

## In questo numero:

### Personale

- 1** Le novità del CCNL 2022-2024: il sistema delle relazioni sindacali
- 5** Le novità del CCNL 2022-2024: l'Aran esclude i sindacati non firmatari dalle relazioni sindacali
- 8** Le novità del CCNL 2022-2024: il fondo dello straordinario diventa flessibile

*Personale*

# Le novità del CCNL 2022-2024: il sistema delle relazioni sindacali

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Si procede ad un'analisi delle novità previste nel Titolo II dell'ipotesi del CCNL 2022-2024 relativamente al sistema delle relazioni sindacali.*

## Le OO.SS. non firmatarie

L'ipotesi di CCNL non è stata sottoscritta da FP CGIL. Questo comporta una importante novità nell'ambito delle relazioni sindacali. Come chiarito dall'orientamento Aran ID 35743, seppure relativo al comparto sanità, le OO.SS. che non hanno sottoscritto il CCNL non possono partecipare alle diverse tipologie di relazioni sindacali (informazione, confronto e contrattazione).

## La modalità di svolgimento

Il CCNL codifica la possibilità di poter svolgere le relazioni sindacali anche con “modalità di riunione da remoto” (art. 3). L'obiettivo è quello di semplificare le procedure. A tal fine questa nuova modalità potrà essere attivata sia dalla parte datoriale che da una o più organizzazioni sindacali.

## Le nuove materie oggetto di informazione

Oltre alle materie già previste in passato, dovrà essere oggetto di informazione il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e delle modalità attuative. Il CCNL non prevede una semplice informazione ma che la stessa debba essere seguita da “un incontro di approfondimento” (art. 4, c. 5). Questa nuova modalità dovrà essere attentamente coordinata con l'approvazione del PIAO determinando comunque un appesantimento procedurale e un potenziale allungamento dell'iter.

Sono inoltre da comunicare (art. 4, c. 6):

- i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, compresi i consorzi;
- i dati relativi alle coperture assicurative.

### **Le nuove materie oggetto di confronto**

Sono state apportate le seguenti novità sulle materie oggetto di confronto:

- specificazione che in tema di articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto anche l'orario multiperiodale, la collocazione della pausa e la settimana lavorativa su quattro giorni (art. 5, c. 3, lett. a);
- i criteri per la scelta del personale interno da adibire ai percorsi formativi (art. 5, c. 3, lett. a);
- le molestie sul lavoro nell'ambito delle misure di prevenzione (art. 5, c. 3, lett. p);
- i criteri per la disciplina dei tempi di vestizione (art. 5, c. 3, lett. s);
- il monitoraggio delle politiche di age-management (art. 5, c. 3, lett. t);
- i criteri per le coperture assicurative (art. 5, c. 3, lett. u);
- i criteri per il conferimento delle mansioni superiori (art. 5, c. 3, lett. v).

### **L'organismo paritetico per l'innovazione**

Viene specificato che l'organismo deve riunirsi obbligatoriamente due volte l'anno. In caso contrario, le materie sono comunque oggetto di confronto (art. 6).

Sono state apportate le seguenti novità sulle materie:

- i percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (art. 6, c. 2);
- i dati sui contratti di somministrazione, sulle assenze, sulle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative compresi i consorzi, i dati sulla copertura assicurativa (art. 6, c. 5).

### **Le materie oggetto di contrattazione decentrata**

Sono state apportate le seguenti modifiche alle materie già oggetto di contrattazione:

- nei criteri per l'attribuzione della performance si deve regolamentare la correlazione con altri premi previsti da specifiche disposizioni di legge nonché le nuove specifiche incentivazioni rivolte alle Elevate Qualificazioni negli enti privi di dirigenza (art. 7, c. 4, lett. b);

- viene specificato che deve essere individuato il numero dei differenziali attribuibili per singola area (art. 7, c. 4, lett. c);
- si specifica che l'incremento dei turni di reperibilità deve avvenire in un arco temporale plurisettimanale non superiore al trimestre (art. 7, c. 4, lett. k);
- criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra via lavorativa e vita familiare, senza considerare il lavoro a distanza (art. 7, c. 4, lett. p-bis);
- si specifica che tra le situazioni che possono portare all'esclusione del lavoro notturno si debba tenere in particolare riguardo il personale prossimo alla pensione (art. 7, c. 4, lett. z);
- oltre all'individuazione delle particolari figure che beneficio della pausa pranzo all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro si dovrà identificare la durata della stessa pausa (art. 7, c. 4, lett. aa);
- nell'ambito della differenziazione della performance si specifica che dovranno essere definiti i criteri in caso di parità (art. 7, c. 4, lett. ae).

