N. 30/SSRRCO/CCN/2026

CORTE DEI CONTI

SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO

Presiedute dal Presidente Guido Carlino
e composte dai magistrati

Presidenti di sezione:

Lucilla Valente, Maria Annunziata Rucireta, Giuseppa Maneggio, Antonio Mezzera, Vincenzo Palomba, Cinzia Barisano;

Consiglieri:

Paola Cosa, Vincenzo Chiorazzo, Maria Rita Micci, Angelo Maria Quaglini, Marco Randolfi, Michela Muti;

Primi Referendari:

Giuseppe Lucarini, Massimo Giuseppe Urso.

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 di Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dell'Area della Presidenza del Consiglio dei ministri, triennio 2019-2021, acquisita dalle Sezioni riunite in sede di controllo in data 6 febbraio 2026;

TENUTO CONTO delle valutazioni del Nucleo tecnico "Costo del lavoro" contenute nel rapporto n. 5/2026 del 23 febbraio 2026;

VISTA la comunicazione con la quale, in data 19 febbraio 2026, sono state convocate le Sezioni riunite in sede di controllo per il giorno 26 febbraio 2026;

UDITO, nell'adunanza del 26 febbraio 2026, il relatore Cons. Marco Randolfi;

DELIBERA

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

ORDINA

alla Segreteria di provvedere alla trasmissione della presente delibera all'Aran, Agenzia per la rappresentanza negoziale; alla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per le relazioni sindacali - Servizio contrattazione collettiva; al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico.

| IL RELATORE | IL PRESIDENTE |
|---|---|
| Marco Randolfi | Guido Carlino |
| F.to digitalmente | F.to digitalmente |

Depositato in segreteria in data 29 luglio 2026

IL DIRIGENTE

Antonio Franco
F.to digitalmente

*Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Presidenza del Consiglio dei Ministri - Triennio 2019-2021*

*Premessa*

*1.1.* L'Ipotesi di accordo in oggetto è stata sottoscritta il 2 dicembre 2025 ed è pervenuta alla Segreteria delle SS.RR. in sede di controllo in data 6 febbraio 2026 per l'esercizio del controllo previsto dall'art. 3, comma 7, del dPCM del 5 novembre 2010 n. 226; tale disposizione, in attuazione dell'art. 74, c. 3, d.lgs. n. 150/2009 assegna alla Corte dei conti la funzione di certificare l'attendibilità della quantificazione dei costi dei contratti collettivi nazionali del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri (di seguito anche Presidenza), nonché la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

*1.2.* L'accordo è relativo all'Area della Presidenza del Consiglio dei ministri che riguarda i dirigenti di I fascia (Consiglieri) e i dirigenti di II fascia (Referendari) della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché i dirigenti di I e di II fascia del ruolo speciale, tecnico amministrativo della Protezione civile. Si tratta di 267 unità, di cui 109 dirigenti di I fascia e 158 dirigenti di II fascia, più in dettaglio: 88 Consiglieri, 115 Referendari, 21 dirigenti di I fascia (di cui 13 a tempo determinato) e 43 dirigenti di II fascia (di cui 33 a tempo determinato). La retribuzione media dell'Area è pari a euro 154.787. Tale contratto conclude la tornata contrattuale 2019-2021 delle aree dirigenziali.

*1.3.* Sul testo dell'Ipotesi è stato rilasciato, il 5 febbraio 2026, il parere favorevole del Governo, vincolandolo alle rettifiche richieste dal MEF sulla relazione tecnica allegata all'Ipotesi, che sono state già recepite nell'ultima relazione inviata alla Corte in data 11 febbraio u.s. Si è trattato, in particolare, della correzione di refusi riscontrati nel paragrafo 5.2, nella tavola 2 e nella tavola 7.

*Procedimento di contrattazione: Atti propedeutici e Atto d'indirizzo*

*2.1.* Gli atti propedeutici alla riapertura delle trattative per la contrattazione relativa al triennio 2019-2021 sono stati 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 e Aree di contrattazione per il periodo 2019-2021, con conseguente rideterminazione e distribuzione delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, ecc.). 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, cui ha fatto seguito il CCNQ del 10 agosto 2022, in attuazione dell'art. 7 del CCNQ del 3 agosto 2021.

*2.2.* Per l'individuazione della cornice generale, in data 19 aprile 2021, è stato emanato dal Ministro per la Pubblica amministrazione l'Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali relativi alla tornata 2019-2021 per tutto il personale pubblico. Per tale triennio, le parti hanno condiviso l'obiettivo comune del rinnovamento della Pubblica Amministrazione, con l'intento di mettere al centro il capitale umano, secondo gli impegni contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale firmato il 10 marzo 2021 tra Governo e sindacati. Tale patto riconosce alla Pubblica Amministrazione un ruolo centrale di motore di sviluppo fondamentale per la ripresa conseguente all'emergenza pandemica. "*La riforma dovrà muoversi su due direttive: investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini; aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici, anche selezionando nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido, efficiente e sicuro*".

