



# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE NEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

A cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini, Giuseppe Canossi

47

Marzo 2024



A cura di:

**Stefania Dota** – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni sindacali dei Comuni; **Giuseppe Canossi** – Esperto ANCI in *management* e gestione del personale

Con la collaborazione di:

**Maria Rosaria Di Cecca** – Redazione quaderni Operativi ANCI



Il presente quaderno operativo è stato redatto nell'ambito delle attività di formazione e accompagnamento del progetto MediAree - Next Generation City, un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall'ANCI e finanziato nell'ambito del Programma Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

## INDICE

Premessa .....	3
1. Il quadro normativo .....	4
2. L'iniziativa e la legittimazione dei soggetti aderenti.....	5
3. Gli indirizzi.....	8
3.1 L'attività di indirizzo .....	9
3.2 Le materie .....	10
3.2.1 <i>Riserva su materie</i> .....	10
3.2.2 <i>Riserva su specifici aspetti</i> .....	11
3.3 Il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei bilanci..	13
4. I controlli e le autorizzazioni .....	13
4.1 I controlli .....	14
4.2 L'autorizzazione alla sottoscrizione .....	14
MODULISTICA .....	16
Allegato A.....	16
CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Adempimenti e indirizzi per la contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale.....	16
Allegato B.....	22
Protocollo di intesa per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale .....	22

## **Premessa**

Gli ultimi rinnovi contrattuali del comparto delle Funzioni locali hanno dedicato grande attenzione all'istituto della contrattazione integrativa di livello territoriale, disciplinando un'importante opportunità di sviluppo degli strumenti negoziali su area sovracomunale.

I vantaggi della contrattazione territoriale sono molteplici. Essi riguardano in termini generali 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. Più nello specifico l'approccio territoriale al contratto integrativo determina il rafforzamento di soluzioni interpretative più uniformi sugli istituti contrattuali; una maggiore omogeneità nel trattamento normativo contrattuale integrativo di personale dipendente di più enti su ambiti territoriali contigui; il miglioramento qualitativo delle relazioni sindacali; la maggiore speditezza dei processi di contrattazione integrativa.

In questa prospettiva, i Comuni capoluogo, le Città medie, le Unioni di comuni 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.

Il presente Quaderno Operativo intende fornire uno strumento utile a guidare gli Enti interessati a sperimentare una nuova modalità di relazione sindacale. Accanto alla guida operativa che ricostruisce il quadro normativo e declina i profili tecnici della contrattazione territoriale, vengono messi a disposizione lo schema di Deliberazione di Giunta per la definizione degli indirizzi per la contrattazione integrativa e lo schema di Protocollo d'Intesa tra gli Enti e le OOSS per lo svolgimento della contrattazione di livello territoriale.

## 1. Il quadro normativo

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, quarto periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., *“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.**”*

In applicazione di tale norma di legge, la contrattazione collettiva nazionale del comparto Funzioni Locali (già Regioni/Autonomie Locali) ha disciplinato, sin dal 1999, la facoltà di stipulare contratti integrativi territoriali (art. 6 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 5 del CCNL 22.1.2004). L'attuale disciplina, disapplicativa della precedente, è recata dall'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, mantenuta in vigore dall'art. 3, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ove si legge: *“Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa, **anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018** (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).”*

Le norme contrattuali, come dettagliatamente descritto *infra* nel presente Quaderno, costituiscono pertanto, per legge, la fonte disciplinativa di tale modulo di negoziazione “associativo”, nel compiuto rispetto, peraltro, delle funzioni negoziali pubbliche, da un lato, e delle prerogative sindacali, dall'altro, oltre che delle disposizioni legislative e contrattuali che regolano il complessivo procedimento di contrattazione integrativa di secondo livello, compresi i relativi controlli e i provvedimenti autorizzativi.

Le suddette norme contrattuali di riferimento si premurano, quindi, di assicurare la messa in campo di moduli procedurali atti a rendere legittimi e impegnativi – per tutti i soggetti interessati – la partecipazione alla negoziazione territoriale e gli strumenti contrattuali che ne derivano.

