

U.N.S.C.P.



Lettura sistematica delle principali novità del CCNL

23/02/2026

Franca Bonanata - Vice Segretario Vicario U.N.S.C.P

DESTINATARI

Il CCNL **23 febbraio 2026** è il terzo contratto che regola complessivamente le **tre tipologie di dirigenti** ricomprese nell'Area delle Funzioni locali:

- 1) i **dirigenti delle Regioni e delle Autonomie Locali, Unioni di comuni, Comunità montane – RAL - SEZIONE DIRIGENTI REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI (artt. 19-25);**
- 2) i **dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità – PTA - SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI (artt. 26-33);**
- 3) i **segretari comunali e provinciali - SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI (artt. 34-40).**

LA STRUTTURA



PARTE COMUNE - CONTIENE LE DISPOSIZIONI APPLICABILI A TUTTI I DESTINATARI DEL CCNL – artt. 1 – 18

SEZIONE DIRIGENTI - CONTIENE LE DISPOSIZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI - artt. 19 - 25

SEZIONE DIRIGENTI PTA - CONTIENE LE DISPOSIZIONI APPLICABILI AI DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI DELLA SANITÀ- artt. 26 - 33

SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI - CONTIENE LE DISPOSIZIONI APPLICABILI AI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI- artt. 34 - 40

RINVIO AI PRECEDENTI CCNL – ART. 1 COMMA 11

Anche il CCNL **23 febbraio 2026** non è un «testo unico».

L'art. 1, comma 11 prevede, infatti, che

*“per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell'Area Funzioni locali, dell'Area II, dell'Area III e dei Segretari comunali e provinciali, **ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative**, nei limiti del D.Lgs. n. 165/2001”.*



DURATA – DECORRENZA – APPLICAZIONE (ART. 2)

DURATA

(parte giuridica e parte economica)
1° gennaio 2022 / 31 dicembre 2024

DECORRENZA

dal giorno successivo alla
sottoscrizione
*salvo diversa prescrizione del
contratto*

TEMPI DI APPLICAZIONE

gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere
vincolato ed automatico **SONO APPLICATI**
dalle amministrazioni

entro trenta giorni dalla data di stipulazione

RELAZIONI SINDACALI



INVARIATI I MODELLI RELAZIONALI: PARTECIPAZIONE

INFORMAZIONE

(art. 4)

Preventiva trasmissione
di dati
ed
elementi conoscitivi

CONFRONTO

(art. 5)

Dialogo approfondito

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

(art. 6)

L'organismo istituito presso Comuni/Province
con **almeno 6 dirigenti** opera anche nei
confronti dei segretari comunali e provinciali
ove le questioni affrontate siano compatibili
con il ruolo e le funzioni di questi ultimi

Contrattazione integrativa: materie
(art. 21; disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 16/07/2024)

NB

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa è aggiunta la definizione dei

m) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023

I criteri definiti in sede di CCI sono applicabili anche ai Segretari

DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI



LAVORO AGILE

U.N.S.C.P.

(art. 9 - disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCNL 16/07/2024)

L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in **condizioni di particolare necessità**, non coperte da altre misure, previa contrattazione collettiva integrativa.



Per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 12 del CCNL 16/07/2024 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

FERIE

(art. 10 disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 16/07/2024)

L'ente monitora nel corso dell'anno **l'effettiva fruizione delle ferie programmate.**

In caso di mancato godimento nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle stesse, invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

NB:

- in caso di **indifferibili esigenze di servizio o personali** che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il **primo semestre dell'anno successivo;**
- in caso di **esigenze di servizio assolutamente indifferibili**, tale termine può essere prorogato **fino alla fine dell'anno successivo.**



ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

(art. 11 disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCNL 16/07/2024)

I giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie salvavita, comportanti incapacità lavorativa, che rientrano nella medesima disciplina possono essere certificati anche dal **medico di medicina generale** (cfr CCNL 16/07/2024 *Esse devono essere attestate dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati*).

CONGEDO PARENTALE

(Art. 12 - disapplica e sostituisce l'art. 17 del CCNL 16/07/2024)

Sulla base di quanto previsto dall'art. 34, comma 5, del D.Lgs 151/2001, viene specificato che i periodi di congedo di maternità e paternità e di congedo parentale sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi.



PATROCINIO LEGALE IN CASO DI AGGRESSIONI (ART. 14)

Gli enti sono tenuti a garantire la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela degli stessi.