*2.3.* L'Atto di indirizzo per la definizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla dirigenza dell'Area autonoma della Presidenza del Consiglio dei ministri per il triennio 2019-2021 si apre richiamando il ruolo centrale svolto dalla Presidenza nell'architettura istituzionale dello Stato. La sua funzione di supporto al Presidente del Consiglio e di coordinamento dell'azione governativa

assume particolare rilievo nella fase storica attuale, segnata dall'attuazione degli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. In tale quadro, la dirigenza della Presidenza è chiamata a operare in un contesto connotato da elevata complessità, responsabilità e specificità istituzionale.

2.3.1. Inoltre, l'atto ribadisce che il rinnovo contrattuale del triennio in esame costituisce un passaggio intermedio all'interno di un percorso evolutivo più ampio, diretto a valorizzare la dirigenza e ad accompagnare un graduale rafforzamento dell'impianto organizzativo della Presidenza. Ciò in quanto, considerata la distanza temporale dalla scadenza naturale del contratto e la conclusione recente della precedente tornata negoziale, l'obiettivo primario è la rapida chiusura del negoziato, anche alla luce della limitata portata innovativa degli interventi da introdurre.

Viene quindi specificato che il contratto 2019-2021 deve essere concepito come un "contratto ponte", in vista di una possibile revisione ordinamentale futura che potrebbe avvicinare il modello organizzativo della Presidenza a quello degli organi costituzionali o delle Autorità indipendenti. In questa fase, pertanto, gli interventi sugli istituti del rapporto di lavoro si limitano ad alcuni specifici aggiornamenti.

2.3.2. Sul piano economico-finanziario, l'atto richiama le risorse stanziate dalle leggi di bilancio degli anni 2019-2021, integrate dalle previsioni della legge di bilancio 2022 che ha incrementato i fondi destinati al trattamento accessorio del personale. Il documento fornisce una quantificazione complessiva delle risorse basata sul conto annuale 2018, che costituisce il parametro di riferimento per gli aumenti previsti nel triennio.

Per quanto specificamente attiene al trattamento economico, l'atto richiama l'esigenza di riconoscere la crescente complessità delle funzioni svolte dalla dirigenza della Presidenza, anche in relazione alle nuove strutture di missione e ai compiti straordinari assegnati nel corso degli ultimi anni. Viene inoltre fissato l'obiettivo di ridurre gradualmente la distanza retributiva tra i dirigenti di prima

e seconda fascia, nel rispetto delle disponibilità del fondo per il trattamento accessorio.

2.3.3. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali, l'atto conferma l'impianto vigente, sottolineando tuttavia la necessità di rafforzare i canali di dialogo e partecipazione tra amministrazione e rappresentanze sindacali. In quest'ottica, viene segnalata l'opportunità di includere tra le materie di confronto anche quelle connesse al lavoro agile, alla luce della sempre maggiore rilevanza organizzativa di tale istituto. Al contempo, si ribadisce che restano escluse dalla contrattazione le materie afferenti alle scelte organizzative, salvo le specifiche forme di partecipazione previste dal contratto nazionale.

2.3.4. Con riferimento ai principali aspetti contrattuali, una parte significativa dell'atto è dedicata allo sviluppo professionale della dirigenza. Viene evidenziata l'importanza di investire in percorsi formativi orientati sia a competenze manageriali trasversali, sia a conoscenze tecnico specialistiche funzionali alle esigenze della Presidenza. Particolare attenzione è rivolta ai dirigenti neoassunti, per i quali potrà essere previsto un percorso di inserimento accompagnato dalla figura del *mentor*, con funzioni di guida e trasmissione dell'esperienza professionale. In tema di formazione, si richiama inoltre la necessità di considerare le attività qualificanti come parte integrante dell'orario di lavoro e di prevedere strumenti per verificare l'effettiva ricaduta organizzativa degli interventi formativi.

In relazione alla *performance*, l'atto ribadisce il principio secondo cui i trattamenti economici collegati ai risultati possono essere erogati solo a seguito della valutazione conclusiva del ciclo di performance. Si sottolinea, inoltre, l'esigenza di assicurare un'adeguata differenziazione delle premialità in funzione dei giudizi espressi dai sistemi di valutazione in vigore, nel rispetto delle norme contrattuali già vigenti.

