

ISTITUTI CONTRATTUALI	NOVITA' IPOTESI CCNL comparto Funzioni Locali - triennio 2022/2024	SITUAZIONE ATTUALE CCNL 2019/2021
RELAZIONI SINDACALI: Informativa	Per la prima volta è stata introdotta la previsione che l'informativa, relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale e alle modalità attuative dello stesso, deve essere seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali.	Attualmente la tematica in questione è solo oggetto informativa.
	Implementate le materie oggetto di informazione semestrale, relativamente ai dati relativi ai riflessi sui lavoratori delle convenzioni o degli accordi sottoscritti con altre PA e ai dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023	Attualmente nessuna previsione in ordine a quelle tematiche
RELAZIONI SINDACALI: Confronto	Sul piano procedurale introdotta la possibilità di effettuare il Confronto anche con modalità telematiche	Attualmente ipotesi non prevista
	Tra le materie relative all'articolazione dell'orario di lavoro sono state inserite: l'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione - in via sperimentale e su base volontaria - dell'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali	Attualmente non è prevista la possibilità di sperimentare la settimana cd. "corta" su 4 gg, pertanto la materia non può essere oggetto di Confronto
	Inseriti tra le materie i criteri per la scelta del personale da adibire in qualità di docenti per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale	Attualmente i criteri di scelta non sono oggetto di prerogative sindacali
	Inseriti tra le materie i criteri relativi alla disciplina dei tempi di vestizione e svestizione	Attualmente i criteri non sono oggetto di prerogative sindacali
	Inserito tra le materie il monitoraggio delle politiche di age management	Le politiche di age management sono assoluta novità
	Inseriti tra le materie i criteri per l'individuazione delle coperture assicurative a favore del personale;	Attualmente in materia assicurativa è previsto che ai soggetti sindacali venga data solo una comunicazione
	Reinseriti tra le materie i criteri per il conferimento delle mansioni superiori	Materia che nella sessione negoziale 2016-2028 era stata espunta
	Implementate le materie oggetto di	Su queste materie nessuna previsione

RELAZIONI SINDACALI: Organismo paritetico per l'innovazione	relazioni stabili in seno all'organismo, quali: stress lavoro correlato, fenomeni di burn out, cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, intelligenza artificiale	in seno all'Opi Nessuna previsione in materia di IA
	Introdotta la previsione che l'Opi si riunisca almeno 2 volte all'anno obbligatoriamente.	La previsione non prevede l'obbligatorietà
	Implementate le materie oggetto di informazione semestrale all'interno dell'Opi dati relativi ai riflessi sui lavoratori delle convenzioni o degli accordi sottoscritti con altre PA, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023	Nessuna previsione in ordine a dette materie in seno all'OPI
RELAZIONI SINDACALI: Contrattazione collettiva integrativa	Introdotti in CCI i criteri generali per la corresponsione, a carico del Fondo risorse decentrate, di incentivi economici al personale utilizzato a tempo parziale nelle convenzioni	Nessuna previsione
	Introdotti in CCI i criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza	Nessuna previsione
	Introdotti in CCI criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, dando così un indirizzo univoco alle amministrazioni	Nessuna esplicita previsione
	Introdotti in CCI i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto	In Confronto i casi di priorità di accesso Attualmente nessuna previsione che legittima l'estensione delle giornate da remoto rispetto a quelle in presenza
	Introdotta in CCI la definizione del trattamento accessorio nel caso di distacco sindacale	Disciplina datata
	Introdotta in CCI la possibilità di destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate.	Attualmente non è prevista la possibilità di incremento di dette risorse. Con la previsione nuova la scelta è rimessa alla trattazione integrativa.