L'ente, **nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume 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, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. **Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendoli all'ente che decide in merito. In questi casi, l'ente può costituirsi parte civile.**

Nell'ipotesi di aggressione, l'ente può prevedere a favore del personale un **supporto psicologico ove richiesto dal personale stesso.**

Welfare integrativo

(art. 15 disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 16/07/2024)

Nell'ambito delle misure di welfare integrativo in favore del personale destinatario del CCNL, elencate comunque a titolo esemplificativo, sono contemplate anche:

- **il supporto all'educazione**, oltre che all'istruzione e promozione del merito, **dei figli** (lett. b);
- **incentivazione alla mobilità sostenibile** (nuova lett. f).

Termini di preavviso

(art. 16 disapplica e sostituisce l'art. 54 del CCNL 16/05/2001 Fermo restando quanto previsto al comma 8)

I termini di preavviso sono i seguenti:

- a) **due mesi** per i Segretari con **anzianità di servizio fino a 5 anni**;
- b) **tre mesi** per i Segretari con **anzianità di servizio fino a 10 anni**;
- c) **quattro mesi** per i Segretari con **anzianità di servizio oltre 10 anni**.

In caso di dimissioni del Segretario, i termini sono ridotti alla metà.

I termini decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro (non più dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese); in caso di mancato preavviso, l'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto allo stesso, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

Durante il periodo di preavviso, compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle esigenze del segretario, **è possibile fruire delle ferie**.

L'indennità sostitutiva del preavviso deve comunque calcolarsi – per il rinvio operato dal comma 8 - secondo le previsioni dell'art. 54, comma 9, del CCNL del 16/05/2001 (*L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni*).

PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

(art. 17; disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL 17/12/2020 e l'art. 30 del CCNL 16/07/2024)

Le amministrazioni assicurano un monte minimo di **quaranta ore annue** di formazione.

Tale formazione può essere realizzata anche mediante modalità digitali o a distanza (FAD), nel rispetto dei requisiti di tracciabilità e attestazione della partecipazione.

La partecipazione alle attività formative, anche in considerazione dell'assenza di obblighi orari, è concordata con l'amministrazione, nel rispetto delle esigenze organizzative e della pianificazione annuale o triennale della formazione.

TRATTAMENTO ECONOMICO



Struttura della retribuzione (ART. 56 CCNL 16/07/2024) (1)

a) Trattamento stipendiale

b) Retribuzione individuale di anzianità, *ove acquisita*

c) Retribuzione di posizione

d) Maturato economico, *ove spettante*

e) Retribuzione di risultato, *ove spettante*

Struttura della retribuzione (2)

f) Diritti di segreteria, *ove spettanti* in base alle vigenti disposizioni di legge in materia

g) Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, *ove spettante*

h) Indennità di reggenza o supplenza *ove spettante*

i) Altri compensi previsti da norme di legge

INCREMENTI DELLO STIPENDIO TABELLARE

(ART. 35)

2022	2023	dal 01.01.2024	
= IVC già erogata	= IVC già erogata	Fascia	Dal 1.1.2024
		A	230,00
		B	230,00
		C	184,00

STIPENDIO TABELLARE

(ART. 35)

Con decorrenza dal **1° gennaio 2024**, i nuovi stipendi tabellari annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità dei segretari comunali e provinciali sono, pertanto, rideterminati come indicato nella seguente tabella:

Retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità

Fascia	Dal 1.1.2024
A	50.005,77
B	50.005,77
C	40.004,59

Vigente	
A	47.015,77
B	47.015,77
C	37.612,59

INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(ART. 58)

Con decorrenza dal **1° gennaio 2024**, i valori complessivi **annui lordi**, **per tredici mensilità**, della **retribuzione di posizione** dei segretari comunali e provinciali, di cui all’art. 60 del CCNL del 16.07.2024 sono rideterminati come indicato nella seguente tabella:

Valori annui lordi minimi e massimi della retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani ¹	da 46.707,00 a 68.139,96
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da 38.593,00 a 56.668,99
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	da 25.507,00 a 37.901,97
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da 18.236,00 a 27.532,22
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da 9.374,00 a 14.796,80
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	da 8.829,00 a 11.617,87

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

Fascia A	
1) enti metropolitani ¹	da 43.054,00 a 64.486,96
2) enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da 35.590,00 a 53.665,99
3) enti fino a 250.000 abitanti	da 23.518,00 a 35.912,97
Fascia B	
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da 16.806,00 a 26.102,22
2) enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da 8.646,00 a 14.068,80
Fascia C	
1) enti fino a 3.000 abitanti	da 8.140,00 a 10.928,87

