

Gli **approfondimenti** di **Publika**

Approfondimento n. 105 – 18 marzo 2026

PRIMI ADEMPIMENTI CCNL 2026

Dal rinnovo del CCNL alla gestione operativa negli enti locali:
una checklist per gli uffici del personale

Di Andrea Signorelli

PRIMI ADEMPIMENTI CCNL 2026

Dal rinnovo del CCNL alla gestione operativa negli enti locali:
una checklist per gli uffici del personale

Di Andrea Signorelli

Introduzione

Con la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali e dell'Area Dirigenza Funzioni Locali si apre, per gli enti, una fase operativa che richiede attenzione, metodo e coordinamento. Il rinnovo contrattuale, infatti, non si esaurisce nell'adeguamento delle buste paga, ma comporta una serie articolata di adempimenti che incidono sul trattamento economico fondamentale e accessorio, sugli equilibri di bilancio, sui limiti di spesa di personale, sugli aspetti previdenziali e, in alcuni casi, sull'assetto regolamentare interno e sulle relazioni sindacali.

L'esperienza dei precedenti rinnovi dimostra come la fase applicativa possa generare criticità, soprattutto quando gli interventi non vengono programmati secondo un ordine logico di priorità o quando manca un adeguato coordinamento tra ufficio personale e servizio finanziario. Gli effetti retroattivi degli aumenti, la gestione degli arretrati, l'utilizzo degli accantonamenti effettuati negli esercizi precedenti e la verifica dei vincoli di finanza pubblica richiedono un approccio sistematico e consapevole.

È altrettanto realistico ritenere che, come accaduto in occasione dei precedenti rinnovi, non tutti i profili applicativi risulteranno immediatamente chiari o pacifici. Saranno necessari chiarimenti interpretativi da parte dell'ARAN, indicazioni operative del Dipartimento della Funzione Pubblica o del MEF, nonché l'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali e dei controlli della Corte dei conti. Tuttavia, l'attesa di tali chiarimenti non può costituire una giustificazione per l'inerzia. L'Ente è comunque tenuto a dare immediata applicazione alle disposizioni contrattuali vigenti, assumendo decisioni motivate e coerenti con il quadro normativo disponibile, riservandosi eventuali adeguamenti alla luce dei successivi orientamenti ufficiali. La presente pubblicazione intende offrire un supporto pratico "da scrivania", strutturato come una checklist ragionata degli adempimenti principali. Per ciascun passaggio vengono richiamati i riferimenti normativi e contrattuali essenziali e fornita una sintetica descrizione delle attività da svolgere, con particolare attenzione alle criticità più frequenti. L'obiettivo non è fornire un commento teorico al contratto, ma accompagnare operativamente gli uffici nella fase immediatamente successiva al rinnovo, aiutandoli a mettere ordine nelle priorità e a ridurre il rischio di errori applicativi e contabili; in particolare per quegli enti che non sono dotati di una solida struttura dedicata esclusivamente alla gestione del personale ma quelli in cui le scadenze del personale sono in mezzo a molte altre scadenze.

1. Applicazione dei nuovi stipendi tabellari e conglobamento dell'indennità di comparto

Con la sottoscrizione definitiva del CCNL Comparto Funzioni Locali in data 23 febbraio 2026, gli enti sono tenuti a dare immediata applicazione agli incrementi degli stipendi tabellari previsti dall'art. 56 del contratto, secondo gli importi indicati nella Tabella B allegata.

L'adeguamento deve essere effettuato con la prima mensilità utile successiva alla stipula, ossia con le competenze di marzo 2026. Il contratto collettivo nazionale è efficace dal giorno successivo alla data della sottoscrizione definitiva e non sono ammissibili differimenti nell'applicazione dei nuovi valori tabellari; eventuali differimenti sarebbero anche difficilmente giustificabili dal punto di vista organizzativo dato che gli importi li conosciamo in dettaglio dal 3 novembre, data della firma dell'ipotesi del Ccnl ora vigente.

Ai sensi dell'art. 57 del CCNL, gli incrementi tabellari producono effetti sulla retribuzione fondamentale secondo le decorrenze ivi previste e determinano il superamento dell'indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio 2022–2024; il trattamento tabellare, quindi, sarà adeguato dal 1° gennaio 2024, secondo quanto previsto dalla tabella B.

