



*Circolare del 20 gennaio 2026 — Ufficio del Segretario
Comunale
Dott. Gabriele Capozzi*

CIRCOLARE 1 - 2026

A tutti i dipendenti

All'Amministrazione Comunale

Al Nucleo di Valutazione

All'Organo di Revisione

LORO INDIRIZZI

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, SALARIO ACCESSORIO E NOVITÀ CCNL – CHIARIMENTI OPERATIVI ED ESEMPI PRACTICI.

1. INQUADRAMENTO GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva nel pubblico impiego costituisce uno strumento fondamentale di regolazione del rapporto di lavoro, nel quadro dei principi di cui agli articoli 39 e 97 della Costituzione, come riformulati dal processo di privatizzazione del pubblico impiego avviato con il D.Lgs. n. 29/1993 e confluito nel D.Lgs. n. 165/2001.

Il sistema delle fonti si articola su **due livelli**:

- **contrattazione collettiva nazionale**, stipulata dall'ARAN, che disciplina il trattamento giuridico ed economico fondamentale e accessorio, nonché le relazioni sindacali;
- **contrattazione collettiva integrativa**, che si svolge a livello di singola amministrazione, nei limiti e sulle materie espressamente delegate dal CCNL e dalla legge.

Ai sensi dell'**art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001**, la contrattazione collettiva:

- è ammessa esclusivamente nei limiti delle norme di legge;
- è **esclusa** nelle materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alle prerogative dirigenziali e al conferimento degli incarichi;
- deve svolgersi in coerenza con i **vincoli di bilancio** e con gli strumenti di programmazione dell'ente.



*Circolare del 20 gennaio 2026 — Ufficio del Segretario
Comunale
Dott. Gabriele Capozzi*

2. CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA: LIMITI, CONTROLLI E NULLITÀ DELLE CLAUSOLE

La contrattazione collettiva integrativa è disciplinata, in particolare, dagli **articoli 40 e 40-bis** del D.Lgs. n. 165/2001.

Essa:

- si svolge sulle materie e con i vincoli stabiliti dai CCNL;
- non può generare oneri non previsti nei documenti di programmazione finanziaria;
- è soggetta a rigorosi controlli di compatibilità economico-finanziaria.

Ai sensi dell'**art. 40, comma 3-quinquies**, del D.Lgs. n. 165/2001:

- le clausole difformi dalla legge o dal CCNL sono **nulle**;
- non possono essere applicate;
- sono sostituite di diritto ex artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c.

In caso di **superamento dei vincoli finanziari** accertato dagli organi di controllo (Corte dei conti, MEF, Funzione pubblica), l'ente è tenuto al **recupero delle somme indebitamente erogate**, entro il limite massimo del 25% delle risorse annue destinate alla contrattazione integrativa, con possibilità di rateizzazione fino a cinque anni nei casi previsti dalla legge.

3. SOGGETTI, TEMPI E FASI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

La contrattazione decentrata integrativa si svolge tra:

- la **delegazione di parte pubblica**, nominata con deliberazione di Giunta, composta da dirigenti o responsabili di servizio;
- la **delegazione sindacale**, composta dalla RSU e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

La funzione di presidente della delegazione di parte pubblica è ordinariamente attribuita al dirigente del personale.

Il contratto decentrato:



*Circolare del 20 gennaio 2026 — Ufficio del Segretario
Comunale
Dott. Gabriele Capozzi*

- ha **durata triennale**;
- conserva efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto;
- prevede la negoziazione **annuale obbligatoria** dei criteri di ripartizione del Fondo, salvo che gli stessi siano già definiti nel contratto triennale.

La sessione negoziale deve essere **avviata entro il primo quadrimestre dell'anno**, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di previsione e del PIAO.

4. RELAZIONI SINDACALI: INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE

Il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 disciplina **tre distinte modalità relazionali**:

- **informazione** (art. 4);
- **confronto** (art. 5);
- **contrattazione integrativa** (artt. 7 e 8).

Non sussiste discrezionalità dell'ente nella scelta della modalità: per ciascuna materia il CCNL individua tassativamente il livello di relazione applicabile.

