



IL PERSONALE DEI PICCOLI COMUNI

A cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini
e Alberto Di Bella e Francesco Galgani



61

Febbraio 2026

A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale ANCI; **Agostino Bultrini** – Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni sindacali dei Comuni ANCI; **Alberto di Bella**, Esperto ANCI; **Francesco Galgani**, Esperto ANCI.



Il presente quaderno operativo è stato redatto nell’ambito delle attività del Progetto PICCOLI, iniziativa attuata da ANCI e promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella cornice del Programma Operativo Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

INDICE

PREMESSA	5
PARTE 1 – DISPOSIZIONI NORMATIVE	8
1.1 Capacità assunzionali nei piccoli Comuni	8
1.2 Accordi per utilizzo graduatorie di altri enti	11
1.3 Selezioni mediante elenchi di idonei	13
1.4 Disciplina della mobilità volontaria per i piccoli Comuni	14
1.5 Incremento Fondo – Art. 14 comma 1- <i>bis</i> D.L. n. 25/2025	15
1.6 Funzioni gestionali in capo agli amministratori - art. 53, comma 23, L. n. 388/2000	18
1.7 Limite lavoro flessibile D.L. n. 78/2010: possibilità di deroghe.....	20
1.8 Scavalco di eccedenza - Art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004	21
PARTE 2 – DISPOSIZIONI CONTRATTUALI.....	23
2.1 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	24
2.2 Attribuzione titolarità di E.Q. a personale in Area Istruttori.....	27
2.3 Differenziali stipendiali nei piccoli enti.....	29
2.4 Contrattazione territoriale: dal protocollo di intesa all'accordo	32
PARTE 3 – MISURE IN MATERIA DI SEGRETARI COMUNALI NEI PICCOLI COMUNI.....	33
3.1 Esclusione dal comma 557- <i>quater</i> - 562 della spesa del Segretario comunale	33
3.2 Possibilità di nomina dei Segretari di fascia C in Comuni fino a 5000 abitanti – Art. 12- <i>bis</i> D.L. n. 4/2022 e art. 18- <i>quater</i> D.L. n. 113/2024	34
3.3 Proroga degli incarichi a Segretari di fascia C di ulteriori 12 mesi - Art. 1, comma 691 Legge di Bilancio 2026.....	36
3.4 Funzioni di Vicesegretario - articolo 16- <i>ter</i> , comma 9, primo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162	37
3.5 Contributo economico ai piccoli Comuni per il trattamento economico del segretario comunale	38
PARTE 4 – SCHEMI APPLICATIVI.....	40
4.1 Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.	40

4.2 Convenzione per scavalco condiviso <i>ex art. 18 CCNL 2022/2024</i>	43
4.3 Schema richiesta di autorizzazione all'Ente datore di lavoro per attivazione scavalco di eccedenza.....	49
4.4 Schema di determinazione per provvedimento autorizzativo dell'Ente datore di lavoro.	50
4.5 Schema determinazione per attivazione scavalco di eccedenza <i>ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, e s.m.i.</i>	52
4.6 Schema contratto di lavoro subordinato per scavalco di eccedenza.....	57
4.7 Art. 14, comma 1-bis, decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i.: schema deliberazione di Giunta Comunale per incremento della componente stabile del Fondo risorse decentrate in deroga al limite del salario accessorio 2016.....	63
4.8 Schema di riferimento per elaborazione conteggi per incremento componente stabile del Fondo risorse decentrate in deroga al limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.....	68
4.9 Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per condivisione della graduatoria prima della conclusione del concorso.	69
4.10 Schema di convenzione per condivisione graduatoria prima dell'espletamento di concorso.	73
4.11 Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per condivisione graduatoria successivamente all'espletamento del concorso.	78
4.12 Schema di convenzione per condivisione graduatoria successivamente all'espletamento di concorso.....	81
4.13 Art. 9 del CCNL 2022/2024: schema deliberazione di Giunta Comunale relativo ad adempimenti e indirizzi per la contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale. ..	86
4.14 Schema di protocollo di intesa per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale	92
4.15 Passaggi da inserire nella sotto-sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del PIAO per l'attivazione di forme di lavoro flessibile in deroga al limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.	99

PREMESSA

I piccoli Comuni si caratterizzano per una dotazione di personale numericamente contenuta, spesso composta da poche unità chiamate a svolgere una pluralità di funzioni amministrative e tecniche. Nei Comuni fino a 5.000 abitanti operano complessivamente circa 53.000 dipendenti a tempo indeterminato, in larga parte personale in part-time, con un rapporto dipendenti/abitanti che si è drasticamente ridotto negli ultimi anni. Tale configurazione rende particolarmente rilevanti i temi dell'organizzazione del lavoro, della distribuzione delle responsabilità e della continuità operativa degli uffici.

A causa di un troppo lungo periodo di limitazioni al turn over, vi è un elemento strutturale che incide in maniera significativa sulla programmazione delle risorse umane e sull'organizzazione e che è rappresentato dall'elevata età media del personale, che nei piccoli Comuni si colloca sensibilmente oltre i 50 anni. Tale condizione pone criticità in termini di programmazione del fabbisogno, ricambio generazionale, trasferimento delle competenze e tenuta complessiva della capacità amministrativa.

A ciò si aggiunge il fenomeno del crollo dell'attrattività dell'impiego nei Comuni, tanto maggiore quando si tratta di sedi logisticamente disagiate e con un difficile accesso ai servizi.

Per questo, le politiche sul personale, soprattutto di fronte a continui cambiamenti ordinamentali e sfide straordinarie sulla capacità di spesa, com'è stata quella del PNRR, hanno assunto nei piccoli Comuni, una caratteristica di esizialità per la messa a terra di investimenti, capacità di innovazione e di riorganizzazione burocratica, sostenibilità stessa dell'azione amministrativa.

Si è intensificata per questo l'azione politico-istituzionale dell'ANCI per rafforzare le competenze amministrative e tecniche dei piccoli Comuni, la capacità di ricorrere a

strumenti di flessibilità organizzativa e a forme di collaborazione e gestione associata per l'erogazione di servizi ed esercizio di funzioni.

In questo contesto, la gestione del personale ha assunto un ruolo centrale e le richieste politico-istituzionali ai Governi e al Parlamento dell'ANCI sono state dettate dall'idea di fondo che le regole relative alla programmazione del fabbisogno, alle modalità di reclutamento, all'utilizzo degli istituti contrattuali, alla formazione e alla valorizzazione delle competenze dovessero essere calibrate sulle specificità dimensionali e organizzative dei Piccoli Comuni.

Tanto c'è ancora da fare, ma va anche detto che alcune, fondamentali, proposte dell'ANCI sono state accolte e hanno portato all'introduzione di deroghe, contributi e semplificazioni in materia di gestione del personale e di segretari comunali per i piccoli Comuni.

Così, ad esempio, la disciplina della determinazione della capacità assunzionale non più legata al mero *turnover*, che consente oggi la possibilità di incrementare la spesa per assunzioni di personale; la disponibilità di fondi specifici per finanziare a determinate condizioni assunzioni a tempo sia indeterminato che determinato, o per coprire il costo del trattamento economico del segretario comunale; le misure di flessibilità per l'utilizzo condiviso di unità di personale, gli strumenti per limitare la mobilità in uscita dei propri dipendenti; le semplificazioni per le procedure concorsuali e la possibilità di bandire selezioni uniche convenzionandosi tra più Comuni; le deroghe ai vincoli finanziari relativamente al trattamento economico del segretario e molto altro.

Il presente Quaderno Operativo, elaborato in occasione degli Stati Generali dei Piccoli Comuni, vuole pertanto essere una "summa" di quanto oggi, pur con i limiti finanziari e ad ordinamento vigente, sia possibile fare per una gestione del personale più vicina alla soddisfazione dei bisogni delle Comunità e agli obiettivi dei Sindaci. L'obiettivo, come per ogni Quaderno Operativo dell'Associazione, è mettere al servizio di chi affronta quotidianamente questi temi, indicazioni operative e chiavi di lettura utili a orientare le

decisioni organizzative che possano essere le migliori possibili per strutture di minori dimensioni.

Per questo, come di consueto, il Quaderno è strutturato in una parte generale di inquadramento normativo dei principali istituti e novità in materia di gestione del personale e una parte dedicata alla modulistica, con schemi di atti per la gestione condivisa di personale in base alle nuove disposizioni contrattuali.

PARTE 1 – DISPOSIZIONI NORMATIVE

1.1 Capacità assunzionali nei piccoli Comuni

La disciplina della capacità assunzionale in base alla sostenibilità finanziaria. Il meccanismo di calcolo degli spazi assunzionali introdotto con il D.L. n. 34/2019 e con il relativo decreto ministeriale applicativo del 17 marzo 2020 è ormai consolidato nei Comuni anche di minori dimensioni e rappresenta senza dubbio un considerevole passo in avanti rispetto al previgente regime di turnover, legato esclusivamente a un regime sostitutivo del personale cessato. Con un sistema parametrato all'effettiva sostenibilità delle spese di personale ragguagliate alle entrate correnti, l'ampia maggioranza dei Comuni dispone di significativi spazi per effettuare nuove assunzioni anche in incremento di organico.

Nel conteggiare le prospettive assunzionali consentite sui margini disponibili rispetto al raggiungimento del primo valore soglia, è opportuno ricordare comunque che la valutazione degli spazi finanziari deve essere certamente riferita al passato, applicando la disposizione normativa che ancora il parametro ufficiale all'ultimo consuntivo approvato, ma anche rivolta al futuro: se i margini di virtuosità non sono molto rilevanti (indicativamente, oltre il 25% nel rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti), occorre valutare tutte le possibili circostanze che potrebbero far superare il primo valore soglia. Oltre a nuove assunzioni con incremento dell'organico presente, il principale elemento di cui tenere conto è rappresentato dagli aumenti contrattuali, che allo stato attuale della normativa non è possibile scomputare dalle spese di personale come accade invece nel calcolo del tetto di spesa "*comma 557-quater e 562*".

La dinamica di spesa di personale, anche a invarianza di dotazione, è quindi destinata a crescere con il tempo e di questo si dovrà tenere conto, con le opportune cautele, nel valutare le scelte di reclutamento e di valorizzazione degli incentivi con il nuovo incremento dei Fondi introdotto dal D.L. n. 25/2025 rimanendo comunque all'interno di parametri di virtuosità. Non va poi dimenticato che la spesa di personale rappresenta solo il numeratore

di questa frazione: al denominatore si trovano le entrate correnti, prime fra tutte quelle di natura tributaria, il cui andamento diventa decisivo per la sostenibilità della spesa di personale in essere e programmata. È necessario quindi un attento monitoraggio di entrambe queste dimensioni per evitare di superare la prima fascia di virtuosità

Il posizionamento del Comune oltre il primo valore soglia del D.M. 17 marzo 2020 non rappresenta di per sé un problema grave: il Decreto non prevede espressamente sanzioni rispetto all'unico obbligo che viene posto, cioè il miglioramento del rapporto percentuale, conseguibile attraverso una diminuzione della spesa e/o un aumento delle entrate correnti. Peraltro, il collocamento in seconda fascia non impedisce in quanto tale nuove assunzioni: la sostituzione di personale cessato in termini di turnover è consentita, purché si dimostri all'interno del PIAO di aver adottato le misure necessarie a contenere la dinamica di spesa di personale.

Tuttavia, il fatto di non rientrare tra i Comuni pienamente virtuosi è senza dubbio elemento di debolezza nella programmazione strategica dell'Ente. Ogni possibile azione di reclutamento deve essere attentamente vagliata anche alla luce delle previsioni di entrata: inoltre, è sicuramente precluso l'accesso all'incremento del Fondo risorse decentrate secondo il D.L n. 25/2025. È consigliabile quindi indagare le cause di questo indicatore non positivo: nei piccoli Comuni in particolare, dove basta anche una sola unità in meno per poter guadagnare un notevole margine di efficienza, una valutazione dei fabbisogni di personale in una logica non meramente sostitutiva costituisce un momento di riflessione necessario. Ogni misura volta a razionalizzare la spesa di personale deve essere presa in esame: si pensi a utilizzi condivisi con altri enti, affidamenti esterni di attività non strategiche, valorizzazione di ruoli di maggiore qualificazione al posto di profili non specializzati. Anche nei piccoli Comuni la sfida dell'innovazione nella PA richiede una prospettiva diversa rispetto al passato, al fine di ottimizzare le poche risorse disponibili e fare sì che il personale sia in grado di fronteggiare una molteplicità di ambiti lavorativi con competenza e attitudine al cambiamento.

Le limitazioni finanziarie alla spesa “storica” del personale. Oltre alla verifica delle capacità assunzionali secondo l’indicatore di sostenibilità della spesa di personale fin qui descritto, gli enti sono tenuti anche ad accertare il rispetto del tetto di spesa complessivo del personale, fissato dalla legge nella media del triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557-*quater*, L. 296/2006) oppure del 2008 (comma 562 per i Comuni sotto i mille abitanti).

Sul piano delle possibilità assunzionali questa disposizione ormai anacronistica, di cui da tempo ANCI richiede l’abrogazione integrale, non dovrebbe tuttavia determinare eccessive limitazioni. Se si tratta di una programmazione di assunzioni che rientra in una logica di turnover, il monte salari complessivo dell’Ente non dovrebbe subire variazioni: se invece si approva un fabbisogno di personale che determina un’espansione dell’organico, entra in gioco la clausola di salvaguardia dell’art. 7 del D.M. 17 marzo 2020. Tale disposizione rende non assoggettabile al tetto di spesa del personale del comma 557 o 562 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato effettuate in applicazione del D.L. n. 34/2019, cioè quelle che grazie a quest’ultima norma hanno potuto superare il mero turnover per aggiungere nuovo personale. La norma non reca indicazioni specifiche sull’applicazione pratica di questo principio, ma la lettura più coerente è quella di considerare in deroga alla spesa di personale tutte le nuove assunzioni di ruolo a seguito delle quali l’organico è cresciuto rispetto al momento di entrata in vigore della norma (marzo 2020). In altre parole, se un piccolo Comune ha sempre avuto prima di quella data un organico di dieci dipendenti a tempo indeterminato, l’assunzione dell’undicesimo non è da considerare rilevante e va gestita di fatto come un’ulteriore componente negativa nel conteggio delle spese del comma 557-562, alla stregua degli aumenti contrattuali o della spesa per personale in quota d’obbligo ex L. n. 68/99.

Si tratta di un meccanismo non sempre chiaro a tutti gli operatori ma del tutto coerente con la logica del D.L. n. 34/2019: se non vi fosse una deroga di questo tipo, soprattutto i piccoli Comuni con un organico ridotto e bloccato da lungo tempo si troverebbero nell’impossibilità di ampliare la propria dotazione, anche in presenza di indicatori finanziari positivi e di un ampio spazio per potenziali nuove assunzioni.

Per un approfondimento specifico sull'applicazione del D.M. 17 marzo 2020 si rinvia al quaderno operativo ANCI n. 31: "Le regole ordinarie e straordinarie per le assunzioni di personale" (www.anci.it/wp-content/uploads/quaderno-le-regole-ordinarie-e-straordinarie-per-le-assunzioni-di-personale.pdf).

1.2 Accordi per utilizzo graduatorie di altri enti

Nei piccoli Comuni la possibilità di condividere graduatorie esistenti approvate da altre amministrazioni rappresenta un'opportunità per non attivare autonomamente procedure concorsuali che possono risultare onerose e complesse in una situazione di carenza di risorse umane e finanziarie.

Allo stato attuale, dopo l'intervento correttivo del D.L. n. 25/2025, il termine di validità delle graduatorie concorsuali approvate dagli enti locali è nuovamente quello triennale stabilito dall'art. 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Con l'anno 2026 torna poi in vigore la disposizione del D.L. n. 44/2023 c.d. "taglia idonei", che tuttavia non determina problemi di sorta a danno dei piccoli Comuni. Grazie alla previsione introdotta nell'art. 28-ter del D.L. n. 75/2023 su impulso di ANCI, si superano gran parte delle difficoltà derivanti dalla norma agevolando gli enti di dimensioni piccole e medie. Con la modifica approvata, che ha portato alla nuova formulazione dell'art. 35 comma 5-ter del D. Lgs. n. 165/2001, il limite massimo del 20% allo scorrimento degli idonei non si applica:

- ai concorsi banditi per il reclutamento del personale educativo e scolastico impiegato nei servizi gestiti direttamente dai Comuni e dalle Unioni di Comuni;
- a tutte le procedure concorsuali bandite dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità;
- a tutti i concorsi banditi dai Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti;
- a tutti i concorsi banditi per assunzioni a tempo determinato.

Pertanto, i Comuni potranno continuare ad utilizzare liberamente le graduatorie, proprie o di altri enti previa convenzione, con piena disponibilità dei candidati risultati idonei nella procedura.

La possibilità di scorrimento delle graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate è disciplinata dall'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003. Successivamente, sono intervenuti importanti chiarimenti di fonte ministeriale e giurisprudenziale che hanno consentito un ricorso a questa opportunità: particolarmente interessante risulta la deliberazione della Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per l'Umbria n. 124/2013, nella quale viene confermata la possibilità di utilizzare le graduatorie di altre amministrazioni pubbliche anche se non è stata sottoscritta un'intesa preventiva rispetto all'indizione del concorso. Affinché l'accordo tra le amministrazioni possa essere considerato valido, è sufficiente che le amministrazioni interessate raggiungano lo stesso accordo prima dell'utilizzo della graduatoria: di conseguenza, è possibile sottoscrivere la convenzione in qualsiasi momento di validità della graduatoria stessa.

Per quanto riguarda le modalità di scelta della graduatoria da cui attingere, è opportuno che l'Ente si doti di disposizioni regolamentari attraverso le quali stabilire a priori i criteri per scegliere una pubblica Amministrazione con cui raggiungere e sottoscrivere l'intesa. Secondo la giurisprudenza, la locuzione "previo accordo" deve inserirsi in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuali di altre pubbliche Amministrazioni, allo scopo di evitare ogni arbitrio e/o irragionevolezza o violazione delle regole sull'imparzialità dell'azione amministrativa.

Per un modello di convenzione antecedente o successiva all'approvazione della graduatoria, e le relative deliberazioni di approvazione, si vedano gli allegati da 10 a 13.

1.3 Selezioni mediante elenchi di idonei

L'articolo 3-*bis* del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, ha introdotto una forma di reclutamento del personale negli enti locali basato su elenchi di idonei, definiti in esito a selezioni svolte in forma aggregata, da cui attingere previo interpello ed eventuale prova selettiva ai fini dell'assunzione.

Questa forma di reclutamento si articola in due momenti centrali: il primo è rappresentato dalla selezione unica per la formazione degli elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli delle amministrazioni e, in questa modalità, la qualifica di idoneo deriva dall'inclusione nell'elenco, che costituisce il presupposto per poter partecipare agli interpellati. L'elenco deve essere oggetto di aggiornamento almeno annuale e l'iscrizione al suo interno conserva efficacia fino all'assunzione a tempo indeterminato e comunque per un periodo massimo di tre anni.

Il secondo passaggio si realizza in capo a ciascun ente aderente: in assenza di graduatorie concorsuali valide l'Ente deve attivare un interpello "ogniqualevolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori dell'ente", rivolto esclusivamente ai soggetti presenti nell'elenco.

In seguito alla manifestazione della volontà dell'ente locale di avvalersi delle selezioni uniche, può accadere che non vi sia alcun soggetto interessato all'assunzione, oppure che vi siano uno o più candidati interessati all'assunzione. In questo caso, l'ente procede a valutare le candidature con le modalità semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44 e stila una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili, attraverso un momento di verifica che consiste in una prova selettiva scritta o orale.

Gli elenchi di idonei sono soggetti ad aggiornamento continuo, con cadenza almeno annuale, affinché il numero di idonei a disposizione degli enti aderenti rimanga, nel tempo, adeguato alle esigenze assunzionali degli stessi. L'iscrizione negli elenchi degli idonei rimane ferma "sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato" e comunque per

un massimo di tre anni. L'iscrizione non viene dunque meno nel caso in cui il candidato non si renda disponibile all'assunzione a fronte di un interpello attivato.

Questa modalità rappresenta un'opzione particolarmente efficace nella strategia di reclutamento dei piccoli Enti.

Per una trattazione più approfondita dell'argomento si rinvia al quaderno operativo ANCI n. 34: "Il reclutamento del personale e gli incarichi professionali. Procedure ordinarie e speciali per l'attuazione del PNRR". ([https://www.anci.it/wp-content/uploads/34-Quaderno Assunzioni dopo DL36.pdf](https://www.anci.it/wp-content/uploads/34-Quaderno_Assunzioni_dopo_DL36.pdf))

1.4 Disciplina della mobilità volontaria per i piccoli Comuni

L'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001 riguardante le procedure di mobilità volontaria è stato oggetto di numerose modifiche nel corso del tempo. L'ultimo intervento, adottato con il D.L. n. 25/2025, ha visto l'introduzione di un meccanismo del tutto nuovo nell'equilibrio tra reclutamenti mediante mobilità volontaria e tramite concorso pubblico. Ricordiamo che l'impianto originario della normativa prevedeva la mobilità come obbligatoriamente preventiva rispetto allo svolgimento di un concorso: successivamente, con la L. 19 giugno 2019, n. 56, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego è stata disposta un'esenzione da questo passaggio preventivo, deroga che è stata prorogata poi fino a tutto il 2025. A partire dal 1° gennaio 2026, con la riscrittura dell'art. 30 comma 2-bis D.Lgs. n. 165/2001, entra in vigore un nuovo obbligo che impone alle amministrazioni di destinare alla mobilità volontaria una quota del 15% delle facoltà assunzionali impegnate nell'anno.