Sono state inserite nuove materie oggetto di contrattazione:

- i criteri per all'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche (art. 7, c. 4, lett. ag);
- i criteri per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto compresa l'estensione del numero di giornate (art. 7, c. 4, lett. ah);
- la definizione del trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 7, c. 4, lett. ai);
- la destinazione di ulteriori risorse al fondo straordinario senza una riduzione del Fondo per la contrattazione decentrata limitatamente agli enti con dirigenza. Per quelli senza dirigenza quando l'aumento del fondo straordinario comporti la riduzione di quello per la contrattazione decentrata (art. 7, c. 4, lett. al). In ogni caso nel limite del trattamento accessorio (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017);
- i criteri per il riparto delle risorse previste dal Codice della Strada (art. 7, c. 4, lett. am);
- i criteri per incentivare il personale utilizzato in convenzione (art. 7, c. 4, lett. an);
- la percentuale di incremento dell'indennità riconosciuta ai centralinisti non vedenti (art. 7, c. 4, lett. ao);
- la possibilità di definire strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto tramite politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza (art. 7, c. 5).

### **Le procedure per la contrattazione decentrata**

Viene specificato che la contrattazione integrativa deve essere trattata “in un'unica sessione negoziale, fatte salve esigenze sopravvenute condivise dalle parti”.

Con riferimento ai criteri di riparto delle risorse del fondo il precedente contratto prevedeva la possibilità di negoziare con cadenza annuale. Il nuovo testo prevede l'obbligo della contrattazione annuale salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale i criteri di riparto delle risorse del fondo.

Come in precedenza entro il primo quadrimestre deve essere costituito il fondo e avviata la sessione negoziale. Il nuovo testo specifica che il termine dipende dall'adozione del bilancio di previsione e del PIAO. Conferma che deve essere data informazione alle OO.SS. e alla RSU della costituzione del fondo e specifica che la stessa deve essere “esaustiva”. Inoltre, si devono fornire i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del fondo dell'anno precedente.

*Personale*

# Le novità del CCNL 2022-2024: l'Aran esclude i sindacati non firmatari dalle relazioni sindacali

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*L'ipotesi di CCNL non è stata sottoscritta da FP CGIL. Qualora fosse confermata la medesima scelta in sede di sottoscrizione definitiva, ci si troverebbe di fronte ad una importante novità in tema di contrattazione decentrata in particolare e di relazioni sindacali in generale. Come chiarito dall'orientamento Aran ID 35743, seppure relativo al comparto sanità, le OO.SS. che non hanno sottoscritto il CCNL non possono partecipare alle diverse tipologie di relazioni sindacali (informazione, confronto e contrattazione).*

*Si riporta, ampliato e rivisto, il commento pubblicato su *ilsole24ore* del 24 novembre 2025.*

## Il parere dell'Aran

L'Aran non ha dubbi: dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del contratto nazionale le organizzazioni sindacali non firmatarie non potranno più essere ammesse ai tavoli di contrattazione decentrata. L'esclusione si estende anche agli altri livelli di relazioni sindacali quali, tipicamente, l'informazione e il confronto.

Il tema delle prerogative sindacali, in passato, assumeva una rilevanza relativa in quanto il caso in cui le organizzazioni sindacali maggiori non sottoscrivessero contratti collettivi nazionali era limitato. Ora non è più così.

Un'azienda del comparto sanità chiede lumi all'Aran in merito all'ammissibilità alla contrattazione decentrata delle sigle sindacali non firmatarie del contratto sottoscritto il 27 ottobre 2025.