Con l'entrata in vigore dei nuovi stipendi, l'IVC — disciplinata dall'art. 1, comma 609, della L. 234/2021 e temporaneamente maggiorata per effetto dell'art. 3 del D.L. 145/2023, convertito dalla L. 191/2023 — cessa di essere corrisposta, essendo assorbita dagli incrementi contrattuali. A decorrere dal mese di marzo 2026, tale voce non deve più comparire nel cedolino.

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Dal 1.1.2024 (1)	Dalla decorrenza del conglobamento indennità di comparto (2)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	24.941,67	25.114,11
ISTRUTTORI	22.986,59	23.138,75
OPERATORI ESPERTI	20.452,55	20.583,23
OPERATORI	19.645,43	19.753,07

Come possiamo vedere dalla tabella B, avremo due tabellari diversi; il primo, come abbiamo anticipato dal 1° gennaio 2024, mentre il secondo dal 1° gennaio 2026; infatti l'art. 60 del CCNL dispone il parziale conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004, secondo i valori indicati nella Tabella C. Il conglobamento avviene nei termini quantitativi stabiliti dal contratto e comporta una diversa articolazione della retribuzione fondamentale: la quota di indennità assorbita nel tabellare non può permanere come voce autonoma. Per quanto non vi siano riflessi evidenti sulla retribuzione l'aumento dello stipendio tabellare a scapito di una voce separata si esplica nell'aumento della base di calcolo per diversi istituti: non ultimi straordinari, tredicesima, TFS o TFR, e trattamento pensionistico.

In molti enti ormai l'elaborazione dei cedolini è un servizio esternalizzato; questo non ci esime però dal porre particolare attenzione all'adeguamento corretto degli istituti economici.

Un dettaglio, che però non va comunque dimenticato, è l'adeguamento sulla base dei nuovi tabellari dell'indennità di vacanza contrattuale relativa al Ccnl 2025-27 che aumenterà, anche se solo di qualche spicciolo, trattandosi di una percentuale della retribuzione.

Questo è sicuramente il primo e il più urgente adempimento.

Se non già fatto, assicuriamoci che il gestionale di cui ci serviamo, o il service che ci assiste nell'elaborazione degli stipendi, si aggiornino entro le scadenze previste: febbraio e marzo sono tra l'altro mesi molto densi di scadenze per chi si occupa di stipendi. Abbiamo appena chiuso l'autoliquidazione INAIL e ci aspetta l'invio delle CU.

Box normativo

Applicazione dei nuovi stipendi tabellari e conglobamento dell'indennità di comparto

Riferimenti normativi e contrattuali

- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **art. 56** – Incrementi degli stipendi tabellari
- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **art. 57** – Effetti dei nuovi stipendi
- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **art. 60** – Conglobamento dell'indennità di comparto
- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **Tabella B** – Stipendi tabellari
- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **Tabella C** – Valori dell'indennità di comparto conglobata
- L. 234/2021, **art. 1, comma 609** – Indennità di vacanza contrattuale
- D.L. 145/2023, **art. 3**, conv. L. 191/2023 – Maggiorazione IVC

2. Verifica degli stanziamenti di bilancio e dei limiti di spesa di personale

Una volta applicati i nuovi stipendi tabellari e rideterminata la retribuzione fondamentale a regime, l'ente deve immediatamente verificare la sostenibilità finanziaria della maggiore spesa nel medio e lungo periodo. L'intervento non può limitarsi all'esercizio in corso, ma deve riguardare l'intero orizzonte del bilancio di previsione.

Sotto il profilo del limite storico di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, il rinnovo contrattuale non pone, in linea generale, particolari criticità. La giurisprudenza contabile ha infatti chiarito che gli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali non rientrano nel perimetro delle misure di contenimento riferite alla spesa media del triennio 2011–2013, trattandosi di oneri obbligatori e non comprimibili. Le Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti hanno più volte ricondotto tali miglioramenti contrattuali tra le spese escluse dal limite, in quanto derivanti da disposizioni di rango nazionale sottratte alla discrezionalità dell'ente.