Per quanto concerne il lavoro agile, la Presidenza ha già definito un quadro regolatorio completo, orientato all'efficienza dei servizi e all'equilibrio tra vita

professionale e vita privata. Il contratto non è chiamato a modificare tale assetto, ma può contribuire a promuovere una formazione manageriale mirata allo sviluppo delle competenze necessarie alla gestione di team operativi in modalità mista.

Ampio spazio è dedicato anche al *welfare* integrativo, considerato uno strumento essenziale per rispondere alle diverse esigenze del personale. La contrattazione è chiamata a valorizzare le misure fiscalmente agevolate e a promuovere forme innovative di sostegno, con particolare attenzione alla genitorialità, ai servizi sanitari, alla conciliazione dei tempi di vita e alla mobilità sostenibile. È inoltre previsto il possibile ricorso a convenzioni con altri enti o all'istituzione o adesione a fondi di assistenza.

*Risorse finanziarie assegnate per i rinnovi dei CCNL del personale pubblico*

**3.** Il Legislatore ha stanziato le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico nel triennio 2019-2021. Il quadro complessivo delle risorse disponibili per gli accordi collettivi relativi al settore statale dell'anzidetto triennio 2019-2021 si è definito gradualmente, con successive leggi di bilancio. Con la legge di bilancio per il 2019 (art. 1, comma 436 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018), sono stati inizialmente stanziati gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato, per il triennio 2019-2021, pari a rispettivamente 1.100, 1.425 e 1.775 milioni di euro. Per il personale delle restanti amministrazioni pubbliche (SSN, Regioni, Università, EPNE, Enti di ricerca, Autorità indipendenti etc.), la stessa legge (comma 438) aveva previsto, in applicazione dell'art. 48, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, la copertura di tali oneri a carico dei rispettivi bilanci. Successivamente la legge di Bilancio per il 2020 (art. 1, comma 127 della legge 160/2019), ha stanziato ulteriori risorse, per un totale di 3.375 milioni a regime (anno 2021). Infine, la legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 959 della legge 178/2020) ha stanziato 400 milioni aggiuntivi nel 2021, portando la disponibilità complessiva a 3.775 milioni a regime.

*3.1.* Tali risorse assicurano a 1,87 milioni di unità appartenenti al settore statale, (con una retribuzione media annua pari a euro 34.250) un incremento delle retribuzioni medie complessive dell'1,3 per cento nel 2019, del 2,01 nel 2020 e del 3,78 per cento a regime, calcolato sul monte salari 2018, cui va aggiunto, per il personale già destinatario dell'elemento perequativo (misura *una tantum* introdotta dall'Accordo Governo-Sindacati del 30 novembre 2016 in favore del personale contrattualizzato collocato nei livelli retributivi più bassi), un ulteriore beneficio medio stimato, per il personale statale, nello 0,29 per cento (con crescita a regime del 4,07 per cento) e per il restante personale, in misura pari allo 0,46 per cento.

Naturalmente, l'elemento perequativo non viene corrisposto al personale dirigente ed equiparato. 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

*in milioni*

| **Disponibilità (al lordo oneri riflessi)** | **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** |

*3.2.* Per il settore non statale (riguardante 1,38 milioni di unità con una retribuzione media annua pari a euro 38.190), sono stati previsti gli stessi incrementi contrattuali definiti per il settore statale.

La tavola 2 riassume le risorse per i rinnovi contrattuali relativi al triennio 2019-2021 per tutte le amministrazioni pubbliche (in tali risorse sono ricomprese anche quelle per l'erogazione dell'anticipazione contrattuale e per l'elemento perequativo).

TAVOLA 2

RIEPILOGO RISORSE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

*in milioni*

| 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** |

*3.3.* Tale quadro finanziario è stato ulteriormente ritoccato dalla LB 2022 (commi 604 e 612 della legge 234/2021), in seguito a quanto definito sia dal citato Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del d.l. 80/2021 (legge 113/2021), di modifica dell'art. 1-*bis* del d.lgs. 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. In particolare, il comma 604 della LB 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 previsto l'integrazione delle risorse per i rinnovi contrattuali, allo scopo di definire i nuovi ordinamenti professionali del personale non dirigente appartenente alle amministrazioni statali, della somma di 95 milioni, a decorrere dal 2022, corrispondente allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Dal 2022, la LB ha pertanto stanziato in totale risorse pari a 205,6 milioni, di cui soltanto i citati 110,6 milioni sono riferiti anche al personale dirigente ed equiparato. Anche in questo caso, per le restanti amministrazioni non statali le risorse necessarie a riconoscere gli incrementi previsti con la LB 2022 saranno a carico dei loro rispettivi bilanci, nei limiti delle medesime percentuali previste per il personale delle amministrazioni statali. Ù