Come segnalato anche da ANCI, questa disciplina è stata pensata ed elaborata sulla scala delle amministrazioni medio-grandi, che sviluppano annualmente una capacità assunzionale ampia e articolata, e risulta difficilmente applicabile per realtà di piccole dimensioni. Sulla scorta di queste considerazioni la legge di conversione del D.L. n. 25/2025 (L. n. 69/2005) ha previsto l'esclusione da questo nuovo regime degli enti locali con un

numero di dipendenti a tempo indeterminato pari o inferiore a 50, e comunque in caso di piani assunzionali che prevedano meno di 10 assunzioni.

Pertanto, a decorrere dall'anno 2026, i piccoli Comuni:

- Non sono tenuti ad adottare obbligatoriamente procedure di mobilità volontaria in via preventiva rispetto all'attivazione di concorsi pubblici;
- Possono liberamente programmare nel PIAO il numero di posti da coprire mediante mobilità volontaria, nella misura ritenuta più opportuna.

1.5 Incremento Fondo – Art. 14 comma 1-bis D.L. n. 25/2025

Dopo molti anni di blocco totale delle risorse destinate all'incentivazione, la possibilità di incrementare il Fondo risorse decentrate rappresenta una novità di forte impatto potenziale per tutti i Comuni. Per i piccoli enti in particolare, questa leva economica consente di adeguare le risorse del salario accessorio in presenza di un Fondo rigido e con pochi spazi di intervento. Con un numero limitato di dipendenti e una disponibilità di risorse spesso largamente consolidata su spese fisse come progressioni e indennità, le somme a disposizione della contrattazione integrativa da destinare a produttività o ad altre forme di incentivazione assumono in molti casi una valenza poco più che simbolica. Gli spazi di incremento possono essere veramente significativi: il tetto del 48% nel rapporto tra salario accessorio e stipendi tabellari è nella maggior parte dei casi decisamente alto, se si tiene conto che il valore medio di questo parametro nei Comuni italiani si attesta al 24% circa.

Riassumiamo per punti i requisiti e i limiti all'applicazione di questa opzione, secondo le indicazioni di legge e le specifiche contenute nella nota operativa MEF del 27 giugno 2025:

- L'incremento è riservato ai Comuni che si trovano in prima fascia di virtuosità nei parametri del D.M. 17 marzo 2020, cioè a quelli che presentano un rapporto di spese di personale su entrate correnti inferiore a quello del primo "valore soglia", previsto nella tabella 1 dello stesso decreto.

- Le maggiori risorse per il salario accessorio rilevano ai fini del tetto di spesa del personale ai sensi dell'art. 1 comma 557-*quater* o 562. Pertanto, i Comuni con un limitato spazio di manovra rispetto alla spesa media del 2011-2013 (oppure 2008 per quelli sotto i mille abitanti) debbono tenere conto della spesa aggiuntiva e dei relativi oneri riflessi che derivano dall'incremento.
- Deve essere assicurato l'equilibrio pluriennale di bilancio come da asseverazione dall'organo di revisione.

Per i piccoli Comuni il maggiore ostacolo all'applicazione dell'incremento è rappresentato dal limite alla spesa di personale. Mentre la collocazione in prima fascia di virtuosità riguarda una ampia maggioranza dei Comuni, molte amministrazioni con un numero limitato di dipendenti si trovano con un margine ridotto rispetto alla spesa di personale "storica", avendo mantenuto nel tempo un organico invariato.

Un aspetto forse marginale ma non irrilevante nell'applicazione di questo nuovo strumento riguarda i piccolissimi Comuni. In presenza di uno o due dipendenti in servizio, l'applicazione dell'incremento viene a volte vanificato dal fatto che l'incidenza del salario accessorio, soprattutto della spesa per incarichi di elevata qualificazione, risulta anormalmente alta rispetto ai parametri ordinari. Secondo i dati rilevati dal Conto annuale, circa il 4% dei Comuni italiani supera il parametro del 48%: non perché si tratti di amministrazioni molto generose nella remunerazione del personale, ma proprio perché la dimensione minima del Comune altera le proporzioni tra salario accessorio e tabellare.

L'applicazione del D.L. n. 25/2025 riguarda in via diretta solo la parte stabile del Fondo. È interesse di molte amministrazioni, tuttavia, utilizzare questa leva di crescita economica anche per valorizzare maggiormente le posizioni di Elevata Qualificazione. Questo obiettivo può essere raggiunto ma non senza il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali. Occorre infatti realizzare quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera u), del CCNL 2019-2021 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la possibilità di incrementare le risorse destinate al trattamento accessorio del personale con incarichi di Elevata Qualificazione, operando la contestuale e corrispondente riduzione del Fondo. Non

sempre una prospettiva di questo tipo può trovare un riscontro positivo della parte sindacale, ma è anche vero che la Giunta, con proprio atto di indirizzo, può senz'altro porre come vincolo imprescindibile alle parti negoziali la destinazione di una parte delle risorse aggiuntive, e condizionare l'applicazione dell'aumento (che va ricordato essere pienamente discrezionale in capo all'Amministrazione) al suo parziale utilizzo a favore delle Elevate Qualificazioni.

I passaggi da svolgere per raggiungere per questa finalità possono essere riassunti come segue:

1. Formulazione dell'atto di indirizzo di Giunta. Anche se da molti viene percepito come una deliberazione meramente formale, in questo caso il passaggio è imprescindibile: l'organo esecutivo deve chiaramente esprimere la volontà non solo di approntare le risorse incrementalі del D.L. 25/2025, ma di condizionare l'esito della contrattazione allo spostamento di tali risorse, o più probabilmente di una parte di esse, dalla parte stabile del Fondo al budget per le Elevate Qualificazioni;
2. Incrementare la quantificazione del Fondo secondo le regole del D.L. n. 25/2025. Una volta deliberato l'incremento, il Comune potrà quantificare il Fondo risorse decentrate evidenziando nella sua parte stabile la quota aggiuntiva.
3. Concordare con le OO.SS. la decurtazione del Fondo risorse decentrate e la sua destinazione al budget E.Q. In sede di trattativa le parti negoziali dovranno mettere in atto il meccanismo di "vasi comunicanti" previsto dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022: solo con l'accordo sindacale lo spostamento di risorse potrà essere realizzato.
4. Sottoscrivere l'accordo all'interno del CCI. Trattandosi di materia rimessa alla contrattazione, l'intesa raggiunta dovrà necessariamente essere ricompresa all'interno del Contratto Integrativo di Ente.

Occorre evidenziare che anche al termine di questo complesso percorso, non si potrà immediatamente incrementare la retribuzione di posizione dei titolari di incarichi di E.Q.:

sarà necessario in via preventiva approvare una nuova deliberazione di graduazione delle posizioni, con la necessaria validazione da parte del NdV/OIV. Poiché nella maggior parte dei casi la contrattazione integrativa si perfeziona nella seconda metà dell'anno, l'incremento delle retribuzioni di posizione potrà realizzarsi solo dopo che l'intero iter si è concluso, e quindi sostanzialmente nell'inizio dell'anno successivo. Tuttavia, per l'anno di prima applicazione sarà comunque possibile distribuire interamente le risorse aggiuntive a titolo di maggiore retribuzione di risultato: non va dimenticato che a partire dal CCNL del 21 maggio 2018 la quota di retribuzione accessoria soggetta a valutazione dei titolari di E.Q. non necessariamente deve essere parametrata a una percentuale della retribuzione di posizione, ma può essere liberamente definita dalle amministrazioni, a condizione che ad essa sia riservato almeno il 15% delle risorse complessive destinate a posizione e risultato.

1.6 Funzioni gestionali in capo agli amministratori - art. 53, comma 23, L. n. 388/2000

Il D. Lgs. n. 267/2000 prevede all'art. 107 comma 2, che spettano ai dirigenti *“tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'Ente o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale”*, in attuazione del principio di separazione tra attività d'indirizzo propria degli organi politici ed attività di gestione in capo ai responsabili di uffici e servizi.

Esiste tuttavia una deroga per gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti, introdotta per finalità di economia di spesa pubblica dall'art. 53, comma 23, L. n. 388/2000, secondo cui *“Gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti (...), anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, (...) attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio”*.

I presupposti per la l'applicazione di questa deroga sono quindi la popolazione inferiore a 5000 abitanti, la scelta di non aver affidato le relative funzioni al segretario comunale in base all'art. 97, c.4, lett. d), del D.Lgs. n. 267/2000, e la previsione di idonee disposizioni regolamentari organizzative, con l'obbligo di conseguire e dimostrare annualmente risparmi di spesa.

La giurisprudenza e i pareri del Ministero dell'Interno (da ultimo, parere prot. n.8779 del 12.03.2025) confermano che si tratta di norma speciale la cui applicazione richiede necessariamente il rispetto delle condizioni poste dalla legge per essere legittimamente applicata: in primo luogo, una espressa e inequivoca volontà della Giunta comunale di attribuire i poteri gestionali agli amministratori, mediante l'adozione di atti di natura regolamentare (nella fattispecie, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi), pena l'annullabilità degli atti emessi in assenza di tale presupposto.

Si evidenzia come la complessità sempre crescente dei procedimenti tecnici e amministrativi e le connesse responsabilità richiedono competenze specializzate, che non sempre possono essere ricondotte a un ruolo non tecnico come quello degli amministratori. La possibilità di utilizzare strumenti di flessibilità descritti in questo quaderno come l'accordo con altri Enti per ottenere un'assegnazione a tempo parziale di un funzionario (scavalco condiviso) oppure gli incarichi di "scavalco di eccedenza" nel limite massimo di 12 ore settimanali sono senza dubbio strumenti utili a poter superare questa situazione, coniugando la necessità di un presidio tecnico efficace con una spesa limitata.

Tuttavia, per quanto riguarda la gestione del personale, l'istituzione di nuove posizioni di Elevata qualificazione, pur se di importo ridotto, potrebbe incontrare un ostacolo nell'applicazione del limite al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017. Qualora nel 2016 la situazione fosse stata la medesima, cioè fossero mancati in assoluto i titolari di Posizioni organizzative, gli importi destinati oggi a finanziare i nuovi ruoli farebbero superare con ogni probabilità il tetto di legge, rendendo quindi impossibile la riorganizzazione senza incidere in modo ingiustificato sulle altre componenti di salario accessorio dei dipendenti.

Per fronteggiare questa fattispecie particolare la giurisprudenza contabile, con un approccio pragmatico senza dubbio apprezzabile, ha riconosciuto una deroga al principio generale di contenimento della spesa per salario accessorio.

Diversi pronunciamenti di sezioni regionali della Corte dei Conti (Sardegna, deliberazione n. 27/2021, Marche, deliberazione n. 22/2022) hanno stabilito che nel caso di istituzione per la prima volta delle posizioni dirigenziali nei ruoli dell'Amministrazione, in mancanza di un valore di riferimento per la determinazione del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, gli Enti possano determinare quale tetto di riferimento un valore medio ragionevolmente determinato sulla base dell'operato di enti della stessa tipologia. In questo modo il limite del salario accessorio 2016 può essere adeguato "a posteriori", al fine di consentire l'inserimento della spesa necessaria a sostenere il costo delle posizioni apicali finalizzate a consolidare la struttura gestionale.

1.7 Limite lavoro flessibile D.L. n. 78/2010: possibilità di deroghe

Tra le varie disposizioni limitative alla spesa di personale poste a carico agli Enti locali, una delle meno ragionevoli resta quella dell'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010, che vincola tuttora la spesa per lavoro flessibile a quanto sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009. La disparità di trattamento tra enti, senza una motivazione ragionevole che non sia il caso fortuito, è evidente: un Comune che ha adottato in modo massiccio lavoro a tempo determinato in quello specifico anno può oggi consentirsi un certo margine di manovra anche in caso di esigenze significative; chi invece nel 2009 non aveva necessità di ricorrere a lavoro flessibile si trova oggi nell'impossibilità di assumere, anche a fronte di motivate esigenze straordinarie quali ad esempio la sostituzione di personale in maternità. Questa dinamica penalizza ancora di più i piccoli Comuni, nei quali l'eventualità che in quel determinato anno vi sia stata una spesa ridottissima per lavoro flessibile o addirittura nulla è assai frequente.

La giurisprudenza contabile (si veda ad esempio la deliberazione della Sezione Autonomie n. 1/2017, seguita dalla n. 15/2018 e da numerosi altri pronunciamenti di sezioni regionali della Corte dei Conti), ha adottato da tempo un approccio caratterizzato da maggiore flessibilità e buon senso: vale la pena riportare le parole della stessa deliberazione, secondo cui *“un’interpretazione eccessivamente restrittiva, imponendo l’azzeramento di un aggregato di spesa in luogo della sua semplice riduzione, oltre a risultare eccessivamente penalizzante, finirebbe per risultare anche lesiva dell’autonomia degli enti locali, in quanto vanificherebbe quei margini di scelta tra le varie tipologie di spesa, nel rispetto del limite complessivo (...) e “si impedirebbe il ricorso ad una modalità organizzatoria che, in presenza dei presupposti stabiliti dall’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire, soprattutto nei piccoli Comuni, la continuità dell’attività istituzionale”.*

Pertanto, per gli enti locali di minori dimensioni che nel 2009 abbiano sostenuto una spesa modesta per l’instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, sussiste la possibilità di utilizzare, come parametro utile ai fini dell’effettuazione della stessa spesa, quella strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, a un servizio essenziale per l’ente (cfr. tra le altre Corte dei conti, sezione regionale Emilia-Romagna, delibera n.119/2024/PAR). Come sempre, è fondamentale corredare i relativi atti con una adeguata e circostanziata motivazione, al fine di evidenziare le ragioni alla base dell’assunzione a termine, senza la quale si porrebbe a rischio la continuità dei servizi essenziali per il piccolo Comune.

1.8 Scavalco di eccedenza - Art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004

L’istituto del cosiddetto “scavalco di eccedenza” rappresenta una forma di acquisizione di risorse umane molto utilizzata nella prassi operativa: si tratta di una forma di reclutamento temporaneo, derogatoria rispetto al principio di esclusività del pubblico impiego, attraverso il quale un dipendente a tempo pieno può prestare una seconda attività lavorativa, eccedente le trentasei ore settimanali, in un’altra amministrazione, fino a un massimo di 12

ore. Con le modifiche introdotte da ultimo nella Legge di conversione del D.L. n. 75/2023 la platea dei Comuni che possono utilizzare questo strumento si è ampliata in modo considerevole, con l'ampliamento del limite demografico da 5.000 a 25.000 abitanti.

Il testo attuale del comma dispone che "I Comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le Unioni di Comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".

Riassumiamo sinteticamente i punti cardine di questo istituto:

- gli enti che possono attivare questi incarichi sono esclusivamente gli enti locali elencati nella norma, con esclusione di ogni altra amministrazione pubblica;
- sono attribuibili solo a dipendenti con rapporto a tempo pieno, e richiedono un impegno aggiuntivo rispetto alle 36 ore settimanali di obbligo presso l'Ente di appartenenza;
- non si richiede una convenzione tra gli enti, nemmeno nelle forme semplificate di uno scavalco condiviso: occorre tuttavia la preventiva autorizzazione dell'ente di appartenenza del dipendente;
- la retribuzione sarà sempre parametrata al CCNL Funzioni locali e ai suoi istituti incentivanti, con esclusione di qualsiasi remunerazione a titolo forfetario concordata tra gli interessati.

Uno "scavalco di eccedenza" integra a tutti gli effetti un rapporto lavorativo a tempo determinato, con la sottoscrizione di un secondo contratto di lavoro individuale. In quanto assunzione a termine, il relativo costo integra a tutti gli effetti un importo rilevante al fine del conteggio delle spese di personale (art. 1 comma 557-*quater* o 562 L. n. 296/2006), degli spazi assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e del tetto al lavoro flessibile ex D.L. n. 78/2010. Tutti gli istituti contrattuali previsti per un ordinario rapporto di lavoro a tempo determinato dovranno essere applicati in questa fattispecie, tra cui l'erogazione della tredicesima mensilità nonché la spettanza e la fruizione delle ferie, che verranno maturate

distintamente (e in aggiunta a quelle del rapporto primario), in proporzione al tempo lavorativo prestato nel secondo Ente.

Ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni può essere conferito un incarico di E.Q. da parte dell'Ente utilizzatore, ipotesi che si verifica molto di frequente nei piccoli Enti proprio per sopperire a carenze temporanee o anche strutturali di personale in organico. Il CCNL 2022/2024 interviene da questo punto di vista con una precisazione utile per definirne il trattamento economico: il valore della retribuzione di posizione corrisponderà al valore previsto nella graduazione dell'Ente beneficiario in modo strettamente proporzionale. In altre parole, non sarà possibile adottare quella flessibilità consentita dal CCNL nel calcolare gli importi spettanti per quanto riguarda la condivisione di un rapporto di lavoro all'interno delle ore settimanali d'obbligo.

Un ulteriore elemento di chiarimento presente nel nuovo CCNL riguarda infine il trattamento tabellare: in deroga ai principi generali di un nuovo rapporto a tempo determinato, che vedrebbe un inquadramento economico commisurato allo stipendio iniziale dell'Area professionale, l'art. 18 comma 7 prevede che l'Ente presso il quale viene attivato il secondo rapporto possa riconoscere anche i differenziali stipendiali in godimento presso l'Amministrazione principale. Si tratta quindi di una facoltà e non di un automatismo, ma la precisazione di fonte contrattuale risulta opportuna nel silenzio della normativa. L'importo dovrà essere oggetto di riproporzionamento rispetto alla percentuale oraria prestata e sarà da imputare in ogni caso al Fondo risorse decentrate del secondo datore di lavoro.

PARTE 2 – DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

2.1 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

L'utilizzo condiviso del personale rappresenta per i piccoli Comuni uno strumento di fondamentale importanza, allo scopo di coniugare l'acquisizione di professionalità e la razionalizzazione delle risorse. È utile a questo fine ripercorrere sinteticamente l'evoluzione contrattuale della materia.

I contratti collettivi già a partire dal 2004 hanno provveduto a normare questa modalità di reclutamento, confermando il principio fondamentale dell'istituto del comando o assegnazione temporanea, secondo cui il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente utilizzatore. Quest'ultimo, relativamente al personale non titolare di incarichi di responsabilità (prima Posizioni organizzative e oggi Elevate Qualificazioni) ha la possibilità di riconoscere, con oneri a carico del proprio Fondo, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione. Inoltre, è possibile riconoscere le spese di trasferta sostenute dagli interessati, ferme restando le condizioni e i limiti previsti dalla disciplina contrattuale (art. 57 CCNL 16/11/2022).

Per quanto riguarda in particolare i titolari di **incarico di Elevata Qualificazione**, l'obiettivo della disciplina contrattuale di questo istituto è andato progressivamente nella direzione di rendere maggiormente attrattiva questa possibilità anche per i dipendenti coinvolti. Solo attraverso un adeguato riconoscimento economico è possibile far sì che un funzionario si renda disponibile ad assumere un secondo incarico di responsabilità in contemporanea con quello principale. La leva su cui intervenire da questo punto di vista non può che essere la valorizzazione della retribuzione di posizione e risultato percepita nei due enti, la cui rideterminazione deve svincolarsi dal principio di stretta proporzionalità. Infatti, mentre la suddivisione dello stipendio tabellare tra ente di appartenenza ed ente utilizzatore si realizza in modo strettamente coerente con il numero di ore prestate, non altrettanto deve accadere per la retribuzione di posizione. Si pensi al caso di un funzionario tecnico che va ad assumere un analogo ruolo in un secondo Comune, per un terzo del proprio tempo

lavoro. Le ore di lavoro ordinario e i relativi costi saranno ripartiti in modo proporzionale tra i due enti ma le responsabilità in realtà raddoppieranno. Anche lavorando presso il secondo ente solo per uno o due giorni alla settimana, gli atti a rilevanza esterna, i pareri e le autorizzazioni, gli impegni di spesa e in generale ogni scelta che imponga attività valutativa e discrezionale non saranno ridotti in proporzione: tutte le decisioni e le firme attenderanno il funzionario al suo arrivo nell'ufficio convenzionato. Per questo motivo le parti contrattuali hanno voluto riconoscere la retribuzione di posizione e di risultato in relazione ai compiti di responsabilità effettivamente svolti, e non solo in base alla percentuale di "comando", e rendere così economicamente appetibile un incarico di supplenza.

Il CCNL 21 maggio 2018 ha delineato con chiarezza le modalità di riparto del costo in uno "scavalco condiviso", con l'introduzione di un meccanismo premiale per il funzionario in "comando" parziale, cioè una maggiorazione non superiore al 30% della retribuzione di posizione in vigore presso l'ente utilizzatore. Tuttavia, permaneva un obbligo di ridurre in modo matematicamente proporzionale le retribuzioni accessorie, sia dal lato dell'Ente di appartenenza che da quello di destinazione: ciò rendeva assai poco appetibile un secondo incarico dal punto di vista economico.