	<p>Introdotta la possibilità negli enti senza la dirigenza di incrementare il Fondo dello straordinario, anche se ciò viene ad avere un impatto sul Fondo risorse decentrate</p>	<p>Nessuna deroga era prevista per gli enti senza la dirigenza. Con la previsione nuova, se le parti della contrattazione integrativa lo decidono, sarebbe possibile anche con una contrazione delle Risorse decentrate.</p>
	<p>Introdotti in CCI i criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del Codice della Strada, in favore del personale di Polizia Locale, tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste</p>	<p>Nessuna previsione esplicita</p>
	<p>Introdotte in CCI le forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione.</p>	<p>Nessuna previsione esplicita</p>
	<p>Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriranno l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.</p>	<p>Nessuna previsione in tal senso</p>
<p>Iter contrattazione integrativa</p>	<p>Introdotta la previsione che entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, l'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate almeno di parte stabile e avvia, di norma, entro lo stesso termine la sessione negoziale, riparto delle risorse. Integrata, altresì, la previsione in merito alla quale l'Ente fornisce una "esaustiva" informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.</p>	<p>Attualmente il CCNL fa riferimento soltanto all'avvio della sessione negoziale di riparto delle risorse e che in occasione della stessa viene inviato un prospetto della costituzione del Fondo e non anche del consuntivo anno precedente.</p>
<p>Diritto di Assemblea</p>	<p>Prevista la facoltà di partecipare alle assemblee sindacali anche in modalità telematica. Prevista la possibilità di considerare utili ai fini della maturazione del buono pasto, i permessi per la partecipazione all'assemblea nei limiti delle 3 ore per ciascuna assemblea.</p>	<p>Nessuna previsione in tal senso</p> <p>Novità</p>
<p>ORDIANAMENTO PROFESSIONALE</p>	<p>Proroga del termine per l'espletamento delle procedure in deroga, portato al 31/12/2026</p>	<p>Termine al 31/12/2025</p>

Progressioni tra le aree		
ORDIANAMENTO PROFESSIONALE	Nella procedura è stata introdotta la possibilità di decidere in CCI, non solo di portare a 2 anni la condizione del requisito di ammissione, ma anche la possibilità di stabilire che la media delle valutazioni sia calcolate sulle ultime 2, anziché le ultime 3.	La media delle valutazioni è sempre solo sulle ultime 3
Progressioni all'interno delle aree	Si è precisato che in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo	Nessuna previsione
	Introdotta la possibilità di dare una decorrenza diversa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI, comunque non anteriore	La decorrenza attualmente è fissa al 1° gennaio
	Specificato che il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza.	Nessuna previsione
	Per agevolare la partecipazione nei piccoli Enti alle procedure di progressione, è stata introdotta la previsione – demandata alla Contrattazione Integrativa – di optare per un'unica graduatoria per Ente e non per graduatorie distinte.	Impossibilità di fare un'unica graduatoria per ente, anche per i piccoli enti.
	Introdotta la previsione di decidere in CCI qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, di realizzare distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico	Tale casistica non è espressamente contemplata
ORDIANAMENTO PROFESSIONALE	Aumentato il limite massimo di retribuzione di posizione da 18 mila a 22 mila euro	Fissato in 18 mila euro
Retribuzione di Posizione incaricati di EQ	Estesa a tutti gli Enti (e non solo ai Comuni) una particolare disciplina di affidamento degli incarichi EQ, ove non via sia la dirigenza. Sempre per gli enti senza la dirigenza si è specificato che gli incarichi di EQ possono avere una durata fino a 5 anni	Previsione attualmente più restrittiva per gli enti diversi dai Comuni