*Risorse finanziarie per l'Area della Presidenza del Consiglio dei ministri*

**4.** Le risorse per i miglioramenti economici del personale della PCM ricadono nelle disponibilità stanziate per i rinnovi contrattuali del personale statale per il triennio 2019-2021. Quindi, nell'ambito delle risorse complessive come sopra illustrate, sono state definite le risorse occorrenti per il rinnovo dell'Area PCM (cfr. tav. 3), pari a 2,16 milioni a regime (corrispondenti al 3,78 per cento del monte salari 2018), che consentono di corrispondere un incremento medio complessivo mensile ai dirigenti di tale Area di circa 449 euro, di cui 641 euro (170 euro sul tabellare) ai dirigenti di I fascia e 315 euro (135 euro sul tabellare) ai dirigenti di II fascia. La tavola seguente dà conto delle risorse quantificate nel citato Atto di indirizzo dal Comitato di settore.

TAVOLA 3

RISORSE PER L'AREA PCM - TRIENNIO 2019-2021

*in milioni*

| AREA PCM | Unità di personale | Monte salari lordo* o.r. 2018 | 2019 1,30% | 2020 2,01% | 2021 3,78% |
|---|---|---|---|---|---|
| | 267 | 57,19 | 0,74 | 1,15 | 2,16 |

* Gli oneri riflessi sono al 38,38%.

*4.1.* Le risorse, come sopra quantificate, sono state destinate all'incremento della retribuzione tabellare (artt. 18 e 21 dell'Ipotesi), all'incremento dei Fondi (artt. 20 e 23) ed alla copertura dell'onere derivante dalla modifica delle disposizioni contrattuali relative al trattamento economico in caso di malattia (art. 12, comma 3 e art. 14, commi 1 e 3). Per gli incrementi tabellari (tre distinte *tranche*, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio), la scelta negoziale è stata quella di mantenere una tendenziale proporzionalità degli incrementi tra componente fissa e componente variabile. Con l'aumento sui Fondi viene finanziato l'incremento della retribuzione di posizione di parte fissa e della retribuzione di risultato (la quota prevalente dell'incremento complessivo). La

restante parte delle risorse è rivolta a finanziare gli oneri derivanti dalla previsione di permessi orari per l'espletamento di visite mediche, ovvero di assenze per terapie salvavita, associate a patologie gravi. La tavola seguente riepiloga la totalità degli incrementi, per un totale di oneri a regime pari a 2,16 milioni.

TAVOLA 4

**AREA PCM - RIEPILOGO ONERI - TRIENNIO 2019-2021**

*in milioni*

| | **2019** | **2020** | **2021 e a regime** |
|---|---|---|---|
| Incrementi tabellari | 0,40 | 0,56 | 0,72 |
| Incremento Fondi | 0,29 | 0,50 | 1,43 |
| Clausole malattie | — | — | 0,01 |
| **Totale** | **0,69** | **1,07** | **2,16** |

*4.2.* L'Ipotesi prevede, inoltre, la possibilità, a decorrere dal 1° gennaio 2022, di incrementare dello 0,22 per cento (pari, nel caso dell'Area PCM a 0,13 milioni) le disponibilità dei Fondi (in particolare quelle di parte variabile), in attuazione del citato art. 1, comma 604 della LB 2022, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, la cui copertura sarà a carico delle disponibilità previste dalla norma di legge ed esulando, quindi, dalle risorse stanziate per il rinnovo contrattuale (motivo per cui tali risorse aggiuntive non sono riportate nella citata tavola 4).

*Analisi degli aspetti normativi*

**5.** Sotto il profilo contenutistico, l'Ipotesi si compone di cinque titoli, per un totale di 28 articoli.

*5.1.* Alla materia delle Relazioni sindacali è dedicato il Titolo II, Capo I. Per quanto concerne, nel dettaglio, la tematica dell'informazione di cui all'art. 4, del confronto di cui all'art. 5 e dell'Organismo Paritetico per l'innovazione

contemplato dall'art.6, non è stata apportata alcuna innovazione rispetto al precedente CCNL 2016-2018. Tuttavia, con riferimento all'art. 6 le parti hanno inserito nel contratto la dichiarazione congiunta n. 1, con la quale riconoscono che l'Organismo paritetico dell'innovazione deve svolgere le proprie funzioni senza sovrapporsi a quelle del Comitato Unico di Garanzia. A tal proposito, auspicano pertanto l'adozione di adeguate modalità di coordinamento che evitino la duplicazione delle attività tra i due organismi.