Diverso è il quadro con riferimento alla disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e attuata con il D.M. 17 marzo 2020, che lega la capacità assunzionale degli enti al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. In questo sistema, l'incremento strutturale della retribuzione fondamentale incide direttamente sulla spesa complessiva di personale rilevante ai fini del calcolo del parametro di virtuosità.

La normativa successiva ha previsto l'esclusione, dal calcolo dei limiti, degli arretrati contrattuali riferiti ad annualità precedenti. In particolare, art. 3 comma 4-ter d.l. 36/2022 ha chiarito che le somme relative agli arretrati dei rinnovi contrattuali non rilevano ai fini della determinazione della capacità assunzionale. Tuttavia, tale esclusione riguarda esclusivamente la componente una tantum riferita al passato e non incide sugli incrementi a regime, che invece entrano stabilmente nel denominatore del rapporto previsto dal D.M. 17 marzo 2020.

Ne consegue che l'ente deve procedere a una simulazione aggiornata della propria spesa di personale, tenendo conto dei nuovi stipendi tabellari per ciascun esercizio del bilancio di previsione. Occorre verificare che gli stanziamenti iscritti per gli anni 2026, 2027 e 2028 siano coerenti con la

nuova struttura retributiva e che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti si mantenga entro le soglie previste per la propria fascia demografica.

Particolare attenzione va riservata agli effetti indiretti del rinnovo sul Fondo risorse decentrate. Gli incrementi contrattuali possono incidere sulla base di calcolo di alcune componenti del fondo o prevedere specifiche integrazioni a carico del bilancio dell'ente. Anche tali maggiori oneri devono essere considerati nella verifica complessiva della sostenibilità finanziaria.

È inoltre necessario aggiornare le tabelle interne utilizzate per la stima del costo delle nuove assunzioni. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il costo annuo teorico di ciascun dipendente, indipendentemente dall'area di inquadramento, risulta aumentato per effetto dei nuovi tabellari e dei conseguenti oneri riflessi. Le simulazioni assunzionali effettuate nei mesi precedenti potrebbero quindi non essere più attendibili e devono essere ricalibrate.

Non va trascurato, infine, un profilo di carattere sistemico. Il rinnovo 2022–2024 rappresenta il secondo rinnovo contrattuale intervenuto dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina della capacità assunzionale. È ragionevole ritenere che un ulteriore rinnovo possa intervenire in tempi relativamente brevi. In tale contesto, l'ente potrebbe trovarsi nella situazione paradossale di non aver incrementato il numero dei dipendenti, ma di aver visto progressivamente aumentare la propria spesa di personale fino ad avvicinarsi alle soglie di virtuosità previste dal D.M. 17 marzo 2020.

Per questo motivo, la verifica successiva al rinnovo contrattuale non deve essere meramente formale. È opportuno effettuare proiezioni annuali e pluriennali, aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale e valutare con prudenza l'impatto delle future politiche assunzionali, tenendo conto della dinamica strutturale della spesa retributiva.

Un ulteriore profilo da tenere presente nella programmazione delle politiche del personale riguarda la possibilità di attivare procedure di progressione tra le aree in deroga al titolo di studio, secondo la disciplina transitoria prevista dal CCNL. Il contratto stabilisce infatti che tali procedure possano essere attivate entro il termine del **31 dicembre 2026**.

Gli enti che intendano avvalersi di questa facoltà devono pertanto programmare per tempo le relative procedure selettive, tenendo conto sia dei tempi tecnici necessari per la definizione degli atti organizzativi e delle modalità selettive, sia delle ricadute finanziarie sull'assetto complessivo della spesa di personale. In tale ambito dovrà essere inoltre considerato che il valore economico delle progressioni deve essere determinato sulla base dei **nuovi stipendi tabellari introdotti dal rinnovo contrattuale**, con conseguente aggiornamento delle stime di costo rispetto alle valutazioni eventualmente effettuate negli anni precedenti.

Una programmazione tempestiva consente quindi all'ente di valutare in modo consapevole l'utilizzo di questo strumento, evitando di avvicinarsi alla scadenza contrattuale del 31 dicembre 2026 senza aver definito le necessarie scelte organizzative e finanziarie.

