



CORTE DEI CONTI

SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO

Presiedute dal Presidente Guido Carlino
e composte dai magistrati

Presidenti di sezione:

Mauro Orefice, Salvatore Pilato, Maria Annunziata Rucireta, Giuseppa Maneggio,
Vincenzo Palomba, Marcovalerio Pozzato, Massimiliano Minerva, Cinzia Barisano,
Cristiana Rondoni;

Consiglieri:

Elena Tomassini, Giancarlo Astegiano, Giuseppe Maria Mezzapesa, Vincenzo
Chiorazzo, Valeria Franchi, Sergio Gasparrini, Francesco Sucameli, Angelo Maria
Quaglini, Marco Randolfi, Michela Muti;

Primi referendari:

Laura Alesiani, Diego Maria Poggi, Patrizia Esposito.

VISTO l'art. 100, secondo comma, della Costituzione;

VISTO il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con regio decreto 12
luglio 1934, n. 1214;

VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20;

VISTO il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo, approvato
dalle Sezioni riunite con deliberazione n. 14/DEL/2000 del 16 giugno 2000 e, in
particolare, l'art. 6, comma 1, lett. b);

VISTO l'art. 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA l’Ipotesi relativa al Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri – Triennio 2019-2021, acquisita dalle Sezioni riunite in sede di controllo in data 6 ottobre 2025;

TENUTO CONTO delle valutazioni del Nucleo tecnico “Costo del lavoro” contenute nel rapporto n. 9/2025 del 21 ottobre 2025;

VISTA la comunicazione con la quale, in data 13 ottobre 2025, sono state convocate le Sezioni riunite in sede di controllo per il giorno 23 ottobre 2025;

UDITO, nell’adunanza del 23 ottobre 2025, il relatore Cons. Marco Randolfi;

DELIBERA

di certificare positivamente l’ipotesi di contratto in epigrafe, con le raccomandazioni contenute nel rapporto allegato.

ORDINA

alla Segreteria di provvedere alla trasmissione della presente delibera all’Aran - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per le relazioni sindacali; al Ministero dell’economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - IGOP.

IL RELATORE
Marco Randolfi
F.to digitalmente

IL PRESIDENTE
Guido Carlino
F.to digitalmente

Depositato in segreteria in data 15 gennaio 2026.

IL DIRIGENTE
Antonio Franco
F.to digitalmente

Ipotesi relativa al Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri – Triennio 2019-2021

Il quadro di riferimento

1. L'Ipotesi di contratto in esame, sottoscritta il 10 luglio 2025, è pervenuta alle Sezioni riunite in sede di controllo di questa Corte in data 6 ottobre 2025, per l'esercizio del controllo previsto dall'art. 47, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001; tale norma assegna alla Corte dei conti la funzione di certificare l'attendibilità della quantificazione dei costi dei contratti collettivi nazionali, nonché la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

2. L'Ipotesi è stata sottoscritta a seguito di una lunga preparazione che ha visto, quali atti propedeutici alla riapertura delle trattative per la contrattazione relativa al triennio 2019-2021, l'Accordo quadro sulle prerogative sindacali del 19 novembre 2019 e l'accordo quadro sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale.

Attraverso il primo accordo si è proceduto all'accertamento definitivo della rappresentatività nei comparti di contrattazione per il periodo 2019-2021, con conseguente rideterminazione e distribuzione delle prerogative sindacali (distacchi, permessi *et similia*). Il secondo ha confermato per il triennio 2019-2021 la suddivisione (già operata con il precedente CCNQ) in quattro comparti di contrattazione collettiva (Comparto delle Funzioni centrali, Comparto delle Funzioni locali, Comparto dell'Istruzione e della ricerca e Comparto della Sanità) e relative corrispondenti quattro aree, come previsto dall'art. 54, comma 2 del d.lgs. 150/2009.

