

Il CCNL come leva per promuovere benessere e rendere le organizzazioni più attraenti

di Valentina Lealini

LE NOVITA' DELLA TORNATA CONTRATTUALE 2022-2024 del comparto e dell'area Funzioni Locali

Il 23 febbraio 2026, dopo una lunga trattativa iniziata nel maggio del 2024, si è siglato in via definitiva il CCNL del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022-2024.

Lo stesso giorno, è stato siglato il CCNL dell'area Funzioni Locali, relativo al triennio 2022-2024, la cui trattativa, a differenza di quella del comparto, si era conclusa dopo sole 3 sedute.

Trattasi di due testi contrattuali che presentano importanti leve strategiche per una nuova gestione del personale, improntata alla flessibilizzazione della prestazione e all'attenzione per la "persona", capace di innovare ed attrarre.

I contratti collettivi nazionali di lavoro non devono essere visti come meri strumenti regolatori del rapporto di lavoro ma come veri e propri strumenti di gestione delle politiche del personale. **È necessario acquisire la consapevolezza che ripensare al lavoro pubblico in chiave più attrattiva già si può.**

Riguardo alle principali tematiche trattate nei testi contrattuali, particolare rilievo assumono, in estrema sintesi, i seguenti elementi che denotano una particolare attenzione del tavolo negoziale alla "persona" e a tutti gli "strumenti di politica del personale" che possono agire sulla **conciliazione dei tempi-lavoro, sulla flessibilizzazione della prestazione, sulle tutele legali e a quelle offerte al personale in condizioni di maggior disagio per motivi di salute per se o propri familiari, e non da ultimo sulla valorizzazione delle competenze e della professionalità nel rispetto delle singole specificità intergenerazionali.**



L'analisi di oggi si soffermerà proprio sulle tematiche di maggior rilievo, utili a ad acquisire quella consapevolezza necessaria a capire che il cambiamento è già in corso e che molto di esso dipende dall'operato quotidiano di tutti noi che "abitiamo" la comunità della PA.





segue

I CCNL devono essere conosciuti non soltanto dagli addetti ai lavori degli uffici delle risorse umane, ma da tutti gli attori che determinano le politiche di personale, in quanto ci sono strumenti che non incidono sul piano normo-economico in senso stretto ma che incidono sul benessere del lavoratore. **Investire sul benessere organizzativo, vuol dire recuperare efficienza, ma non solo, vuol dire creare valore pubblico.**

Le novità contrattuali di maggior rilievo sul piano del benessere organizzativo

Flessibilizzazione della prestazione

Settimana corta

Introduzione (**solo per il personale del comparto**) in via sperimentale, su base volontaria e ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, della possibilità di articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali, su quattro giorni.

Lavoro agile e lavoro da remoto

Ampliata (**sia per il comparto che per l'area**) la tutela in favore dei lavoratori in condizioni di particolari necessità, nei confronti dei quali è possibile estendere il numero dei giorni a distanza (agile e remoto) rispetto al restante personale. Riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto (**solo per il personale del comparto**).

Orario flessibile

Riscrittura dell'istituto e ampliamento delle tutele (**solo per il comparto**).

Tutele sociali e legali

Politiche di age management (sia per il personale del comparto che dell'area)

Introduzione delle politiche di age-management, attente all'aumento dell'età media dei lavoratori, con invito alle amministrazioni di adottare strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
- d) formazione continua.

Obiettivi che potranno essere perseguiti attraverso:

- la valorizzazione del ruolo attivo del dirigente o del segretario con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni;
- l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza;
- il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori;
- formazione specifica.





segue

Welfare aziendale

Sono state ampliate le fattispecie esemplificative: incentivazione alla mobilità sostenibili; altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

Per la **dirigenza**, nella destinazione della retribuzione di risultato – per la prima volta – il CCNL spinge verso il welfare integrativo, in alternativa, o in quota parte al compenso incentivante la performance.

Permessi e congedi (sia per il comparto che per l'area)

Priorità di accesso alle forme di flessibilizzazione per il personale in particolare condizioni di salute proprie o dei familiari.

Ampliate le casistiche di maggior tutela per poter usufruire del particolare trattamento economico e che non incidono sul periodo di comporto: accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico.

Ampliamento della possibilità di fruire di più permessi nella stessa giornata.

Ampliamento delle fattispecie relative al diritto allo studio (150 ore).