Come si vedrà, peraltro, compete proprio agli enti partecipanti e alle rappresentanze sindacali adottare gli atti che, nel dare contenuto alle disposizioni di legge e di contratto, assicurino la compiutezza del percorso da svolgere in termini di

completezza ed esaustività dei contenuti (minimi e) necessari degli accordi integrativi in chiave territoriale.

## **2. L’iniziativa e la legittimazione dei soggetti aderenti**

Ai sensi dell’art. 9, comma 1, del CCNL 21.5.2018, “*La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di **protocolli di intesa** tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali **territoriali firmatarie del presente contratto**. L’iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, **da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa**, ivi compresa l’Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.”.*

La costituzione del tavolo territoriale di contrattazione integrativa, pertanto, può avvenire sia mediante apposita convenzione tra i Comuni interessati, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL)<sup>1</sup>, che in seno a un’Unione di Comuni. In quest’ultimo caso, ove l’Unione abbia ricevuto, dai Comuni aderenti, le funzioni di gestione del personale, la stessa opererà quale titolare delle stesse, in nome, conto e rappresentanza dei Comuni medesimi e nei termini già stabiliti nell’ambito degli atti attributivi delle funzioni stesse all’ente associativo (convenzioni unionali di attribuzione delle funzioni). Ove invece l’Unione non sia titolare di tali funzioni, la stessa può partecipare al tavolo territoriale come ente interessato, al pari dei Comuni, aderendo alla convenzione ex art. 30 cit. per la cura della contrattazione da applicare ai dipendenti inquadrati nel suo organico.

Ai sensi del comma 2 di detto art. 9, “*I protocolli devono precisare:*

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;*
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all’art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;*
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all’art. 8;*

---

<sup>1</sup> Al caso di specie, risultano applicabili, di tale norma, i primi due commi: “1. Al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati, gli enti locali possono stipulare tra loro apposite convenzioni. 2. Le convenzioni devono stabilire i fini, la durata, le forme di consultazione degli enti contraenti, i loro rapporti finanziari ed i reciproci obblighi e garanzie.”.

*d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.”.*

Quanto ad a)

La delegazione trattante di parte pubblica è necessariamente rappresentativa di tutti gli enti, a prescindere dalla sua composizione, ferma l'opportunità che, della stessa, faccia parte almeno un responsabile apicale di ciascuna amministrazione. Nel suo seno deve essere nominato il Presidente, che ne ha la rappresentanza e la cui firma è impegnativa per le amministrazioni aderenti.

La delegazione trae legittimazione negoziale nel corpo dell'atto convenzionale con il quale gli enti accedono alla contrattazione territoriale e ne regolano il funzionamento in loro rappresentanza (convezione art. 30 TUEL o atto di attribuzione delle funzioni all'Unione).

L'adesione al tavolo territoriale non comporta una mera delega di attività istruttoria, con riserva di successiva ratifica contrattuale. Comporta, invece, una vera e propria attribuzione di funzioni negoziali alla delegazione associata, la cui titolarità cessa di essere in capo agli enti aderenti sino al termine di validità della relativa convenzione. L'opera di trattativa condotta dalla delegazione stessa, infatti, impegna necessariamente le amministrazioni nei confronti delle rappresentanze sindacali e, quindi, dei lavoratori destinatari del contratto integrativo territoriale, con pieno affidamento negoziale tra le parti, secondo i principi civilistici della correttezza e della buona fede.

Quanto a b)

La norma contrattuale nazionale individua nei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali (il riferimento è all'art. 7, comma 2, lett. b), del CCNL del 2018, il cui testo è peraltro uguale a quello dell'art. 7, comma 2, let. b), del CCNL del 2022) i componenti delle organizzazioni sindacali legittimati alla stipulazione dei protocolli d'intesa. Trattasi, quindi, dei *“rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL”*, con ciò intendendosi, quindi, le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi di legge che abbiano firmato l'ultimo CCNL di comparto.