Si riporta il testo dell'orientamento Aran ID 35743:

**TRIENNIO 2022-2024 – CCNL COMPARTO 27.10.2025 – A seguito della sottoscrizione del CCNL Comparto Sanità del 27.10.2025, quali sono i soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali presso le singole Aziende o Enti?**

*Il CCNL del comparto sanità 2022-2024 sottoscritto il 27 ottobre 2025, definisce con chiarezza i soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali.*

*In dettaglio, l'art. 9 stabilisce che i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale sono la RSU (rif. comma 3, lett. a)) e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale (rif. comma 3, lett. b)).*

*Pertanto, dall'entrata in vigore del CCNL 2022-2024 (ovvero dal 28 ottobre 2025), sono ammesse alla contrattazione integrativa solo le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2022-2024, indipendentemente dal fatto che il negoziato sia già stato avviato o che lo stesso venga avviato successivamente alla firma del nuovo CCNL.*

*L'unica eccezione alla regola sopra riportata è rappresentata dal caso in cui la variazione dei soggetti titolari sia intervenuta successivamente alla firma di una Ipotesi di contratto integrativo e durante la fase dei controlli. In altre parole, nel caso in cui presso l'Azienda o Ente sia stata firmata una Ipotesi di contratto integrativo prima del 28 ottobre 2025. Solo in tal caso i soggetti titolari alla firma definitiva del contratto integrativo di cui alla predetta Ipotesi già sottoscritta prima del 28 ottobre 2025, saranno gli stessi che hanno partecipato al negoziato.*

*Quanto sopra si applica anche alle altre forme di relazioni sindacali (informazione, confronto aziendale, confronto regionale, OPI e contrattazione integrativa) come espressamente previsto dagli articoli 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL 27 ottobre 2025. Sotto tale profilo non rilevano sentenze di primo grado, peraltro non definitive, pronunciate su un contratto di un altro comparto di contrattazione.*

Secondo l'Agenzia, la bussola che deve guidare gli enti pubblici è rappresentata dal testo del contratto nazionale, secondo il quale la titolarità è riservata alla Rsu e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto nazionale. Anche se il quesito si riferisce al comparto sanità, la stessa fattispecie è presente negli altri compatti.

In pratica, dalla data di entrata in vigore del contratto nazionale, i sindacati non firmatari non potranno più essere invitati alla contrattazione decentrata anche se la trattativa ha avuto inizio prima. Lo stesso principio vale quando le materie afferiscono all'applicazione di istituti previsti in precedenti contratti, anche quando questi ultimi sono sottoscritti da tutti i sindacati.

L'unica eccezione riguarda il caso in cui fra l'ipotesi di contratto integrativo e la firma definitiva sia intervenuto il nuovo contratto nazionale. In questo caso, tutti i sindacati che hanno sottoscritto l'ipotesi potranno firmare il decentrato definitivo, seppure non abbiano condiviso quello nazionale.

A fugare ogni dubbio, l'Aran chiarisce che l'esclusione non riguarda solo i tavoli della contrattazione decentrata ma si estende anche alle altre forme di relazioni sindacali che vanno dall'informazione, al confronto, fino ad arrivare all'organismo paritetico per l'innovazione previsto per gli enti di maggiori dimensioni. Nel concreto, ad esempio, per il comparto sanità, dal 28 ottobre 2025 la Cgil e la Uil non dovranno più essere destinatarie di alcuna forma di relazione sindacale da parte delle singole amministrazioni. *Mutatis mutandis* per gli altri comparti.

Con ogni evidenza questa situazione non potrà che creare tensioni a livello di rapporti con le organizzazioni sindacali che, come già accaduto, potranno sfociare anche in contenziosi. Situazione già affrontata dal Tribunale di Roma (sentenza n. 774/2025) il quale, con riferimento al comparto istruzione, ha riconosciuto il diritto all'informazione e al confronto anche alle organizzazioni sindacali non firmatarie del contratto. L'Agenzia dimostra di essere a conoscenza della giurisprudenza e si preoccupa di sottolineare che «non rilevano sentenze di primo grado, peraltro non definitive, pronunciate su un contratto di altro comparto di contrattazione».

*Personale*

# Le novità del CCNL 2022-2024: il fondo dello straordinario diventa flessibile

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*L'ipotesi di CCNL introduce la possibilità di aumentare il fondo per lo straordinario previsto dall'art. 14 del CCNL 01/04/1999 che era rimasto bloccato per più di 25 anni.*

## Fondo straordinario storico

La quantificazione del fondo straordinario risale all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 il quale prevedeva che

“1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15. (...)

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscano nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. (...).”

Di fatto si tratta delle risorse destinate per lo straordinario nell'anno 1998, ridotte del 3% a favore del fondo del comparto dal 1999 nonché di quelle destinate alle posizioni organizzative. Inoltre, con il blocco dei fondi dal 2010 in poi si deve prendere in considerazione anche l'eventuale riduzione di personale in applicazione dell'art. 9, c. 2-bis, del D.L. 78/2010.