2.1. Per l'individuazione della cornice generale, ad aprile 2021 il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato l'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali 2019-2021 per tutto il personale pubblico nonché l'Atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del personale del comparto PCM, relativo al medesimo triennio.

2.2. In data 16 gennaio 2025 è stato inoltre emanato l'Atto di indirizzo specifico per il rinnovo contrattuale del personale del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri che ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale l'analisi e lo sviluppo dei seguenti aspetti del rapporto di lavoro: rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali, chiarendo in particolare i livelli di partecipazione sindacale; revisione dell'ordinamento e classificazione del personale, valorizzando le professionalità interne; manutenzione di alcuni istituti del rapporto di lavoro; riconoscimento della formazione quale leva strategica; valorizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, degli istituti del trattamento accessorio collegato alla performance, che rappresenta un obiettivo principe per allocare le risorse contrattuali determinate per il comparto; promozione di ulteriori istituti di welfare integrativo. Riguardo l'ordinamento professionale, l'indicazione è stata quella di mantenere la suddivisione in due categorie, introducendo due ulteriori profili nella categoria A, e di definire i criteri generali per l'individuazione delle famiglie professionali, regolate in sede di contrattazione integrativa.

3. Sul testo dell'Ipotesi di Accordo è stato rilasciato, il 2 ottobre 2025, il parere favorevole del Governo, vincolandolo al rispetto delle osservazioni formulate dal Ministero dell'economia e delle finanze-RGS in data 25 settembre 2025, che saranno recepite all'atto della sottoscrizione definitiva dell'accordo. Si tratta, in particolare, di precisazioni sugli artt. 10 "Istituzione di nuovi profili" (relativamente all'accesso tramite pubblico concorso), 12 "Norme di prima applicazione e finali" (sul rispetto dei requisiti previsti dall'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001 per la partecipazione alla procedura comparativa) e 26 "Incrementi degli stipendi tabellari" (circa l'istituzione di un nuovo parametro retributivo nell'ambito della categoria B non contemplata dall'Atto di indirizzo), nonché di rettifiche alla relazione tecnico-finanziaria dell'Aran (tavv. 7-9-10 e 13). L'Ipotesi è stata sottoscritta, a triennio 2019-2021 ampiamente scaduto, a seguito di una lunga trattativa, considerando che anche il contratto precedente, relativo alla tornata 2016-2018, è stato stipulato nell'ottobre 2022

Il campo di applicazione

4. L'accordo si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ricompreso nel comparto autonomo di contrattazione collettiva della Presidenza del Consiglio dei ministri. Quest'ultimo, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150/2009, costituisce un distinto e autonomo comparto di contrattazione a livello nazionale per il personale, dirigenziale e non, della PCM, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento (in proposito è stato emanato il dPCM n. 226/2010, nonché altri dPCM, allo scopo di regolare l'applicazione delle norme contenute nel citato d.lgs. 150/2009 alla PCM stessa).

4.1. Nel complesso, il contratto si rivolge a circa 1.782 unità di personale presenti alla data del 31 dicembre 2018 (dati tratti dal Conto Annuale e utilizzati come base di calcolo nella relazione tecnico-finanziaria) di cui, secondo il sistema di classificazione introdotto con il CCNL 2006-2009, 953 di categoria A e 789 di categoria B e 40 a tempo determinato, con una retribuzione media complessiva pari a circa 58mila euro. Per la chiusura della tornata contrattuale 2019-2021 deve essere ancora sottoscritto l'accordo relativo all'Area dirigenziale della PCM.

Le risorse stanziare

5. Ai fini dell'avvio della tornata di rinnovi contrattuali relativi al triennio 2019-2021, il legislatore ha individuato le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico.