L'informazione:

- è sempre preventiva;
- è presupposto necessario per il confronto e la contrattazione;
- riguarda anche gli atti di organizzazione e il PTFP (Piano Triennale del Fabbisogno di Personale).

Il confronto:

- non ha esito vincolante;
- comporta l'obbligo dell'amministrazione di ascoltare e verbalizzare;
- non comporta obbligo di accordo.

La contrattazione:

- produce effetti obbligatori;
- può riguardare esclusivamente le materie tassativamente indicate dal CCNL;
- si conclude con la sottoscrizione di un contratto efficace solo dopo i controlli di legge.



*Circolare del 20 gennaio 2026 — Ufficio del Segretario
Comunale
Dott. Gabriele Capozzi*

5. IL TRATTAMENTO ACCESSORIO E I FONDI

Il trattamento economico del personale si articola in:

- trattamento fondamentale;
- trattamento accessorio.

Il salario accessorio è finanziato attraverso:

1. **Fondo risorse decentrate** (personale non dirigente);
2. **Fondo incarichi di Elevata Qualificazione**;
3. **Fondo dirigenti**;
4. **Fondo lavoro straordinario**;
5. trattamento accessorio del **Segretario comunale**.

La costituzione dei fondi:

- è atto unilaterale dell'amministrazione, mediante determina del responsabile del servizio personale – parte economica;
- non è oggetto di contrattazione;
- richiede certificazione dell'organo di revisione.

L'utilizzo delle risorse è invece subordinato alla **sottoscrizione del contratto decentrato**.

6. IL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO (“TETTO 2016”)

Ai sensi dell'**art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017** l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare quello dell'anno 2016.

Il limite:

- è **unitario e complessivo**;
- riguarda tutto il personale (dipendenti, EQ, dirigenti, segretari);
- non è frazionabile per categorie.

Il limite è adeguato, in aumento o diminuzione, ai sensi dell'**art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019** esclusivamente per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito al 2018.



*Circolare del 20 gennaio 2026 — Ufficio del Segretario
Comunale
Dott. Gabriele Capozzi*

7. L'INCREMENTO IN DEROGA EX ART. 14, COMMA 1-BIS, D.L. 25/2025

A decorrere dal 2025, gli enti locali **finanziariamente virtuosi** possono incrementare la componente stabile del Fondo risorse decentrate **in deroga al tetto 2016**, nel rispetto delle seguenti condizioni cumulative:

- rispetto dell'art. 33, commi 1, 1-bis e 2, D.L. n. 34/2019;
- equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dai Revisori;
- incidenza della componente stabile del Fondo, maggiorata delle risorse per le EQ, **non superiore al 48%** della spesa per stipendi tabellari 2023.

L'incremento:

- è una **facoltà**, non un obbligo;
- produce effetti strutturali sul bilancio;
- deve rispettare anche i limiti di cui alla L. n. 296/2006.

Le risorse incrementali possono essere destinate:

- agli istituti di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022;
- al welfare integrativo;
- al Fondo EQ, con corrispondente riduzione del Fondo del comparto.

8. CONTROLLI E ADEMPIMENTI

Gli enti sono tenuti a:

- trasmettere il contratto integrativo ad ARAN e CNEL entro 5 giorni;
- comunicare annualmente i dati al MEF;
- evidenziare nel conto annuale l'eventuale incremento ex D.L. 25/2025.

L'omissione comporta il blocco del 25% delle risorse incrementali fino alla regolarizzazione.

9. CONCLUSIONI



*Circolare del 20 gennaio 2026 — Ufficio del Segretario
Comunale
Dott. Gabriele Capozzi*

La contrattazione decentrata integrativa costituisce un procedimento **complesso, formalizzato e rigidamente presidiato**, nel quale autonomia negoziale, sostenibilità finanziaria e controllo pubblico devono trovare costante equilibrio.

Il rigoroso rispetto delle procedure e dei limiti normativi rappresenta una condizione essenziale per:

- la validità degli accordi;
- la tutela dell'ente;
- la tutela del personale;
- la prevenzione di responsabilità erariali.

IL SEGRETARIO COMUNALE

— Gabriele CAPOZZI —



GABRIELE CAPOZZI
MINISTERO DELL'INTERNO
20.01.2025
09:21:11
GMT+00:00