

# L'applicazione dei nuovi CCNL nelle Province

**Dott. Sandro De Martino**

SEGRETARIO GENERALE

DIRETTORE DEL SETTORE RISORSE UMANE E PROGRAMMAZIONE

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

Partiamo da  
lontano,  
dal secolo scorso...

**Massimo D'Antona**

**Nuovi contratti e vecchi contraenti 1999** → Riforma  
Ministeri (non tutta la PA e non tanto degli Enti locali)

Modello avanzato Comuni e Aziende sanitarie →  
Aspetti positivi per applicazione di margini di  
discrezionalità pur nella difficoltà con i rapporti  
sindacali

E nuova composizione/denominazione RSU → Per  
D'Antona *“Bagno di democrazia ma stesse cose di  
prima”*

Teniamo conto che l'assetto di regole e prerogative dei «managerial rights», nel privato è affidato allo stesso imprenditore, collettivo ed individuale, chiamato a considerare (solamente) il mercato e il lucro (o almeno il pareggio economico) anche per pagare gli stipendi dei propri dipendenti, nel Pubblico viene rimesso ad un trio di protagonisti tutto da inventare.



un potere politico dotato di una sorta di «self control» e legittimato dall'elezione democratica



una dirigenza educata ed allenata, per così dire, a coniugare autonomia e responsabilità (Costituzione artt. 97 e 98 al servizio della Nazione)



una contro-parte sindacale non meramente e sempre rivendicativa

## E per le Province cosa cambia con la nuova tornata contrattuale nazionale?

Partiamo dall'art. 8, comma 4, del CCNL.

*«Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, **compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO**, l'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate ed avvia la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo (ossia i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo da definire con cadenza annuale)...*

Eccezione: il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale.

La contrattazione decentrata deve essere vista come uno dei vari strumenti attuativi della programmazione e connesso con la stessa.

Basta pensare alla durata temporale identica del CCI parte normativa, del DUP, Bilancio di Previsione e PIAO.

## Considerazione generale che prescinde dalle regole specificamente impartite dalla contrattazione collettiva nazionale:

Importante comunicare, dialogare, informare, al di là ed al di fuori anche dei modelli (sin troppi e per troppe “cose”) previsti dal CCNL, senza inutili formalità ma assicurando la sostanzialità e l’effettività di quanto viene comunicato / trasmesso

Esemplificazione → Parte finale - ultimo capoverso – dell’art. 8, c. 4 del nuovo CCNL

*Ai fini dell’avvio di tale sessione negoziale, l’Ente fornisce **una esaustiva informativa** sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all’art. 79 del CCNL 16.11.2022, nonché i dati a consuntivo sull’utilizzo delle risorse del Fondo dell’anno precedente.*

Tornando alle novità per le Province a seguito della nuova tornata contrattuale nazionale, proviamo a declinare alcuni istituti/temi, tutti collegati agli aspetti programmatori della vita dell'Ente e diretti, inequivocabilmente, sul versante organizzativo.

**Tali novità ben possono costituire leve di attrattività del pubblico impiego** e difatti → Art. 7, c. 5 del nuovo CCNL «*Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza*».

### ➤ **Settimana corta:**

Possibilità di articolare l'orario ordinario di lavoro su 4 giorni settimanali (anziché 5 o 6), fermo restando il monte ore complessivo di 36 ore. L'articolo 22 introduce in via sperimentale e a seguito di un confronto con le parti sindacali l'orario settimanale su quattro giorni lavorativi. Conseguentemente deve essere riproporzionato il monte ferie e, in generale, di assenze giornaliere, tranne il permesso per matrimonio.

L'adesione all'orario su quattro giorni da parte del lavoratore è sempre volontaria: nello stesso ente, cioè, potrebbero co-esistere dipendenti con orario su 5 o 6 giorni e dipendenti con orario su 4 giorni.

Se si vuole applicare bisogna rivedere tutti i processi lavorativi, la regolamentazione dell'orario di lavoro e di servizio e gli annessi istituti di flessibilità

➤ **Welfare:**

L'articolo 45 modifica la disciplina del welfare integrativo prevedendo la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; **b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;** c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale; **f) incentivazione alla mobilità sostenibile; g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.**

**Aspetti da affrontare nel CCI – parte normativa (criteri generali) ed economica (finanziamento) → Art. 7, comma 4, lett.h) del vigente CCNL**

- La definizione annuale dell'entità delle risorse integrative da destinare globalmente a tale scopo con il «budget» individuale messo a disposizione.
- La ripartizione, in parti uguali, tra tutti i dipendenti destinatari delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, del «fondo welfare» proporzionalmente al periodo di servizio nell'anno con eccezione dei periodi senza alcuna retribuzione;
- L'utilizzo del fondo individuale welfare, da parte di ciascun assegnatario, esclusivamente tramite piattaforma digitale di gestione messa a disposizione dall'Ente datore di lavoro, con attivazione e onere da parte dello stesso;
- La previsione di utilizzi autonomi nell'ambito sanitario pubblico e privato, educativo formativo, assistenziale-sociale, ludico-ricreativo ed eventuali altri ambiti contemplati dal CCNL e con benefici fiscali e previdenziali per il dipendente secondo le casistiche, modalità e i limiti di legge;
- La previsione di momenti di confronto tra le parti per analisi sulle modalità di utilizzo complessive da parte dei dipendenti e per valutare iniziative di miglioramento del sistema complessivo di welfare con l'obiettivo di contribuire all'incremento del benessere organizzativo e alla conciliazione della vita privata e lavorativa anche mediante attivazione di indagini di gradimento tra i lavoratori.