Essendo invece le RSU proprie di ciascun Comune aderente, il CCNL – evitando che tutti componenti delle stesse partecipino “in massa” al tavolo territoriale – demanda ai protocolli di intesa il compito di individuare *“forme di rappresentanza delle RSU di*

*ciascun ente aderente*". A tale riguardo, si rammenta che la RSU costituisce soggetto necessario per la costituzione del tavolo, come peraltro chiarito dall'ARAN con orientamento applicativo CFL78<sup>2</sup>. È quindi opportuno che i protocolli d'intesa disciplinino la costituzione di tale forma di rappresentanza di tutte le RSU dei singoli enti aderenti, demandando alle organizzazioni sindacali territoriali l'individuazione dei relativi membri. I relativi criteri devono tenere conto degli equilibri rappresentativi evincibili, sigla per sigla e anche in termini quantitativi, dal complesso compositivo delle RSU di tutti gli enti aderenti, dovendo trovare garanzia i livelli di rappresentanza emersi dalle ultime elezioni.

Quanto a c)

I protocolli di intesa devono altresì assicurare il compimento di un'adeguata procedura di *"autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8"* (oggi art. 8 del CCNL del 2022).

La materia presenta caratteri di complessità e viene quindi trattata infra, *sub* punto 3.

Quanto a d)

Il CCNL demanda ai protocolli d'intesa anche *"gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi"*. Tale disposizione non prevede la possibilità di integrare, in alcun modo, le discipline di legge e di CCNL nella materia di cui si tratta, ma unicamente di *"adattare"* le stesse alle esigenze scaturenti dall'esistenza del tavolo territoriale.

Potranno quindi essere definite regole di fruizione delle tutele e dei permessi sindacali, soprattutto dei membri delle RSU dei singoli enti, che consentano loro di partecipare al tavolo unico, eventualmente anche dell'Unione se esistente, a valere sulle prerogative – e nei limiti previsti in materia – che gli spettano presso gli enti stessi.

Per uno schema di massima del protocollo d'intesa si veda l'allegato B al presente Quaderno operativo.

---

<sup>2</sup> Vi si legge: *"... la scrivente Agenzia non può che evidenziare che in base all'art. 7, comma 2 del CCNL del 21.5.2018 (come oggi nel CCNL del 2022: ndr) del Comparto Funzioni Locali, la RSU è uno dei soggetti negoziali necessari per la contrattazione integrativa; pertanto, se non si è proceduto alla costituzione della RSU, si dovrebbe procedere ad avviare la procedura per il rinnovo delle relative elezioni il più presto possibile. L'ente, quindi, deve invitare le OO.SS. aventi titolo ad indire le elezioni precisando che sino alla costituzione della RSU non è possibile dare corso alla contrattazione integrativa."*



### 3. Gli indirizzi

Come si è anticipato *sub* punto 2, i protocolli d'intesa devono anche regolare, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. c), del CCNL del 2018, la procedura di “*autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8*” (oggi art. 8 del CCNL del 2022). Tale norma deve essere letta in combinato disposto con il successivo comma 3, ove si legge: “*Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, **in una apposita intesa**, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.*”.

Oltre ai protocolli d'intesa con le rappresentanze sindacali, quindi, è anche prevista **l'adozione, da parte dei soli enti, di una specifica intesa (quindi non negoziale)**, che determini:

- a) gli indirizzi;
- b) le materie da definire unitariamente, eventualmente indicando quelle riservate ai singoli enti, ovvero gli “aspetti specifici” pure conservati all'autonomia determinativa degli enti stessi;
- c) la composizione datoriale;
- d) il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispettivi bilanci.

In realtà, anche le procedure di “*autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo*”, invece demandate – come si è appena visto – ai protocolli d'intesa, non possono costituire oggetto di contrattazione (o negoziazione). Le stesse, infatti, rientrando nel campo delle funzioni propriamente pubbliche (d'indirizzo e di controllo), non devono trovare disciplina nel corpo di detti protocolli di intesa (non possono costituire materia di contrattazione collettiva o, comunque, di regolazione negoziata con la parte sindacale).