*5.2.* Con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 8, l'elenco è rimasto sostanzialmente invariato rispetto alla precedente disciplina, fatta eccezione per il comma 1, lettera e), che inserisce tra le altre materie oggetto di contrattazione integrativa l'integrazione della retribuzione di risultato per i dirigenti in attesa di conferimento di incarico che svolgano, per un periodo massimo di tre mesi, prestazioni aggiuntive necessarie per assicurare l'efficacia dell'azione amministrativa. Tale norma è stata oggetto di osservazioni da parte di RGS-MEF (nota del 23 gennaio u.s.), in quanto "*sembra assegnare obiettivi di risultato al di fuori del conferimento di un incarico dirigenziale*". In risposta a tale rilievo, il Dipartimento della Funzione Pubblica (nota del 4 febbraio u.s.) ha chiarito che "*La norma appare asseverabile perché rispetta il principio di causalità tra prestazione svolta e riconoscimento della retribuzione di risultato, nel presupposto che l'eventuale integrazione rimanga subordinata alla preventiva individuazione di obiettivi puntuali, certi e verificabili, assegnati contestualmente alla richiesta della prestazione e rendicontati nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance*". Ciò è stato confermato in sede di riunione con gli esperti, tenutasi il 20 febbraio, in cui il rappresentante del DFP ha confermato tale posizione.

*5.3.* Il titolo III della presente Ipotesi è invece dedicato al "Rapporto di Lavoro". Nel merito dell'art. 12, relativo ai "Congedi dei genitori", è stata apportata una modifica di lieve entità ma favorevole al personale. In particolare, il comma 3 stabilisce ora che i primi trenta giorni di congedo parentale previsti dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, e retribuiti al 100 per cento, siano concessi *per*

*ciascun figlio*. Tale intervento consente di risolvere la problematica dei cosiddetti parti plurimi, collegando il periodo di congedo pienamente retribuito non più all'evento parto, ma al singolo bambino.

Nel medesimo comma è stata inoltre soppressa la precisazione secondo cui tali congedi non comportano riduzione delle ferie e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, trattandosi di una disposizione già prevista direttamente dalla normativa (art. 34, comma 5, del d.lgs. 151/2001, come modificato dal d.lgs. 105/2022), rendendo quindi superflua la sua ripetizione nella clausola contrattuale.

*5.4.* Il Capo I include l'articolo 11, dedicato alle Linee generali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali. La disposizione ribadisce che tutti i dirigenti appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione, titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono titolari del diritto all'assegnazione di un incarico dirigenziale (comma 1). L'incarico è conferito mediante provvedimento formale della Presidenza, nel rispetto delle pertinenti disposizioni legislative e dei principi di pubblicità e trasparenza (comma 2).
Con riferimento alle procedure di conferimento, l'articolo — in conformità con quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001 — stabilisce al comma 3 che la Presidenza debba rendere preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia delle posizioni dirigenziali disponibili, nonché i criteri per la selezione. La programmazione dei tempi procedimentali deve essere tale da assicurare il rispetto delle previsioni normative richiamate. Sono acquisite le disponibilità dei dirigenti interessati, che vengono fatte oggetto di valutazione istruttoria. All'esito del procedimento, l'incarico è attribuito mediante provvedimento motivato.

5.4.1. Una novità dell'articolo in esame è rappresentata dal comma 7, che prevede che nelle fasi di riorganizzazione amministrativa, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, il dirigente possa mantenere l'incarico sino alla conclusione delle procedure di interpello già avviate e, comunque, per un