Con il CCNL 16 novembre 2022 (art. 23 comma 5) si apre a una ripartizione più flessibile: non si parla più di "riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa" bensì di "tenere conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa".

Di seguito un esempio esplicativo (omettendo la retribuzione di risultato per semplicità di esposizione, fermo restando che il principio è il medesimo):

Esempio
Ente A: Posizione organizzativa/E.Q. da 10.000 euro annui
Ente B: Posizione organizzativa/E.Q. da 8.000 euro annui

L'ente B ottiene un'assegnazione parziale di un Funzionario, al 50% del tempo lavoro	
CCNL precedente	CCNL attuale
Ente A: riduce la posizione del 50%: € 5.000	Ente A: riduce la posizione del <u>40%</u> : € 6.000
Ente B: riduce la posizione del 50%: € 4.000	Ente B: riduce la posizione del <u>30%</u> : € 5.600
Ente B: riconosce una maggiorazione del 30% sulla propria quota: € 1.200	Ente B: riconosce una maggiorazione del 30% sulla propria quota: € 1.680
Compenso totale spettante: € 10.200 (+200)	Compenso totale spettante: € 13.280 (+3.280)

Nell'esempio proposto, le due parti hanno valutato che il maggior carico di lavoro e soprattutto di responsabilità derivante dal doppio incarico di Elevata Qualificazione meritasse una remunerazione più adeguata. In effetti, con le regole precedenti il funzionario di un piccolo Comune avrebbe ricoperto due posizioni apicali di responsabilità senza alcuna contropartita economica, e anzi perdendo denaro se si tiene conto del costo degli spostamenti. Con il nuovo meccanismo, adottando una riparametrazione delle rispettive retribuzioni di posizione leggermente inferiori alla effettiva riduzione del tempo lavoro, si consente ai funzionari interessati di ottenere un riconoscimento economico più corretto.

Il CCNL 2022-2024 conferma questo impianto più flessibile, confermando che nel riproporzionamento dei valori economici *“dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità”*. L'unica novità di rilievo si trova nell'ultimo paragrafo del comma 5 dell'art. 18: la maggiorazione della retribuzione di posizione, di importo non superiore al 30% della stessa, non rappresenta più una facoltà, ma deve in ogni caso essere corrisposta (anche se non è specificato un importo minimo). Per finalità di cooperazione tra gli enti, in ogni caso, questo importo può essere anche attribuito

in parte all'Ente di provenienza e non solo a quello di assegnazione. Va ricordato comunque che tale somma deve trovare imputazione insieme alle altre risorse destinate alle Elevate Qualificazioni: dunque, concorre pienamente a integrare il limite al salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75/2017.

2.2 Attribuzione titolarità di E.Q. a personale in Area Istruttori

La fattispecie prevista contrattualmente all'art. 19 del CCNL 16 novembre 2022 nei commi da 2 a 4, e confermata allo stesso articolo del CCNL triennio 2022/2024, prende in esame due diverse casistiche, ovviamente riservate ai soli Comuni privi di posizioni dirigenziali:

- 1) Sono presenti in organico dipendenti inquadrati in Area Funzionari, ma nessuno di essi è in servizio;
- 2) Sono presenti dipendenti in servizio inquadrati in Area Funzionari, ma non è possibile attribuire a questi ultimi un incarico "ad interim" di Elevata Qualificazione, per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste.

In presenza di una di queste due casistiche, e solo in via temporanea ed eccezionale per garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, sarà possibile riconoscere un incarico di Elevata Qualificazione ad un dipendente di Area Istruttori.

La previsione contrattuale deve essere gestita in modo del tutto aderente alla sua ratio: non si può ritenere ad esempio che ad un istruttore tecnico possa essere conferito un incarico di titolarità di E.Q. a discapito di un collega Funzionario che sia in possesso delle competenze professionali, anche nell'ipotesi in cui esse vengano svolte in modo non ottimale. Non è possibile in altre parole, che un Responsabile con profilo di Funzionario possa essere superato gerarchicamente da un suo sottoposto, anche se questi dovesse godere di maggiore fiducia da parte dell'amministrazione.

Oltre al caso "limite" della totale assenza di figure di Area Funzionari in dotazione organica, la disposizione in esame riguarda nella maggior parte dei casi l'ipotesi in cui un titolare di

Elevata Qualificazione sia assente (per vacanza contingente del posto, oppure per assenza di varia natura) e nessuno degli altri funzionari apicali dell'Ente sia in possesso delle caratteristiche professionali e culturali per ricoprire anche temporaneamente quel ruolo. Si tratta di una situazione che si è verificata molto spesso negli enti di piccole dimensioni, nel caso di una vacanza di organico anche temporanea su ruoli "non fungibili". Si pensi ad esempio a una situazione in cui il Responsabile dell'area tecnica dovesse assentarsi (o il ruolo fosse vacante) per un lungo periodo: ben difficilmente questi potrebbe essere sostituito "ad interim" da un diverso titolare di E.Q., poiché nessuno degli altri disporrebbe delle competenze professionali richieste per ricoprire il ruolo, senza dubbio più specialistico. In questo contesto sarà allora possibile incaricare un Istruttore tecnico, purché in possesso del bagaglio di conoscenze e di abilitazioni necessario per svolgere i compiti richiesti. Ricordiamo che al "subentrante" non è richiesto il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, sempre che egli sia in possesso delle necessarie qualità professionali.

Il testo contrattuale non specifica la durata di tali incarichi, limitandosi solo a precisare che gli enti possono avvalersi di questa particolare facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari. In assenza di altre indicazioni, è da ritenersi che gli incarichi di Elevata Qualificazione a un dipendente in Area Istruttori non possano avere una durata diversa da quella ordinariamente prevista per la generalità degli incarichi di E.Q., che il CCNL 2022/2024 ha portato ad un massimo di cinque anni.

Sotto il profilo economico, l'adeguamento del massimale del valore della retribuzione di posizione prevista dal nuovo CCNL non ha riguardato gli incarichi di E.Q. attribuiti a personale di area Istruttori: la "forbice" economica resta fissata da un minimo di 3.000 ad un massimo di 9.500 euro su tredici mensilità, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, compreso quello per mansioni superiori.

2.3 Differenziali stipendiali nei piccoli enti

L'attribuzione dei differenziali stipendiali, in sostituzione delle precedenti progressioni economiche orizzontali, è stata introdotta con il CCNL 16 novembre 2022 innovando profondamente sia la procedura di attribuzione che la struttura stessa dell'incremento economico, a seguito della riforma dell'ordinamento professionale per il personale delle Funzioni Locali.

Superata la previgente classificazione in categorie e posizioni economiche, i differenziali stipendiali si caratterizzano per essere quantificati negli stessi importi per ogni Area professionale, e prevedono una modalità di attribuzione che si fonda sulla media delle valutazioni individuali conseguite e su due criteri ulteriori, rappresentati dall'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, e su elementi correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi. L'incidenza di ciascuno di questi criteri è rimessa alla contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

Nel CCNL 2019/2021, un'ulteriore innovazione è stata rappresentata dalla definizione del numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno in relazione a ciascuna area professionale, sempre in sede di contrattazione integrativa. Di conseguenza, dal 2023 non si è più dato corso a una graduatoria unica a livello di ente, bensì a più procedure di attribuzione, a favore distintamente di Funzionari, Istruttori, Operatori Esperti e Operatori.

Inoltre, pur se non citato espressamente nella disposizione contrattuale, ma ancora presente nell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (*"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."*), resta pienamente in vigore il principio secondo cui nuovi differenziali stipendiali possono essere riconosciuti esclusivamente a favore di una quota non superiore alla metà degli aventi diritto per ogni procedura. I numerosi pronunciamenti dei Ministeri competenti, degli orientamenti

applicativi dell'ARAN e della giurisprudenza di merito (v. circolare n. 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato), confermano l'orientamento secondo cui con la locuzione "quota limitata", contenuta nel citato comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009, deve intendersi una quota di personale non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari.

La combinazione di questi due presupposti (selezione suddivisa per Area e quota limitata di dipendenti) nell'adozione della procedura di attribuzione di nuove progressioni ha fatto sì che nei piccoli o piccolissimi Comuni si creassero situazioni di non semplice risoluzione. Ad esempio, all'interno di dotazioni organiche che ricomprendono solo una o due figure appartenenti alle Aree professionali (ex categorie), la regola della quota limitata di dipendenti e del 50% degli aventi diritto è risultata difficilmente applicabile in termini letterali.

A tale proposito, il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP-0022327-P-27/03/2024) ha affermato che *"... si ritiene che nel caso di enti locali in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari."* Peraltro, anche la presenza di due soli addetti all'interno di una ex Categoria comporta problemi, in quanto una volta effettuata una progressione, il dipendente non beneficiario avrebbe dovuto aspettare una nuova partecipazione dell'altro collega per poter concorrere rispettando la regola del 50% degli aventi diritto.

Il CCNL 2022-2024 interviene su questa materia con due specifiche disposizioni che possono semplificare il quadro operativo per i piccoli Comuni. In primo luogo, il comma 8 del nuovo art. 14 prevede che *"Negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) può stabilire che l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con unica graduatoria di ente, anziché attraverso distinte graduatorie."* A valere dalle selezioni relative al 2026 sarà quindi possibile, su decisione delle parti al tavolo di contrattazione,

costituire una sola graduatoria per tutto l'Ente a prescindere dalle Aree professionali. In questo modo, si torna al precedente sistema di una procedura per l'attribuzione di nuove progressioni nella quale i dipendenti "gareggiano" con tutti gli altri, ferme restando le scelte negoziali sul numero di differenziali da attribuire per ogni Area. Con una platea di soggetti concorrenti più ampia, negli enti molto piccoli sarà possibile disporre nuovi differenziali più rapidamente, senza attendere le annualità necessarie a far "rientrare in gioco" un sufficiente numero di altri dipendenti.

Una seconda disposizione introdotta nel nuovo CCNL si muove in controtendenza rispetto alla prima, ma anch'essa mira a risolvere una problematica comune negli enti senza dirigenza. All'interno dell'Area Funzionari, si verifica inevitabilmente la situazione di un responsabile che è tenuto a valutare altri colleghi di pari inquadramento con i quali concorre nella selezione per l'attribuzione di nuovi differenziali. Almeno in linea teorica, si verifica un potenziale conflitto di interesse per prevenire il quale ARAN aveva già emesso un parere coerente con quanto recepito nel testo contrattuale. Sempre sulla base di quanto stabilito dalle parti in contrattazione integrativa, sarà possibile prevedere due distinte graduatorie per Funzionari titolari di incarico di Elevata Qualificazione e altri funzionari di pari livello che non rivestono lo stesso ruolo.

Infine, l'articolo 14 del CCNL 2022-2024 prevede una disposizione valevole per tutti ma che può essere particolarmente utile per le amministrazioni più piccole, nelle quali poche centinaia di euro possono fare la differenza tra concordare nuove progressioni o rinunciarvi per indisponibilità di risorse. A partire dal 2026 la decorrenza dei nuovi differenziali non dovrà essere necessariamente fissata al 1° gennaio: si potrà fare riferimento a una data diversa. Con questa maggiore flessibilità, sarà possibile ad esempio attivare i differenziali a metà dell'anno risparmiando risorse sull'utilizzo del corrispondente Fondo risorse decentrate. Naturalmente, il costo delle progressioni dovrà essere coperto in misura integrale nell'esercizio successivo, ma grazie ad altre circostanze come ad esempio un pensionamento programmato, in grado di liberare risorse, si potrà anticipare un differenziale che sarebbe inevitabilmente slittato all'anno seguente.

2.4 Contrattazione territoriale: dal protocollo di intesa all'accordo

La contrattazione integrativa di livello territoriale rappresenta un'importante opportunità di sviluppo degli strumenti negoziali su area sovracomunale, in particolare per i piccoli Comuni.

I vantaggi della contrattazione territoriale sono molteplici. La promozione di forme di collaborazione volte alla diffusione di conoscenze e soluzioni comuni nell'applicazione degli strumenti contrattuali e lo scambio di buone pratiche, consentono in primo luogo una maggiore omogeneità nel trattamento integrativo - sia normativo che economico - del personale dipendente di più enti su ambiti territoriali contigui, il miglioramento qualitativo delle relazioni sindacali e la semplificazione dei processi e dei tempi di contrattazione integrativa, lasciando in capo ai singoli enti solo la definizione di aspetti di dettaglio sull'ambito economico, come si dirà in seguito.

In questa prospettiva, le Unioni di Comuni, Consorzi e altre realtà istituzionali di secondo livello – con possibilità di utilizzare anche di altre forme di cooperazione legate a una semplice convenzione - possono promuovere l'avvio di percorsi di contrattazione integrativa di livello territoriale, consolidando il proprio ruolo di stimolo di processi di innovazione in ambiti territoriali più ampi.

Rimandiamo al Quaderno ANCI n. 47 “La contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale nel comparto Funzioni Locali” per un'ampia trattazione della materia.

Ciò che preme evidenziare in questa sede è che la contrattazione integrativa non preclude gli spazi di autonomia dei singoli Comuni che aderiscono al protocollo e collaborano alla definizione di regole omogenee. Nella grande maggioranza delle esperienze di contrattazione territoriale attivate da quando l'istituto si è consolidato, soprattutto in presenza di Unioni di Comuni, gli enti hanno prefigurato il contratto territoriale come una “cornice normativa” comune a tutti gli enti, i quali restano poi liberi di entrare nel dettaglio dei diversi istituti comunque regolati a livello territoriale. Ad esempio, il contratto

territoriale può definire criteri e fattispecie per riconoscere le Indennità di specifiche responsabilità, anche attraverso la definizione di una differenziazione per fasce; sarà poi ogni contrattazione “locale” a quantificare l’importo di ciascun livello di graduazione definito a livello territoriale. Questa soluzione può costituire un opportuno adattamento dei criteri condivisi a livello territoriale per l’applicazione degli istituti, se si tiene conto che le dinamiche di costituzione dei Fondi nel corso del tempo hanno fatto sì che Comuni del tutto paragonabili tra loro dispongano di risorse integrative anche molto diverse. Pertanto, secondo questo schema si otterrà un contratto territoriale con una valenza marcatamente normativa, meglio se di durata triennale, contenente i criteri generali di applicazione di tutti gli istituti demandati alla contrattazione integrativa: a livello di singolo Ente si concorderanno invece le relative quantificazioni economiche, secondo le esigenze e le disponibilità del Fondo risorse decentrate di ciascuno.

Sul tema della contrattazione territoriale è disponibile il Quaderno operativo ANCI n. 47: “La contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale nel comparto funzioni locali” (www.anci.it/wp-content/uploads/Quaderno-n.-47.pdf).

PARTE 3 – MISURE IN MATERIA DI SEGRETARI COMUNALI NEI PICCOLI COMUNI

3.1 Esclusione dal comma 557-quater - 562 della spesa del Segretario comunale

L’art. 6, comma 3, del D.L. n. 44/2023 dispone che *“Per gli anni 2023-2026, per i Comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall’articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233”.*

La misura è stata introdotta, per gli anni 2023-2026, con lo scopo di supportare i piccoli Comuni rispetto alla sostenibilità della spesa del trattamento economico del Segretario escludendone il costo dal computo degli attuali tetti di spesa del personale, sia in termini complessivi che con riguardo al trattamento accessorio. Benché non rivolta in particolare a una specifica tipologia di Enti, questa problematica riguardava in prevalenza la criticità nella copertura delle sedi di segreteria dei piccoli Comuni in quanto molti nuovi iscritti all'Albo non riuscivano ad ottenere la prima nomina proprio a causa delle difficoltà per i piccoli enti di rispettare tali vincoli.

Va detto che, la bozza del decreto-legge approvato dal Consiglio dei Ministri il 29 gennaio 2026, recante «Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione», contiene una norma che recepisce, in parte, la richiesta dell'ANCI di rendere strutturale la misura della sterilizzazione della spesa dei segretari comunali almeno per i piccoli Comuni. Viene introdotta una disposizione che sterilizza alcune voci (non tutte) della retribuzione complessiva lorda dei segretari dei Comuni fino a 3.000 abitanti.

3.2 Possibilità di nomina dei Segretari di fascia C in Comuni fino a 5000 abitanti – Art. 12-bis D.L. n. 4/2022 e art. 18-quater D.L. n. 113/2024

Al fine di sopperire alla grave carenza di segretari Comunali nei piccoli Comuni, sono state introdotte nel nostro ordinamento alcune importanti norme che, anche se aventi efficacia temporale limitata alla realizzazione del PNRR, prevedono che i segretari comunali iscritti nella fascia iniziale di accesso in carriera (C), in presenza delle specifiche condizioni ivi previste, possano essere autorizzati ad assumere la titolarità anche nei Comuni con popolazione compresa tra 3.001 e 5.000 abitanti (o di un Comune fino a 10.000 abitanti nelle isole minori) per un periodo massimo di 24 mesi, con l'attribuzione del conseguente maggiore trattamento economico previsto per la sede superiore.

Si tratta quindi di una fattispecie in deroga rispetto alla normativa generale del CCNL 16/5/2001 che prevede per i segretari di prima nomina la possibilità di ricoprire sedi di segreteria di Comuni fino a 3.000 abitanti.

La disciplina, come specificata dalle indicazioni applicative del Ministero dell'Interno prevede, in sintesi, i seguenti punti fondamentali:

a) *Periodo massimo delle autorizzazioni in deroga* (Articolo 18 quater, comma 1, D.L. n. 113/2024)

Il segretario iscritto nella fascia iniziale di accesso in carriera, per tutto il periodo durante il quale permane l'iscrizione nella fascia C, può essere autorizzato a svolgere gli incarichi di cui all'articolo 12-bis citato per un periodo non superiore a ventiquattro mesi complessivi.

Dal canto suo il Comune, dopo il decorso dei predetti 24 mesi, potrà attribuire, ad un diverso segretario di fascia C, un altro incarico ai sensi della medesima normativa.

b) *Ulteriore autorizzazione in deroga*

Qualora sia decorso il periodo massimo di incarico di complessivi 24 mesi e la sede di segreteria si sia resa vacante, i Comuni avviano la pubblicizzazione della relativa sede di segreteria per la nomina di un segretario avente gli ordinari requisiti (fascia B). In caso di esito negativo, i Comuni in questione potranno alternativamente:

- chiedere l'autorizzazione alla nomina di un nuovo segretario di fascia C, che non abbia svolto incarichi in deroga o che abbia svolto tali incarichi presso altri enti per un periodo inferiore a quello massimo previsto di 24 mesi;
- chiedere una ulteriore e speciale pubblicizzazione, eccezionalmente aperta anche ai segretari iscritti nella fascia iniziale di accesso in carriera.

A fronte di quest'ultima speciale pubblicizzazione, i Comuni potranno richiedere al Ministero dell'interno l'autorizzazione a conferire, per un ulteriore periodo non superiore a 12 mesi, un incarico di titolarità ad un segretario, tra quelli partecipanti, che abbia già svolto

le funzioni “in deroga” per ventiquattro mesi complessivi, ivi incluso il segretario già titolare della medesima sede.

c) Conseguimento dell’abilitazione durante il periodo di autorizzazione in deroga

Viene previsto, altresì, che il segretario venga collocato, ex-lege, in disponibilità laddove – durante il periodo di svolgimento di un incarico ai sensi dell’articolo 12-*bis*, consegua l’iscrizione nella fascia B. Naturalmente, tale segretario collocato in disponibilità, in quanto oramai in possesso dell’abilitazione prevista dall’articolo 31, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.05.2001, potrà essere nominato dall’ente locale secondo il regime ordinario.

d) Effetti delle autorizzazioni in deroga

Infine, viene chiarito che gli effetti degli incarichi in deroga restano limitati alla sola sfera economica del segretario e non anche alla progressione in carriera, che, invece, continuerà ad essere soggetta alla ordinaria disciplina di fonte contrattuale.

3.3 Proroga degli incarichi a Segretari di fascia C di ulteriori 12 mesi - Art. 1, comma 691 Legge di Bilancio 2026

La Legge di Bilancio 2026 ha previsto la possibilità di assegnare la titolarità di sedi di Comuni fino a 5 mila abitanti ai segretari comunali di prima nomina per un ulteriore periodo di 12 mesi oltre ai 24 già previsti, al fine di garantire la continuità amministrativa negli enti locali di piccole dimensioni nonché l’attuazione degli interventi e la realizzazione degli obiettivi previsti dal PNRR.

La norma contenuta nella Legge di Bilancio prevede la possibilità di conferire questi incarichi in deroga per ulteriori dodici mesi; anche in questo caso, come descritto in precedenza, non si tratta di una proroga automatica, ma è necessario che prima venga avviata la pubblicizzazione per la nomina di un segretario in possesso degli ordinari requisiti (vale a dire l’iscrizione nella fascia professionale B). Solo nel caso in cui la procedura andasse deserta, il Comune potrà richiedere una nuova pubblicizzazione “speciale”, a fronte

della quale si potrà richiedere al Ministero dell'interno l'autorizzazione a conferire, per un ulteriore periodo - fino a un massimo di dodici mesi - un incarico di titolarità anche a un segretario, tra quelli partecipanti, che abbia già espletato le funzioni di cui al citato art. 18-
quater per dodici mesi complessivi.