5.1. Con la legge di bilancio per il 2019 (art. 1, comma 436 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018), sono state stanziare le risorse per la contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato (personale della Scuola e degli istituti di alta formazione artistica e musicale, dei Ministeri, delle Agenzie fiscali, della PCM, nonché il personale statale in regime di diritto pubblico appartenente a: comparto Sicurezza-difesa, Magistratura, carriera prefettizia, carriera diplomatica e carriera penitenziaria), per il triennio 2019-2021, pari a rispettivamente 1.100, 1.425 e 1.775 milioni di euro. Per le restanti amministrazioni pubbliche (personale del SSN, delle

Regioni ed Enti locali, delle Università, degli EPNE, degli Enti di ricerca, delle autorità indipendenti etc.), la stessa legge (comma 438) aveva previsto, in coerenza con l'art. 48, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, la copertura di tali oneri a carico dei rispettivi bilanci.

5.2. Successivamente la legge di bilancio per il 2020 (art. 1, comma 127 della legge 160/2019), ha stanziato ulteriori risorse, portando a 3.375 milioni le somme disponibili a regime per i rinnovi del settore statale.

5.3. Infine, la legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 959 della legge 178/2020) ha stanziato 400 milioni aggiuntivi nel 2021, elevando ulteriormente a 3.775 milioni il complesso dei fondi a disposizione per i rinnovi del settore statale. Tali risorse hanno consentito un incremento delle retribuzioni medie complessive dell'1,3 per cento nel 2019, del 2,01 per cento nel 2020 e del 4,07 per cento a regime, calcolato sul monte salari 2018 di 1,87 milioni di unità appartenenti al settore statale, con una retribuzione media annua pari a circa euro 34.250.

5.4. La tavola seguente riassume la globalità delle risorse stanziate dalle leggi di bilancio 2019, 2020 e 2021 per le amministrazioni i cui oneri ricadono sul bilancio statale.

Tavola 1

AMMINISTRAZIONI STATALI
TRIENNIO 2019-2021

Disponibilità (al lordo oneri riflessi)	<i>in milioni</i>		
	2019	2020	2021
Art. 1 c. 436 LB 145/2018	1.100	1.425	1.775
Art. 1 c. 127 LB 160/2019		325	1.600
Art. 1 c. 959 LB 178/2020			400
Totale	1.100	1.750	3.775

5.5. A valere sulle predette risorse si ricomprendono anche la corresponsione dell'anticipazione contrattuale IVC (quantificata prendendo a riferimento l'IPCA per l'anno 2019, pari all'1,4 per cento, come stimato dall'ISTAT a maggio 2018 e confermato nella Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza),

dell'elemento perequativo (inizialmente previsto dall'Accordo Governo-Sindacati del 30 novembre 2016 in favore del personale contrattualizzato collocato nei livelli retributivi più bassi, con la funzione di ridurre la forbice retributiva ed evitare gli effetti negativi dell'incremento contrattuale sui benefici previsti dall'art. 1 del d.l. n. 66 del 2014, attualmente pari a circa 250 milioni annui per il solo personale statale) e dell'eventuale anticipazione di 210 milioni (prevista dall'art. 1, comma 441 della legge n. 145/2018) sui fondi per l'accessorio del comparto sicurezza-difesa e soccorso pubblico che sono, pertanto, riassorbiti nell'ambito degli incrementi. L'operazione di riassorbimento dell'elemento perequativo comporta un beneficio, per il personale destinatario di tale emolumento, quantificabile nello 0,29 per cento, in termini medi sul totale della platea del personale statale (valore che sale allo 0,46 per cento se riferito al solo personale beneficiario dell'elemento perequativo). Al netto di tale componente l'incremento medio a regime dal 2021 sarebbe pari, quindi, al 3,78 per cento.

5.6. Per il settore non statale saranno corrisposti gli stessi incrementi contrattuali previsti per il settore statale, per i quali sono state stimate risorse (calcolate su 1,38 milioni di unità appartenenti al settore non statale e una retribuzione media annua pari a euro 38.190) pari a 940 milioni di euro per il 2019, 1.418 milioni per il 2020 e 3.040 milioni per il 2021. In tali risorse si ricomprendono anche quelle per l'erogazione dell'anticipazione contrattuale e per l'elemento perequativo (circa 285 milioni). In totale, per il rinnovo dei CCNL 2019-2021 relativi a tutte le amministrazioni pubbliche, le risorse necessarie a regime risultano pari a 6.815 milioni, di cui 3.775 a carico del bilancio Stato e 3.040 a carico del bilancio degli altri enti interessati, come evidenziato nella tavola seguente.