La loro definizione, pertanto, una volta assunta autonomamente dagli enti, va inserita nei redigenti protocolli di intesa al solo fine di rendere impegnative verso la par-

te sindacale, una volta adottate, le modalità di gestione e conclusione del procedimento negoziale.

Ciò posto, deve rilevarsi come tale esigenza disciplinaria presenti elementi di qualche complessità. Non è infatti prevista – dalle norme – la costituzione, con atti propri degli enti aderenti, di un organo di indirizzo rappresentativo di tutte le Giunte con il potere di procedere a un'unica formulazione di indirizzi negoziali e a un'unica autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del testo concordato, né può essere elusa, in alcun modo, l'opera di controllo (vincolante per la contrattazione integrativa) assegnata dalla legge agli organi di revisione degli enti, che rimangono necessariamente indipendenti nella loro azione di garanzia.

Non deve infatti dimenticarsi che – ancorché venga unificata la contrattazione integrativa – le esigenze gestionali del personale restano quelle proprie dei singoli enti partecipanti al tavolo territoriale, così come restano del tutto distinti i fondi decentrati destinati alla remunerazione degli istituti contrattuali.

È quindi necessario che la contrattazione territoriale trovi fondamento in appositi atti di indirizzo, condivisi tra gli enti partecipanti anche ai fini della definizione dei protocolli d'intesa previsti dal CCNL, comprensivi delle “regole d'ingaggio” tra gli organi di governo degli stessi.

Occorre quindi che tutti gli enti concordino e adottino, Giunta per Giunta, uno stesso atto deliberativo che rechi la definizione degli oggetti di cui sopra e comuni indirizzi per la contrattazione integrativa (si veda l'allegato A al presente Quaderno operativo).

### **3.1 L'attività di indirizzo**

Trattandosi di negoziazione territoriale, tale attività costituisce l'oggetto di maggior rilievo. È quindi opportuno che le amministrazioni condividano l'obiettivo di accedere a una regolazione normativa (prima che economica) coerente e omogenea dei vari istituti demandati alla contrattazione integrativa.

La contrattazione territoriale costituisce infatti 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'importante quantità di personale pubblico appartenente 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.

Devono quindi trovare condivisione d'indirizzo le linee fondamentali di disciplina decentrata integrativa degli istituti contrattuali demandati a tale livello di relazione sindacale, da rinvenire principalmente nella definizione di regolazioni unitarie dei criteri generali di gestione degli istituti medesimi (si vedano gli esempi riportati nell'allegato A).

### **3.2 Le materie**

Quanto alle materie da definire unitariamente, è previsto che possono essere riservati ai singoli enti:

- a) parte delle stesse;
- b) aspetti specifici.

#### *3.2.1 Riserva su materie*

Tale scelta è assai delicata e dovrebbe essere limitata a oggetti che non vanifichino la portata complessiva della contrattazione territoriale. La gran parte degli istituti da regolare, infatti, impegna le risorse dei fondi decentrati degli enti, la cui equilibrata distribuzione alle diverse finalità costituisce il punto nevralgico delle politiche retributive integrative del personale pubblico. In tale chiave di lettura deve essere interpretato il CCNL, laddove prevede (art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022) che **“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e *si riferisce a tutte le materie di cui all’art. 7* (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale.”**

Pertanto, fermo l'obiettivo generale di condividere a livello territoriale la regolazione del complesso degli istituti contrattuali, è opportuno che la riserva al singolo ente dell'autonoma disciplina di specifiche materie resti circoscritta a oggetti dotati di rilevante autonomia normativa, tale da non compromettere un'omogenea regolazione di tutti gli altri istituti, nel loro complesso considerati, sui quali vengono distribuite le risorse afferenti al fondo decentrato.