periodo non superiore a tre mesi. In merito si segnala che la materia degli incarichi dirigenziali è tassativamente disciplinata dall'art. 19 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, secondo il quale gli incarichi dirigenziali conferiti a dirigenti di ruolo devono avere una durata minima di 3 anni e massima di 5 anni; possono essere rinnovati o prorogati con atto motivato, ma sempre nel rispetto dei limiti previsti (ai sensi del comma 12-bis del predetto articolo: "le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi"). Per tale motivo, il MEF (nota del 23 gennaio) aveva richiesto spiegazioni al DFP, ricordando che per una disposizione analoga prevista per il contratto dell'Area Funzioni centrali per il triennio 2022-2024 (art. 22), il Consiglio dei ministri si era espresso positivamente, a condizione che tale previsione venisse espunta in sede di sottoscrizione definitiva. In risposta, il DFP ha chiarito che la norma *"si limita a specificare che, in presenza di una cessazione anticipata dell'incarico determinata dalla riorganizzazione, gli effetti del contratto individuale continuano esclusivamente ai fini dell'esercizio delle funzioni e della legittimazione alla firma fino alla conclusione delle procedure di interpello già avviate e, comunque, per un periodo massimo di novanta giorni dall'entrata in vigore della riorganizzazione. In questi casi, tuttavia, l'incarico dirigenziale non è giunto a naturale scadenza, essendo stato interrotto ante-tempus per effetto della riorganizzazione ed il contratto dirigenziale risulta ancora pienamente vigente al momento della riorganizzazione. La disposizione, quindi, non incide sui profili riservati alla legge dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001, né deroga ai criteri di conferimento, alla durata, al rinnovo o alla revoca degli incarichi dirigenziali: il contratto dirigenziale è ancora in essere e la norma agisce sul contratto individuale e non sull'incarico, limitandosi a individuare una data certa per la cessazione anticipata degli effetti dello stesso"*. Considerato che in questo caso l'incarico dirigenziale non è giunto a naturale scadenza, ma è oggetto di cessazione anticipata quale effetto diretto dell'entrata in vigore di un provvedimento di riorganizzazione ed il contratto dirigenziale risulta pertanto ancora vigente al momento della riorganizzazione, come confermato e chiarito anche nella riunione con gli esperti del 20 febbraio dal rappresentante del DFP, la lettura fornita dal DFP risulta

essere l'unica interpretazione in grado di evitare alla disposizione contrattuale di incorrere in violazione di legge.

*5.5.* Nell'ambito dell'istituto dei "Congedi per le donne vittime di violenza" disciplinato dall'art. 13, è stata esaminata la specifica situazione delle violenze di genere che si verificano in ambito lavorativo (comma 5). In tale contesto, la precedente disciplina, che consentiva il trasferimento verso un'altra amministrazione solo se ubicata in un comune diverso da quello di residenza della lavoratrice, è risultata eccessivamente restrittiva, poiché spesso è sufficiente un mutamento dell'ambiente lavorativo senza necessità di spostarsi in altro comune. Per tale motivo, le parti hanno convenuto che la lavoratrice vittima di violenza possa richiedere il trasferimento presso un'altra amministrazione situata anche nello stesso comune, qualora la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro.

*5.6.* Con finalità parimenti migliorative, l'art. 14 (Assenze per malattia in presenza di gravi patologie che richiedono terapie salvavita) è stato modificato prevedendo che l'esclusione di tali assenze dal computo del periodo di comporto, già prevista per i ricoveri ospedalieri, i day-hospital e l'esecuzione delle terapie stesse, venga estesa anche alle assenze connesse a visite specialistiche, esami diagnostici e attività di follow-up specialistico.
Per quanto concerne tale articolo, le parti hanno ritenuto opportuno inserire la Dichiarazione Congiunta n. 2, con la quale si stabilisce che debbano essere equiparate alle assenze per terapie svolte in regime di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelle effettuate tramite ricovero domiciliare (adeguatamente certificato dalla ASL o dalla struttura sanitaria competente), nonché quelle svolte in regime di day-surgery o di day-service.

*5.7.* Per quanto riguarda le assenze retribuite, particolare attenzione è stata dedicata al permesso per matrimonio, disciplinato dall'art. 15 e in precedenza previsto dall'art. 18, comma 2, del CCNL 11.3.2022. È stata infatti introdotta la possibilità, in presenza di eventi imprevisti che impediscano la fruizione del

permesso entro 45 giorni dalla data delle nozze, di concordare con il superiore gerarchico una diversa collocazione temporale, comunque entro un anno dalla celebrazione.

*5.8.* Con l'art. 16, dedicato alle "Attività di affiancamento", viene formalmente introdotta la figura del mentore, vale a dire un dirigente che, su base volontaria, può essere incaricato di supportare il personale neoassunto nei primi mesi di servizio. Tale funzione si inserisce nel più ampio processo di transizione digitale e di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione ed è finalizzata a garantire un passaggio strutturato di conoscenze, competenze ed esperienze da parte dei dirigenti o professionisti con almeno 15 anni di servizio. È considerato neoassunto, a tali fini, il dirigente che non abbia ancora maturato due anni di servizio.

Il mentore ha quindi il compito di fornire orientamento, sostegno e indicazioni pratiche al nuovo dirigente relativamente al contesto operativo della Presidenza, alle modalità organizzative e alle prassi informali vigenti. Il rapporto tra mentore e neoassunto deve essere improntato alla fiducia, alla parità e alla collaborazione, così da favorire un efficace trasferimento del patrimonio professionale e culturale. Parallelamente, si richiede al dirigente neoassunto un atteggiamento diligente e collaborativo nell'assimilare l'esperienza e le indicazioni fornite.