Box normativo

- L. 296/2006, art. 1, comma 557 – Limiti di spesa del personale
- D.L. 34/2019, art. 33, comma 2 – Nuovo sistema di capacità assunzionale
- D.M. 17 marzo 2020 – Parametri di virtuosità per gli enti locali
- art. 3 comma 4-ter d.l. 36/2022– Esclusione arretrati contrattuali dal calcolo della capacità assunzionale
- Corte dei Conti Sez. Autonomie delibera n. 13/2015

3. Determinazione degli arretrati, gestione dell'IVC e utilizzo degli accantonamenti

A valle dell'applicazione dei nuovi stipendi tabellari a regime, l'ente deve procedere alla determinazione delle somme dovute a titolo di arretrati, distinguendo correttamente le annualità interessate dal rinnovo.

Il contratto stabilisce espressamente che per gli anni 2022 e 2023 non sono dovuti arretrati, in quanto gli incrementi contrattuali risultano integralmente assorbiti da quanto già corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale, comprensiva della maggiorazione legislativa che ne aveva determinato l'incremento nella misura di 6,7 volte rispetto al valore ordinario. Per tali annualità, dunque, non devono essere effettuate ulteriori liquidazioni, fermo restando che l'IVC cessa di essere corrisposta con l'entrata in vigore dei nuovi stipendi tabellari.

Diverso è il caso delle annualità 2024 e 2025. Per tali esercizi devono essere corrisposte le differenze tra lo stipendio tabellare a regime decorrente dal 1° gennaio 2024, come determinato dall'art. 56 e dalla Tabella B del CCNL, e quanto già erogato nello stesso periodo a titolo di indennità di vacanza contrattuale e relativa maggiorazione. Gli arretrati sono, quindi, limitati alla sola quota differenziale tra il nuovo trattamento tabellare e le somme già percepite.

Dal punto di vista contabile, le somme dovute per il 2024 e il 2025, pur riferendosi a periodi precedenti, sono imputate all'esercizio in cui vengono liquidate, secondo il principio della competenza finanziaria potenziata. Qualora l'ente abbia correttamente accantonato negli esercizi precedenti risorse destinate alla copertura del rinnovo contrattuale, tali somme, confluite nell'avanzo di amministrazione, devono essere applicate al bilancio mediante apposita variazione ai sensi dell'art. 175 del TUEL. È opportuno che tale variazione sia adottata con congruo anticipo rispetto all'emissione dei mandati relativi alle competenze di marzo 2026, così da garantire la piena copertura finanziaria della spesa.

Sotto il profilo fiscale, gli arretrati riferiti agli anni 2024 e 2025 sono soggetti a tassazione separata ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera b), del D.P.R. 917/1986 (TUIR), trattandosi di emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti percepiti per effetto di contratti collettivi. Le competenze correnti dell'anno 2026, invece, rientrano nella tassazione ordinaria.

Gli arretrati sono altresì soggetti a contribuzione previdenziale secondo il regime applicabile al singolo dipendente (TFS o TFR) e concorrono alla determinazione dell'IRAP nell'esercizio di liquidazione. È pertanto necessario verificare la capienza degli stanziamenti relativi agli oneri riflessi e all'imposta regionale.

Resta fermo che la determinazione delle somme dovute deve includere anche il personale cessato nel periodo 2024–2025, con conseguente necessità di procedere alla ricostruzione delle spettanze individuali e ai successivi adempimenti previdenziali.

La corretta distinzione tra annualità integralmente assorbite (2022–2023) e annualità per le quali è dovuta la sola quota differenziale (2024–2025) rappresenta il presupposto per una gestione contabile e fiscale corretta del rinnovo contrattuale e per un utilizzo coerente degli accantonamenti effettuati negli esercizi precedenti.

