103?pwd=OZCxBbcW3tJrLdVqNx8pas6UjgeRSu.1 |
| 12 | WEB – BONUS: LA FORMAZIONE COME VALORE PUBBLICO: LA DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL 14 GEN 2025 | 12/05/2025 | 10-12 | https://us06web.zoom.us/j/86303523123?pwd=tYbAjanuwvaCl1oxLpWnTTlnaz50NO.1 |

- Il Fondo Risorse Decentrate (composizione e utilizzo)
- I limiti al salario accessorio
- La contrattazione integrativa
- Le novità del Decreto «Milleproroghe» e del recentissimo Decreto «PA 2025» (cenni)

IL FONDO RISORSE DECENTRATE

La normativa di riferimento per la gestione contabile del salario accessorio è rinvenibile nel **punto 5.2 del Principio Contabile** applicato alla Contabilità Finanziaria **4/2** allegato al D.Lgs. 118/2011.

“Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili”

... e se il fondo non viene costituito?

*“In caso di mancata costituzione del fondo nell’anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel **risultato di amministrazione**, vincolato per la **sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale**. Identiche regole si applicano ai fondi per il personale dirigente.”*

Ne consegue, pertanto, che la **sola parte stabile** del fondo, in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell’avanzo vincolato e potrà essere spesa nell’anno successivo; diversamente, **le risorse variabili** restano definitivamente acquisite al bilancio come **economie di spesa**.

... e se il CI non viene sottoscritto?

*“La **mancata sottoscrizione** del contratto collettivo decentrato integrativo entro l’anno, impedisce, dunque, l’erogazione del salario accessorio, ad eccezione degli effetti che derivano dal principio di ultrattività delle precedenti intese e di quelle indennità disciplinate esclusivamente dal Ccnl. La mancata sottoscrizione, entro l’anno, impedisce, altresì, di utilizzare le risorse di parte variabile, con il conseguenziale trasferimento in economia al bilancio dell’ente, poiché la sola quota stabile del fondo, in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell’avanzo vincolato e potrà essere spesa nell’anno successivo.”*

Corte dei Conti Lombardia N. 53/2021

... e se il CI non viene sottoscritto?

“In caso di mancata sottoscrizione, l’Amministrazione dovrebbe, senza alcun esito, provvedere unilateralmente, seppur magari solo in via provvisoria, all’adozione dell’atto unilaterale ai sensi dell’art. 40 comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001. Non è giustificabile in alcun modo e per nessuna ragione, la sottoscrizione di un contratto decentrato alla fine del secondo esercizio successivo a quello di riferimento”

Corte dei Conti Veneto N. 257/2024

... e se il CI non viene sottoscritto?

*“Pur in presenza di un contratto integrativo sottoscritto l’anno successivo, sussistano tutti i requisiti sostanziali per l’erogazione dei compensi correlati alla **performance**: oltre a un’adeguata, formale e definitiva costituzione del Fondo entro l’anno, certificato dall’Organo di revisione, anche una tempestiva assegnazione degli obiettivi (individuali e/o collettivi) in modo che il personale dipendente abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a fronte dell’attività incentivata e nell’interesse nazionale dell’ente. Sussistendo tali requisiti sostanziali ed avendo la contrattazione integrativa – ancorché definitasi nell’anno successivo - operato nei limiti del suo ambito di riferimento, **senza avere alcuna parte nell’individuazione degli obiettivi, nella determinazione del loro valore e del personale da coinvolgere, nella fissazione dei criteri di valutazione, le somme destinate ad incentivare la produttività possono comunque essere erogate.** Per operare in tal senso, devono necessariamente sussistere anche gli **ulteriori presupposti** fissati dalle norme contabili affinché le risorse non impegnate nell’anno di riferimento possano confluire nella parte vincolata dell’avanzo di amministrazione (ovverosia, la previa costituzione del Fondo nel corso dell’esercizio e la intervenuta emissione della certificazione dell’organo di revisione)”*

Corte dei Conti Veneto N. 201/2019 e Orientamento applicativo [ARAN CFL17](#)

... e se il CI non viene sottoscritto?

