



LA GESTIONE DEL PERSONALE NEI COMUNI

In diretta con Arturo Bianco



La Formazione Asmel direttamente nel tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti

INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

4 agosto 2025, dalle ore 11,30 alle 13,00

L'incentivazione della performance
I cd progetti
Le specifiche responsabilità
L'Indennità per le condizioni di lavoro
La turnazione
L'Incentivazione del personale di
vigilanza
Le risposte ai quesiti

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI «IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI EE.LL. 2019/2021» (CEL EDITORE 2023), “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2023), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE
GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN
PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ Articolo 80, comma 2, CCNL 16.11.2022: Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale
- ▶ Necessità di distinguere tra queste due forme di incentivazione
- ▶ La nozione di performance individuale (grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono essere coerenti con quelli assegnati al dirigente/responsabile e comportamenti e/o capacità manageriali e professionali) ed organizzativa (andamento dell'ente, raggiungimento degli obiettivi strategici, cd customer satisfaction)

L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE/1

- ▶ Articolo 80, comma 3, CCNL 16.11.2022: alla performance individuale deve essere destinato almeno il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle destinate ai messi notificatori provenienti da altre PA e quelle destinate al personale delle case da gioco
- ▶ Articolo 80, comma 3, CCNL 16.11.2022: alla incentivazione della performance individuale, di quella organizzativa, delle condizioni di lavoro, del turno, della reperibilità, delle attività aggiuntive svolte in giornate festive, delle specifiche responsabilità, della funzione e delle attività svolte all'esterno deve essere complessivamente destinata almeno la parte prevalente della quota variabile del fondo, senza includere le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle destinate ai messi notificatori provenienti da altre PA e quelle destinate al personale delle case da gioco

L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE/2

- ▶ Articolo 81 CCNL 16.11.2022: ad una quota limitata di dipendenti individuata dal CCDI che hanno ottenuto le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della performance individuale fissata dal CCDI e non inferiore al «30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale» come performance individuale
- ▶ Possibilità per la contrattazione decentrata di ridurre la misura di tale incentivazione aggiuntiva al 20% se sono state aggiunte al fondo, ex articolo 79, comma 2, lettera c), risorse aggiuntive legate a scelte organizzative dell'ente e destinate «al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili»

L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE/3

- ▶ I progetti obiettivo e/o finalizzati non sono più previsti dai CCNL almeno a partire da quello del 6.7.1995
- ▶ Le amministrazioni non possono destinare direttamente risorse aggiuntive, possono incrementare il fondo con le procedure ed i tetti fissati dal CCNL
- ▶ Possibilità per la contrattazione decentrata di destinare una quota di risorse del fondo alla incentivazione aggiuntiva della performance individuale destinata a gruppi di dipendenti a fronte della assegnazione di obiettivi aggiuntivi che l'ente ritiene qualificanti
- ▶ Spetta all'ente individuare questi obiettivi aggiuntivi, «pesarli» e ripartire le risorse destinate a questa finalità da parte della contrattazione decentrata

I CD PROGETTI

- ▶ Estensione anche al personale dell'area degli operatori
- ▶ Previsione della possibilità di sua erogazione per «compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale»
- ▶ La sua misura massima è di 3.000 euro e può essere aumentata fino a 4.000 per il personale dell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni
- ▶ Abrogazione della indennità fino a 350 euro
- ▶ Opportunità della graduazione

LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' /1

- ▶ Competenza del CCDI alla disciplina sia normativa che economica
- ▶ A titolo esemplificativo può essere prevista per le specifiche responsabilità: derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica; attuazione norme sulla privacy; Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; responsabile dei Tributi; compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; svolgimento di attività di comunicazione e informazione; incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati; uffici per le relazioni con il pubblico e formatori professionali; personale addetto ai servizi di protezione civile; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; RUP sulla base del codice dei contratti; vice segretario
- ▶ Esclusione del personale educativo e docente

LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' /2

- ▶ Il tetto massimo è stato portato per ambedue a 15 euro al giorno
- ▶ Quella per le condizioni di lavoro remunera attività disagiate, esposte a rischi, implicanti il maneggio valori
- ▶ Quella per il servizio esterno dei vigili può essere corrisposta a coloro «che in via continuativa rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza»
- ▶ Cumulabile con turnazione, vigilanza, performance e compensi per attività svolte per conto di terzi e con oneri a carico di questi ultimi
- ▶ Abrogato il divieto di cumulo con la indennità per le condizioni di lavoro: le indicazioni Aran

L'INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO E DI SERVIZIO ESTERNO PER I VIGILI

- ▶ Turno come effettiva rotazione in prestabilite articolazioni orarie giornaliere
- ▶ Distribuzione nell'arco del mese (senza possibilità di aumentare tale periodo) in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata
- ▶ Ripartizione del personale sulla base delle professionalità necessarie; parziale e limitata sovrapposizione tranne che per la compresenza nella scuole; riposo di almeno 11 ore consecutive; orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore
- ▶ Indennità: maggiorazione della retribuzione individuale mensile nel diurno del 10%, nel notturno o festivo del 30%, nel notturno e festivo del 50% e nel festivo infrasettimanale del 100%

LA TURNAZIONE

- ▶ Indennità di funzione: compensa «l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito»; suo ammontare determinato, «tenendo conto del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali» fino a 3.000 euro annui lordi per 12 mensilità elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari/elevate qualificazioni; cumulabile con turno, indennità di vigilanza, di servizio esterno, performance e compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a carico di questi ultimi; non cumulabile con la indennità di specifiche responsabilità
- ▶ Compensi per attività aggiuntive finanziate da privati
- ▶ Quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per le inosservanze del Codice della Strada

L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DI VIGILANZA

- ▶ Vi sono indennità legate alla presenza ed all'effettivo svolgimento dell'attività (in particolare turmazione, condizioni di lavoro, servizio esterno, straordinario): esse non possono essere erogate durante le ferie, i permessi e tutte le assenze
- ▶ Un dipendente dell'area degli istruttori cui è conferito l'incarico di elevata qualificazione può percepire, oltre alle indennità di posizione e di risultato, solo quelle consentite espressamente dai CCNL
- ▶ Attualmente aumento del fondo per il lavoro straordinario solamente in presenza di circostanze eccezionali e senza dare corso alla sua ripetizione

LE RISPOSTE AI QUESITI/1

- ▶ Incentivo recupero evasione Imu e Tari: comma 1091 legge 145/2018: erogazione «al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'art. 1 del dl n. 203/2005». Di conseguenza sono necessari specifici obiettivi
- ▶ Polizze a carico degli enti esclusivamente per la responsabilità civile e per coloro che adottano atti che impegnano l'ente all'esterno
- ▶ L'imposta di soggiorno (articolo 4, dlgs n. 23/2011) è destinata a: «finanziare interventi in materia di turismo, ivi compresi quelli a sostegno delle strutture ricettive, nonché interventi di manutenzione, fruizione e recupero dei beni culturali ed ambientali locali e dei relativi servizi pubblici locali, nonché i costi relativi al servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti». Non prevista la incentivazione del personale

LE RISPOSTE AI QUESITI/2

- ▶ Al personale della polizia locale si applica la indennità di funzione, che prevede un legame con «l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito»
- ▶ Le attività svolte in aggiunta all'orario di lavoro danno luogo alla remunerazione del lavoro straordinario. Le risorse del fondo remunerano gli obiettivi eventualmente assegnati
- ▶ L'incentivazione delle funzioni tecniche è consentita solamente per le attività espressamente indicate dal legislatore: i responsabili di fase possono essere remunerati come collaboratori dei RUP
- ▶ La nomina a responsabile per la transizione al digitale remunerabile con le specifiche responsabilità: divieto di cumulo di tale compenso oltre il tetto massimo fissato dal CCNL

LE RISPOSTE AI QUESITI/3