	<p>Per quanto riguarda i compensi aggiunti previsti per gli incaricati di EQ è stato previsto che lo straordinario elettorale non debba più essere subordinato alla previa acquisizione delle risorse. Dando la possibilità anche ai titolari di EQ essere remunerati.</p> <p>E 'stato, inoltre, precisato che per i titolari di EQ, appartenenti alla Polizia Locale, a titolo di compensi aggiuntivi si possono aggiungere gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 (proventi derivanti dal CdS), nonché con l'indennità di ordine pubblico.</p>	<p>Ad oggi, per quanto riguarda lo straordinario elettorale, vi è il vincolo dell'acquisizione delle risorse, mentre con la nuova previsione i titolari di EQ, al pari degli altri, avrebbero diritto a vedersi remunerati gli straordinari elettorali.</p> <p>Per EQ dell'area vigilanza gli unici compensi aggiuntivi sono quelli di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, ossia per servizi finanziati da terzi.</p>
	<p>Introdotta la possibilità di destinare una percentuale di risparmi permanenti, conseguiti per effetto di assunzioni a tempo indeterminato, effettuate in misura inferiore a quelle consentite dalla legislazione vigente, per incrementare le risorse destinate a posizione e risultato, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.</p>	<p>Le uniche possibilità di incremento di dette risorse sono previste mediante il parziale utilizzo dello 0,22% del ms.2018 (se previsto) e la previsione contrattuale che dà tale possibilità previa contrattazione integrativa, ma nei limiti del 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017</p>
Disposizioni particolari enti in convenzione	<p>Introdotta una specifica disciplina relativa ai rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004, sul riconoscimento dei differenziali stipendiali in godimento</p>	<p>Nessuna specifica</p>
Disposizioni particolari enti senza la dirigenza	<p>Introdotta un capo espressamente dedicato agli enti senza la dirigenza, che accorpa le disposizioni dirette a tali enti ed introduce la possibilità per gli enti di valorizzare il personale assegnato a servizi in forma associata legati al PNRR, a stazioni di appalto uniche o comunque ai profili connessi alla tematica dell'innovazione tecnologica.</p> <p>Introdotta, inoltre, la previsione di una Commissione paritetica per la definizione sia di uno schema tipo di CCI che di protocollo d'intesa per l'avvio della contrattazione integrativa territoriale</p>	<p>Attualmente nessuna previsione Questa norma consentirebbe di incentivare maggiormente il personale dei piccoli enti, assegnato in servizi associati, per più enti. Con particolare riferimento ai profili tecnici.</p> <p>Attualmente nessuna previsione, questa previsione sarebbe di supporto tecnico ai piccoli enti</p>
RAPPORTO DI LAVORO Introduzione in via sperimentale	<p>Introduzione - in via sperimentale - su base volontaria e, ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi</p>	<p>Nessuna previsione legittima l'articolazione su 4 gg alla settimana.</p>

della settimana articolata su 4 gg	all'utenza, della possibilità di articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali, su quattro giorni.	
RAPPORTO DI LAVORO Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	Ampliate le casistiche di maggior tutela per poter usufruire del particolare trattamento economico e che non incidono sul periodo di comporta: accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-app specialistico	Per dette casistiche non sono previste norme di maggior favore. Pertanto il dipendente potrà fruire dei permessi vigenti
RAPPORTO DI LAVORO Permessi orari per motivi personali e per l'espletamento di visite, terapie e prestazioni specialistiche	Ampliamento della possibilità di fruire di più permessi nella stessa giornata	Salvo alcune ipotesi, espressamente previste dalle disposizioni contrattuali i permessi non possono essere fruiti congiuntamente nella stessa giornata
RAPPORTO DI LAVORO Permessi per studio	Introdotta una misura di maggior favore che consente di scorrere la graduatoria degli istanti alle 150 ore, in caso di rinuncia in corso d'anno di un beneficiario	Nessuna previsione in tal senso. In caso di rinuncia di un beneficiario le ore non fruito non possono andare a favore di altri
Permessi di studio	Estesa la casistica legittimante la fruizione dei permessi (150 ore) ai casi in cui la frequenza di tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi intrapreso, senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio,	Ad oggi non previsti
RAPPORTO DI LAVORO Congedi dei genitori	Precisato con maggior chiarezza che i periodi di congedo di maternità/paternità e parentale sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi. Ai sensi dell'art. 34, comma 5, del D.Lgs 151/2001 e ss.mmii. Introdotta la possibilità di cumulare nella stessa giornata i permessi del D.Lgs 151/2001.	Non esplicitato Opzione non prevista in quanto il D.Lgs prevede l'incumulabilità, salvo diversa previsione in contrattazione