*“Pur in presenza di un contratto integrativo sottoscritto l’anno successivo, sussistano tutti i requisiti sostanziali per l’erogazione dei compensi correlati alla **performance**: oltre a un’adeguata, formale e definitiva costituzione del Fondo entro l’anno, certificato dall’Organo di revisione, anche una tempestiva assegnazione degli obiettivi (individuali e/o collettivi) in modo che il personale dipendente abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a fronte dell’attività incentivata e nell’interesse nazionale dell’ente. Sussistendo tali requisiti sostanziali ed avendo la contrattazione integrativa – ancorché definitasi nell’anno successivo - operato nei limiti del suo ambito di riferimento, **senza avere alcuna parte nell’individuazione degli obiettivi, nella determinazione del loro valore e del personale da coinvolgere, nella fissazione dei criteri di valutazione, le somme destinate ad incentivare la produttività possono comunque essere erogate.** Per operare in tal senso, devono necessariamente sussistere anche gli **ulteriori presupposti** fissati dalle norme contabili affinché le risorse non impegnate nell’anno di riferimento possano confluire nella parte vincolata dell’avanzo di amministrazione (ovverosia, la previa costituzione del Fondo nel corso dell’esercizio e la intervenuta emissione della certificazione dell’organo di revisione)”*

Corte dei Conti Veneto N. 201/2019 e Orientamento applicativo [ARAN CFL17](#)



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

| Fondo costituito entro l'anno | Accordo decentrato sottoscritto entro l'anno | Conseguenze contabili |
|--------------------------------------|---|---|
| NO | NO | Le risorse variabili confluiscono nelle economie di Bilancio, mentre le risorse stabili confluiscono nell'avanzo vincolato |
| SI | NO | Le risorse variabili confluiscono nelle economie di Bilancio, mentre le risorse stabili confluiscono nell'avanzo vincolato e potranno essere spese nell'anno successivo |
| SI | SI | Impegno del fondo (risorse stabili + risorse variabili) con imputazione contabile nell'anno di esigibilità mediante la costituzione del FPV |

IL FONDO RISORSE DECENTRATE

La struttura generale del Fondo Risorse Decentrate

Parte Stabile

Art. 79 commi 1 e 1-bis del CCNL
16/11/2022 - Applicazione del CCNL
obbligatoria - Consolidamento delle
risorse - Competenza datoriale

Parte Variabile

Art. 79 commi 2 e 3 del CCNL
16/11/2022 - Applicazione del CCNL
anche voci discrezionali - Non è
previsto il consolidamento delle risorse -
Indirizzi dell'organo politico +
competenza datoriale

IL FONDO RISORSE DECENTRATE

La costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate in senso stretto appartiene alla competenza c.d. “dirigenziale” ovvero, negli enti privi di dirigenza, la competenza è del funzionario titolare di EQ (tipicamente del Servizio Personale o Finanziario)

Tuttavia, se per le risorse stabili, codificate espressamente dalla Legge e dai CCNL, il dirigente agisce nel pieno delle sue prerogative di autonomia, per le risorse variabili è necessaria una direttiva da parte dell’organo politico

Competenza Datoriale vs Competenza dell’Organo Politico

Art. 79 CCNL 16/11/2022 – La parte stabile

- 1) Importo Unico Consolidato (art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)
- 2) Importi ex art. 67 comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), g) CCNL 21/05/2018
 - a) € 83,20 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2015
 - b) Differenziali stipendiali P.E.O. 2016/2018
 - c) RIA del personale cessato
 - d) Eventuali risorse ex art. 2 co. 3 D.Lgs. 165/2001 (risorse non coperte da riserva di legge e/o CCNL)
 - e) Risorse stabili del personale trasferito
 - f) (Riduzione stabile di posti con qualifica dirigenziale - solo Regioni)
 - g) Riduzione stabile lavoro straordinario