Tavola 2

RIEPILOGO RISORSE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

<i>in milioni</i>			
TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
SETTORE STATALE	1.100	1.750	3.775
SETTORE NON STATALE	940	1.418	3.040
TOTALE	2.040	3.168	6.815

5.7. Tale quadro finanziario è stato ulteriormente rivisto dalla legge di bilancio per il 2022 (commi 604 e 612 della legge n. 234/2021), in seguito a quanto definito sia dal Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del d.l. n. 80/2021, di modifica dell'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, con cui sono stati indicati i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionale, le procedure per le progressioni tra le aree, nonché la possibilità di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio.

5.8. In particolare, il comma 604 della legge di bilancio per il 2022 ha previsto, a decorrere dal 2022, l'incremento delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni, corrispondente allo 0,22 per cento del monte salari del 2018 delle amministrazioni statali; il comma 612 ha poi previsto l'integrazione delle risorse per i rinnovi contrattuali, allo scopo di definire i nuovi ordinamenti professionali del personale appartenente alle amministrazioni statali destinatario delle disposizioni del CCNL 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale. Tali risorse ammontano a 95 milioni, a decorrere dal 2022, corrispondenti allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Dal 2022, la legge di bilancio ha pertanto stanziato in totale risorse pari a 205,6 milioni.

5.9. Anche in questo caso, per le restanti amministrazioni non statali, gli incrementi previsti dal 2022 saranno a carico dei rispettivi bilanci, nei limiti delle medesime percentuali previste per il personale delle amministrazioni statali.

Le risorse per il comparto autonomo della PCM e compatibilità finanziaria

6. Nell'ambito delle risorse complessive previste per tutti i comparti di contrattazione, sono state definiti i fondi occorrenti per il rinnovo di quello del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri (cfr. tav. 3), sulla base del citato Atto di indirizzo del 16 gennaio 2025.

Tavola 3

RISORSE PER IL COMPARTO PCM - TRIENNIO 2019-2021

				<i>in milioni</i>		
	Unità di personale 2018	Retribuzione media 2018	Monte salari lordo o.r. 2018	2019 (1,3%)	2020 (2,01%)	2021 (3,78%)
Comparto PCM	1.782	57.975	143	1,86	2,87	5,41

Fonte: CA 2018

Oneri riflessi al 38,38%

7. Le risorse messe a disposizione nell'Atto di indirizzo generano un incremento retributivo a regime per il personale del comparto PCM nel triennio 2019-2021 pari a 167,10 euro mensili. La parte prevalente dell'incremento (3,05 per cento) è stata destinata all'incremento della parte fissa della retribuzione, mentre lo 0,70 per cento (in particolare lo 0,34 per cento all'incremento dell'indennità di presidenza),-- è stato riservato alla rivalutazione dei trattamenti accessori.

7.1. Le risorse, come sopra quantificate, sono state destinate all'incremento degli stipendi tabellari, all'incremento dell'indennità di presidenza e del Fondo unico e alla copertura di ulteriori oneri derivanti da alcune clausole di parte normativa (art. 17, comma 1, art. 18, comma 10 e art. 23, comma 12 relativi, rispettivamente, a permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici; riconoscimento del trattamento accessorio fisso e ricorrente per assenze di malattia comprese tra 11 e 15 giorni; innalzamento ore dei permessi di diritto allo studio al personale con disabilità), come riepilogato nella tavola seguente.