*5.9.* Le parti hanno attribuito particolare rilievo anche alla formazione dei dirigenti. A tal fine, è stato introdotto ex novo l'art. 17, denominato "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi", che evidenzia l'importanza di percorsi formativi orientati allo sviluppo e alla trasformazione della Pubblica Amministrazione. Tali percorsi sono posti in connessione con il rafforzamento delle competenze digitali, con i temi dell'etica pubblica e con gli ambiti specialistici propri delle attività della Presidenza, anche al fine di favorire la mobilità interna del personale dirigente.

L'articolo richiama inoltre l'esigenza, in capo alla Presidenza, di garantire un aggiornamento biennale, con certificazione delle competenze acquisite, su materie quali innovazione organizzativa, leadership e gestione del cambiamento.

*5.10.* Nella prosecuzione dell'analisi del testo dell'Ipotesi occorre menzionare la disciplina prevista all'art. 26 sull'istituto della copertura assicurativa.

La norma è collocata al Capo III del Titolo IV dell'Ipotesi tra le "Norme comuni in materia di trattamento economico dei dirigenti" e introduce, come già avvenuto per altri comparti ed aree, la facoltà di ampliare la copertura assicurativa di quei rischi non inclusi nell'assicurazione obbligatoria sulla responsabilità civile e che si concretizzino in danni di ingente gravità per l'utilizzo, da parte dei dirigenti autorizzati, del proprio mezzo di trasporto in occasione di trasferte o altri adempimenti da svolgersi fuori dalla sede di servizio.

L'art. 26, dunque, garantendo la copertura assicurativa integrativa per quei danni patrimoniali di rilevante gravità (quali: danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente o dei beni trasportati, di lesioni o decesso del dirigente o delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto), non contemplati dall'assicurazione obbligatoria, interviene anche a tutela dell'amministrazione qualora in assenza di trasferimento del rischio in capo all'assicurazione, il risarcimento di simili gravi danni subiti dal dirigente e/o dalle persone o cose eventualmente trasportati, resterebbe integralmente a carico dell'amministrazione stessa. Ad ogni modo, la disciplina contrattuale prevede che la copertura assicurativa della polizza sia garantita esclusivamente per l'arco temporale strettamente necessario al dirigente autorizzato per l'esecuzione delle proprie prestazioni di servizio e che i massimali delle polizze assicurative non eccedano quelli previsti dalla legge per i corrispondenti danni coperti dall'assicurazione obbligatoria (comma 4).

Si osserva che la relazione tecnica non stima alcun onere associato a tale norma. In merito, può ritenersi plausibile che l'art. 26 sia attuato nell'ambito delle risorse finanziare destinate a tale finalità dai precedenti contratti, considerato anche che la previgente disciplina in materia di copertura continui a trovare applicazione

"*ove compatibili e non sostituite dalle previsioni del presente CCNL e/o da norme legislative, nel limite del d.lgs. n. 165/2001*", ai sensi dell'art. 28 contenuto nelle disposizioni finali dell'Ipotesi.

Al riguardo, si richiama quanto già osservato dalle SS.RR. in occasione delle certificazioni delle Ipotesi del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali e dell'Area della PCM per il triennio 2016-2021: «*Nel caso in cui nelle relazioni tecniche non siano stimati gli oneri derivanti dall'attuazione delle correlate disposizioni contrattuali, gli organi di controllo delle amministrazioni sono tenuti ad accertare che il costo delle coperture assicurative in esame non ecceda le risorse finanziarie già destinate a tale finalità, in applicazione dei precedenti contratti. Deve, inoltre, ritenersi esclusa dalla copertura assicurativa la responsabilità amministrativo-contabile, in coerenza con il divieto imposto dall'art. 3, comma 59, legge n. 244 del 2007 in base al quale "è nullo il contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicuri propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per danni cagionati allo stato o ad enti pubblici e la responsabilità contabile"*» (in tal senso: cfr. art. 3, co. 59, della legge n. 244 del 2007 in base al quale: "*i contratti di assicurazione in corso alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia alla data del 30 giugno 2008. In caso di violazione della presente disposizione, l'amministratore che pone in essere o che proroga il contratto di assicurazione e il beneficiario della copertura assicurativa sono tenuti al rimborso, a titolo di danno erariale, di una somma pari a dieci volte l'ammontare dei premi complessivamente stabiliti nel contratto medesimo*").

*5.11.* Degne di nota sono le previsioni contrattuali in materia di fondi

L'art. 20 stabilisce, al comma 1, che il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dirigenti di prima fascia con decorrenza 1.1.2019 e dal 1.1.2020, è incrementato degli importi necessari a corrispondere gli aumenti della retribuzione di posizione parte fissa – di cui al precedente art. 18 della presente Ipotesi, per gli anni 2019 e 2020.