Art. 79 CCNL 16/11/2022 – La parte stabile

3. Incremento su base annua di € 84,50 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2018 (a valere già dal 2021)
4. Risorse per incremento personale da piano dei fabbisogni (art. 33 DL 34/2019)
5. Differenziali P.E.O. anni CCNL 2019/2021
6. Differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3 a decorrere dal 01/04/2023 (nuovo sistema di classificazione)

Art. 80 CCNL 16/11/2022 – La parte variabile

- 1) Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 22/05/2018
 - a) Sponsorizzazioni ex L. 449/1997
 - b) Piani di razionalizzazione D.L. 98/2011
 - c) Specifiche disposizioni di Legge
 - d) Importi una tantum RIA per le mensilità residue nell'anno di cessazione
 - e) Compensi Messi Comunali ex art. 54 CCNL 14/09/2000
 - f) (Risorse personale case da gioco)
 - g) (Risorse art. 23 co. 4 D.Lgs. 75/2017 - Regioni e Città Metropolitane)
 - h) Risorse variabili del personale trasferito

Art. 79 CCNL 16/11/2022 – La parte variabile

- 2) Eventuale incremento dell'1,2% del MS anno 1997 se bilancio capiente
- 3) Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse alle assunzioni a tempo determinato
- 4) Risparmi fondo lavoro straordinario anno precedente
- 5) Risorse art. 1 co. 604 Legge 234/2021: fino allo 0,22% del MS 2018 ripartite tra fondo e budget EQ del 2021, a decorrere dal 2022
- 6) Risorse per welfare integrativo

Art. 80 CCNL 16/11/2022 – Le risorse disponibili

Differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (art. 78 co. 3 lett. b)

- il costo viene posto a carico del fondo
- si riporta solo la quota “storica” delle progressioni fino all’entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (01/04/2023) che viene mantenuta come “differenziale stipendiale”
- le ex Cat. B e D partono da B1 e D1

Indennità di comparto, di cui all’art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22/01/2004

Art. 80 CCNL 16/11/2022 – Le risorse disponibili

Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14/09/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 5/10/2001

- € 61,97 per 10 mensilità
- incremento di € 340,86 lorde annue dal 2001

Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 6/7/1995 (i vecchi 1.500.000)

Art. 80 CCNL 16/11/2022 – Le risorse disponibili

Come calcolarle

| | |
|--|-----|
| Totale Costituzione Fondo (al netto delle eventuali decurtazioni) | (-) |
| Utilizzo risorse indisponibili | (+) |
| Risorse corrispondenti ai differenziali PEO e stipendi del personale cessato o acquisizione di superiore area nell'anno precedente | (+) |
| Economie risorse stabili non utilizzate nell'anno precedente (risparmi PEO e residui di parte stabile non utilizzate) | (=) |

Ulteriori risorse disponibili per la contrattazione

Attenzione! Sono risorse una tantum che non costituiscono incrementi della parte stabile del fondo

L'utilizzo delle risorse disponibili

Premi correlati alla performance

- a) Organizzativa
- b) Individuale con la previsione di una maggiorazione del premio non inferiore al 30% del valore medio pro-capite (riducibile al 20% in particolari condizioni) per una percentuale di dipendenti definita in sede di contrattazione integrativa

L'utilizzo delle risorse disponibili

Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

- a) Disagio → Attenzione! La condizione di disagio non può essere ricondotta alle ordinarie prestazioni di lavoro e non sarebbe nemmeno corretto assegnarla a chi gode dell'indennità di reperibilità o di turno
- b) Rischio → individuare le condizioni di rischio che non deve coincidere con il possesso di un profilo professionale (es. Assistenti Sociali tout court)
- c) Maneggio Valori