Tenuto conto dell'ancoraggio di tale norma all'attuazione degli obiettivi del PNRR, gli incarichi in deroga non potranno comunque eccedere il termine del 31 dicembre 2026.

3.4 Funzioni di Vicesegretario - articolo 16-ter, comma 9, primo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162

La disposizione prevede che nei Comuni aventi popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero popolazione complessiva fino a 10.000 abitanti nel caso di Comuni che abbiano stipulato tra loro convenzioni per l'ufficio di segreteria, qualora sia vacante la sede di segreteria, singola o convenzionata, e la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare sia andata deserta e non risulti possibile assegnare un segretario reggente, a scavalco, con riferimento al contingente di personale in disponibilità, le funzioni attribuite al vicesegretario possono essere svolte, ai sensi della normativa vigente, su richiesta del sindaco, da un funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni presso un ente locale, in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso per segretari, previo assenso dell'ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato. La nomina deve ottenere una previa autorizzazione del Ministero dell'interno, e può protrarsi per un periodo, comunque, non superiore a trentasei mesi complessivi. Il sindaco è tenuto ad avviare una nuova procedura di pubblicizzazione per la nomina del segretario titolare entro i novanta giorni successivi al conferimento delle funzioni. Il funzionario incaricato è tenuto ad assolvere a un obbligo formativo di almeno 20 ore mediante la partecipazione a corsi, anche con modalità telematiche, secondo le modalità stabilite dal Consiglio direttivo dell'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali. Resta salva per il Ministero dell'interno la possibilità di assegnare, in ogni momento, un segretario reggente, anche a scavalco.

La disposizione era stata prorogata per tutto il 2024, ma non è stata confermata per l'annualità 2025. In sede di conversione del Decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200 (c.d. "milleproroghe") ANCI ha chiesto di estendere a tutto il 2026 la validità di questa disposizione, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa in ragione della carenza di iscritti all'Albo dei segretari comunali e provinciali.

3.5 Contributo economico ai piccoli Comuni per il trattamento economico del segretario comunale

L'art. 31-*bis*, comma 5, del D.L. n. 152/2021 ha istituito un fondo con lo stanziamento di 30 milioni di euro per ciascuna annualità dal 2022 al 2026, per sostenere economicamente i Comuni con popolazione fino a 5000 abitanti per effettuare assunzioni di personale a tempo determinato finalizzate all'attuazione del PNRR. La legge di bilancio 2023 (L. n. 197/2022, art. 1, comma 828) ha consentito l'impiego del fondo anche per il contributo alla spesa per il trattamento economico del segretario comunale.

L'ANCI ha segnalato sin dall'istituzione del fondo e dall'emanazione dei relativi decreti attuativi le numerose difficoltà applicative dell'erogazione del contributo a valere sul fondo in questione, che ne hanno parzialmente vanificato l'obiettivo, formulando anche proposte di modifica normativa.

Da ultimo, l'art. 9 comma 2 del D.L. n. 25/2025 ha disposto che: "le risorse finanziarie assegnate ai Comuni individuati sulla base dei criteri determinati dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato ai sensi del comma 5, dell'articolo 31-bis, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, non utilizzate e restituite, nel corso del medesimo esercizio finanziario, dalle predette amministrazioni, sono riassegnate dal Ministero dell'interno, in ordine di graduatoria, ai Comuni già individuati ma non destinatari dei benefici ivi previsti".

La norma inserita nel decreto PA non rispecchia i contenuti delle proposte dell'ANCI, e ha corrisposto in minima parte alle esigenze rappresentate dai Comuni.

In particolare, la maggiore criticità è data dal fatto che questa misura consente il reimpiego delle sole risorse restituite “nel medesimo esercizio finanziario”, laddove, in base alle indicazioni del Ministero dell’Interno (Circolare DAIT n. 84 del 3 luglio 2023) le risorse non utilizzate vanno riversate entro il 31 marzo dell’esercizio successivo a quello di assegnazione.

Inoltre, la stessa non corrisponde alle esigenze maggiormente segnalate dai Comuni già destinatari del contributo, che chiedono di poterlo utilizzare anche nelle annualità successive a quelle di assegnazione, considerato che il mancato utilizzo è dipeso da fattori non dipendenti dall’inerzia dell’ente, ma da fattori esterni. Ad esempio, nel caso del contributo per il trattamento economico dei segretari, gli avvisi di vacanza della sede sono andati deserti per assenza di segretari di fascia C disponibili o interessati. Difficoltà che peraltro sono destinate a verificarsi nuovamente anche in caso di riassegnazione delle risorse ad altri enti.

L’ANCI continuerà pertanto a chiedere la risoluzione delle problematiche applicative descritte e a promuovere la stabilizzazione del fondo, in modo da rendere strutturale il finanziamento del contributo e delle assunzioni a tempo determinato per i piccoli Comuni in difficoltà finanziaria.

PARTE 4 – SCHEMI APPLICATIVI

4.1 Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i., contiene disposizioni che consentono ai Comuni di gestire in forma associata funzioni e servizi, mediante ricorso all'utilizzo delle forme associative contemplate dallo stesso Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (TUEL);
- la flessibilità organizzativa introdotta dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., e dalle norme di finanza pubblica, ha ulteriormente contribuito a promuovere accordi di natura pattizia tra gli Enti Locali per meglio rispondere all'interesse pubblico, prevedendo la possibilità di avvalersi del personale di altri Enti sulla base di specifiche convenzioni, volte a disciplinare l'utilizzo e la ripartizione degli oneri finanziari correlati all'impiego del personale condiviso;

Considerato che l'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, dispone testualmente che *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore”*;

Vista la nota protocollo n. _____ del _____, con la quale il Sindaco del Comune di _____, in un'ottica di collaborazione istituzionale e al fine di assicurare la funzionalità del Servizio/Ufficio _____, ha richiesto di poter utilizzare, mediante l'istituto della convenzione ex art. 18 CCNL 2022/2024 e di cui all'art. 1, comma 124, della Legge n.145/2018, la/il dipendente del Comune di _____, Dr.ssa/Dott. _____, inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di Istruttore/Funzionario _____, per n. _____ ore settimanali, procedendo conseguentemente alla stipula di apposita convenzione;

Visti in proposito i surrichiamati art. 18 del CCNL 2022/2024 e art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018, che disciplinano l'utilizzo parziale di personale dipendente presso altri Enti, previo consenso del lavoratore interessato e assenso dell'Ente di appartenenza;

Rilevato che i Comuni di _____ e _____, nell'ottica della precitata collaborazione istituzionale, hanno raggiunto un'intesa per l'utilizzo condiviso, ai sensi delle disposizioni di cui al ripetuto art. 18 del CCNL 2022/2024, della/del suddetta/o dipendente per il periodo dal _____ al _____, e comunque dalla data di perfezionamento della convenzione da parte dei due Enti;

Dato atto che la/il dipendente _____ ha manifestato la propria disponibilità a prestare attività lavorativa presso il Comune di _____;

Verificato che la magistratura contabile ha chiarito che nell'ipotesi contemplata dall'art. 14 del CCNL 22.01.2004 – sostituito prima dall'art. 23 del CCNL 16.11.2022, e successivamente dal vigente art. 18 del CCNL 2022/2024 (cosiddetto "scavalco condiviso") - se, da un lato, permane la titolarità dell'originario rapporto lavorativo con l'Ente di appartenenza, dall'altro non può essere rilevata, dal punto di vista dell'Ente utilizzatore, la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, e pertanto in tale ipotesi non si configura un'assunzione a tempo determinato, ma uno strumento duttile di utilizzo plurimo e contemporaneo del dipendente pubblico;

Visto l'allegato schema di convenzione, composto da n. 10 articoli;

Ritenuto pertanto di dover procedere alla formale approvazione dello schema di convenzione, e alla conseguente stipula della stessa convenzione con il Comune di _____;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

Visto il combinato delle disposizioni di cui all'art. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ravvisata l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

Con voti _____, resi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

Per le narrate premesse, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

Di stipulare con il Comune di _____, ai sensi dell'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, apposito accordo negoziale per l'utilizzo condiviso della/del dipendente Dr.ssa/Dott. _____, inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di Istruttore/Funzionario _____, per n. _____ ore settimanali, con decorrenza dal _____ - e comunque dalla data di perfezionamento della convenzione - fino al _____;

Di approvare in proposito l'unito schema di convenzione *ex art. 18 del CCNL 2022/2024* per l'utilizzo a tempo parziale (___/36 ore settimanali), da parte del Comune di _____, del predetto dipendente del Comune di _____;

Di autorizzare il Responsabile del Servizio _____/Segretario Comunale alla sottoscrizione della convenzione in parola.

Di trasmettere copia della presente deliberazione sia al Comune di _____ che alla/al dipendente interessata/o.

Indi, stante l'urgenza del presente atto, conseguente all'esigenza di avviare sollecitamente il rapporto convenzionale in discorso, con separata votazione resa dai presenti nelle forme di legge, nel seguente modo:

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

4.2 Convenzione per scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024.

CONVENZIONE TRA IL COMUNE DI _____ E IL COMUNE DI _____ PER L'UTILIZZO CONDIVISO DI PERSONALE EX ART. 18 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2022/2024 ED ART. 1, COMMA 124, DELLA LEGGE N. 145/2018.

L'anno _____, addì _____ del mese di _____,

TRA

1) Il Comune di _____, con sede in _____, Via _____ n. ____, Codice Fiscale/Partita IVA _____, ente di appartenenza, rappresentato nel presente atto dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____, in qualità di *Segretario Generale/Responsabile del Servizio* _____, rappresentante dello stesso Comune di _____ e domiciliato per la carica presso la sede dell'Ente;

E

2) Il Comune di _____, con sede in _____, Via _____ n. ____, Codice Fiscale/Partita IVA _____, ente utilizzatore, rappresentato nel presente atto dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____, in qualità di *Segretario Generale/Responsabile del Servizio* _____, rappresentante dello stesso Comune di _____ e domiciliato per la carica presso la sede dell'Ente;

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di _____ ha approvato lo schema della presente convenzione e ne ha autorizzato la stipula;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di _____ ha approvato lo schema della presente convenzione e ne ha autorizzato la stipula;

Considerato che:

- l'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, dispone che *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore”*;

- la previsione contrattuale in parola, che ricalca sostanzialmente quella dei previgenti art. 14 del CCNL 22.01.2004 e art. 23 del CCNL 16.11.2022, risulta integralmente trasfusa nell'art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018, che stabilisce testualmente che *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*;
- il medesimo art. 18, comma 5, del CCNL 2022/2024, disciplina compiutamente le modalità di conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione a personale operante in regime di convenzione. In particolare, in merito agli oneri economici per gli Enti convenzionati, viene stabilito che:
 - *“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 tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e delle connesse responsabilità;*
 - *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 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 E.Q. stanziati presso ciascun ente”*;
- il Comune di _____ e il Comune di _____ intendono definire l'utilizzo in convenzione, da parte del Comune di _____, della/del dipendente del Comune di _____ Dr.ssa/Dott. _____, inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di Istruttore _____/Funzionario _____, da incardinare nel Settore/Servizio/Ufficio _____ del Comune di _____.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti, come sopra rappresentate, convengono e stipulano quanto segue:

Articolo 1 – Oggetto e finalità della convenzione

1. La presente convenzione ha per oggetto l'utilizzo, ai sensi dell'art. 18 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2022/2024, della/del dipendente Dr.ssa/Dott. _____ - già in servizio presso il Comune di _____ (di seguito denominato anche "Ente di provenienza"), con inquadramento nell'Area _____ e con il profilo professionale di Istruttore _____/Funzionario _____ -, da parte del Comune di _____ (di seguito denominato anche "Ente utilizzatore"), per lo svolgimento di identiche funzioni svolte presso l'Ente di appartenenza, entro il normale orario di lavoro settimanale.
2. La presente convenzione è finalizzata a soddisfare la migliore realizzazione dei servizi relativi al Settore/Servizio/Ufficio _____ e a sopperire alle necessità dotazionali del Comune di _____ (Ente utilizzatore);
3. Al personale utilizzato in base alla presente convenzione si applica il complesso delle vigenti disposizioni dei CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Articolo 2 –Durata della convenzione

1. La presente convenzione ha durata dal _____ (data non anteriore alla stipula della stessa) fino al _____. Per l'eventuale proroga sarà necessaria l'autorizzazione del Comune di _____ (Ente di appartenenza) facente seguito ad apposita richiesta da parte del Comune di _____ (Ente utilizzatore), previa acquisizione dell'assenso da parte della/del dipendente interessata/o.

Articolo 3 - Revisioni e possibili proroghe della convenzione

1. I Comuni convenzionati possono procedere alla revisione complessiva dei contenuti e dei profili esecutivi della presente convenzione in prossimità della scadenza, al fine di valutare:
 - a) il possibile rinnovo, compatibilmente con le esigenze dell'Ente di appartenenza, previo parere favorevole del Segretario Generale/Responsabile del Servizio interessato, alle stesse condizioni e per la medesima durata;
 - b) una complessiva riformulazione, con definizione di conforme processo approvativo da parte degli organi competenti dei Comuni medesimi.
2. La presente convenzione può essere prorogata, sempre compatibilmente con quanto sopra, al fine di consentire alle Amministrazioni stipulanti l'adeguata valutazione delle soluzioni esperibili per la gestione delle risorse umane.

Articolo 4 –Ripartizione del tempo lavoro settimanale

1. La/Il dipendente opererà presso il Comune di _____ (Ente utilizzatore) per n. _____ ore settimanali, entro l'orario ordinario di lavoro e, di norma, secondo la seguente articolazione oraria settimanale:
 - _____
 - _____
 - _____

Articolo 5 – Gestione del personale condiviso

1. Il Comune di _____ e il Comune di _____ mantengono uno stretto coordinamento nella gestione della/del dipendente, tenendo conto delle esigenze di entrambi gli Enti.
2. Il rapporto di lavoro della/del dipendente sarà gestito dall'Ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza, ove necessari, comunicati dall'Ente utilizzatore.
3. L'orario di lavoro straordinario svolto presso il Comune di _____ (*Ente utilizzatore*) dovrà comunque essere organizzato, in accordo con la/il dipendente interessata/o, in modo da garantire il buon funzionamento dell'attività dell'Ente di provenienza e senza arrecare allo stesso eventuali disagi.
4. Le ferie, i permessi, e gli altri congedi di fonte legale o contrattuale di qualsiasi natura, a richiesta della/del dipendente e valutata la ricorrenza dei necessari presupposti di legge e contrattuali, saranno concessi direttamente da ciascuno dei due Enti, in funzione dei giorni nei quali la/il dipendente presta servizio presso ciascuno di essi.
5. Ai fini di cui al precedente comma 4 il Comune di _____, quale Ente utilizzatore, verifica preventivamente con il Comune di _____, titolare del rapporto di lavoro, se la concessione e fruizione degli istituti in esame sia compatibile con le spettanze e, ove necessario, con le condizioni soggettive della/del dipendente.
6. Il Comune di _____, quale Ente utilizzatore, comunica inoltre con immediatezza al Comune di _____, titolare del rapporto di lavoro, la successiva eventuale concessione dei permessi e congedi di cui al precedente comma 4, così che l'Ente di provenienza possa curare il computo complessivo delle spettanze della/del dipendente e di quanto fruito.

Articolo 6 – Rapporti finanziari e trattamento economico

1. I rapporti finanziari tra i due Enti saranno ispirati ai principi della equa ripartizione degli oneri e della solidarietà.
2. Il Comune di _____, titolare del rapporto di lavoro, corrisponderà per intero alla/al dipendente interessata/o il trattamento economico fisso e continuativo spettante in conseguenza dei differenziali stipendiali già maturati e di quant'altro in godimento, nonché gli incrementi economici derivanti da eventuali rinnovi contrattuali relativamente al periodo di utilizzo da parte del Comune di _____ (*Ente utilizzatore*).
3. Qualora la/il dipendente interessata/o sia titolare in entrambi gli Enti di incarico di Elevata Qualificazione (EQ), ciascuno dei due Comuni corrisponderà alla/al dipendente la retribuzione di posizione, nonché eventualmente di risultato, ai sensi delle disposizioni del CCNL applicabili, nella misura definita nei rispettivi sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e di graduazione degli incarichi di EQ.
4. (*Solo per incarichi di EQ e solo se ricorre la fattispecie*) A integrazione di quanto previsto al precedente comma 3, le parti prendono atto che per lo svolgimento delle proprie mansioni presso il Comune di _____, Ente utilizzatore, al dipendente incaricato di EQ verrà applicata una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo pari al ____% (*max. 30%*), ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art.

18, comma 5, della CCNL Comparto Funzioni Locali 2022/2024. Il relativo onere sarà totalmente a carico del Comune di _____, Ente utilizzatore.

(oppure)

Per finalità di cooperazione istituzionale, il relativo onere sarà ripartito tra gli enti secondo le seguenti percentuali:

- Comune di _____ (Ente utilizzatore), ____ %;
- Comune di _____ (Ente di provenienza), ____ %;

5. Qualora la/il dipendente interessata/o non sia titolare di incarichi di EQ, il trattamento economico accessorio, ivi inclusi i compensi per eventuale lavoro straordinario, è invece erogato dai Comuni stipulanti, ciascuno per quanto di propria competenza, secondo le clausole dei rispettivi contratti collettivi decentrati integrativi, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 18, comma 3, del CCNL 2022/2024, e la relativa spesa grava sulle risorse decentrate dei Comuni stessi.
6. Il restante trattamento economico accessorio (ad esempio i compensi derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario) è erogato dai Comuni stipulanti, ciascuno per quanto di propria competenza, e la relativa spesa graverà sui bilanci dei Comuni medesimi.
7. Il Comune di _____, Ente utilizzatore, provvederà a rimborsare al Comune di _____, Ente di provenienza, il trattamento economico fisso e continuativo, inclusi i relativi oneri fiscali e previdenziali, in proporzione all'orario di lavoro svolto in proprio favore, *entro il mese successivo al pagamento degli emolumenti da parte dello stesso Ente di provenienza (oppure) con cadenza trimestrale (oppure) con cadenza semestrale*, previa presentazione di idonea richiesta da parte dello stesso Comune di _____ (Ente di provenienza), inclusiva di rendicontazione delle spese sostenute.
8. Alla/al dipendente compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico del Comune di _____, Ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati dall'art. 57 (Trattamento di trasferta) del CCNL 16.11.2022. A tali rimborsi provvederà direttamente il Comune di _____, previa presentazione di apposita istanza da parte della/del dipendente, corredata della documentazione prevista dalla propria disciplina interna.

Articolo 7- Risoluzione anticipata della convenzione

1. La presente convenzione sarà risolta nei seguenti casi:
 - a) per cessazione del rapporto di lavoro della/del dipendente con l'Ente di provenienza;
 - b) alla scadenza del termine di cui al precedente art. 2, fatta salva l'eventuale proroga della convenzione stessa;
 - c) per risoluzione consensuale della convenzione da parte degli Enti convenzionati;
 - d) per recesso unilaterale da parte di uno degli Enti convenzionati, previo preavviso di almeno ____ giorni da parte dell'Ente recedente;
 - e) per il venir meno del consenso della/del dipendente, comunicato a entrambi gli Enti. In tal caso la cessazione decorre dal *quindicesimo/trentesimo* giorno dalla formale comunicazione della/del dipendente.

Articolo 8 - Obblighi di comunicazione

1. Le parti si obbligano a comunicare tempestivamente ogni elemento utile che dovesse registrarsi nel corso del periodo di durata della presente convenzione.
2. Ogni comunicazione derivante dall'osservanza della presente convenzione dovrà essere inviata, ai fini degli effetti liberatori tra le parti, ai seguenti recapiti di posta elettronica certificata:
 - Comune di _____: _____
 - Comune di _____: _____

Articolo 9 - Foro competente

1. Le parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi vertenza che possa scaturire dall'esecuzione della presente convenzione. In caso contrario, per ogni eventuale controversia relativa all'interpretazione o esecuzione del presente contratto, si individua quale foro competente il Foro di _____.

Articolo 10 – Disposizioni generali e finali

1. Per quanto non previsto dalla presente convenzione si fa riferimento alla normativa legislativa e contrattuale in materia di Enti Locali.
2. La presente convenzione sarà registrata solo in caso d'uso, secondo i termini di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

(Luogo e data) _____, _____

Per il Comune di _____

Per il Comune di _____

4.3 Schema richiesta di autorizzazione all'Ente datore di lavoro per attivazione scavalco di eccedenza.

Al Comune di _____

Via _____ n. ____

_____ (___)

Alla c.a. dell'Ufficio Personale

OGGETTO: VS. DIPENDENTE DR.SSA/DOTT. _____.

RICHIESTA AUTORIZZAZIONE PER ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004, E S.M.I. (C.D. "SCAVALCO DI ECCEDENZA").

Con la presente si richiede a codesto rispettabile Ente l'autorizzazione preventiva necessaria per poter assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (nn. ____ ore settimanali, *comunque non superiori a 12*) e determinato, per il periodo dal _____ al _____, la/il Vs. dipendente Dr.ssa/Dott. _____, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i..