Turnazioni (personale del comparto)

Turno festivo infrasettimanale: maggiori benefici per i lavoratori turnisti. Confermata la maggiorazione al 100% nei casi di turni festivi infrasettimanali.

Introdotta una grande novità per il personale turnista, ai sensi della quale nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti

possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive, conseguentemente l'assenza non genera (come per i non turnisti) un debito orario

Patrocinio legale

La disciplina, in ottica di maggior tutela per il dipendente, è stata armonizzata con quella prevista per la Dirigenza. Si prevede, innanzitutto, che qualora sia l'Ente ad assumersi direttamente ogni onere a difesa, lo stesso deve comunicare il nominativo del legale all'interessato per il relativo assenso.

È venuto meno il requisito del "comune gradimento", in caso di nomina del legale da parte del dipendente che, comunque, è tenuto a comunicare il nominativo all'Ente. È stata ampliata la tutela ai casi di remissione di querela. È stata data la possibilità, nei procedimenti penali, di concedere il rimborso delle spese sostenute dal dipendente anche in caso di sentenza di assoluzione pronunciata in appello, senza dover attendere la sentenza definitiva. Confermato il rimborso ex post in tutti giudizi, civili, penali e amministrativo-contabili, in caso di formule assolutorie, anche nei casi in cui inizialmente non era stato possibile per l'ente assumersi gli oneri in via diretta per un conflitto di interesse anche solo potenziale.





segue

Patrocinio legale in caso di aggressione (sia comparto che area)

Introdotta la previsione a carico dell'ente, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, di assumere ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Estesa la tutela nel comparto, anche nei casi in cui il dipendente sia colpito da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscano la prestazione lavorativa, come è già nella dirigenza.

Formazione e valorizzazione delle competenze

Rafforzato, in entrambi i CCNL, il principio per cui le amministrazioni devono assicurare, per tutto il personale dirigente e non dirigente, un monte minimo di ore annue di formazione, realizzata anche mediante modalità digitali o a distanza (FAD), nel rispetto dei requisiti di tracciabilità e attestazione della partecipazione. Rimarcato il principio per cui l'attività formativa è attività di servizio, da svolgere in orario di lavoro. Promozione di attività formativa specialistica per le professioni ordinistiche, erogata anche dagli Ordini, in attività di servizio.

In tema di competenze e valorizzazione della professionalità: si è prorogato al 31/12/2026, il termine per l'effettuazione delle **progressioni tra le aree in deroga** al titolo di studio e si è riscritto, in linea con la norma di legge, l'istituto della progressione tra le aree. Riscritto, altresì, l'istituto delle **progressioni economiche**, con una particolare attenzione agli enti senza la dirigenza.

Il ruolo centrale delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo **strumento per costruire relazioni stabili** tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche **al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti**. La partecipazione è finalizzata ad **instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti**, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale degli enti, **in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro**.

Ampliate, in generale, in entrambi i CCNL, le tematiche in cui parte pubblica e parte sindacale devono dialogare, confrontarsi e contrattare, ricordiamoci sempre che non è possibile contrattare materie legate all'organizzazione (art. 40 comma 1 D.Lgs 165/01).





segue

Tra le novità più rilevanti:

In Confronto

Tra le materie relative all'articolazione dell'orario di lavoro sono state inserite: l'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione – in via sperimentale e su base volontaria – dell'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali (CCNL comparto). Inserito, tra le materie, il monitoraggio delle politiche di age-management (in entrambi i CCNL).

Organismo paritetico per l'Innovazione (OPI)

Implementate le materie oggetto di relazioni stabili in seno all'organismo, quali: stress lavoro correlato, fenomeni di burn out, cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, intelligenza artificiale (in entrambi i CCNL).

Contrattazione Collettiva Integrativa

Inseriti i criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza (CCNL comparto)

Introdotti in CCI i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto (in entrambi i CCNL).

Sensibilizzazione ad incentivare maggiormente il personale che opera in **aree strategiche** (PNRR, Stazioni appaltanti, transizione digitale, protezione civile) negli enti senza la dirigenza (**CCNL comparto**).

Inserita una apposita clausola ai sensi della quale nella definizione del contratto integrativo le parti devono favorire l'adozione di strumenti volti a favorire l'**inserimento del personale neoassunto**, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza. (**CCNL comparto**).

Testo del CCNL Comparto Funzioni Locali
Triennio 2022-2024



Testo del CCNL Area Funzioni Locali
Triennio 2022-2024