La forbice dell'indennità è da 1,00 a 15,00 € definita in sede di contrattazione integrativa ed è legata agli effettivi giorni di svolgimento delle attività

Possibile anche per i lavoratori “da remoto” [ARAN CFL239](#)

L'utilizzo delle risorse disponibili

Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000

Compensi per **specifiche responsabilità**, secondo le discipline di cui all'art. 84

- non sono più previste le distinzioni del vecchio contratto (ad. esempio Ufficiali d'Anagrafe, ecc..)
- Importo massimo fino a € 3.000,00 elevabile ad € 4.000,00 per i Funzionari
- Criteri di attribuzione definiti nel CI
- Incarichi affidati con atto formale

L'utilizzo delle risorse disponibili

Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100

- Importo massimo di € 3.000,00 elevabile a € 4.000,00 per i Funzionari
- Indennità cumulabile con i compensi derivanti dalle attività svolte per conto dei privati
- Cumulabile anche con le indennità di condizioni di lavoro (ARAN CFL172 e CFL192)
- Finanziabile anche con i proventi ex art. 208 C.d.S. (ARAN CFL191)

L'utilizzo delle risorse disponibili

Compensi previsti da **disposizioni di legge**, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018

- Incentivi ISTAT, Recupero evasione tributaria, Funzioni Tecniche, Risparmi piani di razionalizzazione, compensi per l'avvocatura, ecc...
- Le economie non possono essere riutilizzate per incrementare la produttività

Compensi ai **messi notificatori**, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000

- Quota parte del rimborso spese di notifica a favore dei Messi Notificatori

L'utilizzo delle risorse disponibili

(Compensi al **personale delle case da gioco** secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater CCNL 21/05/2018, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018 ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile)

L'utilizzo delle risorse disponibili

Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili

- Differenziali per nuove progressioni a partire dalla data di nuova classificazione del personale (01/04/2023).

Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

L'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/20217 “l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale...non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”

CdC Sezione Puglia (n. 99/PAR/2018) nel “computo del tetto di spesa previsto dalla menzionata disposizione rientrano, se non diversamente previsto dalla legge, tutte le risorse stanziare in bilancio dall'ente con destinazione al trattamento accessorio del personale indipendentemente dall'origine delle eventuali maggiori risorse, proprie dell'ente medesimo, a tal fine destinate”.

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

Ma...

“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”

Corte dei Conti Sez. Autonomie Par. 19/2018

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

Le voci da considerare sono:

- Fondo Risorse Decentrate (incluso quello dei Dirigenti ove presenti)
- Fondo per il Lavoro Straordinario
- Budget Elevate Qualificazioni
- Trattamento accessorio del Segretario Comunale
- eventuale trattamento accessorio riconosciuto a personale assunto a termine ex artt. 90 e 110 del Tuel

... al netto delle voci escluse...

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

Le voci escluse:

- Risorse derivanti dai rinnovi contrattuali
- Incremento € 83,20 art. 67 co. 2 lett. a) CCNL 2018
- Differenziali PEO art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 2018
- Incremento € 84,50 per ciascuno dei dipendenti in servizio al 31/12/2018
- Incremento stabile art. 79 co. 1 lett. c) CCNL 2022
- Incremento per riduzione PO art. 17 co. 6 CCNL 2022
- Differenziale stipendiale B1-B3 e D1-D3 art. 79 co. 1-bis CCNL 2022
- Incremento variabile 0,22% monte salari 2018
- Incentivi per funzioni tecniche
- Incentivi per accertamenti IMU e TARI

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

... segue ... le voci escluse:

- Economie di parte stabile non utilizzate nell'anno precedente
- Economie fondo lavoro straordinario
- Sponsorizzazioni
- Risparmi per spending review (art. 16 co. 4, 5 e 6 DL 98/2011)
- Riduzione/Aumento del fondo per il personale trasferito a/dai altri enti
- Retribuzione aggiuntiva per segreteria convenzionata ex art. 45 CCNL 1998/2001
- compenso aggiuntivo per funzioni di direttore generale ex art. 44 CCNL 1998/2001
- Diritti di segreteria
- **Welfare integrativo? → meglio di no, c'è ancora troppa confusione**

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

L'art. 33 comma 2 ultimo periodo del DL 34/2019 dispone che “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del Decreto Legislativo 25 maggio 2007 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”

Le note prot. n. 179877 dell'1/9/2020 e prot. n. 12454 del 15/01/2021 della RGS indicano le istruzioni per il calcolo corretto degli adeguamenti

I LIMITI AL SALARIO ACCESSORIO

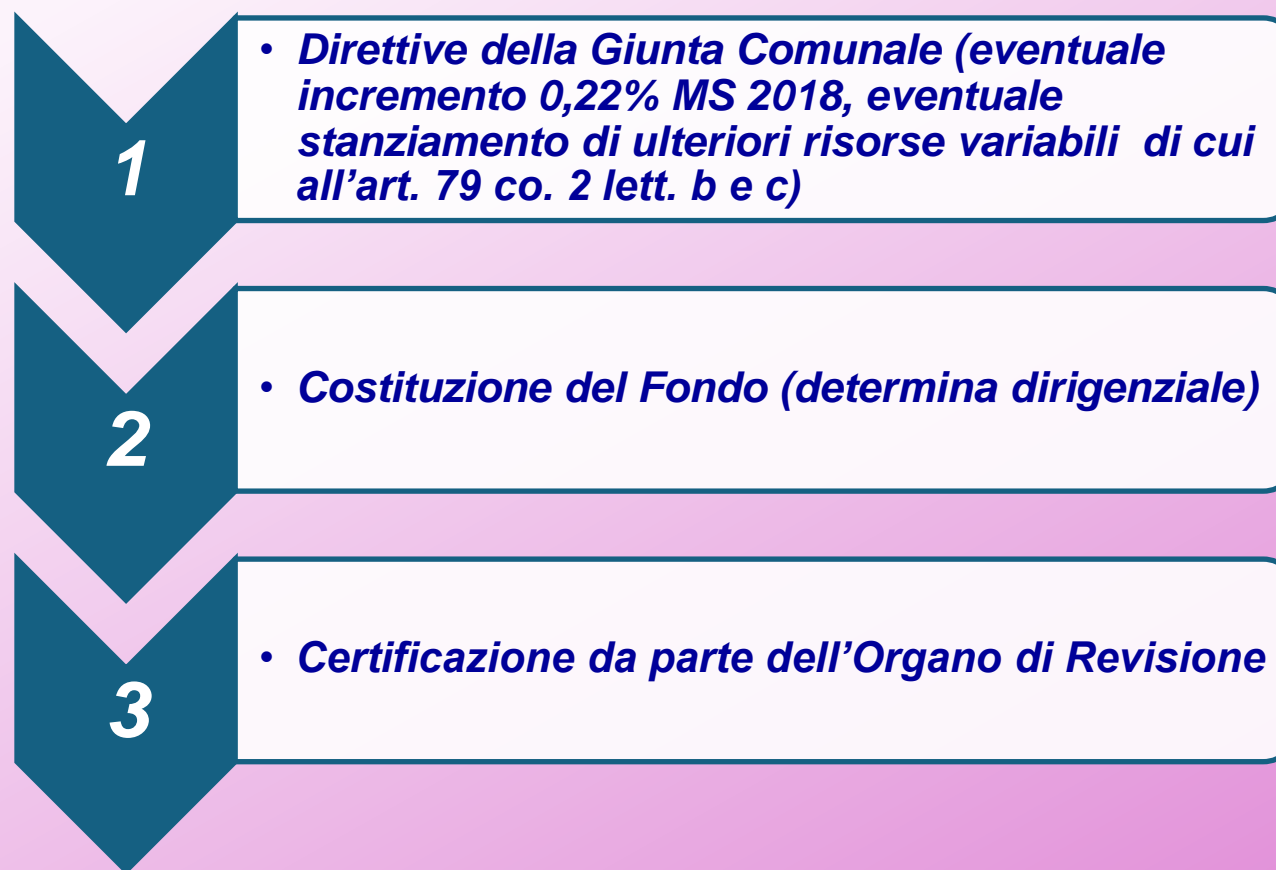
Le fasi per il calcolo dell'eventuale adeguamento del limite