Per fare un esempio, tenuto anche conto dell'autonomo finanziamento a bilancio che non grava sul fondo stesso e delle peculiarità che li caratterizzano, possono trovare distinta regolazione gli oggetti di contrattazione inerenti agli incarichi di elevata qualificazione (già posizioni organizzative), che scontano la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j) e v), del CCNL 16.11.2022, solo per la "correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato" e per i "criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato", essendo invece materie di sola (previa) informazione ed eventuale confronto (se richiesto dalle rappresentanze sindacali) i criteri per il conferimento e la revoca di tali incarichi e i criteri per la graduazione degli stessi ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione (art. 5, comma 3, lett. d) ed e), del CCNL 16.11.2022).

### *3.2.2 Riserva su specifici aspetti*

Diverso è il caso, pure previsto dal CCNL, che sia fatta riserva, da parte dei singoli enti, di regolare autonomamente specifici aspetti della contrattazione. Il caso è assai diverso dal precedente. Il fatto che non si tratti di riserva su determinate materie, infatti, implica che gli enti si riservino dettagli normativi di specificazione di determinati istituti comunque regolati a livello territoriale, cioè a valle della stipulazione del contratto integrativo territoriale.

In tal caso, il contratto territoriale assume la qualità di "cornice normativa" comune a tutti gli enti, i quali mantengono l'autonomia di determinarsi per la definizione dei dettagli propri della loro organizzazione del lavoro. Tale soluzione, in realtà, può costituire una modalità di opportuno adattamento dei criteri, pur condivisi a livello territoriale, di applicazione degli istituti, a tutto vantaggio del rispetto delle differenziate peculiarità gestionali che caratterizzano i singoli enti (ad esempio in relazione

alla loro dimensione o alla presenza di servizi e progetti di *performance* non comuni agli altri associati).

A ben vedere, tale soluzione è particolarmente utile per la definizione dei livelli economici da stabilire per i singoli istituti, che scontano, da un lato, le specificità organizzative delle diverse amministrazioni e, dall'altro, i differenziati margini costitutivi dei fondi decentrati (non necessariamente uguali), soprattutto con riguardo alle voci di alimentazione di parte variabile di natura discrezionale, sia destinate a tutto il personale (ad esempio: 1,2% del monte salari 1997 di cui all'art. 79, comma 2, let. b), del CCNL 16.11.2022), che – soprattutto – vincolate a determinate finalità di legge (incentivi codice appalti, recupero evasione tributaria, etc. ...).

Si può quindi concludere che il cuore della contrattazione territoriale sia costituito, massimamente, dalla parte normativa (di valenza triennale, salva ultravigenza in attesa di nuovo contratto), cioè dalla definizione dei criteri generali di applicazione di tutti gli istituti demandati alla contrattazione integrativa, al netto delle quantificazioni economiche che ciascun ente può determinare in relazione alle proprie esigenze e, soprattutto, alla compatibilità delle scelte da operare con i limiti costitutivi del fondo decentrato. L'applicazione del contratto territoriale, in tal caso, dovrà quindi essere operata con appositi contratti integrativi presso i singoli enti (quindi di 3° livello, ovvero di 2° livello integrativo), a loro volta attuativi del contratto territoriale, soprattutto per la distribuzione delle risorse decentrate a ciascun istituto.

Non sfugga, in particolare, che le politiche retributive degli enti si muovono costantemente nella mediazione tra l'attribuzione di trattamenti fissi e continuativi (i differenziali retributivi di progressione orizzontale) e le indennità legate a specifici profili e/o attività, ferma l'esigenza di destinare comunque ai premi di *performance* organizzativa e individuale una quota di risorse sufficiente a sostenere le politiche di incentivazione del merito, previa misurazione e valutazione (differenziata) dei prodotti e dei comportamenti del personale.

È quindi opportuno che, nell'ambito degli indirizzi da condividere a livello territoriale, siano indicati obiettivi di tendenziale equilibratura – nei termini di cui sopra – tra destinazioni a trattamenti fissi e continuati, da un lato, e trattamenti correlati ai profili, alle mansioni e ai livelli di responsabilità da attribuire, dall'altro (indennità di turno, di reperibilità, di responsabilità, di funzione, di condizioni lavoro, di servizio esterno, etc. ...). Questi ultimi, infatti, costituiscono strumenti irrinunciabili per il sostegno delle funzioni e dei servizi e non possono trovare eccessiva compressione

in politiche di troppo esteso consolidamento di trattamenti retributivi fissi e continuativi.