A decorrere dal 1.1.2021, tale fondo è stabilmente incrementato del 2,76 per cento calcolato sul monte salari anno 2018, relativo ai consiglieri e dirigenti di I fascia.

Dette risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di parte fissa definita ai sensi dell'art. 18, comma 4 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato e/o al welfare.
Il comma 4 della suddetta Ipotesi dà attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022), secondo il quale la Presidenza, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del Fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22 per cento del monte salari dell'anno 2018. I conseguenti oneri sono sostenuti, nel limite delle risorse ivi stanziate, a valere sull'apposito fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021.
Viene inoltre confermata, con il comma 5, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. La clausola conferma la vigenza di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. Nel fondo sono altresì acquisite eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici stanziamenti o trattamenti economici in favore del personale destinatario del presente articolo il cui utilizzo è comunque vincolato a quanto previsto dalle predette disposizioni.
L'ultimo comma regolamenta la destinazione delle eventuali risorse che non sia stato possibile utilizzare integralmente in un determinato anno.
L'art. 30 è dedicato al "Fondo retribuzione di posizione e di risultato, referendari e dirigenti di II fascia" e ricalca sostanzialmente quanto già illustrato per i consiglieri e dirigenti di I fascia.
Il conseguente onere per i suddetti incrementi è esposto nella tavola 5, il quale mostra distintamente la quota di incremento del Fondo che finanzia l'incremento della retribuzione di posizione parte fissa e la quota destinata a retribuzione di risultato, delle due categorie di personale trattate sopra.

TAVOLA 5

INCREMENTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

| Unità | | Retribuzione complessiva | Incremento mensile retrib. posizione | | Incremento mensile fondo retrib. Posizione | | Oneri al lordo oneri riflessi (mln) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | C.a. 2018 | al 31/12/2018 | 1° gen 2019 | 1° gen 2020 | dal 1° gen 2021 | Incidenza retrib. comp. | 2019 | 2020 | 2021 |
| Dirigenti I fascia | 109 | 221.156 | 95 | 170 | 470 | 2,78% | 0,19 | 0,33 | 0,92 |
| Dirigenti II fascia | 158 | 109.001 | 38 | 60 | 179 | 2,13% | 0,11 | 0,17 | 0,51 |
| **Totale** | **267** | **154.787** | **61,3** | **104,9** | **297,8** | **2,39%** | **0,29** | **0,5** | **1,43** |

*Compatibilità finanziaria*

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

La tavola seguente mette a confronto le risorse occorrenti con gli oneri, mostrando la compatibilità finanziaria dell'Accordo in esame.

TAVOLA 6

**AREA PCM- RISORSE E IMPIEGHI 2019-2021**

*milioni di euro*

| | **2019** | **2020** | **2021** |
|---|---|---|---|
| **Risorse a carico bilancio Stato** | 0,74 | 1,15 | 2,16 |
| **Oneri** | 0,69 | 1,07 | 2,16 |
| **Differenza** | **0,05** | **0,08** | **0,01** |

*Compatibilità economica*

**7.** Con riferimento alla compatibilità economica, come già evidenziato nelle certificazioni dei precedenti CCNL relativi a questa tornata contrattuale (cfr., in via riepilogativa, la *Relazione sul costo del lavoro pubblico 2025* approvata con Delibera n. 13/SSRRCO/REF/2025), si osserva che vi è una sostanziale coerenza della spesa complessiva per le retribuzioni della generalità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, conseguentemente, anche di quella relativa al personale destinatario della presente Ipotesi di accordo, con il *trend* delle principali grandezze economiche prese a riferimento (PIL, inflazione, spesa per

il personale pubblico) per valutare la compatibilità della spesa con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Rileva, infatti, la circostanza che la crescita del PIL nominale sia in grado di sostenere, sotto il profilo economico, una dinamica dei redditi che, sebbene non più rigidamente legata all'andamento del tasso d'inflazione, continua ad essere calibrata in misura tale da non pregiudicare la variazione del potere d'acquisto.

Anche il confronto tra gli effetti delle politiche salariali con le quote di spesa riguardanti i consumi intermedi non presenta particolari criticità ponendosi in una sostanziale posizione di equilibrio nell'arco di tempo osservato.

*Conclusioni*

**8.** Alla luce di quanto sopra esposto, considerati i chiarimenti forniti in sede di incontro con gli esperti e constatata la compatibilità economica e finanziaria evidenziata nelle relazioni di accompagnamento, si certifica positivamente l'accordo in epigrafe.