Tavola 4

COMPARTO PCM - RIEPILOGO ONERI - TRIENNIO 2019-2021

				<i>in milioni</i>
	2019	2020	2021 e a regime	
Incremento tabellari	1,86	2,87	4,37	
Incremento indennità di Presidenza	—	—	0,48	
Incremento Fondo unico della Presidenza	—	—	0,49	
Clausole malattia	—	—	0,02	
Totale	1,86	2,87	5,36	

7.2. Gli incrementi sui tabellari (art. 26, commi 1 e 2) sono previsti in tre *tranche* per i tre anni, ognuna con decorrenza 1° gennaio, attraverso i quali si perviene, a regime, ad un beneficio medio mensile pari a euro 136,16.

7.3. Con l'art. 28, comma 1 dell'Ipotesi viene previsto, dal 1° gennaio 2021, l'incremento dell'indennità di Presidenza, prevista dall'art. 85 del CCNL 17 maggio 2004, per un onere totale di circa 480mila euro.

7.4. Dal 1° gennaio 2021 è previsto anche l'incremento del Fondo unico della Presidenza (art. 29) di un importo annuo lordo pro capite pari a euro 199,46, per un onere totale di 490mila euro. Il comma 2 dell'art. 29 dell'Ipotesi prevede, inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2022, in attuazione del citato art. 1, comma 604, della legge di bilancio per il 2022, la possibilità di incrementare (oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017) dello 0,22 per cento del monte salari 2018 (pari a euro 310mila) le disponibilità del Fondo. La copertura sarà a carico delle disponibilità previste dalla norma di legge.

7.5. Da ultimo, nella Relazione tecnica viene esposta una stima adeguata degli altri oneri legati a specifiche clausole di parte normativa per un totale di circa 20mila euro.

7.6. Con le ulteriori risorse messe a disposizione dall'art. 1, comma 612 della legge di bilancio per il 2022 (0,55 per cento del monte salari 2018, corrispondenti a circa 790mila euro) verranno finanziate le progressioni tra le aree in fase di prima applicazione (art. 12, commi 1, 2 e 3).

Tavola 5

ULTERIORI RISORSE PER IL COMPARTO PCM

	<i>in milioni</i>
	dal 2022
Nuovi ordinamenti professionali (0,55%)	0,8
Superamento limiti art. 23, c.2 d. lgs. 75/2017 (0,22%)	0,3
Totale	1,1

Il Nucleo tecnico ha verificato la correttezza delle quantificazioni delle unità di personale e della retribuzione media, desunte dal conto annuale 2018, pubblicato dal

Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. Va tuttavia rilevato che nel Conto annuale 2023 risultano, in netto aumento, sia le unità di personale non dirigente a tempo indeterminato (1.988) che a tempo determinato (140), per un totale di 2.128 unità. La tavola seguente mette a confronto le risorse occorrenti con gli oneri, mostrando la compatibilità finanziaria dell'Accordo in esame.

Tavola 6

COMPARTO PCM - RISORSE E IMPIEGHI 2019-2021

	<i>milioni di euro</i>		
	2019	2020	2021 e a regime
Oneri	1,86	2,87	5,36
Risorse a carico bilancio Enti	1,86	2,87	5,41
Differenza	0,00	0,00	0,05

Analisi dei principali aspetti normativi

8. Il testo dell'Ipotesi all'esame è sviluppato in cinque Titoli, composti in totale di 30 articoli, cui fa seguito 1 dichiarazione congiunta. Sotto il profilo contenutistico, l'Ipotesi di contratto, nel disciplinare concretamente le specificità del comparto, rivede le materie di confronto e della contrattazione integrativa; procede a una revisione del sistema di classificazione del personale; implementa la formazione attraverso i piani di formazione del personale; introduce norme sull'*age management*, avviando un nuovo patto intergenerazionale, valorizzando al meglio chi ha maggiore esperienza

8.1. In particolare, l'Ipotesi in esame prevede, tra le varie novità, una revisione del sistema di classificazione del personale con l'introduzione di nuovi profili ad elevato contenuto professionale e specialistico.