### **3.3 Il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei bilanci**

Alla luce di quanto esposto e a ben vedere, costituisce quindi scelta dirimente degli enti attribuire alla contrattazione territoriale la sola disciplina contrattuale di parte normativa, ovvero anche quella di parte economica. In merito, occorre rammentare che il CCNL, come si è visto, prevede anche che le intese tra gli enti regolino gli aspetti del finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispettivi bilanci.

Come detto *sub* punto 3.2.2, potendo (*rectius*: dovendo) gli enti mantenere autonomia contrattuale nella definizione dei dettagli retributivi, può anche trovare limitazione, nell'ambito delle suddette intese, la necessità di regolare il finanziamento degli oneri contrattuali. Questi ultimi, infatti, costituiscono oggetto proprio delle singole amministrazioni, i cui bilanci restano ovviamente distinti e indipendenti. La contrattazione territoriale, in altre parole, si “scarica” sulle amministrazioni convenzionate in termini eminentemente normativi, non potendo entrare nelle loro autonome decisioni organizzative, che costituiscono il presupposto delle politiche retributive, incentivanti e indennitarie, di dettaglio.

## **4. I controlli e le autorizzazioni**

Il comma 4 dell'art. 9 del CCNL del 2018, infine, stabilisce che “*Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8 (oggi art. 8 del CCNL 16.11.2022: ndr).*”, cioè la disciplina sui tempi e le procedure di contrattazione ordinariamente prevista. Si è già detto come tali materie, costituendo espressione di funzioni di indirizzo e di controllo, accedano ai protocolli d'intesa solo previa definizione unilaterale da parte delle amministrazioni interessate.

In particolare, l'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022 così recita: “*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla*

*sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.”.*

Vediamo distintamente i due oggetti di analisi: i controlli degli organi di revisione e l'autorizzazione alla sottoscrizione.

#### **4.1 I controlli**

Il richiamato art. 40-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti...”*. Ciò implica che il contratto territoriale, producendo effetti su ciascun ente associato, deve essere trasmesso a tutti gli organi di revisione per la resa del previsto parere, posto che lo stesso impegni le risorse decentrate stanziare negli appositi distinti fondi.

La relazione tecnico-illustrativa da fornire ai suddetti organi di revisione, in relazione alla disciplina normativa comune degli istituti, può essere unica, mentre quella finanziaria deve trovare formulazione in ciascun ente in ordine al rispetto della costituzione e utilizzo del suo fondo decentrato.

#### **4.2 L'autorizzazione alla sottoscrizione**

Anche l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto territoriale deve seguire logiche analoghe a quelle dei controlli. Posto che gli organi di governo degli enti (Giunte) abbiano approvato l'intesa tra gli enti recante gli indirizzi di negoziazione, occorre che gli enti stessi, previa verifica del rispetto di tali indirizzi, concedano l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Fa eccezione il caso in cui la contrattazione territoriale sia stata conferita, dagli enti, all'Unione di Comuni cui aderiscano. In tal caso, se la materia della gestione delle relazioni sindacali è conferita all'Unione, è quest'ultima ad aver acquisto la relativa funzione, che svolge in nome, conto e rappresentanza degli aderenti, dovendo quindi, la sua Giunta unionale, provvedere all'assunzione dell'autorizzazione alla

sottoscrizione del contratto, impegnativo per tutti i Comuni ad essa aderenti. Ciò vale, ovviamente, per la parte normativa. Ciascun ente aderente all'Unione adotta l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo (di 2° livello), attuativo di quello territoriale, che provvede alla distribuzione del suo fondo decentrato.