		nazionale
RAPPORTO DI LAVORO Politiche age management	Introdotta per la prima volta una disciplina volta a sensibilizzare gli Enti ad adottare politiche e regole di gestione delle risorse umane che tengano conto dell'età anagrafica dei dipendenti e che incentivino la sinergia positiva tra il personale di diversa età, promuovendo il dialogo e il reciproco passaggio di competenze ed esperienze	Nessuna previsione in tal senso
RAPPORTO DI LAVORO Termini di preavviso	È stata prevista la possibilità esplicita di consentire le ferie durante il periodo di preavviso	Nessuna previsione forale in tal senso. Prassi consolidata nei fatti
RAPPORTO DI LAVORO Lavoro agile	Ampliata la tutela in favore dei lavoratori in condizioni di particolari necessità, nei confronti dei quali è possibile estendere il numero dei giorni a distanza (agile e remoto) rispetto il restante personale Riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto	La tutela è più limitata a determinate casistiche Esclusa la maturazione del buono pasto in agile
ISTITUTI ECONOMICI Patrocinio legale	La disciplina, in ottica di maggior tutela per il dipendente, è stata armonizzata con quella prevista per la Dirigenza. Si prevede, innanzitutto, che qualora sia l'Ente ad assumersi direttamente ogni onere a difesa, lo stesso deve comunicare il nominativo del legale all'interessato per il relativo assenso. È venuto meno il requisito del "comune gradimento", in caso di nomina del legale da parte del dipendente che, comunque, è tenuto a comunicare il nominativo all'Ente. È stata ampliata la tutela ai casi di remissione di querela. È stata data la possibilità, nei procedimenti penali, di concedere il rimborso delle spese sostenute dal dipendente anche in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, senza dover attendere la sentenza definitiva	È previsto che il legale nominato dal dipendente debba essere di "comune gradimento" con l'amministrazione di appartenenza, Il rimborso nei procedimenti penale è possibili nei soli casi di sentenza definitiva.
Patrocinio legale in caso di aggressioni	Introdotta la previsione a carico dell'ente, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, di assumere ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio –	Nessuna previsione

ISTITUTI ECONOMICI Welfare integrativo	Sono state ampliate le fattispecie esemplificative: incentivazione alla mobilità sostenibile; altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	Previsione oggi non esplicitate
ISTITUTI ECONOMICI Riposi compensativi	Ampliata la tutela a favore del dipendente che, per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, viene difatti esplicitato che il diritto al riposo compensativo deve essere di almeno 24 ore consecutive.	La durata di 24 ore del riposo compensativo non è prevista in forma espressa
Turnazioni	Introdotta una grande novità per il personale turnista, ai sensi della quale nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.	Ad oggi, il personale non inserito in turno deve necessariamente avere un titolo giustificativo di assenza, quale ad esempio le ferie, altrimenti si genera un debito orario. Con la nuova previsione, anche il personale turnista, potrebbe al pari degli altri, non aver bisogno di un giustificativo di assenza per i giorni festivi infrasettimanali
Responsabilità disciplinare Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Estesa la tutela, anche nei casi in cui il dipendente sia colpito da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscano la prestazione lavorativa	Attualmente solo per i casi di misure restrittive della libertà personale
Lavoro flessibile Trattamento economico normativo del tempo determinato	In ordine al tempo determinato, fermo restando le tutele preesistenti, è stato meglio declinato il criterio del riproporzionamento del periodo di compimento, ed, in particolare, è stato inserito espressamente il limite temporale massimo in cui la malattia viene retribuita (18 mesi nel triennio) come per il tempo indeterminato.	Il criterio non è armonizzato al tempo indeterminato
Trattamento economico - normativo del personale con rapporto a lavoro a tempo parziale	Per quanto riguarda il tempo parziale - per maggior chiarezza applicativa - innanzitutto si è divisa la disciplina del tempo parziale orizzontale da quella del verticale/misto e, per entrambe, è stato declinato in maniera puntuale il criterio di riproporzionamento delle assenze giornaliere, diverso da quello dalle assenze orarie, a seconda dei singoli	Attualmente manca un criterio chiaro di applicazione degli istituti

	istituti, anche con riferimento al periodo di prova e al periodo di preavviso, il tutto in un'ottica di parità di trattamento tra i lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno.	
ISTITUTI ECONOMICI Differenziazione del premio individuale	<p>Previsto che l'istituto della differenziazione del premio non trova applicazione se il numero dei dipendenti in servizio nell'Ente non è superiore a 5 unità.</p> <p>Ed inoltre, per gli Enti con un numero di dipendenti pari o inferiore a 10 detta percentuale non potrà comunque essere inferiore al 25%</p> <p>Introdotta la previsione di prevedere in sede di CCI anche i criteri per dirimere le parità</p>	Da applicarsi a prescindere dal numero dei dipendenti
Indennità centralinisti non vedenti	Previsione della possibilità di incrementare l'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera di cui all'art. 9, comma 1 della L. 116/1985, da stabilirsi in sede di contrattazione integrativa	Nessuna previsione di incremento
Parziale inglobamento dell'indennità di comparto dello stipendio tabellare	Parziale inglobamento di quote dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare con effetto positivo – indiretto - sul calcolo dei corrispettivi di molti istituti	Attualmente nessuna previsione.
Aggiornamento dei tabellari	Nuovi tabellari	

8/10/2025