Il sistema del personale del Comparto PCM è articolato in categorie e profili. L'accesso del personale, proveniente sia dall'interno che dall'esterno, avviene dopo il superamento di un concorso che viene indetto per uno specifico profilo. Nello specifico, i diversi profili sono raggruppati in due Categorie funzionali: la categoria A che si riferisce alle attività di elevato contenuto tecnico-gestionale e specialistico e la categoria B inerente alle attività di supporto, tecnico-operative, amministrative ed

istruttori; i profili professionali sono definiti nell'ambito della contrattazione integrativa. Essi sono riconducibili a settori di attività e preordinati all'individuazione di tipologie lavorative omogenee o di figure professionali specifiche per ciascun ambito funzionale. Ciascun profilo si caratterizza per il livello di conoscenze necessarie per l'accesso al medesimo, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese. Pertanto, il parametro retributivo di accesso (dall'esterno o dall'interno) al profilo è differenziato da profilo a profilo. Da notare che l'Ipotesi avrebbe dovuto definire la cornice generale delle famiglie professionali, come richiesto nell'Atto di indirizzo, cui, però, non è stato dato seguito.

In tale contesto, si inseriscono le novità apportate dall'Ipotesi in esame e disciplinate all'interno del Titolo III, Capo I, articoli 10-12.

8.2. L'art. 10, "Istituzione di nuovi profili", statuisce che la Presidenza del Consiglio dei ministri possa procedere all'interno della Categoria A, in conformità con le esigenze organizzative, all'istituzione di nuovi profili a elevato contenuto professionale e specialistico. La norma prevede che l'accesso alla suddetta categoria sia subordinato al possesso sia di una laurea magistrale unitamente a un titolo *post lauream* (master universitario, corso di perfezionamento, dottorato di ricerca, abilitazione professionale) in linea con il profilo da ricoprire e ad un'esperienza lavorativa di almeno due anni nello svolgimento delle attività proprie del profilo.

Il successivo comma 2, poi, stabilisce che ai suddetti nuovi profili si possa accedere dal parametro retributivo F8. Ciò in ragione del fatto che, l'Ipotesi in esame, oltre a prevedere l'istituzione di nuovi profili professionali, amplia i parametri retributivi fino a F12.

Sul punto, il MEF ha opportunamente osservato che *"...si prende atto della indicata revisione dell'ordinamento professionale, nel presupposto che, in coerenza con la disciplina contrattuale vigente in materia, ai nuovi profili professionali si acceda tramite concorso pubblico, con eventuale riserva in misura non superiore al 50 per cento al personale interno, comunque nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale..."*

8.3. L'art. 11, "Sviluppi economici all'interno della categoria A", ha modificato ulteriormente l'art. 80, comma 10 del CCNL 31 luglio 2009. Infatti, tale norma prevede che, nell'ambito della categoria A, gli sviluppi economici tra i parametri retributivi F7 e F8 e tra F8 e F9 siano riservati, per una quota pari al 20 per cento, ai dipendenti appartenenti al parametro retributivo sottostante che siano in possesso, oltre che della laurea magistrale, anche di un titolo *post lauream*. In ragione del fatto che l'Ipotesi in esame (in continuità con il CCNL del 7 ottobre 2022 che all'art. 69, comma 4 aveva introdotto il nuovo parametro retributivo F10), all'art. 26 introduce due nuovi parametri retributivi - F11 e F12 -, le parti contraenti hanno disposto un'ulteriore modifica sul comma 10 dell'art. 80 al fine di adeguarlo alla nuova Ipotesi contrattuale. Pertanto, la nuova formulazione della norma conferma la riserva del 20 per cento alle progressioni economiche per l'acquisizione dei parametri retributivi da F8 a F10 per i dipendenti appartenenti al parametro retributivo immediatamente sottostante, i quali devono essere necessariamente dotati di una laurea magistrale e di un titolo *post-lauream* in conformità con il profilo richiesto. Per i nuovi parametri retributivi, invece, la riserva è elevata all'80 per cento al fine di valorizzare esclusivamente le professionalità più preparate e competenti.