Si rileva che nel caso di concessione dell'autorizzazione richiesta, le attività che il prestatore di lavoro subordinato sarà chiamato ad espletare per conto di questo Ente troveranno necessariamente svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro osservato dalla/o stessa/o dipendente presso codesto rispettabile Comune, senza alcun pregiudizio per le Vs. esigenze di servizio, organizzative e funzionali.

Si rimane in attesa di un cortese riscontro e a disposizione per eventuali richieste di chiarimento.

Cordiali saluti.

_____, _____ (Luogo e data)

4.4 Schema di determinazione per provvedimento autorizzativo dell'Ente datore di lavoro.

OGGETTO: DIPENDENTE DR.SSA/DOTT. _____.

AUTORIZZAZIONE AL COMUNE DI _____ PER
ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO, AI SENSI
DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004, E S.M.I..

Richiamati:

- il D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;
- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____;
- il decreto del Sindaco n. ____ del _____, con il quale è stato conferito allo scrivente l'incarico di Dirigente/Responsabile del Servizio/del Settore/dell'Area _____;

Premesso che con nota pervenuta in data _____, acquisita agli atti con protocollo n. _____, il Comune di _____ ha richiesto l'autorizzazione di questo Ente per poter assumere – a norma delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i. – a tempo parziale (per nn. ____ ore settimanali) e determinato, per il periodo dal _____ al _____, la/il Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno di questo Ente con il profilo professionale di _____, con inquadramento nell'Area dei/degli _____;

Visti in proposito:

- il precitato art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., a tenore del quale *"I comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza"*;
- il parere del Consiglio di Stato, Sezione I, 25 maggio 2005, n. 2141, che chiarisce che l'utilizzo di dipendenti di altre amministrazioni a norma delle precitate disposizioni di legge consente il superamento dell'orario settimanale di 36 ore sino al raggiungimento del limite delle 48 ore, a norma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003;
- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 149/2023, secondo la quale per lo scavalco d'eccedenza *"non è prevista la necessità di alcuna convenzione tra i due enti interessati, a differenza di quanto accade nell'ipotesi dello scavalco condiviso, oggi regolato dall'art. 23 del CCNL 16 novembre 2022"*;

Preso e dato atto che la/il dipendente interessata/o ha manifestato la propria disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa di cui trattasi, a tempo parziale e determinato, per il Comune di _____;

Ritenuto conseguentemente di accogliere la suindicata richiesta di autorizzazione del Comune di _____ per l'assunzione a tempo parziale (per nn. ____ ore settimanali) e determinato, per il periodo dal _____ al _____, della/del Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno di questo Ente con il profilo professionale di _____ e inquadramento nell'Area dei/degli _____, a mente delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i.;

Ravvisata l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni,

D E T E R M I N A

Per le narrate premesse, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

Di autorizzare la/il Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno di questo Ente con il profilo professionale di _____ e con inquadramento nell'Area dei/degli _____, a svolgere per il Comune di _____ attività di lavoro subordinato a tempo parziale (per nn. ____ ore settimanali) e determinato, per il periodo dal _____ al _____, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i.;

Di dare atto e far rilevare che l'attività lavorativa in discorso dovrà essere svolta dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____ al di fuori del normale orario di lavoro, compatibilmente con le attività che la/il dipendente è tenuta/o a svolgere e con le esigenze di servizio, organizzative e funzionali di questo Ente;

Di dare atto e far rilevare che dal presente provvedimento non discendono oneri di qualsivoglia tipologia a carico di questo Ente, in considerazione del fatto che gli oneri diretti e riflessi riconducibili all'assunzione a tempo parziale e determinato della/del Dr.ssa/Dott. _____ da parte del Comune di _____, saranno a carico dello stesso Comune;

Di trasmettere copia della presente determinazione al Comune di _____, all'Ufficio Personale di questo Ente e alla/al dipendente interessata/o.

4.5 Schema determinazione per attivazione scavalco di eccedenza ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, e s.m.i..

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE E DETERMINATO, AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004, E S.M.I., DELLA/DEL DR.SSA/DOTT. _____, DIPENDENTE A TEMPO PIENO DEL COMUNE DI _____.

IL DIRIGENTE/RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto il decreto del Sindaco n. _____ del _____, con il quale la/lo scrivente è stata/o nominata/o dirigente/responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e sono state assegnate le relative risorse ai dirigenti/responsabili dei Settori/Servizi/Aree dell'Ente;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge e avente quale oggetto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 202_/202_, con la quale questo Comune – nella definizione dei contenuti della sotto-sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale" dello stesso PIAO – ha previsto di avvalersi, tra l'altro, dell'attività lavorativa di una/un dipendente a tempo pieno di altro Comune, inquadrata/o nell'Area _____ con il Profilo Professionale di _____, per il periodo di n. ____ mesi per n. ____ ore settimanali;

Dato atto che l'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., testualmente recita:

"I comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni nonché gli enti del comparto funzioni locali compresi nei crateri del sisma del 2009 e del sisma del 2016, a prescindere dalla relativa dimensione demografica e gli Uffici speciali per la ricostruzione dei territori colpiti dai sismi del 2009 e del 2016 possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

Richiamato l'orientamento della giurisprudenza contabile, secondo cui qualora un'Amministrazione Locale decida "di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione

aggiuntiva andrà ad inquadrarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n.78, convertito nella l. 30 luglio 2010, n. 122, per la quota di costo aggiuntivo" (Cfr. deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 448 del 18.10.2013, nonché la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie n. 23/2016/QMIG);

Rilevato che conseguentemente - secondo l'orientamento della Corte dei Conti - quando un Ente Locale utilizza un dipendente al di fuori del normale orario di lavoro, comunque espletato presso l'ente di provenienza e con oneri finanziari aggiuntivi per l'ente utilizzatore, si è in presenza di un'assunzione a tempo determinato;

Visto l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;

Visto il parere n. 2141 del 25/05/2005 del Consiglio di Stato, Sezione I, reso su richiesta del Ministero dell'Interno-Dipartimento Affari Territoriali, in cui da un lato è stata sottolineata la indiscussa specialità della previsione di cui al citato art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., che costituisce deroga legittima al principio di esclusività del rapporto di impiego pubblico di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., e dall'altro lato è stata evidenziata la sommarietà e lacunosità della disposizione *de quo* da cui consegue la necessità di leggere e applicare la medesima non in modo estrapolato, bensì alla luce del contesto normativo globalmente inteso, *"integrandola con altri dati positivi tratti dall'ordinamento generale in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*. Per quanto rileva ai fini del presente provvedimento, si riporta altresì il seguente passaggio motivazionale del citato parere: *"l'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 configura una situazione non dissimile nei suoi tratti essenziali, e, in particolare, sul piano dei rapporti fra le parti interessate (le due Amministrazioni, il lavoratore) da quella che si verifica nel caso di svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un lavoratore a tempo parziale"*;

Visto l'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2023, secondo il quale *"la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario"*;

Preso atto pertanto – come peraltro chiarito dalla Magistratura contabile (Cfr. *ex plurimis* Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 17/2008 del 08/05/2008) - che la previsione normativa di cui all'art. 1 comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., trova la propria *ratio* nell'esigenza di fronteggiare *"peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall'esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie"*;

Visto l'art. 53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., secondo cui le Pubbliche Amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre Amministrazioni Pubbliche senza la previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza;

Richiamato l'orientamento della giurisprudenza contabile secondo cui non è necessario che l'Ente utilizzatore proceda alla stipula con l'Ente di appartenenza del dipendente interessato di apposita convenzione, in quanto la formula organizzatoria introdotta dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., non altera la titolarità del rapporto di lavoro con il soggetto interessato, che resta comunque dipendente dell'Ente di provenienza. Infatti, presso l'Ente utilizzatore che si avvale del lavoratore non si dà vita a una prestazione univoca ripartita, bensì a una prestazione lavorativa indipendente da quella che il lavoratore interessato conduce con l'Ente di provenienza. Al contrario, si determina una relazione organizzativa esclusivamente tra lo stesso Ente utilizzatore e il lavoratore a tempo pieno dall'Ente di provenienza: il dipendente va ad espletare una prestazione lavorativa ulteriore e diversa da quella che svolge presso il datore di lavoro, in deroga al principio di esclusività (Cfr., *ex multis*, Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, Parere n. 17 dell'8 maggio 2008; Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, Parere n. 23 del 6 febbraio 2009);

Rilevato che la/il Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno del Comune di _____ inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di _____, all'uopo interpellata/o, si è dichiarata/o disponibile a prestare servizio presso questo Ente – al di fuori dell'orario di servizio osservato presso l'Ente di appartenenza - nel periodo dal _____ al _____, per nn. _____ ore settimanali (*max 12 ore*);

Preso atto che, allo scopo, l'Ente di appartenenza – riscontrando in proposito la richiesta formale inviata da questo Comune con nota protocollo n. ____ del _____ - ha concesso alla/al suddetta/o dipendente regolare autorizzazione, acquisita agli atti con protocollo n. ____/____;

Verificato che con la presente assunzione a tempo parziale e determinato, non sono superati i limiti di spesa fissati dalla vigente legislazione in materia di spesa di personale e di spesa per il ricorso a forme di lavoro flessibile, rispettivamente ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*/562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;

Visto il CCNL Comparto Funzioni Locali 2022/2024;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ravvisata l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte considerazioni,

D E T E R M I N A

Per le narrate premesse, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

Di assumere a tempo parziale e determinato, per il periodo dal _____ al _____ e per nn. ____ ore settimanali (*max 12 ore*), ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., la/il Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno del Comune di _____ inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di _____, da assegnare al Servizio _____;

Di stipulare con la/il dipendente sopra indicata/o apposito contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, ai sensi delle suindicate disposizioni di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., secondo le modalità e i termini contenuti nell'unito schema di accordo negoziale, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di corrispondere alla/o stessa/o dipendente il trattamento economico previsto dal CCNL 2022/2024, con riferimento all'Area di inquadramento e ai differenziali stipendiali maturati, rapportato proporzionalmente alla ridotta prestazione oraria di lavoro;

Di dare atto e far rilevare che la spesa complessiva presunta di € _____, riveniente dagli oneri diretti e riflessi correlati all'assunzione in specie, trova copertura mediante imputazione sullo stanziamento dei Capitoli _____ del Piano Esecutivo di Gestione 202_/202_, con specifico riferimento all'anno/agli anni _____;

Di dare atto altresì che con l'assunzione a tempo determinato e parziale conseguente al presente provvedimento, sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla vigente legislazione in materia di spesa di personale e di spesa per il ricorso a forme di lavoro flessibile, rispettivamente ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*/562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;

Di pubblicare la presente determinazione:

- all'albo pretorio *on-line* dell'Ente per quindici giorni consecutivi;
- nel sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Provvedimenti - Provvedimenti dirigenti amministrativi;

Di accertare e far rilevare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'articolo 147-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i., la conformità tecnica del

presente provvedimento alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, dando atto che in proposito il corrispondente parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del dirigente/responsabile del Settore/Servizio;

Di dare atto e far rilevare - ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal summenzionato art. 147-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i. - che il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente, e che lo stesso pertanto viene sottoposto al controllo di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria, da parte del dirigente/responsabile del Servizio Finanziario di cui all'art. 153, comma 4, dello stesso D.Lgs. n. 267/2000, da rendersi mediante apposizione di apposito visto di regolarità contabile.

4.6 Schema contratto di lavoro subordinato per scavalco di eccedenza.

COMUNE DI _____

PROVINCIA DI _____

Ufficio Personale

OGGETTO: CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE PER IL PERIODO _____, AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004, E S.M.I..

L'anno duemilaventi _____, il giorno _____ del mese di _____, nella Residenza Municipale, con la presente scrittura privata, avente tra le parti forza di legge,

T R A

il Comune di _____ (Codice Fiscale _____) rappresentato dalla/dal Dr.ssa/Dott. _____, la/il quale – titolare di incarico di Elevata Qualificazione conferito dal Sindaco con proprio decreto n. ____ del _____ - agisce nell'esclusivo interesse del detto Comune (di seguito denominato anche "Ente"), che in questo atto legittimamente rappresenta nella sua qualifica di responsabile dell'Area/del Settore/del Servizio _____,

E

la/il Dr.ssa/Dott. _____, nata/o a _____ il __/__/__ e residente in _____ (____), Via _____ n. ____ (Codice Fiscale _____), di seguito denominata/o anche "dipendente" o "prestatore di lavoro",

Premesso che:

- il Comune di _____, con nota protocollo n. _____ del _____, ha richiesto al Comune di _____ l'autorizzazione all'utilizzo della/del dipendente a tempo pieno Dr.ssa/Dott. _____ - inquadrata/o nell'Area _____ con il profilo professionale di _____, e con differenziale stipendiale maturato pari a €. _____ su base annua - ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., per un massimo di n. ____ ore settimanali, nei limiti dei vincoli stabiliti dal D.Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro, ovvero entro le n. 48 ore settimanali complessive;
- il Comune di _____, con nota acquisita agli atti di questo Ente con protocollo n. ____/_____, ha espresso il proprio nulla osta all'accoglimento della predetta istanza, autorizzando la/il dipendente Dr.ssa/Dott. _____ allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo

determinato e parziale alle dipendenze di questo Ente, nell'ambito del c.d. "scavalco di eccedenza" di cui alle precitate disposizioni recate dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i.,

Vista la determinazione n. ____ del __.__.____, avente quale oggetto "Assunzione a tempo parziale e determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, e s.m.i., della/del Dr.ssa/Dott. _____, dipendente a tempo pieno del Comune di _____", con la quale si è stabilito di ricorrere, per il periodo _____, all'attività lavorativa della/del Dr.ssa/Dott. _____, da incardinare nel Settore/Servizio/Area _____ per n. ____ ore settimanali;

Dato atto che la presente assunzione a tempo determinato e parziale viene effettuata:

- per il potenziamento del Servizio/Ufficio _____;
- (in alternativa) per la supplenza della/del dipendente Dr.ssa/Dott. _____

Tutto ciò premesso e considerato, le parti

STIPULANO

il presente contratto individuale di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, ai seguenti patti e condizioni:

1 - Rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato instaurato con il presente contratto è a tempo determinato e parziale di tipo _____ (verticale/orizzontale), per nn. ____ ore settimanali.

2 - Inquadramento

La/il dipendente viene assunta/o:

- con inquadramento nell'Area _____;
- con il profilo professionale _____;
- con differenziale stipendiale già maturato pari a €. _____ su base annua.

Il trattamento giuridico ed economico è regolato dalle normative, dai CCNL del Comparto Funzioni Locali e dai Regolamenti dell'Ente, tutti vigenti e in quanto applicabili, anche con riferimento alle cause di risoluzione del rapporto di lavoro e relativi termini di preavviso.

Le mansioni esigibili, il cui svolgimento può essere richiesto alla/al dipendente, sono riconducibili a quelle indicate in modo generalizzato nell'Allegato A - "Declaratorie" del CCNL 16.11.2022, nonché a quelle descritte nel Catalogo dei profili professionali dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del

_____.

3 - Decorrenza del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato di cui al presente contratto ha inizio in data _____ e cessa in data _____.

Il contratto è risolto di diritto, senza obbligo di preavviso:

- a) nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o acceda alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;
- b) in caso di accertata responsabilità particolarmente grave o reiterata, ivi compresa la continua inosservanza degli indirizzi del Sindaco, del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale, ovvero delle direttive impartite dal Segretario Comunale o dal responsabile del Settore/Servizio/dell'Area competente, nell'esercizio dei poteri e delle prerogative datoriali.

4 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro (*in ogni caso entro il limite delle 12 ore settimanali, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs n. 66/2003*) è previsto in _____ ore settimanali, e articolato dal Segretario Comunale/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ in base alle esigenze organizzative, nel rispetto delle norme vigenti in materia.

5 - Assegnazione nell'organizzazione

La/il dipendente è assegnata/o al Servizio/Ufficio _____.

Nell'ambito delle esigenze organizzative dell'Ente è possibile l'assegnazione della/del dipendente ad altra struttura operativa, senza che siano apportate modifiche al presente contratto.

6 - Obblighi derivanti dalla costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro vincola la/il dipendente agli obblighi stabiliti dalla vigente normativa in materia. In particolare, la/il dipendente assume obbligatoriamente servizio alla data indicata al precedente art. 3. In caso di inadempienza, senza giustificato motivo comunicato e comprovato all'Ente entro la stessa data, il presente contratto si intende risolto di diritto.

La/il dipendente si impegna ad adempiere ai compiti attribuiti e alle mansioni assegnate con diligenza, correttezza, lealtà e imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite dal Segretario Comunale/responsabile del Settore/Servizio/dell'Area nell'esercizio dei poteri e delle prerogative datoriali, nonché delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, oltre che degli obiettivi e delle finalità istituzionali dell'Ente.

L'obbligo di consegna del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT)" si intende assolto con la comunicazione che lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente al seguente link: http://www.comune_____.

La/il dipendente dovrà inoltre seguire ogni indicazione impartita ai fini della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché adempiere agli obblighi stabiliti dalla vigente normativa di settore.

7 - Diritti e doveri della/del dipendente

La/il dipendente è soggetta/o ai doveri e ai diritti stabiliti dalle norme di legge, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, dai regolamenti dell'Ente, tutti vigenti e in quanto applicabili. Alla/al dipendente è consegnata copia del Codice di comportamento dell'Ente, di cui viene accusata ricevuta con la sottoscrizione del presente contratto.

8 - Ferie

In considerazione del fatto che è oggetto del presente contratto l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale di tipo _____ (orizzontale/verticale), spettano al lavoratore i giorni di ferie maturati in proporzione al servizio prestato, secondo quanto stabilito dall'art. 52, comma 1, lett. a), del CCNL 2022/2024.

La programmazione e fruizione delle ferie presso i due Enti datori di lavoro viene effettuata in modo indipendente dalla/dal dipendente. La richiesta coordinata delle ferie nei due Enti è responsabilità esclusiva della/del dipendente stessa/o.

9 - Periodo di prova

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 21 e 52 del CCNL 2022/2024, in considerazione del fatto che la/il dipendente ha già svolto e superato il periodo di prova presso l'Ente di appartenenza, con inquadramento nella medesima Area e profilo professionale, la/lo stessa/o dipendente è esonerata/o dallo svolgimento del periodo di prova in relazione al presente rapporto.

10 - Requisiti per la costituzione del rapporto di lavoro

Eccezion fatta per il rapporto di lavoro subordinato con il Comune di _____ (*Ente di appartenenza*), la/il dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., e dal D.Lgs n. 39/2013.

Eventuali incarichi ottenuti da altre Amministrazioni Pubbliche o soggetti privati che - ai sensi del citato art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i. - necessitano di autorizzazione, non potranno essere svolti senza che la/il dipendente sia stata/o autorizzata/o preventivamente dall'Ente. Le violazioni alle disposizioni di incompatibilità comportano nei confronti della/del dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni, in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia.

11 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dalle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali nel tempo vigenti, le quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto individuale di lavoro subordinato, anche in relazione alle cause di risoluzione del rapporto e ai termini di preavviso.

Trattandosi di rapporto a tempo determinato e parziale ammesso in via eccezionale dalla legge, sulla base del presupposto della contemporanea esistenza di un rapporto a tempo pieno presso altro Ente, il presente rapporto sarà risolto di diritto nel caso di cessazione del rapporto a tempo pieno attualmente in essere tra la/il dipendente e l'Ente di appartenenza.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente alla scadenza del termine. La risoluzione anticipata rispetto al termine avviene nei casi e con le modalità previsti dalla legge e dai CCNL del Comparto Funzioni Locali. Tra queste:

- a) il recesso della/del dipendente (dimissioni), da presentarsi con atto scritto e sottoscritto da parte della/del dipendente medesima/o, con chiara indicazione dell'ultimo giorno di servizio e nel rispetto dei termini di preavviso previsti dall'art. 52, comma 4, del CCNL 2022/2024. L'atto di dimissioni produce effetto nel momento stesso in cui perviene all'Ente, e risolve il rapporto di lavoro con effetto dal giorno immediatamente successivo all'ultimo giorno di servizio indicato;
- b) il recesso del datore di lavoro con atto scritto, motivato e sottoscritto, nei casi previsti dalla legge e dagli stessi CCNL del Comparto Funzioni Locali.

12 - Rinvii

Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni dei CCNL del Comparto Funzioni Locali vigenti nel tempo e, per quanto applicabili, alle norme del codice civile e della Legge n. 300/1970, e s.m.i..

La/il dipendente è tenuta/o ad osservare gli obblighi dei dipendenti degli Enti Locali, secondo quanto previsto dall'art. 71 del CCNL 16.11.2022. Ha il dovere altresì di adeguare la propria condotta ai principi contenuti nel Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con DPR n. 62/2013, e s.m.i., e nel Codice di comportamento dell'Ente.

13 - Tutela dei dati personali

I dati personali e i dati sensibili sono trattati, per quanto disposto dal Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR), nonché dal D.Lgs. n. 196/2003, e s.m.i., solo ai fini specifici della gestione del rapporto di lavoro subordinato instaurato con il presente contratto, e sono conservati presso il Servizio/Ufficio _____ dell'Ente.