1. Calcolo del valore medio riferito al personale dell'anno 2018 (TI+TD) e (Fondo + PO)
2. Ripartizione del valore medio tra Fondo Risorse Decentrate e Fondo PO (sempre riferito all'anno 2018)
3. Calcolo adeguamento del limite per ciascun anno di riferimento
4. Incremento risorse per il trattamento economico accessorio dell'anno di riferimento
5. Previsione, verifica e ricalcolo a consuntivo



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La procedura di **costituzione** del Fondo per le Risorse Decentrate



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 7 CCNL 16.11.2022- Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

I soggetti sindacali devono essere **tutti formalmente convocati**.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL devono accreditare preventivamente i propri rappresentanti che parteciperanno alla trattativa, per la durata della stessa.

Le organizzazioni sindacali decidono quali e quanti componenti debbano far parte della propria delegazione, anche per ogni seduta.

Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, co. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, **di norma**, fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, dovrà comunque essere assicurata la presenza dei rappresentanti sindacali interessati

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Nella Delegazione Trattante di parte pubblica la funzione di presidente può essere affidata al dirigente del personale o al direttore generale, se presente nell'ente, o anche al segretario comunale o provinciale. Non può essere assunta da un soggetto politico (sindaco o assessore) o essere conferita ad un esperto esterno (collaboratore o consulente).

Gli altri componenti della delegazione di parte pubblica sono scelti in ragione della loro competenza ed esperienza, maturate in ambiti di sicuro interesse per la contrattazione (ad esempio, dirigenti delle risorse finanziarie, dirigenti del settore legale, dirigenti esperti in organizzazione ecc.).

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Nella Delegazione Trattante di parte pubblica la funzione di presidente può essere affidata al dirigente del personale o al direttore generale, se presente nell'ente, o anche al segretario comunale o provinciale. Non può essere assunta da un soggetto politico (sindaco o assessore) o essere conferita ad un esperto esterno (collaboratore o consulente).

Gli altri componenti della delegazione di parte pubblica sono scelti in ragione della loro competenza ed esperienza, maturate in ambiti di sicuro interesse per la contrattazione (ad esempio, dirigenti delle risorse finanziarie, dirigenti del settore legale, dirigenti esperti in organizzazione ecc.).

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In base all'art. 3 co. 4 del CCNL 16/11/2022 le relazioni sindacali si sviluppano secondo questi 3 modelli:

- Informazione (art. 4)
- Confronto (art. 5)
- Contrattazione (art. 7)

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Procedura e tempi per il confronto