E' necessaria inoltre una sorta di «mini-regolamentazione datoriale», fondata sui criteri oggetto di contrattazione, che disciplini, tra l'altro:

- Termine di utilizzo → 31 dicembre di ogni anno solare;
- Destinazione del budget individuale eventualmente non utilizzato per la fine dell'anno o da chi cessa dal servizio → rientra nel Fondo per le Risorse Decentrate da riassegnare in sede di CCI per l'annualità successiva;
- Modalità di fruizione →→ 1) rimborso documentato in busta paga, a consuntivo da attivare entro il 30/11; 2) accesso diretto a servizi convenzionati, con addebito a valere sul budget individuale;
- Definizione dei familiari ex art. 12 del TUIR per esempio il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; i figli (legittimi, legittimati, naturali riconosciuti, adottivi o affidati); i genitori e gli adottanti; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle germani o unilaterali; il convivente more uxorio limitatamente alle spese mediche;
- Attivazione e modalità di uso dell'eventuale rimborso spese mediche e copertura sanitaria collettiva (oneri posti a totale carico dell'Ente datore di lavoro) mediante specifica cassa aziendale di previdenza da parte dell'operatore economico individuato. Gli importi versati dall'Ente rientrano nel regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente ex art. 51, co. 2, lett. a).

### ➤ Lavoro da remoto e buoni pasto:

Viene confermato e disciplinato il diritto al buono pasto anche per le giornate lavorate in modalità non in presenza. L'articolo 42 modifica anche la disciplina dell'articolazione del lavoro da remoto. Si prevede che i lavoratori che manifestino particolari esigenze familiari possano essere, in contrattazione integrativa, agevolati rispetto agli altri dipendenti nell'attribuzione di maggiori ore di lavoro non in presenza.

È necessario **rivedere la mappatura e la connessa definizione dei processi lavorativi** non ancorandosi alla apodittica pregiudiziale della prevalenza del lavoro in presenza seppur giustificato/motivato – potremmo dire anche limitato – ad archi temporali determinati.

### ➤ **Specifiche responsabilità:**

Articolo 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022: "*Per compensare l'esercizio di un ruolo che, **in base all'organizzazione degli enti**, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità ...*"

**Aspetti da affrontare nel CCI – i criteri generali** per l'attribuzione di tale indennità ex art. 7 c. 4, lett. f) del nuovo CCNL, **e** l'entità complessiva delle **risorse destinate annualmente** a tale finalità ex art. 59, comma 2, lett. e).

Quindi

- Soggetti potenzialmente destinatari con descrizione delle aree e dei profili di appartenenza;
- Illustrazione sintetica della tipologia di attività (ricordiamoci che l'elencazione effettuata nell'articolo 84 del CCNL siglato nel 2022 ha carattere meramente esemplificativo e non esaustivo) → → svolgimento di attività/compiti di particolare importanza e di rilevanza strategica che comportano una specifica responsabilità per il risultato organizzativo prodotto, anche in relazione alla particolare complessità dei procedimenti ed attività svolte, facendo specifico riferimento al livello di complessità della normativa di settore e al conseguenziale riverberarsi che essa ha anche in materia di tutela giurisdizionale;

- Descrizione e modalità di conferimento con indicazione dei fattori/criteri di pesatura per la conseguente determinazione dell'importo riconosciuto;

Ad esempio

- Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- Grado di responsabilità operativa di azioni ed attività anche per realizzazione di piani e progetti;
- Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse connesse anche alla complessità della normativa di riferimento e/o all'eventuale coordinamento di risorse umane.

Ed in funzione del punteggio raggiunto può essere valorizzata l'indennità per fasce o anche puntualmente, ipotizzando anche una soglia minima, e riparametrando l'importo preciso individuale in virtù della parte del fondo disponibile e stanziato complessivamente per questo istituto.

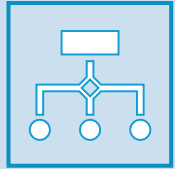
## Comunque parliamo di disposizioni organizzative non oggetto di contrattazione

Pertanto, la possibilità di attribuire incarichi (meglio forse dire “compiti”) qualificabili dal decentrato a livello di criteri, deriva - e trova la propria **legittimazione - da atti di valenza organizzativa.**

E lo si fa, proprio per queste ragioni, non con un provvedimento amministrativo ma con disposizioni datoriali tipiche dei poteri e delle prerogative del datore di lavoro privato e riguardanti dunque la gestione del rapporto di lavoro medesimo.

Vanno previste innestandosi in coerenza con la necessità di presidiare determinate attività, svolgendo compiti più delicati che comportano una sorta di incremento del carico di responsabilità, attuando quanto fissato dall’Ente/Amministrazione nella filiera dei propri documenti di programmazione.

# Cosa si è fatto in Provincia di Monza e della Brianza



**05.03.2026**

Approvazione PIAO



**12.03.2026**

Approvazione direttive per delegazione trattante di parte pubblica e per costituzione fondo



**29.04.2026**

Presentazione piattaforma contrattuale normativa triennale e ipotesi destinazione uso risorse anno 2026



**Giugno 2026**

Stipula stralcio al contratto collettivo integrativo normativo 2026-2028 ed economico anno 2026 (per specifiche responsabilità e iniziative di welfare integrativo)

Grazie per l'attenzione