## **MODULISTICA**

### **Allegato A**

### **CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Adempimenti e indirizzi per la contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale.**

#### **LA GIUNTA**

##### **Premesso** che:

in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;

lo stesso reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che al relativo utilizzo, in uno con l'introduzione di una nuova disciplina della progressione orizzontale;

i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;

##### **Preso atto** che:

ai sensi dell'art. 40, comma 3-*bis*, quarto periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., *“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 21.5.2018, conservato in applicazione dall'art. 3, comma 3, del CCNL 16.11.2022, disciplina, in attuazione della sopra riportata norma 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, oltretutto dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa;

ai sensi di detta disposizione, 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 cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

- la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8 del CCNL 16.11.2022;
- 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, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci;

alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 16.11.2022 in materia di procedure di stipulazione e controlli della contrattazione integrativa;

**Ritenuto** 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'importante quantità di personale pubblico appartenente 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;

sussiste pertanto l'opportunità di aderire all'iniziativa di instaurazione di un tavolo unico di contrattazione territoriale, ai sensi delle riportate discipline di legge e di CCNL, condivisa con i Comuni di \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_;

devono quindi trovare condivisione d'indirizzo le linee fondamentali di disciplina decentrata integrativa degli istituti contrattuali demandati a tale livello di relazione sindacale, da rinvenire principalmente nella definizione di regolazioni unitarie dei criteri generali di gestione degli istituti medesimi;

**Rilevata**, pertanto, la necessità di:

formulare, alla costituenda delegazione trattante di parte pubblica territoriale, indirizzi volti a sostenere l'adozione di ogni atto e azione di sua competenza, 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 negli appositi fondi decentrati degli enti, che garantisca adeguate quote di flessibilità di utilizzo, a fronte delle necessità organizzative e operative presenti e future, pur nella contestuale sempre costante opera di valorizzazione del personale anche in ordine 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, ai sensi delle sopra riportate norme contrattuali collettive nazionali di comparto – l'approvazione del relativo schema d'accordo;

**Acquisito** il parere tecnico positivo del competente Responsabile;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

di costituire il tavolo unico di contrattazione integrativa territoriale;

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

Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_

Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_

di stabilire, d'intesa con gli altri Comuni aderenti, che il Presidente della delegazione di parte pubblica è individuato nel Dirigente/Responsabile Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_ in organico al Comune di \_\_\_\_\_;

di stabilire che le discipline da definire unitariamente 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.: \_\_), \_\_), ...*

di stabilire che sono riservati a questa amministrazione 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 del controllo, con la relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, da parte dell'organo di revisione di ciascun Comune in relazione agli aspetti di compatibilità finanziaria propri del fondo decentrato di ogni ente;

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

di adottare e formulare i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica, 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 di legge, che assicuri l'attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 21.5.2018.

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 anche conto della disciplina legislativa di contenimento della crescita delle risorse decentrate, una distribuzione annuale e pluriennale delle stesse 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 stesse, su ogni annualità anche futura, a tutela della irrinunciabile flessibilità d'impiego su funzioni e servizi presenti e di futura attivazione.

Operare politiche di respiro anche pluriennale, a tutela dei suddetti obiettivi e in coerente rispondenza agli stessi, 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 di 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 le progressioni, curando che la valutazione e le opportunità di sviluppo economico dei titolari di posizione organizzativa siano gestite in modo indipendente rispetto al restante personale appartenente alla categoria D.

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 sopra già 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 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 implicanti maneggio di valori, curando che la stessa trovi corretto riequilibrio con altri strumenti sino ad oggi impiegati, compresi gli incentivi di *performance* selettiva.

### e) Indennità specifiche responsabilità

Adeguare i criteri per la misurazione e la corresponsione dell'indennità alle ultime norme contrattuali nazionali.

### f) Incentivi e premi di produttività

Adeguare il sistema di distribuzione dei premi di *performance* organizzativa e individuale in applicazione di quanto recato dall'art. 69 (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) ...