Box normativo

- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, art. 56 – Incrementi tabellari
- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, Tabella B – Decorrenze degli stipendi tabellari
- D.P.R. 917/1986 (TUIR), art. 17, comma 1, lett. b) – Tassazione separata degli arretrati
- D.Lgs. 118/2011 – Principio della competenza finanziaria potenziata
- D.Lgs. 267/2000 (TUEL), art. 175 – Variazioni di bilancio

- L. 234/2021 e D.L. 145/2023 – disciplina dell’indennità di vacanza contrattuale

4. Riliquidazione delle posizioni previdenziali e del TFS/TFR

Tra gli effetti del rinnovo contrattuale rientra anche l’aggiornamento delle posizioni previdenziali dei dipendenti cessati nel periodo interessato dalle nuove decorrenze economiche. Si tratta, tuttavia, di un adempimento che non presenta carattere di urgenza immediata e che può essere programmato successivamente alle operazioni più strettamente connesse alla gestione degli stipendi e degli arretrati. È comunque opportuno calendarizzare l’attività sin da subito, così da evitare accumuli di pratiche e garantire un progressivo allineamento delle posizioni assicurative.

Il rinnovo contrattuale incide, infatti, sull’imponibile previdenziale delle annualità interessate e può determinare la necessità di riliquidare sia i trattamenti pensionistici, sia le indennità di fine servizio, o di fine rapporto relative al personale cessato nel periodo di riferimento. Il principio è espressamente previsto dal contratto collettivo. In particolare, l’art. 57 del CCNL Funzioni Locali per il personale del comparto e l’art. 31 del CCNL Area Funzioni Locali per la dirigenza stabiliscono che gli incrementi degli stipendi tabellari producono effetti anche ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dei trattamenti di fine servizio o di fine rapporto nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del contratto.

La conseguenza operativa è che la rideterminazione delle basi retributive deve essere effettuata anche per il personale cessato negli anni di vigenza contrattuale. Ciò significa che anche un dipendente collocato in quiescenza, ad esempio, il 2 gennaio 2022, rientra comunque nel periodo di vigenza del CCNL 2022-2024 e ha diritto alla rideterminazione del trattamento pensionistico tenendo conto del nuovo stipendio tabellare previsto dal contratto con decorrenza dal 1° gennaio 2024. La riliquidazione della pensione viene effettuata dall’INPS sulla base dei dati retributivi aggiornati trasmessi dall’amministrazione di provenienza.

Dal punto di vista operativo, l’attività consiste principalmente nella predisposizione di un nuovo “ultimo miglio” pensionistico con le voci retributive aggiornate alla luce dei nuovi stipendi tabellari e del conglobamento dell’indennità di comparto. Analogamente, per i dipendenti cessati in regime di TFR, dovrà essere predisposto un nuovo “ultimo miglio TFR”, aggiornando le basi retributive utilizzate per il calcolo della quota accantonata.

L’operazione può essere svolta direttamente dall’ente, qualora l’ufficio personale gestisca internamente le pratiche previdenziali, oppure dal soggetto incaricato del servizio di elaborazione stipendi e supporto previdenziale. In entrambi i casi, è opportuno programmare l’attività con un calendario definito, individuando progressivamente le posizioni da aggiornare e verificando che le variazioni siano correttamente recepite nelle comunicazioni previdenziali.

Una volta predisposto e certificato il nuovo “ultimo miglio” all’interno della piattaforma “Passweb”, è inoltre opportuno trasmettere una comunicazione alla competente direzione provinciale dell’INPS, segnalando l’avvenuto aggiornamento delle basi retributive a seguito del rinnovo contrattuale, così da agevolare le successive operazioni di riliquidazione delle prestazioni.

La riliquidazione delle posizioni previdenziali costituisce dunque un adempimento necessario, ma differibile, che può essere affrontato con gradualità una volta completate le operazioni più urgenti connesse alla prima applicazione del contratto. Una programmazione ordinata consente di garantire la corretta ricostruzione delle posizioni assicurative senza incidere sulle attività più immediate dell’ufficio personale.