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della Tabella B allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 642, e s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, lì _____

Il Comune (il Segretario Comunale/il Responsabile del Servizio)

La/il dipendente

4.7 Art. 14, comma 1-bis, decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i.: schema deliberazione di Giunta Comunale per incremento della componente stabile del Fondo risorse decentrate in deroga al limite del salario accessorio 2016.

OGGETTO: INCREMENTO PARTE STABILE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE EX ART 14, COMMA 1-BIS, DEL DECRETO-LEGGE N. 25/2025, E S.M.I.. INDIRIZZI DELL'ORGANO ESECUTIVO.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il CCNL del comparto Funzioni Locali 2022/2024, e in particolare:

- l'art. 7, che disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, il quale prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, dello stesso CCNL 2022/2024, e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale;

Richiamato l'art. 40, comma 3-*quinq*ues, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., il quale prevede che gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

Rilevato che a norma delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., far data dal 1^a gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

Atteso che l'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, e s.m.i., stabilisce che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite del salario accessorio riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento quale base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018 e fermo restando – in ogni caso, come puntualizzato dal D.M. 17/03/2020 - il limite iniziale, laddove il numero dei dipendenti in servizio sia inferiore a quello rilevato al 31/12/2018;

Visto l'art. 40, comma 3-*quinq*ues, terzo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., il quale

prevede che lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è subordinato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* e di merito e premi applicabili, in linea con quanto stabilito dagli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il Piano della *performance* per il periodo 2026/2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del __/__/____ (oppure: contenuto nel PIAO 2026/2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del __/__/____), nel quale sono stati individuati gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

Preso e dato atto che con determinazione n. ____ del __/__/____ è stato costituito il Fondo risorse decentrate di parte stabile per il corrente anno 2026, per un ammontare pari ad €. _____;

Visti:

- l'art. 14, comma 1-*bis*, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i., che ha previsto per gli Enti Locali la possibilità di incrementare la componente stabile del Fondo risorse decentrate, a decorrere dall'anno 2025 e in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla stessa componente stabile del Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, rapportate alla spesa globalmente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari relativi alle Aree di inquadramento del personale del comparto;
- la nota operativa protocollo n. 175706 del 27/06/2025 del MEF — Ragioneria Generale dello Stato, con la quale sono state definite le indicazioni applicative per la corretta e uniforme interpretazione e applicazione delle suddette disposizioni di cui all'art. 14, comma 1-*bis*, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i.;

Verificato che:

- la spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 da questo Ente per gli stipendi tabellari dei dipendenti del comparto, quantificata in linea con le indicazioni riportate nella suddetta nota operativa del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, assomma ad €. _____;
- l'importo della componente stabile del Fondo risorse decentrate del corrente anno 2026, come da certificazione dell'Organo di revisione dell'ente acquisita agli atti con protocollo n. _____ del _____, risulta pari a €. _____;
- lo stanziamento di bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, relativo al corrente anno 2026, ammonta ad €. _____;
- il Comune di _____ registra pertanto un'incidenza della componente

stabile del Fondo risorse decentrate e degli importi stanziati per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, rispetto alla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari del personale del comparto, come sopra quantificata, pari al __, __% (rispetto alla percentuale massima del 48%);

- l'incremento in deroga potenziale massimo della componente stabile del Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2026, quantificato in linea con le surrichiamate disposizioni di cui all'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25/2025, assomma conseguentemente ad €. _____;

Preso e dato atto che l'eventuale incremento della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui al ripetuto art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i., può essere disposto ed effettuato dagli enti che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni legislative in parola, a condizione che:

- a) sia rispettata la disciplina recata dall'art. 33 del decreto-legge n. 34/2019, e s.m.i., concernente la sostenibilità finanziaria definita dai valori soglia indicati, per i Comuni, dal D.M. 17/03/2020. Provvedendo al riguardo, ai fini della verifica del rispetto degli stessi valori soglia di cui al precitato D.M. 17/03/2020, a considerare nel computo anche gli oneri riflessi – con esclusione dell'IRAP – afferenti alle maggiori risorse stanziare nella componente stabile del Fondo, secondo le modalità riportate nella suindicata nota operativa del MEF – Ragioneria Generale dello Stato del 27/06/2025;
- b) sia verificato il rispetto del limite della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., computando in proposito anche i corrispondenti oneri riflessi (ivi inclusa l'IRAP) a carico dell'Ente;
- c) sia assicurato l'equilibrio pluriennale di bilancio, come da asseverazione dell'organo di revisione;

Considerato che il Comune di _____ intende destinare ad incremento della componente stabile del Fondo risorse decentrate 2026 – in applicazione delle ridette disposizioni di cui all'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i., nonché delle corrispondenti indicazioni recate dalla summenzionata nota operativa del MEF – Ragioneria Generale dello Stato del 27/06/2025, nel rispetto altresì del valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020 e del limite di spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562 della Legge n. 296/2006, fermo restando l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione – un importo pari a €. _____;

Visto il bilancio di previsione finanziario 2026/2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. ____ del _____ (e aggiornato, in ultimo, con deliberazione del Consiglio Comunale n. ____ del _____);

Considerato che le maggiori risorse destinate alla componente stabile del Fondo risorse decentrate 2026 da questo Ente, in attuazione di quanto previsto dell'art. 14, comma 1-

bis, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i., vengono stanziati nel rispetto:

- del limite di cui alla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020, stante il fatto che il Comune di _____ registra un rapporto tra spesa di personale e la media triennale delle entrate correnti, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (dati aggiornati al rendiconto della gestione _____) inferiore al _____%, e precisamente pari a _____%, con un margine teorico di espansione della stessa spesa di personale pari a €. _____;
- del limite di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i.;
- di un'incidenza non superiore al 48% della componente stabile del Fondo risorse decentrate e degli importi stanziati per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, rispetto alla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari del personale del comparto, calcolata in linea con le indicazioni in proposito riportate nella nota operativa del MEF – Ragioneria Generale dello Stato del 27/06/2025;
- dell'equilibrio pluriennale di bilancio, come da asseverazione dell'Organo di revisione allegato al presente atto;

Ritenuto in merito a quanto sopra di dover impartire al Responsabile dell'Area/del Settore/Servizio _____ apposito indirizzo in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2026, onde procedere all'incremento della componente stabile dello stesso Fondo risorse decentrate in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 1-*bis*, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i.;

Ravvisata l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

Con voti favorevoli _____, espressi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

Per le narrate premesse, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

Di prendere atto dei contenuti della determinazione n. _____ del _____, con la quale è stata approvata la costituzione del Fondo risorse decentrate di parte stabile per l'anno 2026, per un importo complessivo pari ad €. _____;

Di destinare ad incremento della componente stabile del Fondo risorse decentrate 2026 l'importo di €. _____, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 1-*bis*, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i., e nel rispetto altresì del valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020 e del limite di spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della Legge n. 296/2006, fermo restando l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione.

Indi, stante l'urgenza del presente atto, propedeutico alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2026 e alla susseguente attivazione e definizione del negoziato preordinato alla stipula del contratto integrativo decentrato per il corrente anno 2026, con successiva e separata votazione, resa nel seguente modo dai presenti, nelle forme di legge:

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

4.8 Schema di riferimento per elaborazione conteggi per incremento componente stabile del Fondo risorse decentrate in deroga al limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i..

QUANTIFICAZIONE SPAZI FINANZIARI PER APPLICAZIONE DISPOSIZIONI ART.14, COMMA 1-BIS, DEL DECRETO LEGGE N. 25/2025, E S.M.I..

Fondo risorse decentrate di parte stabile anno 2026	_____	+
Stanziamiento 2026 per retribuzione di posizione e risultato E.Q.	_____	=
Totale	_____	

Spesa di personale anno 2023, come da nota RGS 27/06/2025	_____
---	-------

<u>Rapporto componente stabile Fondo 2026 + stanziamento E.Q.</u>	=	_____	= _____ %
Spesa di personale anno 2023		_____	

Incremento teorico massimo componente stabile del Fondo, quantificato a norma delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25/2025, e s.m.i.

Spesa personale anno 2023*48% - (parte stabile Fondo 2026 + stanziamento E.Q.) = _____

Capacità assunzionale disponibile anno 2026 = _____

Limite spesa di personale anno 2008/media triennio 2011/2013	_____	-
Spesa di personale rendiconto della gestione 2025	_____	=

Margine su limite di spesa del personale art. 1, commi 557- <i>quater</i> /562, Legge n. 296/2006, e s.m.i.	_____
--	-------

Margine spesa di personale al netto degli oneri riflessi = Margine di spesa/1,369 = _____

4.9 Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per condivisione della graduatoria prima della conclusione del concorso.

APPROVAZIONE ACCORDO TRA I COMUNI DI _____ E
_____ PER L'UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DEL
CONCORSO PUBBLICO, INDETTO DAL COMUNE DI
_____, FINALIZZATO ALL'ASSUNZIONE DI N. ____

(PROFILO PROFESSIONALE), CON
INQUADRAMENTO NELL'AREA DEI/DEGLI
_____.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il Comune di _____, in sede di approvazione del proprio Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028 – effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____ 2026 -, ha previsto nella sotto-sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” dello stesso PIAO di procedere, nel corrente anno 2026, all’assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (profilo professionale), con inquadramento nell’Area dei/degli _____;
- il concorso preordinato all’assunzione/alle assunzioni in parola non è ancora stato indetto (*oppure: alla data odierna le prove della procedura di concorso preordinata all’effettuazione della/e suddetta/e assunzione/i non sono state esperite, e pertanto non è stata ancora definita ed approvata la corrispondente graduatoria di merito*);
- con nota del _____, il Comune di _____ ha presentato istanza di utilizzo della graduatoria relativa alla summenzionata procedura concorsuale;

CONSIDERATO che nell’istanza di cui sopra il Comune di _____ (*Ente richiedente*) ha precisato che, in presenza della disponibilità del Comune di _____, la richiesta è da intendersi riferita all’assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ dipendente/i;

RICHIAMATI:

- l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, che disciplina la possibilità di utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5 del 21/11/2013, avente ad oggetto "Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato", nell'ambito della quale - fra l'altro - vengono fornite le indicazioni operative cui attenersi nell'utilizzo delle graduatorie concorsuali di altre amministrazioni, chiarendo che le disposizioni di legge disciplinanti la materia, per ragioni di contenimento della spesa pubblica, sono applicabili a tutte le amministrazioni;
- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per l'Umbria n. 124/2013, nella quale viene evidenziata la possibilità di utilizzare le graduatorie di altre amministrazioni pubbliche anche se non è stata sottoscritta un'intesa preventiva rispetto all'indizione del concorso, precisando che ciò che effettivamente rileva ai fini della corretta applicazione delle disposizioni di cui sopra, è la necessità che le amministrazioni interessate raggiungano un accordo prima dell'utilizzo della graduatoria;

EVIDENZIATO che i Comuni di _____ e di _____ intendono sottoscrivere apposito accordo finalizzato all'utilizzo della costituenda graduatoria, relativa alla summenzionata procedura concorsuale da indire/già indetta dal Comune di _____ per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ _____ (profilo professionale), con inquadramento nell'Area dei/degli _____, secondo le modalità e i termini di seguito riportati:

- il Comune di _____, che provvederà all'indizione/all'espletamento della procedura concorsuale, assumerà a tempo indeterminato e pieno/parziale il candidato che, nella corrispondente graduatoria di merito, risulterà vincitore;
- il Comune di _____ assumerà a tempo indeterminato e pieno/parziale il candidato che, dopo il vincitore o comunque dopo il primo candidato idoneo assunto dal Comune di _____ (Titolare della graduatoria), risulterà utilmente collocato nella graduatoria relativa al concorso in specie, provvedendo indi allo scorrimento della stessa graduatoria in rigoroso ordine decrescente;

RITENUTO di dover procedere in merito, nell'ottica della concreta attuazione del principio di collaborazione istituzionale, nonché al fine di realizzare economie di scala di risorse pubbliche - attraverso l'utilizzo di graduatoria relativa a un'unica procedura concorsuale, per la soddisfazione di fabbisogni professionali analoghi -, e ravvisata a tale riguardo l'esigenza di disciplinare le

modalità di utilizzo della costituenda graduatoria concorsuale mediante definizione e successiva stipula di apposito accordo negoziale;

ACQUISITI i pareri espressi dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ e dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____, rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente deliberazione, a norma delle disposizioni di cui all'art 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

RAVVISATA l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni,

CON VOTI FAVOREVOLI _____, espressi dai presenti nelle forme di legge,

DELIBERA

PER LE NARRATE PREMESSE, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

DI dare atto e far rilevare che il Comune di _____, riscontrando specifica domanda presentata dal Comune di _____ (*Ente richiedente*), intende consentire allo stesso Comune di _____ (*Ente richiedente*) – dando seguito alla corrispondente istanza all'uopo presentata, richiamata nelle premesse del presente atto - di avvalersi della graduatoria finale di merito relativa al concorso pubblico, per esami/titoli ed esami, indetto dallo stesso Comune di _____ per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. _____ (*profilo professionale*) con inquadramento nell'Area dei/degli _____;

DI approvare al riguardo l'unito schema di accordo, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, allo scopo di disciplinare le modalità di utilizzo della costituenda graduatoria concorsuale, dando mandato al Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ di procedere alla successiva sottoscrizione dello stesso accordo.

INDI, stante l'urgenza di presente provvedimento, riconducibile all'esigenza di rendere celermente operativo il summenzionato accordo negoziale, con separata votazione resa dai presenti nelle forme di legge, nel seguente modo:

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli

effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

4.10 Schema di convenzione per condivisione graduatoria prima dell'espletamento di concorso.

ACCORDO TRA I COMUNI DI _____ E _____ PER L'UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DEL CONCORSO PUBBLICO, INDETTO DAL COMUNE DI _____, FINALIZZATO ALL'ASSUNZIONE DI N. _____ (PROFILO PROFESSIONALE), CON INQUADRAMENTO NELL'AREA DEI/DEGLI _____

TRA

il Comune di _____, con sede legale in _____ (___), Via _____ n. _____ (Codice Fiscale _____), rappresentato dal/dalla Dott./Dr.ssa _____, il/la quale interviene nel presente atto non in proprio, ma in nome e per conto del medesimo Comune di _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____

E

il Comune di _____, con sede legale in _____ (___), Via _____ n. _____ (Codice Fiscale _____), rappresentato dal/dalla Dott./Dr.ssa _____, il/la quale interviene nel presente atto non in proprio, ma in nome e per conto dello stesso Comune di _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____

PREMESSO CHE

- il Comune di _____, in sede di approvazione del proprio Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028 – effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____ 2026 -, ha previsto nella sotto-sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” dello stesso PIAO di procedere nel corrente anno 2026 all'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. _____ (*profilo professionale*), con inquadramento nell'Area dei/degli _____;
- il concorso preordinato all'assunzione/alle assunzioni in parola non è ancora stato indetto (*oppure: alla data odierna le prove della procedura di concorso preordinata all'effettuazione della/e suddetta/e assunzione/i non sono state esperite, e pertanto non è stata ancora definita ed approvata la corrispondente graduatoria di merito*);
- con nota del _____, il Comune di _____ (d'ora in avanti anche “Ente richiedente”) ha presentato istanza di utilizzo della graduatoria relativa alla summenzionata procedura concorsuale;

Richiamati:

- l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, che disciplina la possibilità di utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5 del 21/11/2013, avente ad oggetto

"Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato", nell'ambito della quale - tra l'altro - vengono fornite le indicazioni operative cui attenersi nell'utilizzo delle graduatorie concorsuali di altre amministrazioni, chiarendo che le disposizioni di legge disciplinanti la materia, per ragioni di contenimento della spesa pubblica, sono applicabili a tutte le amministrazioni;

- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per l'Umbria n. 124/2013, nella quale viene evidenziata la possibilità di utilizzare le graduatorie di altre amministrazioni pubbliche anche se non è stata sottoscritta un'intesa preventiva rispetto all'indizione del concorso, precisando che ciò che effettivamente rileva ai fini della corretta applicazione delle disposizioni di cui sopra, è la necessità che le amministrazioni interessate raggiungano un accordo prima dell'utilizzo della graduatoria;

Evidenziato che i Comuni di _____ e di _____ intendono sottoscrivere apposito accordo finalizzato all'utilizzo della costituenda graduatoria, relativa alla procedura concorsuale da indire/già indetta dal Comune di _____ per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (profilo professionale), con inquadramento nell'Area dei/degli _____, secondo le modalità e i termini di seguito riportati:

- il Comune di _____, che provvederà all'indizione/all'espletamento della procedura concorsuale, assumerà a tempo indeterminato e pieno/parziale il candidato che, nella corrispondente graduatoria di merito, risulterà vincitore;
- il Comune di _____ assumerà a tempo indeterminato e pieno/parziale il candidato che, dopo il vincitore o comunque dopo il primo candidato idoneo assunto dal Comune di _____ (Titolare della graduatoria), risulterà utilmente collocato nella graduatoria relativa al concorso in specie, provvedendo indi allo scorrimento della stessa graduatoria in rigoroso ordine decrescente;

Richiamate:

- la deliberazione della Giunta Comunale del Comune di _____ (Titolare della graduatoria) n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente schema di accordo e di autorizzazione all'utilizzo della graduatoria di merito;
- la deliberazione della Giunta Comunale del Comune di _____ (Ente richiedente) n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente schema di accordo, con le quali si approva lo schema di convenzione per l'utilizzo da parte del Comune di _____ della graduatoria relativa alla procedura concorsuale indetta dal Comune di _____ per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (profilo professionale), con inquadramento nell'Area dei/degli _____;

Tutto ciò premesso e considerato, tra le parti come sopra costituite si conviene e si stipula quanto segue:

ART. 1 - OGGETTO E FINALITA' DELL'ACCORDO

1. Il Comune di _____, che indirà/ha indetto apposito concorso pubblico per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (profilo professionale), con inquadramento nell'Area dei/degli _____, autorizza il Comune di _____ - ai sensi della normativa e degli orientamenti richiamati in premessa - a utilizzare la corrispondente graduatoria di merito, una volta definita e approvata formalmente, per

l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ dipendente/i che risulti/no utilmente collocato/i nella suddetta graduatoria, mediante scorrimento della stessa in rigoroso ordine decrescente, successivamente e subordinatamente all'effettuazione dell'assunzione/delle assunzioni programmata/e da parte dello stesso Comune di _____ (il Comune che indice il concorso);

L'accordo riguarda unicamente l'utilizzo della ridetta graduatoria inerente alla procedura concorsuale in specie.

Resta inteso che gli altri adempimenti ed obblighi legati alle assunzioni da effettuare (verifica della capacità assunzionale, in relazione a quanto previsto dal D.M. 17/03/2020; approvazione del PIAO comprendente il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP); espletamento in via propedeutica delle procedure di mobilità *ex* 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.; eventuale attivazione della mobilità *ex* art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.; etc.), nonché le relative responsabilità, sono a totale carico di ciascuno degli Enti convenzionati, con specifico riferimento alle rispettive assunzioni da effettuare.

2. I fini che le parti intendono conseguire con la sottoscrizione del presente atto sono quelli di seguito riportati:

a) rispondere adeguatamente, in termini di flessibilità e celerità, alle esigenze di reclutamento del personale;

b) realizzare economie di risorse pubbliche mediante l'unificazione delle procedure concorsuali, con ripartizione dei relativi oneri;

c) assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di personale con il profilo professionale di _____ e corrispondente inquadramento nell'Area dei/degli _____;

d) utilizzo della graduatoria, nei limiti della sua validità temporale e nell'osservanza delle modalità stabilite dalla legge, per l'eventuale copertura a tempo pieno/parziale di posti, sia a tempo indeterminato che determinato, che si rendessero vacanti nello stesso profilo professionale e Area di inquadramento.

ART. 2 - UTILIZZAZIONE DELLA GRADUATORIA

1. Il Comune di _____ (Ente che indice il concorso) si impegna a comunicare tempestivamente al Comune di _____ le assunzioni disposte mediante l'utilizzo della graduatoria di concorso.

2. L'utilizzo della graduatoria è regolato nel modo seguente:

- il Comune di _____ (Ente che indice il concorso) assume il candidato vincitore a tempo pieno/parziale e indeterminato, stipulando con lo stesso apposito contratto individuale di lavoro subordinato. In caso di diniego da parte del vincitore, lo stesso Comune di _____ procederà a scorrere la graduatoria fino al primo candidato che darà la propria disponibilità all'assunzione. La stessa assunzione è condizionata all'accertamento della sussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in materia;

- il Comune di _____ (Ente richiedente) assume a tempo pieno/parziale e indeterminato il primo dei candidati idonei non assunti dal Comune di _____ ((Ente che indice il concorso), stipulando con il medesimo apposito contratto individuale di lavoro subordinato. In caso di diniego da parte dell'interessato, il Comune di _____ procede a scorrere la graduatoria fino al primo candidato idoneo che dia la propria disponibilità ad essere assunto. L'assunzione è condizionata all'accertamento della sussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in materia.

3. L'eventuale rifiuto di prendere servizio presso il Comune di _____ (*Ente richiedente*) manifestato espressamente dal candidato idoneo all'uopo interpellato, non pregiudicherà in alcun modo la posizione in graduatoria dello stesso candidato. Per contro, la mancata accettazione, da parte del/i candidato/i idoneo/i, dell'assunzione proposta dal Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*), determina la decadenza dalla graduatoria, in relazione ad eventuali successivi utilizzi della graduatoria medesima.