## **Allegato B**

### **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 pubblica territoriale, in rappresentanza dei Comuni aderenti alla convenzione, 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. _____
Comune di _____	Sig.ra/Sig. _____
Del. Giunta n. __/____	Sig.ra/Sig. _____

e

i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nelle seguenti persone:

CGIL FP	Sig.ra/Sig. _____
FP CISL	Sig.ra/Sig. _____
UIL FPL	Sig.ra/Sig. _____
CSA RAL	Sig.ra/Sig. _____

#### **Le parti, come sopra identificate,**

##### **premessato che:**

in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;

lo stesso reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che al relativo utilizzo, in uno con l'introduzione di una nuova disciplina della progressione orizzontale;

i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;

##### **preso atto che:**

ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, quarto periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., *“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 21.5.2018, conservato in applicazione dall'art. 3, comma 3, del CCNL 16.11.2022, disciplina, in attuazione della sopra riportata norma 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, oltretutto dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa;

ai sensi di detta disposizione, 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 cui all'art. 7, comma 2, let. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8 del CCNL 16.11.2022;
- gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi;

**considerato** che:

i Comuni di cui all'epigrafe, con le deliberazioni invi indicate, hanno raggiunto apposita intesa recante:

- la nomina della delegazione trattante territoriale di parte pubblica, come in epigrafe indicata;
- l'individuazione delle discipline da definire unitariamente al tavolo territoriale, coincidenti con tutte quelle riservate alla contrattazione integrativa dal vigente CCNL di comparto;
- *(eventuale)* l'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 \_\_\_\_\_, ...
- le procedure di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo territoriale e di controllo finanziario dello stesso;
- la 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'importante quantità di personale pubblico appartenente 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.

#### **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 del 16.11.2022, 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 del 21.5.2018, 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, comprese le Rappresentanze Unitarie 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 dal CCNL nel tempo in vigore,

sia di parte normativa che di generale disciplina economica d'impiego dei fondi delle 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 dell'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 di esso.

6. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nei fondi decentrati degli Enti tra le diverse modalità 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 concordato nel comma 6, le parti si riservano di integrare e/o modificare i contratti stipulati al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

### **Art. 3**

#### **Delegazione trattante territoriale di parte pubblica**

1. La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è determinata con gli atti delle Giunte dei Comuni in epigrafe indicati. 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 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 pubblica, 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 16.11.2022 partecipano alle trattative mediante i dirigenti sindacali previsti dai rispettivi autonomi ordinamenti organizzativi e funzionali. Esse, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria di cui all'articolo 5, costituiscono la delegazione di parte sindacale.

2. Al fine di assicurare una ordinata e unitaria relazione, a tutti i livelli, con la parte pubblica, le Organizzazioni di cui al comma 1 trasmettono alla stessa, presso il Servizio Risorse Umane del Comune cui appartiene organicamente il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, 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 pubblica.

3. Costituisce onere di ciascuna delle parti del presente protocollo, pubblica e sindacale, comunicare eventuali variazioni dei riferimenti di cui al 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 a al domicilio e-mail e/o PEC cui indirizzare quanto previsto dall'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 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 dalle Giunte Comunali.

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

#### **Art. 7**

#### **Contrattazione collettiva integrativa a livello di Ente**

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

2. Ciascun Ente, ai fini del comma 1, provvede alla stipulazione del proprio contratto collettivo integrativo, attuativo del contratto territoriale, tenuto conto delle disponibilità finanziarie dei distinti fondi decentrati.

3. La delegazione trattante di parte pubblica, ai fini della contrattazione integrativa dei singoli Enti di cui all'articolo 1, è composta dal Presidente e da membri della

delegazione di cui all'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 e il relativo sistema di controllo segue le norme di legge e di CCNL, con riferimento agli Organi competenti di ciascun Ente interessato.

#### **Art. 8**

##### **Partecipazione sindacale**

1. Le parti condividono l'esigenza di favorire e sostenere ogni modalità di relazione che, nel quadro disciplinatorio del CCNL 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 discipline 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, la parte pubblica le convoca per l'analisi di specifiche problematiche e/o criticità comunque incidenti sulle politiche organizzative e i criteri gestionali 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 relativa 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 in vigore.

2. Previa intesa tra le parti, ove ritenuto utile per determinate esigenze o specifiche contingenze organizzative e operative, la convocazione del tavolo potrà avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro.

**per la Delegazione Trattante  
di Parte Pubblica**

**per le Organizzazioni Sindacali**