Box normativo

- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **art. 57** – Effetti degli incrementi sugli istituti previdenziali

- CCNL Area Funzioni Locali 2022-2024, **art. 31** – Effetti dei nuovi trattamenti economici
- Corte di Cassazione con la sentenza n. 29.906 del 25 ottobre 2021
- D.P.R. 1092/1973 – Norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti pubblici
- D.P.C.M. 20 dicembre 1999 – Disciplina del TFR per il pubblico impiego
- Circolari e istruzioni operative **INPS – Gestione Dipendenti Pubblici (Passweb / Ultimo miglio tfr/tfs)**

5. Verifica degli organismi di relazione sindacale e avvio della contrattazione integrativa

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale segna inevitabilmente anche l'avvio di una nuova fase nel sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'ente. È quindi opportuno verificare la piena operatività degli organismi e degli strumenti previsti dal CCNL per la gestione della contrattazione collettiva integrativa.

Un primo profilo riguarda la composizione e la validità della delegazione trattante di parte pubblica. In molti enti tale organismo è stato nominato negli anni precedenti e potrebbe non riflettere più pienamente l'attuale assetto organizzativo o la distribuzione delle responsabilità dirigenziali. Il rinnovo del contratto rappresenta quindi l'occasione per verificare la correttezza e l'attualità dell'atto di nomina e, se necessario, procedere al suo aggiornamento, assicurando la piena legittimazione dell'organo chiamato a gestire la contrattazione integrativa.

Analogamente, deve essere verificata l'eventuale istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione previsto dal CCNL, sede di confronto tra amministrazione e rappresentanze sindacali sui processi di innovazione organizzativa e sulle principali evoluzioni dell'organizzazione del lavoro. Il rinnovo contrattuale non ha modificato in modo sostanziale la disciplina di tale organismo, ma è comunque opportuno accertare che esso sia stato formalmente istituito e che la sua composizione sia coerente con la rappresentanza sindacale presente nell'ente.

Sempre nell'ambito delle relazioni sindacali assume particolare rilievo l'avvio della contrattazione collettiva integrativa annuale. Il CCNL prevede infatti che la sessione negoziale relativa alla destinazione e all'utilizzo delle risorse del fondo sia avviata entro il primo quadrimestre dell'anno. Alla contrattazione partecipano, per la parte sindacale, la rappresentanza sindacale unitaria presente nell'ente e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale.

Prima di poter convocare le organizzazioni sindacali è tuttavia necessario che l'ente provveda alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento. Tale operazione deve essere effettuata con apposito atto dirigenziale e costituisce il presupposto tecnico e giuridico per l'avvio della contrattazione integrativa, unitamente alla disponibilità dei dati a consuntivo circa l'utilizzo delle risorse del fondo dell'anno precedente. La disciplina della costituzione del fondo è contenuta nell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, come successivamente integrato e modificato dall'art. 58 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, che individuano le componenti del fondo distinguendo tra risorse stabili e risorse variabili.

In sede di costituzione devono essere individuate e quantificate le risorse che alimentano il fondo nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente, tenendo conto anche degli effetti che il rinnovo contrattuale può produrre sulla composizione delle risorse disponibili e sugli istituti finanziati attraverso la contrattazione integrativa.

Solo una volta completata la fase di costituzione del fondo e verificata la piena operatività degli organismi di relazioni sindacali sarà possibile procedere alla convocazione delle organizzazioni sindacali e avviare formalmente la sessione negoziale. In questo modo il rinnovo contrattuale potrà

trovare piena attuazione anche nella dimensione della contrattazione integrativa, che rappresenta uno degli strumenti principali attraverso cui le amministrazioni declinano a livello locale le politiche di gestione e valorizzazione del personale.

Box normativo

- CCNL Funzioni Locali 2019-2021, **artt. 7-8** – Sistema delle relazioni sindacali
- CCNL Funzioni Locali 2019-2021, **art. 79** – Costituzione del Fondo risorse decentrate
- CCNL Funzioni Locali 2022-2024, **art. 58** – Integrazione della disciplina del fondo
- D.Lgs. 165/2001, **art. 40** – Contrattazione collettiva integrativa
- D.Lgs. 165/2001, **art. 40-bis** – Controlli sulla contrattazione integrativa

6. Aggiornamento dei regolamenti interni

Accanto agli adempimenti di natura economica, contabile e sindacale, il rinnovo contrattuale può rendere opportuno un aggiornamento della disciplina interna dell'ente relativa agli istituti giuridici regolati dal CCNL. Si tratta di un'attività che normalmente non presenta carattere di urgenza immediata, ma che merita comunque una verifica sistematica, al fine di assicurare la coerenza tra le disposizioni interne dell'amministrazione e il nuovo quadro contrattuale.