4. Saranno considerati rinunciatari i candidati interpellati che non abbiano dato la propria disponibilità all'assunzione, che non abbiano stipulato il contratto individuale di lavoro nei termini loro assegnati oppure che non assumano servizio alla data convenuta senza giustificato motivo.

ART. 3 - RAPPORTI FINANZIARI

1. Il Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*) mette a disposizione il personale necessario per le attività direttamente connesse allo svolgimento della procedura concorsuale.

2. L'utilizzo della graduatoria da parte del Comune di _____ comporta la condivisione delle spese di concorso che saranno sostenute dal Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*), che nella misura del ____% saranno a carico del Comune di _____ (*Ente richiedente*).

3. Per spese di concorso di cui al comma precedente, si intendono tutti gli oneri sostenuti dal Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*) per lo svolgimento della procedura concorsuale. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si annoverano tra le spese in discorso gli oneri di seguito indicati:

- a) i compensi da corrispondere ai componenti della Commissione di concorso;
- b) le spese correlate all'eventuale uso di spazi e attrezzature necessari per lo svolgimento delle prove;
- c) corrispettivo di competenza dell'impresa eventualmente contattata per lo svolgimento della prova scritta del concorso.

4. La tassa di concorso versata dai candidati, è riscossa dal Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*) e viene conteggiata in detrazione delle spese, ai fini della determinazione delle spese di concorso da ripartire tra i due Comuni.

5. Il versamento della quota di competenza del Comune di _____ (*Ente richiedente*), è subordinato all'effettivo buon fine della procedura di assunzione - da parte dello stesso Comune - di uno dei candidati utilmente inseriti in graduatoria.

6. Il piano di riparto definitivo delle spese sarà approvato dal Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*) entro trenta giorni dall'approvazione della graduatoria finale di merito.

7. Il rimborso delle spese sostenute dal Comune di _____ (*Ente che indice il concorso*) per lo svolgimento della procedura concorsuale, dovrà essere effettuato entro _____ giorni dalla stipula del contratto di assunzione da parte del Comune di _____ (*Ente richiedente*).

ART. 4 - DURATA

1. La presente convenzione, la cui validità decorre dalla data di sottoscrizione in forma digitale, avrà durata fino alla scadenza della graduatoria finale di merito - determinata in relazione a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge -, ovvero fino all'esaurimento della stessa graduatoria.

ART. 5 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rimanda a specifiche intese di volta in volta raggiunte tra i Comuni - con adozione, se ed in quanto necessario, di atti da parte degli organi competenti -, nonché al Codice civile e alle leggi in materia.

Il presente contratto non è soggetto all'imposta di bollo ai sensi dell'art. 16 della Tabella B allegata al D.P.R. n. 642/1972, e sarà sottoposto a registrazione solo in caso d'uso, ai sensi dell'art. 4 della Tariffa – Parte II, allegata al D.P.R. n. 131/1986.

In ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. n. 196/2003, e s.m.i., nonché del Regolamento UE 2016/679, i dati personali dei soggetti utilmente collocati nella graduatoria oggetto di utilizzo, saranno trattati dagli Enti sottoscrittori del presente accordo nel rispetto della citata normativa, per le finalità istituzionali inerenti alle attività degli stessi Enti e, in particolare, per le procedure di assunzione.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005, dai rappresentanti degli Enti.

Per il Comune di _____, Dott./Dr.ssa _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____
(firmato digitalmente)

Per il Comune di _____, Dott./Dr.ssa _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____
(firmato digitalmente)

4.11 Schema deliberazione di Giunta Comunale per approvazione convenzione per condivisione graduatoria successivamente all'espletamento del concorso.

APPROVAZIONE ACCORDO TRA IL COMUNE DI _____
(TITOLARE DELLA GRADUATORIA) E IL COMUNE DI _____
(ENTE RICHIEDENTE) PER LA CONCESSIONE A QUEST'ULTIMO DELLA
FACOLTA' DI UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DEL CONCORSO
PUBBLICO, PER ESAMI/TITOLI ED ESAMI, ESPLETATO DAL COMUNE DI
_____ (TITOLARE DELLA GRADUATORIA) PER L'ASSUNZIONE A
TEMPO PIENO/PARZIALE E INDETERMINATO DI N. ____
_____ (PROFILO PROFESSIONALE), CON
INQUADRAMENTO NELL'AREA DEI/DEGLI _____.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con determinazione del Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*) ha provveduto ad approvare la graduatoria finale di merito relativa al concorso pubblico, per esami/titoli ed esami, espletato per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (*profilo professionale*), con inquadramento nell'Area dei/degli _____;

OSSERVATO che il termine di validità di detta graduatoria è fissato al ____ _____, in forza delle disposizioni recate dall'art. 35, comma 5-ter del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., a tenore del quale le graduatorie dei concorsi indetti dagli Enti Locali per il reclutamento di personale rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di approvazione;

RICHIAMATA la nota trasmessa dal Comune di _____ (*Ente richiedente*) al Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*) in data ____ _____, concernente la richiesta di avvalimento della precitata graduatoria approvata dallo stesso Comune di _____ all'esito del concorso pubblico, per esami/titoli ed esami, espletato per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (*profilo professionale*), con inquadramento nell'Area dei/degli _____;

CONSIDERATO che nell'istanza di cui sopra il Comune di _____ (*Ente*

richiedente) ha precisato che, in presenza della disponibilità del Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*), la richiesta è da intendersi riferita all'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. __ dipendente/i;

RICHIAMATI nell'ordine:

- l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, che stabilisce che gli Enti possono utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le stesse;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5 del 21/11/2013, che fornisce le indicazioni operative cui attenersi nell'utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti, in mancanza di proprie graduatorie;
 - la deliberazione della Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per l'Umbria n. 124/2013, a tenore della quale l'accordo con l'Ente che dispone della graduatoria – nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione prima dell'indizione del concorso, né tantomeno prima dell'approvazione della corrispondente graduatoria finale – può essere formalizzato mediante scambio di corrispondenza, ovvero mediante sottoscrizione di specifica convenzione per l'attingimento dalla medesima graduatoria in corso di validità;

RITENUTO di dover procedere in merito, nell'ottica della concreta attuazione del principio di collaborazione istituzionale, nonché al fine di realizzare economie di scala di risorse pubbliche - attraverso l'utilizzo di graduatoria relativa a un'unica procedura concorsuale, per la soddisfazione di fabbisogni professionali analoghi -, e ravvisata a tale riguardo l'esigenza di disciplinare le modalità di avvalimento della ripetuta graduatoria concorsuale mediante definizione e successiva stipula di apposito accordo negoziale;

ACQUISITI i pareri espressi dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ e dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____, rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente deliberazione, a norma delle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

RAVVISATA l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni,

CON VOTI FAVOREVOLI _____, espressi dai presenti nelle forme di legge,

DELIBERA

PER LE NARRATE PREMESSE, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

DI dare atto e far rilevare che il Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*), riscontrando specifica istanza presentata dal Comune di _____ (*Ente richiedente*), intende consentire allo stesso Comune di _____ (*Ente richiedente*) di avvalersi della graduatoria finale di merito – approvata con determinazione del Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ n. ____ del _____ – relativa al concorso pubblico, per esami/titoli ed esami, indetto ed espletato dallo stesso Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*) per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (*profilo professionale*), con inquadramento nell'Area dei/degli _____;

DI approvare al riguardo l'unito schema di accordo, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, allo scopo di disciplinare le modalità di avvalimento da parte del Comune di _____ (*Ente richiedente*) della ripetuta graduatoria concorsuale approvata dal Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*), dando mandato al Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ di procedere alla successiva sottoscrizione dello stesso accordo.

INDI, stante l'urgenza di presente provvedimento, riconducibile all'esigenza di rendere celermente operativo il summenzionato accordo negoziale, con separata votazione resa dai presenti nelle forme di legge, nel seguente modo:

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

4.12 Schema di convenzione per condivisione graduatoria successivamente all'espletamento di concorso.

SCHEMA DI ACCORDO TRA IL COMUNE DI _____ E IL COMUNE DI _____ PER UTILIZZO DI GRADUATORIA DI MERITO PER L'ASSUNZIONE DI NN. _____ (PROFILO PROFESSIONALE) CON INQUADRAMENTO NELL'AREA DEI/DEGLI _____

TRA

- il Comune di _____ (d'ora in avanti denominato anche "Titolare della graduatoria") con sede legale in _____ (____), Via _____ n. _____ (Codice Fiscale _____), rappresentato dal/dalla Dott./Dr.ssa _____, il/la quale interviene nel presente atto non in proprio, ma in nome e per conto del medesimo Comune di _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____,

E

- il Comune di _____ (d'ora in avanti denominato anche Ente richiedente) con sede legale in _____ (____), Via _____ n. _____ (Codice Fiscale _____), rappresentato dal/dalla Dott./Dr.ssa _____, il/la quale interviene nel presente atto non in proprio, ma in nome e per conto dello stesso Comune di _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____,

PREMESSO CHE

- il Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*) ha provveduto ad espletare e portare a termine un concorso per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di nn. _____ (*profilo professionale*), con inquadramento nell'Area dei/degli _____ (graduatoria finale di merito approvata con determinazione del Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ n. _____ del _____), che presenta elementi di coerenza con le procedure concorsuali adottate dal Comune

- di _____ (*Ente richiedente*) per la copertura di posti relativi al personale inquadrato nell'Area dei/degli _____, con il profilo professionale di " _____ ";
- l'Ente richiedente ha manifestato la necessità di procedere alla copertura a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ (____) posti con il profilo professionale di _____ e inquadramento nell'Area dei/degli _____ del CCNL del Comparto Funzioni Locali, ai sensi della sotto-sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)" del proprio Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge;
 - l'Ente titolare ha manifestato la disponibilità alla concessione in utilizzo della menzionata graduatoria di merito, formata ed approvata all'esito del menzionato concorso già espletato,

RICHIAMATI:

- l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2023, che stabilisce che gli Enti possono utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le stesse;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5 del 21/11/2013, che fornisce le indicazioni operative cui attenersi nell'utilizzo di graduatorie approvate da altri Enti, in mancanza di proprie graduatorie;
- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per l'Umbria n. 124/2013, nella quale viene evidenziata la possibilità di utilizzare le graduatorie di altre amministrazioni pubbliche anche se non è stata sottoscritta un'intesa preventiva rispetto all'indizione del concorso, precisando che ciò che effettivamente rileva ai fini della corretta applicazione delle disposizioni di cui sopra, è la necessità che le amministrazioni interessate raggiungano un accordo prima dell'utilizzo della graduatoria;
- la deliberazione della Giunta Comunale del Comune di _____ (*Titolare della graduatoria*) n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente schema di accordo e di autorizzazione all'utilizzo della graduatoria di merito;
- la deliberazione della Giunta Comunale del Comune di _____ (*Ente richiedente*) n. ____ del _____, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente schema di accordo,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 – Premessa

Le disposizioni contenute nel presente accordo definiscono le forme di

consultazione reciproca e le modalità di utilizzo della graduatoria, e costituiscono norme vincolanti per l'attività gestionale di competenza di ciascun Ente.

Art. 2 – Contenuti e finalità

Il Comune di _____, titolare della graduatoria, ai sensi della normativa e degli orientamenti richiamati in premessa, autorizza l'Ente richiedente, Comune di _____, a utilizzare per la copertura di n. ____ (_____) posti di _____ (*profilo professionale*), con inquadramento nell'Area dei/degli _____, la graduatoria di merito formata ed approvata – con determinazione del Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ n. ____ del ____ _____ - all'esito dello svolgimento del concorso pubblico, per esami/per titoli ed esami, indetto ed espletato per l'assunzione a tempo pieno/parziale e indeterminato di n. ____ _____ (*profilo professionale*) con inquadramento nell'Area dei/degli _____, ove presente un numero sufficiente di idonei non vincitori.

Il presente accordo si propone l'obiettivo di realizzare economie di scala di risorse pubbliche, attraverso l'utilizzo della graduatoria relativa a un'unica procedura concorsuale per la soddisfazione di fabbisogni professionali analoghi.

Art. 3 – Procedimento

L'Ente richiedente è tenuto ad attingere dalla suddetta graduatoria per scorrimento, partendo dal primo dei candidati idonei, secondo le seguenti modalità:

- il Comune di _____, titolare della graduatoria, con apposita comunicazione PEC, renderà nota all'Ente richiedente la data di decorrenza dalla quale sarà possibile attingere dalla graduatoria medesima, indicando altresì il primo/i primi nn. ____ candidato/i utilmente collocato/i da contattare;
- entro e non oltre il termine massimo di 30 giorni dal ricevimento della suddetta comunicazione PEC, l'Ente richiedente dovrà rendere noti all'Ente titolare della graduatoria i nominativi dei candidati che avranno accettato la proposta di assunzione a tempo indeterminato;
- in ogni caso, l'Ente titolare della graduatoria si impegna a non concedere ad altri Enti lo/gli stesso/i nominativo/i del/i candidato/i che ha/hanno reso la propria disponibilità all'assunzione presso l'Ente richiedente, la quale si realizzerà soltanto al momento della sua/loro effettiva presa di servizio;
- l'Ente richiedente, all'atto della proposta di assunzione a tempo indeterminato e in ipotesi di successiva accettazione della stessa, dovrà acquisire in forma scritta da ciascun candidato la volontà di prestare servizio presso un Ente diverso da quello per il quale ha svolto le prove concorsuali e la contestuale rinuncia ad ogni diritto di assunzione nei confronti dell'Ente titolare della graduatoria. Pertanto, il/i candidato/i non sarà/saranno ulteriormente contattato/i dallo stesso Ente titolare

- della graduatoria per eventuali successive assunzioni;
- in caso di accettazione della proposta di assunzione da parte del singolo candidato utilmente collocato nella graduatoria approvata, lo stesso Ente richiedente procederà alla stipulazione del contratto individuale di lavoro in base alla normativa vigente. L'eventuale rifiuto a prendere servizio a tempo indeterminato presso l'Ente richiedente, manifestato espressamente dal candidato idoneo, ovvero la mancata stipula del contratto individuale di lavoro, non pregiudicheranno in alcun modo la posizione in graduatoria del candidato medesimo;
 - l'Ente richiedente si impegna sin da subito a rendere noto al/i candidato/i idoneo/i, contattato/i per la stipula del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, le condizioni sopra esposte, dando nel contempo comunicazione al Comune di _____ - quale Ente titolare della graduatoria - della formale rinuncia o accettazione dell'assunzione da parte del/i candidato/i contattato/i, ai fini del diritto di permanenza dello/degli stesso/i nella graduatoria per eventuali, successivi scorrimenti;
 - ciascuno degli Enti sottoscrittori comunicherà all'altro il nominativo di un referente per le comunicazioni e i rapporti inerenti al presente accordo. Tutte le comunicazioni vengono trasmesse di norma utilizzando la posta elettronica certificata/PEC, all'indirizzo appositamente segnalato da ciascun Ente.

Art. 4 – Durata e limiti

Il presente accordo ha una durata limitata al periodo di validità della graduatoria concorsuale. L'applicazione del presente accordo è comunque soggetta alle limitazioni normative nel tempo vigenti.

Art. 5 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rimanda a specifiche intese di volta in volta raggiunte tra i Comuni - con adozione, se ed in quanto necessario, di atti da parte degli organi competenti -, nonché al Codice civile e alle leggi in materia. Il presente contratto non è soggetto all'imposta di bollo ai sensi dell'art. 16 della Tabella B allegata al D.P.R. n. 642/1972, e sarà sottoposto a registrazione solo in caso d'uso, ai sensi dell'art. 4 della Tariffa – Parte II, allegata al D.P.R. n. 131/1986.

In ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. n. 196/2003, e s.m.i., nonché del Regolamento UE 2016/679, i dati personali dei soggetti utilmente collocati nella graduatoria oggetto di utilizzo, saranno trattati dagli Enti sottoscrittori del presente accordo nel rispetto della citata normativa, per le finalità istituzionali inerenti alle attività degli stessi Enti e, in particolare, per le procedure di assunzione.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.82/2005, dai rappresentanti degli Enti.

Per l'Ente titolare della graduatoria, **Dott./Dr.ssa** _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____
(firmato digitalmente)

Per l'Ente richiedente, **Dott./Dr.ssa** _____, nella sua qualità di Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____
(firmato digitalmente)

4.13 Art. 9 del CCNL 2022/2024: schema deliberazione di Giunta Comunale relativo ad adempimenti e indirizzi per la contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale.

**CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.
ADEMPIMENTI E INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- in data _____ è stato sottoscritto il CCNL 2022/2024 per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali;
- lo stesso CCNL reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale di qualifica non dirigenziale, concernenti sia lo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che il relativo utilizzo, congiuntamente all'introduzione di talune modifiche alla disciplina delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali;
- i nuovi istituti, per trovare compiuta applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli Enti del suddetto Comparto Funzioni Locali;

Preso atto che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, quarto periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni"*;
- l'art. 9 del CCNL 2022/2024, disciplina - in applicazione delle summenzionate disposizioni di legge - la facoltà di procedere alla contrattazione integrativa anche a livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto stesso, disponendo che l'iniziativa può essere assunta, oltre che dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa;
- ai sensi dello stesso art. 9 del CCNL 2022/2024, i protocolli devono precisare:
 - la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni

- sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun Ente aderente;
- la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8 del CCNL 2022/2024;
 - gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi;
 - gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in apposita intesa e secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci;
 - alla contrattazione territoriale, in ogni caso, si applica quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 2022/2024 in materia di procedure di stipulazione e controlli inerenti alla contrattazione integrativa;

Ritenuto che:

- la contrattazione territoriale rappresenti e costituisca una rilevante opportunità di sviluppo degli strumenti negoziali su area vasta, a vantaggio:
 - della diffusione di conoscenze e soluzioni comuni nell'applicazione degli strumenti normativi;
 - della condivisione e del rafforzamento delle soluzioni interpretative degli istituti;
 - dello scambio delle buone pratiche;
 - dell'uniformità del trattamento normativo contrattuale integrativo per un notevole numero di dipendenti pubblici appartenenti ad ambiti territoriali omogenei;
 - del miglioramento qualitativo delle relazioni sindacali, in termini di politiche di gestione comuni a quote estese di risorse umane e di maggiore speditezza dei processi di contrattazione integrativa;
- sussista conseguentemente l'opportunità di aderire all'iniziativa di attivazione di un tavolo unico di contrattazione territoriale, ai sensi delle riportate discipline di legge e di CCNL, condivisa con i Comuni di _____;
- debbano pertanto trovare condivisione d'indirizzo le linee fondamentali di disciplina decentrata integrativa degli istituti contrattuali demandati a detto livello di relazione sindacale, da rinvenire principalmente nella definizione di regolazioni unitarie dei criteri generali di gestione degli istituti medesimi;

Rilevata in conseguenza di quanto sopra la necessità di:

- formulare, alla costituenda delegazione trattante di parte datoriale

territoriale, indirizzi volti a sostenere l'adozione di ogni atto e azione di pertinenza, finalizzati a produrre i nuovi strumenti di contrattazione integrativa, territoriale e a livello di singolo ente;

- fondare detti indirizzi sull'irrinunciabile priorità di assicurare la stretta funzionalità degli strumenti negoziali e di disciplina regolamentare del lavoro alle esigenze di funzionamento delle strutture e dei servizi, anche mediante un impiego delle risorse, stanziare nei Fondi risorse decentrate dei singoli enti, che garantisca adeguate quote di flessibilità di utilizzo, a fronte delle necessità organizzative e operative presenti e future, pur nella contestuale e sempre costante opera di valorizzazione del personale, anche in relazione all'esperienza e alla professionalità nel tempo acquisita;
- perseguire e conseguire, in ogni caso, risultati di complessiva omogeneità e coerenza applicativa in tutti gli enti coinvolti nel tavolo territoriale;

Demandata ad apposito provvedimento – successivo alla necessaria previa stipulazione, in sede sindacale, di un'ipotesi di protocollo condiviso per la gestione delle relazioni sindacali contrattuali a livello territoriale, in applicazione delle surriportate norme del CCNL del Comparto Funzioni Locali – l'approvazione del relativo schema d'accordo;

Acquisiti i pareri espressi dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____ e dal Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/dell'Area _____, rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile della presente deliberazione, a norma delle disposizioni di cui all'art 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

Ravvisata l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni,

Con voti favorevoli _____, espressi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

Per le narrate premesse, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

Di costituire il tavolo unico di contrattazione integrativa territoriale con i Comuni di _____;

Di costituire la delegazione trattante di parte pubblica territoriale, nominandone membri, in rappresentanza di questo Comune, i seguenti Responsabili:

- Dr.ssa/Dott. _____;
- Dr.ssa/Dott. _____;

Di stabilire, d'intesa con gli altri Comuni aderenti al tavolo unico di contrattazione integrativa territoriale, che il Presidente della delegazione di parte datoriale è individuato nel Dirigente/Responsabile Dr.ssa/Dott. _____, in organico al Comune di _____;

Di stabilire che le discipline da definire unitariamente al suddetto tavolo unico territoriale sono tutte quelle demandate alla contrattazione integrativa dal vigente CCNL di comparto;

(eventuale) **di** stabilire che sono riservate a questa amministrazione, in deroga a quanto sopra, le seguenti materie, da gestire mediante autonoma contrattazione integrativa presso l'ente:

- art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, lett.: __), __), ...