Ripercorrendo sinteticamente le disposizioni contrattuali la procedura di calcolo è sintetizzata nello schema seguente.

**FONDO LAVORO STRAORDINARIO:**

- + Fondo lavoro straordinario anno 1993
- Riduzione fondo 15% con decorrenza 01/01/1995
- Riduzione fondo 3% con decorrenza 31/12/1999
- Riduzione fondo straordinario per personale incaricato di posizione organizzativa
- Riduzione del fondo per effetto del tetto e dei cessati (art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010)

---

**FONDO LAVORO STRAORDINARIO**

In pratica il fondo per lo straordinario è rimasto storizzato dal 1999 con una evidente riduzione del monte ore disponibile dovuto all'incremento del compenso orario legato ai rinnovi contrattuali.

**La possibilità di ridurre il fondo straordinario nel CCNL 2016-2018**

L'art. 67, c. 2, lett. g), del CCNL 21/05/2018 aveva previsto la possibilità di incrementare le risorse stabili del fondo con una riduzione “delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate”. L'Aran, con l'orientamenti CFL146 – ora ID 31696 – chiarisce che “il nuovo CCNL ha sostanzialmente affermato, come regola generale, l'esistenza di un vincolo di destinazione delle risorse derivanti dalla riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario a favore del Fondo risorse decentrate (parte stabile); quindi, la riduzione stabile delle stesse è sì una scelta gestionale, non soggetta a contrattazione, ma la destinazione di tali risorse è disposta dal CCNL”.

Si tratta di una norma che prevede solo ridurre il fondo dello straordinario nella direzione di quello del comparto. Ma non il contrario.

**La nuova possibilità di incrementare il fondo straordinario**

L'ipotesi di CCNL 2022-2024 introduce due nuove disposizioni che vanno nella direzione della riduzione del fondo del comparto a favore del fondo per lo straordinario.

L'art. 7, c. 4, lett. al), prevede in sede di contrattazione decentrata è possibile prevedere la "destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza)".

L'art. 20, c. 1, lett. b), rubricato "disposizioni particolari per enti senza la dirigenza", prevede che "gli enti possono destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, previa contrattazione integrativa, ove l'incremento determini una riduzione del Fondo risorse decentrate".

Il combinato disposto delle due norme non risulta di immediata comprensione. Tuttavia si possono identificare alcuni punti fermi.

- vi sono due regole: una per gli enti con dirigenza e una per gli enti senza dirigenza;
- si deve passare per la contrattazione decentrata con obbligo di contrarre;
- per gli enti con dirigenza non è possibile finanziare il fondo straordinario attingendo da quello per la contrattazione decentrata;
- per gli enti privi di dirigenza è possibile ridurre il fondo del comparto a favore di quello dello straordinario;
- in ogni caso è necessario rispettato il limite al trattamento accessorio (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017).

La procedura relativa agli enti privi di dirigenza risulta molto lineare in quanto il finanziamento deriva dal fondo delle risorse decentrate senza la possibilità di incidere sul limite al trattamento accessorio. Risulta fin troppo facile poter richiamare l'art. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025 che consente di aumentare il fondo stabile fino al 48% del tabellare 2023 fuori dal predetto limite. Tramite questo meccanismo si potranno dirottare nuove risorse anche sullo straordinario.

Per gli enti privi di dirigenza non è previsto l'incremento fino al 48%. Per tali enti questa strada rimane preclusa. Peraltro non è chiaro a questo punto come possa essere

finanziato atteso che non è possibile ridurre direttamente il fondo della dirigenza per mancanza di una clausola contrattuale in tal senso.

Rimangono quindi aperte due strade. Se nel fondo del comparto erano previste risorse variabili si potrebbero ridurre, eventualmente compensandole con l'aumento delle stabili ai sensi dell'art. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025, creando uno spazio nel tetto dell'accessorio da sfruttare per lo straordinario. In secondo luogo si dovranno trovare spazi nell'ambito delle Elevate Qualificazioni, della Dirigenza o del Segretario; operazione non proprio semplice da realizzare.

Chiaramente serviranno i necessari chiarimenti dell'Aran per comprendere fino in fondo la *ratio* della norma ma, con un azzardo interpretativo forse border line, si potrebbe addirittura aumentare il fondo del comparto con il c.d. 48%, ridurlo a favore delle EQ e poi trasferirlo sullo straordinario.