Molti enti disciplinano, infatti, attraverso regolamenti, o direttive interne, diversi aspetti dell'organizzazione del lavoro e dell'applicazione degli istituti contrattuali. Il rinnovo del contratto può incidere, direttamente o indirettamente, su tali discipline e rendere, quindi, opportuno un aggiornamento delle disposizioni vigenti.

Un primo ambito che può richiedere una verifica riguarda i regolamenti sull'orario di lavoro e sull'organizzazione della prestazione lavorativa. Le amministrazioni spesso disciplinano con atti interni la flessibilità oraria, l'articolazione dei turni o le modalità di rilevazione delle presenze. Anche se tali aspetti trovano la loro cornice generale nel contratto collettivo nazionale, è opportuno accertare che le regolamentazioni interne siano coerenti con la disciplina contrattuale vigente.

Analoga attenzione può riguardare le disposizioni organizzative relative allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, o da remoto. Negli ultimi anni molti enti hanno adottato specifiche regolamentazioni interne in materia di lavoro agile, spesso accompagnate da discipline applicative relative a istituti collegati alla prestazione lavorativa, quali ad esempio il riconoscimento del buono pasto. L'evoluzione del quadro contrattuale e interpretativo rende, quindi, opportuno verificare la coerenza di tali regolamentazioni con la disciplina contrattuale e con gli orientamenti applicativi consolidati.

Una particolare attenzione dovrà inoltre essere riservata ad alcune modifiche introdotte dal nuovo contratto in materia di cessazione del rapporto di lavoro. Il CCNL ha infatti innovato la disciplina relativa ai periodi di preavviso, intervenendo su una regolamentazione che, nelle sue linee essenziali, era rimasta sostanzialmente invariata da oltre venticinque anni. Tra le novità di maggior rilievo rientrano, in particolare, le disposizioni che incidono sul rapporto tra fruizione delle ferie e periodo di preavviso e quelle relative alla decorrenza dei termini di preavviso. Tali innovazioni possono richiedere un aggiornamento delle prassi amministrative o delle eventuali circolari interne che disciplinano le modalità di gestione delle cessazioni dal servizio.

Un'ulteriore ricognizione può riguardare eventuali direttive, o circolari interne, che disciplinano modalità applicative di altri istituti contrattuali, come ad esempio la gestione delle ferie e dei permessi, l'utilizzo delle diverse tipologie di assenza previste dal contratto, o l'applicazione di particolari indennità connesse all'organizzazione del lavoro.

L'obiettivo di questa attività non è tanto quello di procedere immediatamente a una revisione complessiva della regolamentazione interna, quanto piuttosto di verificare che le disposizioni vigenti non risultino in contrasto con la disciplina contrattuale aggiornata. Una ricognizione ordinata delle principali discipline organizzative consente, infatti, di individuare eventuali necessità di aggiornamento e di programmare, con la necessaria gradualità, gli interventi regolamentari che si rendessero opportuni, assicurando nel tempo la piena coerenza tra la disciplina interna dell'ente e il quadro contrattuale nazionale.

7. Aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente

Tra gli adempimenti successivi alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo rientra anche l'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente. Si tratta di un'attività di carattere formale, ma che deve essere effettuata con tempestività, in quanto connessa agli obblighi di pubblicità previsti dalla normativa in materia di trasparenza amministrativa.

In particolare, nella sottosezione dedicata alla contrattazione collettiva deve essere pubblicato il nuovo CCNL di comparto, in sostituzione della versione precedentemente vigente. L'aggiornamento dovrebbe essere effettuato nel più breve tempo possibile, dopo la sottoscrizione definitiva del contratto, evitando di rinviarlo eccessivamente nel tempo. In ogni caso, è opportuno che tale adempimento sia completato prima delle verifiche annuali sugli obblighi di pubblicazione che vengono normalmente certificate dall'Organismo indipendente di valutazione nel corso del primo semestre dell'anno. Nella prassi amministrativa, l'attestazione dell'OIV sugli obblighi di trasparenza interviene, infatti, generalmente intorno alla metà dell'anno e costituisce un momento di verifica del corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale.