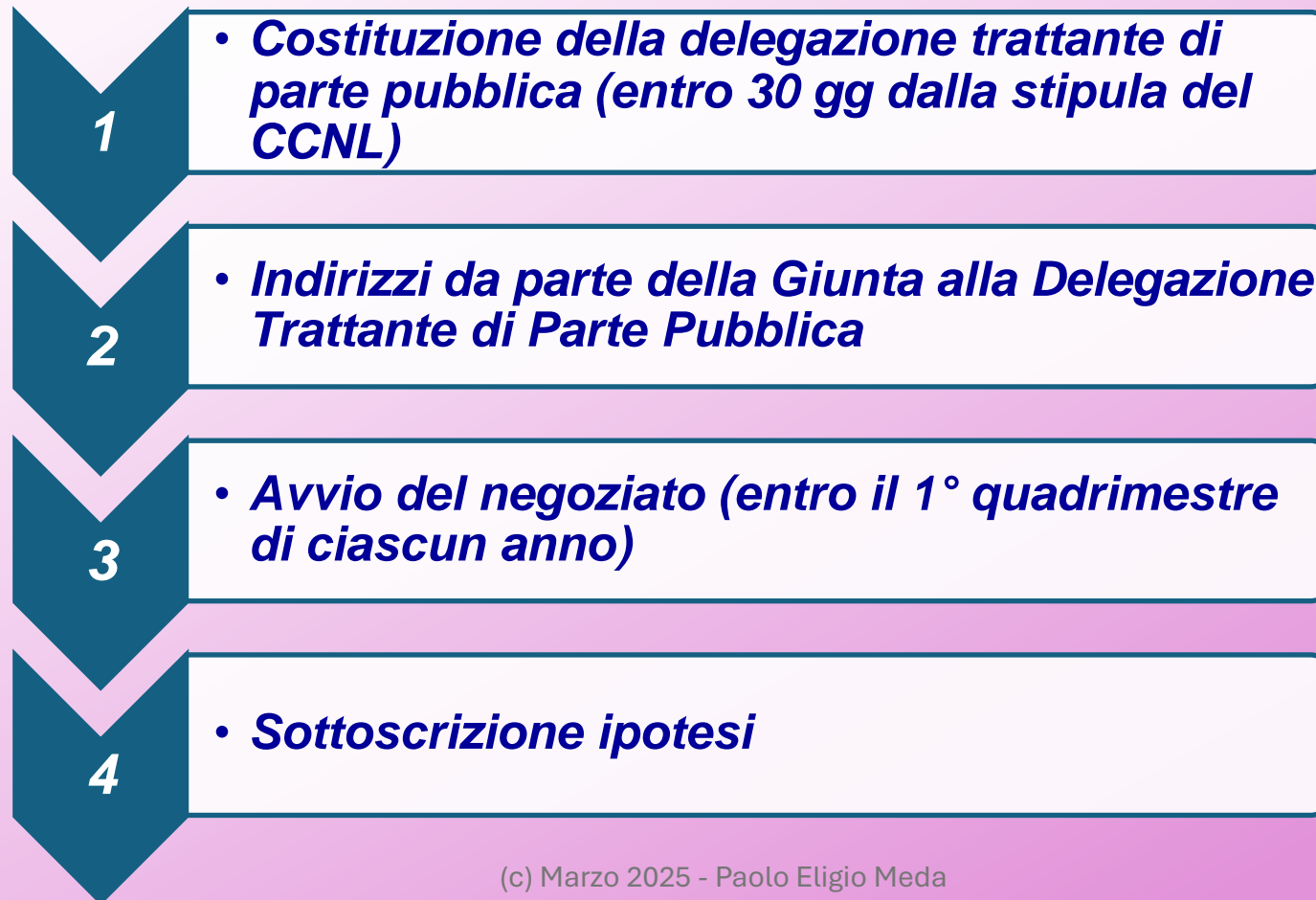


N.B. 1 L'esito del confronto non è vincolante per l'Amministrazione

N.B. 2 Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni

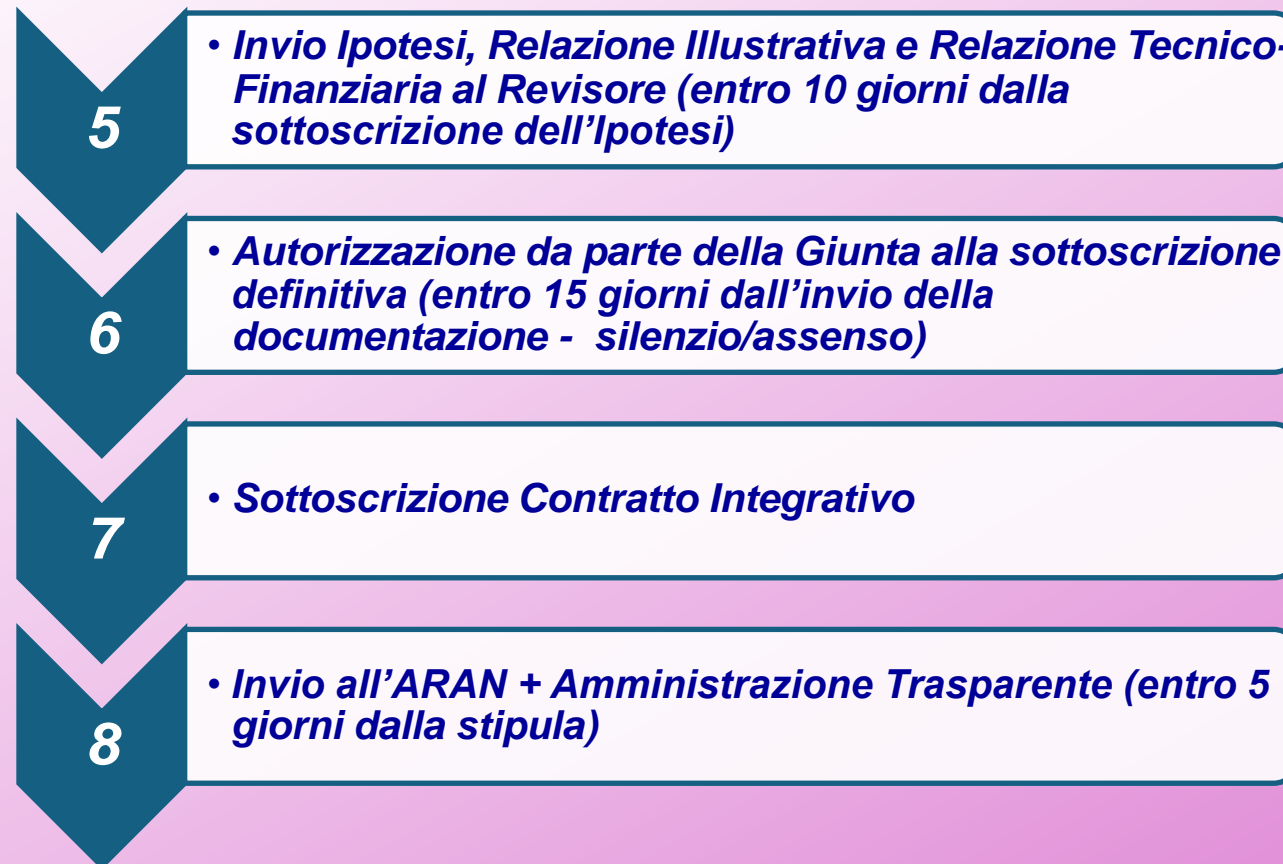
LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Procedura e tempi per la **contrattazione** (art. 8 CCNL 16/11/2022)



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Procedura e tempi per la **contrattazione** (art. 8 CCNL 16/11/2022)



Le novità del Decreto «Milleproroghe» e del recentissimo Decreto «PA 2025»

Dal Decreto «Milleproroghe»

- Sospensione obbligo di attivazione della mobilità c.d. «volontaria» come atto propedeutico allo svolgimento delle procedure concorsuali fino al 31/12/2025

Dal Decreto «PA 2025»

- Ripristino della durata triennale delle graduatorie dei concorsi
- Obbligo di destinazione di almeno il 15% delle facoltà assunzionali allo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria



**Associazione
Responsabili
Finanziari
Comunali**
ente del terzo settore

Le novità del Decreto «Milleproroghe» e del recentissimo Decreto «PA 2025»

GRAZIE PER L'ATTENZIONE