8.4. A completamento di tale rivisitazione, l'art. 12, "Norme di prima applicazione e finali" prevede che, sulla base dell'art. 52 comma 1-*bis* D.lgs. 165 del 2001, in prima applicazione delle modifiche apportate all'ordinamento professionale e comunque non oltre il 31.12.2026, la progressione tra la categoria B e i profili della categoria A, con parametro retributivo F1, possa avvenire anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto dall'esterno in seguito al superamento di una procedura valutativa (i cui requisiti di partecipazione saranno oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 dell'Ipotesi). Sul punto si rammenta che la deroga al possesso del titolo di studio nelle progressioni verticali è stata prevista dall'art. 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001, solo in sede di revisione degli ordinamenti professionali per il triennio 2019-2021 ed è ammessa solo se il dipendente ha maturato almeno 5 anni di esperienza effettiva e continuativa, ha svolto mansioni

coerenti con la professionalità richiesta ed è stato effettivamente utilizzato dall'amministrazione in tali mansioni.

9. Per quanto attiene al trattamento economico, l'articolo 26 prevede che, come già detto *supra*, *"a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, sono previsti due nuovi parametri retributivi F11 e F12 nell'ambito della categoria A ed un nuovo parametro F11 nell'ambito della categoria B, con i valori stipendiali indicati nell'allegata Tabella C"*. Per le prossime tornate contrattuali, peraltro, è opportuno che eventuali nuovi parametri retributivi siano istituiti senza eccedere i limiti indicati nell'atto d'indirizzo.

10. L'articolo 28 stabilisce gli incrementi dell'indennità di Presidenza di cui all'art. 85 del CCNL 17/5/2004, con la decorrenza e nelle misure indicate nella tabella D allegata alla presente ipotesi. In particolare, al personale che, a seguito di progressione economica, viene attribuito lo stipendio tabellare corrispondente al parametro retributivo F11 o, successivamente, F12 (trattasi di due profili di nuova costituzione, disposti dall'art. 10 della presente ipotesi) spetta l'indennità di Presidenza nelle misure previste per il personale con stipendio tabellare corrispondente al parametro retributivo F10.

11. Con il successivo articolo (Art. 29) si incrementano, invece, le risorse del Fondo unico di Presidenza, di cui all'art. 73 del CCNL 7/10/2022, di un importo annuo lordo pro-capite di 199,46 euro, con decorrenza dal 1° gennaio 2021 (comma 1). L'articolo, inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di bilancio 2022), stabilisce che la Presidenza, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile di cui al comma 4 dell'art. 73 (Fondo unico di Presidenza: costituzione) del CCNL 7 ottobre 2022, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, di un importo comunque non superiore allo 0,22 per cento del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel limite delle risorse ivi stanziare.

La compatibilità economica

12. Nel valutare la compatibilità economica del rinnovo sotto l'angolatura della sua coerenza con il complesso delle politiche salariali pubbliche, va considerato che il monte dei redditi della PCM, pari a circa 143 milioni di euro alla fine del 2018, corrisponde allo 0,08 per cento del totale dei redditi della PA (circa 172,6 miliardi - fonte dati: DEF 2024, Conti economici aggregati delle AA.PP -Istat - e Conto Annuale - IGOP-RGS -). Nel 2022, con il relativo rinnovo contrattuale a regime, la stessa incidenza si mantiene stabile, al di sotto dello 0,08 per cento (149 milioni su 187,2 miliardi), evidenziando, in tal modo, il rispetto del criterio di coerenza economica.

Conclusioni

13. Alla luce di quanto sopra esposto e con le raccomandazioni formulate, constatata la compatibilità economica e finanziaria evidenziata nelle relazioni di accompagnamento, si certifica positivamente l'accordo in epigrafe.