Contestualmente è opportuno verificare la correttezza e l'aggiornamento del codice disciplinare pubblicato sul sito dell'amministrazione. Ai sensi dell'art. 55, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, infatti, la pubblicazione del codice disciplinare sul sito istituzionale equivale a tutti gli effetti alla sua affissione e costituisce condizione di efficacia delle relative disposizioni nei confronti dei dipendenti. Con riferimento al rinnovo contrattuale, occorre precisare che il CCNL Funzioni Locali 2022-2024 non ha introdotto modifiche sostanziali alla disciplina delle sanzioni disciplinari né all'impianto complessivo del codice disciplinare, che resta quello definito dal precedente contratto collettivo. Non risulta quindi necessario procedere a una revisione del contenuto delle disposizioni disciplinari. È tuttavia opportuno verificare che il codice disciplinare pubblicato sul sito istituzionale richiami correttamente la disciplina contrattuale vigente e che i riferimenti normativi e contrattuali risultino aggiornati. L'unica novità rilevante, nell'ambito del procedimento disciplinare connesso a procedimento penale, riportata nell'articolo 50 del CCNL, è che deve essere obbligatoriamente sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione il dipendente che non solo sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, ma anche da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscano la prestazione lavorativa, fino al termine degli stessi. Al dipendente sospeso sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti. In via prudenziale, appare opportuno procedere alla pubblica in Amministrazione Trasparente, nell'apposita sezione, pubblicare una nota di aggiornamento informativo.

L'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" rappresenta dunque uno degli ultimi passaggi operativi nella fase di attuazione del rinnovo contrattuale. Pur trattandosi di un adempimento relativamente semplice sotto il profilo operativo, la sua corretta e tempestiva

esecuzione consente di assicurare la piena conformità dell'ente agli obblighi di trasparenza e di rendere immediatamente accessibile anche all'esterno il nuovo quadro contrattuale di riferimento.

Box normativo

- D.Lgs. 33/2013, **art. 10, comma 8** – Struttura della sezione “Amministrazione Trasparente”
- D.Lgs. 33/2013, **art. 12, comma 1** – Pubblicazione degli atti generali e dei contratti collettivi
- D.Lgs. 33/2013, **art. 16** – Pubblicazione dei dati sul personale
- D.Lgs. 165/2001, **art. 55, comma 2** – Pubblicazione del codice disciplinare
- CCNL Funzioni Locali 2019-2021, **artt. 71-74** – Codice disciplinare

Suggerimento della frase di aggiornamento alla pubblicazione del Codice Disciplinare (a cura di Simona Freguglia)

Da pubblicare in Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Codice disciplinare come sopra evidenziato.

Avviso di aggiornamento – Codice disciplinare del personale

Si rende noto che il CCNL Funzioni Locali 23702/2026 non ha apportato modifiche alla disciplina in materia di responsabilità disciplinare del personale, tranne che per la disapplicazione e sostituzione dell'art. 61 del CCNL 21/05/2018 da parte dell'art. 50 del CCNL 23/02/2026.

Pertanto, rimane vigente il Codice disciplinare di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, già pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 55, comma 2, del d. lgs. 165/2001. La presente pubblicazione ha finalità meramente ricognitive e di aggiornamento informativo.

PROMO

Nuove guide con modulistica Edizione 2026

Modulistica in formato digitale **editabile** (MS Word / MS Excel)

- Le assunzioni nei comuni nel 2026
- La performance: come valutarla e come erogarla
- Le progressioni verticali straordinarie del CCNL 16/11/2022
- Le progressioni economiche dopo il CCNL funzioni locali del 23 febbraio 2026
- Gli incarichi di elevata qualificazione
- La costituzione del fondo risorse decentrate – Personale non dirigente
- Il contratto integrativo degli enti locali

PREZZO SINGOLA GUIDA 125 €

PACCHETTO 7 GUIDE 595 €

È possibile ordinare le guide e modulistica compilando il modulo on line nel nostro sito all'indirizzo:

<https://www.publika.it/guide-e-modulistica/>