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – (ART. 38)

La retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità:

Valori annui lordi minimi e massimi della retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani ¹	da 46.707,00 a 68.139,96
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da 38.593,00 a 56.668,99
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	da 25.507,00 a 37.901,97
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da 18.236,00 a 27.532,22
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da 9.374,00 a 14.796,80
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	da 8.829,00 a 11.617,87

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

NB La misura massima della retribuzione di posizione di cui alla tabella può essere rideterminata in misura non superiore al:

- A. 20%** negli **ENTI METROPOLITANI** (città metropolitane e comuni coincidenti con sedi di città metropolitane)
- B. 15%** nei **COMUNI CAPOLUOGO** e nelle **PROVINCE** per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, nonché nelle **UNIONI DI COMUNI**.

Limiti:

- a) capacità di bilancio
- b) rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

ALLINEAMENTO STIPENDIALE (galleggiamento)

Il CCNL non interviene sulla disciplina sul “galleggiamento” che, quindi, è confermata. Ai fini del galleggiamento dovrà tenersi conto del fatto che la retribuzione di posizione dei dirigenti è incrementata a decorrere dal 1° **gennaio 2024 di € 1.792,44.**

Quindi al Segretario che «galleggia» dovrà essere riconosciuto

☐ con decorrenza 1° gennaio 2024:

l'incremento del «galleggiamento» di € 1.792,44

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 39) (1)

- ❖ **Comma 2:** gli enti destinano a retribuzione di risultato un importo **non superiore al 10%** del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione.
- ❖ **Comma 2 bis:** la soglia massima del 10% è **elevata** (e non più *può essere elevata* – cfr. art. 61 comma 2 bis CCNL 16/07/2024), fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nella misura massima del **15%:**
 - 1) Segretari di enti con dirigenza diversi dai comuni capoluogo e dalle province;
 - 2) Segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico *ad interim* per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;
 - 3) Segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di un'Unione di comuni.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 39) (2)

Comma 2 ter: la soglia massima del 10% è **elevata** (e non più *può essere elevata* – cfr. art. 61 comma 2 bis CCNL 16/07/2024), fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nella misura massima del **20%:**

- 1) negli **ENTI METROPOLITANI** (città metropolitane e comuni coincidenti con sedi di città metropolitane)
- 2) nei **COMUNI CAPOLUOGO** e nelle **PROVINCE**;
- 3) negli **Enti interessati da situazioni di calamità naturale**;
- 4) negli **Enti commissariati per infiltrazioni della criminalità organizzata**.

Comma 2 quater: Negli **ENTI METROPOLITANI**, i citati **limiti percentuali possono essere superati**, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente (=art. 61, comma 2ter CCNL 16/07/2024).

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (ART. 40) (3)

Sono infine previste le seguenti ulteriori risorse da destinare alla retribuzione di risultato del Segretario:

- ❑ a decorrere dal **01/01/2024**, gli enti **incrementano** (**è quindi un obbligo**) le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di un importo complessivamente pari allo **0,80%** del monte salari anno **2021** relativo ai Segretari comunali e provinciali. Tali risorse sono *spesate* dal CCNL e, quindi, non soggiacciono al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Tali risorse incrementali possono essere destinate anche, in tutto o in parte, alternativamente, a **welfare integrativo**.

- ❑ a decorrere **dall'anno 2025**, ciascun ente **può** (**è quindi una facoltà**) incrementare, in base alla propria capacità di bilancio oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, le risorse annualmente destinate a retribuzione di risultato, di una **misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2021**, relativo ai Segretari comunali e provinciali; i conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti (accantonamento dell'ulteriore 0,22% del monte salari 2021) (cfr. art. 1, comma 121, legge n. 207 del 30 dicembre 2024 - Legge di bilancio 2025).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano di avviare un **tavolo tecnico di confronto**, **dopo la sottoscrizione del presente CCNL**, **per la revisione delle fasce professionali dei Segretari comunali e provinciali e per l'aggiornamento dei criteri e delle modalità dei percorsi di avanzamento professionale fra le fasce medesime**, con l'intento di pervenire alla definizione di una nuova disciplina nella successiva sessione negoziale.

Nel medesimo tavolo tecnico di confronto affronteranno anche i temi della disciplina prevista in materia di **patrocinio legale** e di **responsabilità disciplinare**.

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!!!**