(eventuale) **di** stabilire che sono riservati a questo stesso Comune i seguenti aspetti specifici di ambito contrattuale integrativo, da gestire – nel rispetto dei criteri generali concordati nel contratto integrativo territoriale – mediante ulteriore contrattazione integrativa di secondo livello presso l'Ente:

- (esempio) specifica determinazione delle forcelle retributive dei seguenti istituti: indennità di _____, premi di _____, ...

Di precisare che l'ipotesi di accordo territoriale, una volta siglata al tavolo unico, sarà fatta oggetto di controllo, con la relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, da parte dell'organo di revisione economico-finanziario di ciascun Comune, anche in relazione agli aspetti di compatibilità finanziaria propri del Fondo risorse decentrate di ogni singolo Ente;

di precisare, inoltre, che ciascun Comune procederà all'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo territoriale, previa verifica del rispetto di quanto riportato nella presente deliberazione e degli indirizzi di seguito formulati;

Di adottare e formulare i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale, che producono effetto previa adozione di identico provvedimento da parte di tutti i Comuni aderenti al tavolo territoriale:

(LINEE DI INDIRIZZO DI MERA SINTESI ESEMPLIFICATIVA)

Protocollo per la contrattazione a livello territoriale

Procedere alla definizione di un Protocollo con le rappresentanze sindacali accreditate a livello territoriale, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del CCNL del Comparto Funzioni Locali, che assicuri l'attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 2022/2024.

In tale sede, assicurare unitarietà di relazione sindacale da parte dei Comuni col fine di attuare le seguenti linee di indirizzo:

- diffusione di conoscenze e soluzioni comuni nell'applicazione degli strumenti normativi;
- condivisione e rafforzamento delle soluzioni interpretative degli istituti;
- scambio di buone pratiche;
- uniformità del trattamento normativo contrattuale integrativo per il personale dei Comuni aderenti;
- miglioramento qualitativo delle relazioni sindacali, in termini di politiche di gestione comuni a quote estese di risorse umane e di maggiore speditezza dei processi di contrattazione integrativa.

Fondi risorse decentrate

Assicurare - fermi il potenziale e l'autonomia di spesa di ciascun Comune, e tenuto conto altresì della disciplina legislativa di contenimento degli incrementi delle risorse decentrate - una distribuzione annuale e pluriennale delle stesse risorse decentrate che, pur sostenendo politiche di riconoscimento delle professionalità e delle esperienze acquisite, garantisca in ogni caso la conservazione di adeguati margini di spesa variabile delle medesime, su ogni annualità anche futura, a tutela della irrinunciabile flessibilità d'impiego e utilizzo su funzioni e servizi presenti e di futura attivazione.

Definire e concretizzare politiche di respiro anche pluriennale, a tutela dei suddetti obiettivi e in coerente rispondenza agli stessi, in relazione ai programmi e ai progetti attuativi da impostare e realizzare nel tempo.

Tempi

Chiudere il percorso di negoziazione, possibilmente, entro il ____ e comunque non oltre il mese di _____, in modo che i nuovi istituti trovino attivazione entro tempi ragionevoli e non eccessivamente dilatati.

Politiche negoziali e retributive

a) Impiego delle risorse

Tutti gli impieghi delle risorse e le relative norme di disciplina decentrata dovranno essere fondati sulla puntuale applicazione dei principi di legge e dei CCNL, con particolare riguardo a quelli del merito e della differenziazione valutativa e salariale.

b) Progressioni economiche orizzontali nelle Aree (differenziali retributivi)

Definire criteri in base ai quali attribuire i differenziali stipendiali, curando che la valutazione e le opportunità di sviluppo economico dei titolari di posizioni di Elevata Qualificazione siano gestite in modo indipendente, rispetto al rimanente personale inquadrato nell'Area degli Istruttori/dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Per gli Enti che presentano un'applicazione storicamente limitata dell'istituto, favorire ove possibile il relativo sviluppo, pur nella garanzia che siano assicurati i margini di flessibile variabilità avanti indicati per l'utilizzo complessivo dei fondi.

Per gli enti con ridotti spazi di impiego delle risorse, valutare l'utilizzo dell'istituto in via più limitata, senza compromettere l'equilibrio complessivo delle politiche retributive decentrate.

In ogni caso, restano impregiudicate le autonome determinazioni in materia da parte di ciascun Ente.

c) Indennità servizio esterno e di funzione per la Polizia Locale

Definire criteri per la corresponsione dell'indennità di servizio esterno che valorizzino la maggiore esposizione dei dipendenti a fattori di criticità e complessità operativa.

Definire appositi criteri per la corresponsione dell'indennità di funzione al personale appartenente alla Polizia Locale.

d) Indennità particolari condizioni di lavoro

Definire criteri determinativi, anche dinamici, dell'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate e/o esposte a rischi e/o impicanti maneggio di valori, curando che la stessa trovi corretto riequilibrio con altri strumenti negoziali, compresi gli incentivi correlati alla *performance* selettiva.

e) Indennità specifiche responsabilità

Definire i criteri per la quantificazione e la corresponsione dell'indennità alle disposizioni dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

f) Incentivi e premi di produttività

Adeguare il sistema di distribuzione dei premi di *performance* organizzativa e individuale in applicazione di quanto stabilito dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022 (premi aggiuntivi al personale che riporta le valutazioni più alte), mantenendo la dovuta e coordinata incidenza, nella quantificazione dei premi individuali, delle quote di *part-time*, di effettiva presenza in servizio e dei livelli di valutazione conseguiti.

g) (altro) ...

Indi, stante l'urgenza del presente provvedimento, riconducibile all'esigenza di questo Ente di attivare celermente la contrattazione integrativa di livello territoriale, con separata votazione resa dai presenti, nelle forme di legge, nel modo seguente:

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

4.14 Schema di protocollo di intesa per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale.

PROTOCOLLO DI INTESA PER LO SVOLGIMENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE

L'anno __, il giorno __ del mese di __, alle ore __, presso la sede del Comune di _____

sono riuniti

la delegazione trattante di parte datoriale territoriale, in rappresentanza dei Comuni aderenti alla convenzione sottoscritta il _____, nelle seguenti persone:

Comune di _____	Sig.ra/Sig. _____, Presidente
Del. Giunta n. /_____	Sig.ra/Sig. _____
Comune di _____	Sig.ra/Sig. _____
Del. Giunta n. /_____	Sig.ra/Sig. _____
Comune di _____	Sig.ra/Sig. _____
Del. Giunta n. /_____	Sig.ra/Sig. _____

e

i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni Locali, nelle seguenti persone:

_____	Sig.ra/Sig. _____
_____	Sig.ra/Sig. _____
_____	Sig.ra/Sig. _____
_____	Sig.ra/Sig. _____

Le parti, come sopra indicate,

Premesso che:

- in data _____ è stato sottoscritto il CCNL 2022/2024 per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali;
- lo stesso CCNL reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale di qualifica non dirigenziale, concernenti sia lo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che il relativo utilizzo, congiuntamente all'introduzione di talune modifiche

alla disciplina delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali;

- i nuovi istituti, per trovare compiuta applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli Enti del suddetto Comparto Funzioni Locali;

Preso atto che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, quarto periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni”*;
- l'art. 9 del CCNL 2022/2024, disciplina - in applicazione delle summenzionate disposizioni di legge - la facoltà di procedere alla contrattazione integrativa anche a livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto stesso, disponendo che l'iniziativa può essere assunta, oltre che dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa;
- ai sensi dello stesso art. 9 del CCNL 2022/2024, i protocolli devono precisare:
 - la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun Ente aderente;
 - la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8 del CCNL 2022/2024;
 - gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi;

Considerato che i Comuni in epigrafe, con le deliberazioni ivi indicate, hanno raggiunto apposita intesa in merito:

- alla nomina della delegazione trattante territoriale di parte datoriale, come in epigrafe indicata;
- all'individuazione delle discipline da definire unitariamente al tavolo territoriale, coincidenti con tutte quelle riservate alla contrattazione integrativa dal vigente CCNL di comparto;
- (eventuale) all'individuazione delle seguenti materie riservate a ciascun Comune, da gestire mediante autonoma contrattazione integrativa presso l'ente:
 - art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, lett.: __), __), ...
- (eventuale) l'individuazione dei seguenti aspetti specifici di ambito contrattuale integrativo da gestire – nel rispetto dei criteri generali

concordati nello stipulando contratto integrativo territoriale – mediante ulteriore contrattazione integrativa di secondo livello presso l'ente:

- (esempio) specifica determinazione delle forcelle retributive dei seguenti istituti: indennità di _____,
premi di _____, ...

- alle procedure di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo territoriale e di controllo finanziario dello stesso;
- alla formulazione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

Condiviso che la contrattazione territoriale costituisce una rilevante opportunità di sviluppo degli strumenti negoziali su area vasta, a vantaggio:

- della diffusione di conoscenze e soluzioni comuni nell'applicazione degli strumenti normativi;
- della condivisione e del rafforzamento delle soluzioni interpretative degli istituti;
- dello scambio delle buone pratiche;
- dell'uniformità del trattamento normativo contrattuale integrativo per un notevole numero di dipendenti pubblici appartenenti ad ambiti territoriali omogenei;
- del miglioramento qualitativo delle relazioni sindacali, in termini di politiche di gestione comuni a quote estese di risorse umane e di maggiore speditezza dei processi di contrattazione integrativa,

stipulano

il seguente protocollo d'intesa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 9 del CCNL 2022/2024.

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente protocollo d'intesa stabilisce e regola tra i Comuni aderenti, da una parte, e le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali, dall'altra, lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale.

2. Le parti si impegnano a mantenere e favorire, nell'ambito territoriale degli Enti di cui al comma 1 e in relazione alla disciplina contrattuale integrativa, una fattiva e costante relazione improntata ai principi di correttezza e buona fede.

Art. 2

Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. Ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 2022/2024, le parti si obbligano a svolgere la contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale, mediante la stipulazione di contratti valevoli ed efficaci per gli Enti aderenti e le rappresentanze sindacali accreditate dalla legge e dal CCNL del Comparto Funzioni Locali, comprese le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) dei lavoratori.
2. La contrattazione collettiva di cui al comma 1 regola tutti gli istituti propri della fonte negoziale decentrata, quali previsti dalla legge e dalle disposizioni del CCNL del Comparto Funzioni Locali nel tempo vigenti, sia di parte normativa che di generale disciplina economica d'impiego delle risorse stanziare nei Fondi risorse decentrate annualmente disponibili.
3. La regolazione di parte economica di cui al comma 2 provvede a quantificare gli istituti retributivi accessori nell'ambito di forcelle indicanti gli importi minimi e massimi da applicare nell'ambito della contrattazione integrativa degli Enti, ai sensi del successivo articolo 7, oppure a definire i criteri e le modalità di determinazione di detti importi in sede di contrattazione integrativa presso gli Enti aderenti, secondo principi di adeguatezza e tendenziale omogeneità di trattamento.
4. I contratti territoriali di cui al presente articolo hanno durata triennale, salva ultravigenza sino a nuova contrattazione e, trascorso un triennio dalla loro stipulazione, possono essere disdetti dalle parti.
5. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti dello stesso.
6. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 2022/2024, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nei Fondi risorse decentrate degli Enti tra le diverse modalità di impiego, possono essere negoziati con cadenza annuale. Le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi, anche a livello di singolo Ente, di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare.
7. In relazione a quanto stabilito dal precedente comma 6, le parti si riservano di integrare e/o modificare i contratti stipulati al fine di assicurare una costante rispondenza della corrispondente articolazione e disciplina alle esigenze emergenti.

Art. 3

Delegazione trattante territoriale di parte datoriale

1. La composizione della delegazione trattante di parte datoriale è determinata con gli atti delle Giunte Comunali dei Comuni indicati in epigrafe. In tale sede, è assicurata la rappresentanza di tutti gli Enti aderenti.
2. Nei provvedimenti di cui comma 1 è nominato il Presidente, scelto tra i Dirigenti e Responsabili dei Comuni aderenti, che svolge le funzioni previste

dalla legge e dal CCNL.

3. Le preintese, i contratti decentrati e gli atti comunque adottati dalla delegazione territoriale di parte datoriale, nelle materie che le sono conferite ai sensi delle vigenti convenzioni, sono direttamente obbligatori per gli Enti di cui all'articolo 1, che ne attuano i contenuti nell'ambito dei propri uffici e servizi, secondo quanto di loro competenza.

Art. 4

Delegazione trattante territoriale di parte sindacale

1. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni Locali partecipano alle trattative mediante i dirigenti sindacali previsti dai rispettivi ordinamenti. Esse, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui al successivo articolo 5, costituiscono la delegazione trattante territoriale di parte sindacale.

2. Al fine di assicurare una ordinata e unitaria relazione, a tutti i livelli, con la parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente comma 1 trasmettono alla stessa parte pubblica, presso il Servizio Risorse Umane del Comune cui appartiene organicamente il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, i recapiti e i riferimenti (domicilio, indirizzo e-mail, pec) presso i quali inviare la corrispondenza, le convocazioni e la documentazione. L'invio a uno di tali indirizzi realizza l'adempimento degli oneri di comunicazione della parte datoriale.

3. Costituisce onere di ciascuna delle parti del presente protocollo, pubblica e sindacale, comunicare eventuali variazioni dei riferimenti di cui al precedente comma 2.

Art. 5 Rappresentanza delle RSU degli Enti

1. In seno al tavolo territoriale, le RSU degli Enti costituiscono la Rappresentanza Sindacale Unitaria territoriale.

2. La RSU territoriale elegge nel suo seno un Coordinatore, che si relaziona alla parte pubblica e che assume la funzione di comunicazione delle posizioni assunte dalla RSU medesima. La RSU territoriale nomina altresì almeno un Vicecoordinatore, che sostituisce il Coordinatore in caso di assenza o impedimento.

3. La RSU territoriale comunica alla parte pubblica gli atti assunti ai sensi del presente articolo, unitamente ai recapiti e ai riferimenti (domicilio, indirizzo e-mail, PEC) cui indirizzare quanto previsto dal precedente articolo 4, comma 2.

Art. 6

Procedure per la contrattazione collettiva territoriale

1. I contratti collettivi integrativi di livello territoriale seguono la procedura di autorizzazione alla sottoscrizione e di previo controllo da parte dell'organo di

revisione economico-finanziario di ciascun Comune, secondo la disciplina recata dalle norme di legge e di CCNL nel tempo in vigore.

2. L'autorizzazione alla sottoscrizione è deliberata da ciascuna delle Giunte Comunali.

3. Gli atti di cui al presente articolo impegnano direttamente gli Enti di cui al precedente articolo 1 in ordine alle funzioni e agli ambiti di intervento conferiti, in materia, alla contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa a livello di Ente

1. I singoli Enti attuano il contratto collettivo integrativo territoriale, adattandone singolarmente l'applicazione alle peculiarità e specificità che li caratterizzano.

2. Ciascun Ente, ai fini del precedente comma 1, provvede alla stipulazione del proprio contratto collettivo integrativo, attuativo del contratto territoriale, tenuto conto delle disponibilità finanziarie del rispettivo Fondo risorse decentrate.

3. La delegazione trattante di parte datoriale, ai fini della contrattazione integrativa dei singoli Enti di cui al precedente articolo 1, è composta dal Presidente, da membri della delegazione di cui al precedente articolo 3 e da rappresentanti di parte pubblica appartenenti agli Enti stessi, designati dalle rispettive Amministrazioni.

4. Il procedimento di autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti integrativi di cui al presente articolo 7 e il relativo sistema di controllo segue le vigenti norme di legge e di CCNL, con riferimento agli organi competenti di ciascuno degli Enti interessati.

Art. 8

Partecipazione sindacale

1. Le parti condividono l'esigenza di favorire e sostenere ogni modalità di relazione che, nel quadro normativo del CCNL del Comparto Funzioni Locali, risulti utile a sostenere la miglior conduzione delle relazioni sindacali di natura partecipativa, allo scopo di consentire un'analisi sempre puntuale e approfondita delle azioni di parte pubblica che siano volte a regolare l'applicazione degli istituti di organizzazione e gestione del personale, oltre che di prevenire e agevolare la risoluzione dei conflitti e delle controversie in tema di rapporti di lavoro.

2. La parte pubblica si impegna a dare costante attuazione alle disposizioni di legge e di CCNL in tema di partecipazione sindacale, e assicura la propria disponibilità alla periodica convocazione delle rappresentanze sindacali, normativamente accreditate, per l'esame dello stato dell'arte sulla complessiva organizzazione e gestione delle risorse umane. A tal fine, su richiesta delle stesse rappresentanze sindacali, la parte pubblica le convoca per l'analisi di specifiche

problematiche e/o criticità comunque incidenti sulle politiche organizzative e i criteri di gestione delle risorse umane.

3. Le relazioni di natura informativa e consultiva su singoli atti di gestione del personale sono condotte a cura dei responsabili dei singoli Enti nei confronti della rispettiva RSU e dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali accreditate ai sensi di legge e di CCNL.

4. Ove tali relazioni producano l'esigenza di intervenire su strumenti di contrattazione e/o di disciplina regolamentare, o comunque su atti di carattere regolativo dei rapporti di lavoro, i singoli Enti interessano, per i riflessi che la riguardano, la delegazione trattante territoriale.

Art. 9

Tutele e permessi sindacali

1. Le tutele e i permessi sindacali sono fruiti, dai rappresentanti territoriali e dai membri della RSU, secondo le norme di legge e di CCNL nel tempo vigenti.

**Per la Delegazione Trattante
di Parte Pubblica**

Per le Organizzazioni Sindacali

4.15 Passaggi da inserire nella sotto-sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del PIAO per l’attivazione di forme di lavoro flessibile in deroga al limite di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i..

.....
.....
.....

RILEVATO che per quanto specificamente attiene alle assunzioni a tempo determinato, questo Ente ha la necessità di procedere alla temporanea sostituzione del dipendente matricola n. _____, impiegato nel servizio di _____ - avente, per ragioni obiettive, carattere essenziale per il Comune di _____ - e che risulterà assente dal servizio nel periodo dal _____ al _____;

CONSIDERATO che:

- l’assunzione a tempo determinato da effettuare in funzione della sostituzione di cui sopra, riguardante – per il lasso temporale innanzi indicato - un dipendente con il profilo professionale di _____ e relativo inquadramento nell’Area dei/degli _____, comporta un ammontare complessivo di spesa quantificabile – considerando nel computo anche i corrispondenti oneri riflessi – in un importo pari a €. _____, superiore al limite di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i., che risulta pari a €. _____;
- questo Ente rispetta il limite della spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557-*quater*/562, della Legge n. 296/2006, e s.m.i.;
- il ricorso a forme di lavoro flessibile, nella presente fattispecie, è da ricondurre alla necessità di sostituire un dipendente impiegato – come avanti specificato – nel servizio di _____, che per ragioni obiettive riveste carattere essenziale per la comunità locale;

EVIDENZIATO che in proposito la deliberazione della Corte dei conti – Sezione delle Autonomie n. 15/2018, reca i passaggi di seguito riportati:

- “il criterio della ‘spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente’ rappresenta, dunque, una concreta indicazione per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall’assenza di spesa storica pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile”;
- “una volta ammessa l’esistenza di un parametro – pur non espressamente previsto dal legislatore, ma desunto dal complesso normativo - non appare coerente affermare che, viceversa, nell’ipotesi in cui la spesa esista, ma sia assolutamente inadeguata e

inidonea a costituire un riferimento per assunzioni a carattere flessibile necessarie per l'espletamento di un servizio essenziale, non trovi applicazione – per gli enti virtuosi di modeste dimensioni – il principio di diritto enunciato con la deliberazione n. 1/2017, rimanendo, invece, indefettibili i limiti indicati dalla norma”;

- ne consegue pertanto che “il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006) e potendo teoricamente beneficiare del regime limitativo più favorevole previsto dall'art. 9, comma 28, non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007-2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi (in tal senso, Sez. Aut. del. n. 1/2017)”;

ATTESO che la summenzionata deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 15/2018, si conclude con l'enunciazione del seguente principio di diritto:

- “ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;

Si ritiene conseguentemente di dover prevedere, in sede di definizione della sotto-sezione 3.3 “Piano triennale del fabbisogno di personale” del PIAO 2026/2028, l'assunzione a tempo parziale/pieno e determinato, per il lasso temporale dal _____ al _____ di un _____ (*profilo professionale*) con inquadramento nell'Area dei/degli _____, dando atto che la corrispondente spesa da sostenere, comprensiva di oneri diretti e riflessi, risulta pari a €. _____, e che:

- il suddetto importo è superiore, per questo Ente, al limite di spesa di spesa per il ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, e s.m.i.;
- l'assunzione in parola si configura tuttavia legittima, avuto riguardo alla circostanza che la stessa assunzione a tempo determinato di cui trattasi dovrà essere effettuata per la sostituzione del dipendente matricola n. _____, impiegato – come già sopra puntualizzato – nel servizio di _____, che per ragioni obiettive riveste carattere essenziale per la comunità locale e, conseguentemente, per questo stesso Ente.