

<https://leautonomie.it/>

L' incentivazione delle gestioni associate nel ccnl 2022/2024

23/03/2026 Arturo Bianco Pubblico Impiego

I responsabili delle gestioni associate effettuate all'interno dell'orario di lavoro, cd scavalco condiviso, possono vedersi incrementata in modo assai significativo la retribuzione di posizione, mentre la remunerazione dei responsabili utilizzati in cd scavalco d'eccedenza sarà ridotta. La contrattazione decentrata dell'ente che utilizza personale di altri comuni può prevedere forme di incentivazione.

Sono questi gli elementi caratterizzanti di maggiore rilievo delle previsioni dettate dall'articolo 18 del CCNL 23 febbraio 2026, disposizione che sostituisce e disapplica l'articolo 23 del CCNL 16.11.2022.

LE PREVISIONI DI CARATTERE GENERALE

Sulla base delle prescrizioni dettate dal CCNL, l'utilizzazione di personale di altri enti locali nell'ambito delle gestioni associate richiede il consenso dei dipendenti interessati, oltre alla volontà delle amministrazioni.

Ci viene inoltre detto che si deve dare corso necessariamente alla stipula di una convenzione, i cui contenuti minimi essenziali sono i seguenti due: il tempo di lavoro in cui si è utilizzati da parte dell'altro ente e la ripartizione degli oneri necessari. La convenzione deve inoltre disciplinare tutte le scelte che sono necessarie per la realizzazione della gestione associata.

Il dettato contrattuale è molto chiaro: l'impegno orario complessivo tra le due amministrazioni deve comunque restare nel tetto delle 36 ore settimanali, cioè "l'orario settimanale d'obbligo", quindi si deve considerare possibile l'aumento dell'impegno orario part time di un dipendente e la sua utilizzazione, sommando il tempo impegnato in ognuna delle due amministrazioni, a tempo pieno.

Si continua a prevedere che la gestione del rapporto di lavoro sia fatta "dall'ente di provenienza", che potrà acquisire i "necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione"; il che vuol dire, ad esempio, che il trattamento economico fondamentale è erogato dall'amministrazione di appartenenza che acquisisce dall'altro ente le informazioni utili e che provvede al rimborso della sua quota.

L'ente utilizzatore, con risorse a carico del proprio fondo, può prevedere forme di incentivazione per il personale dipendente da altro ente e coinvolto nella gestione associata. Fermo restando tale vincolo, spetta alle convenzioni decidere se si dà corso alla erogazione di tali compensi in modo diretto da parte dell'ente utilizzatore ovvero tramite una anticipazione erogata dal datore di lavoro nella misura spettante comunicata dall'ente utilizzatore e con oneri a carico del fondo per la contrattazione decentrata di tale amministrazione.

L'ente utilizzatore provvede, siamo quindi in presenza di un obbligo, al rimborso delle spese di viaggio, nel rispetto dei limiti dettati dall'articolo 57 del CCNL 16.11.2022 per le trasferte.

Quindi, si deve ritenere che spetta “il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi .. nel limite del costo del biglietto” e non si può dare corso al rimborso del costo per l'auto propria, anche nel tetto di 1/5 del costo di un litro di benzina per ogni chilometro percorso. Si può rimborsare il costo della utilizzazione della propria auto solamente se si rimane nel tetto del costo del biglietto del mezzo pubblico.

I RESPONSABILI UTILIZZATI IN SCAVALCO CONDIVISO

Le disposizioni di gran lunga più importanti sono quelle per cui i responsabili incaricati di elevate qualificazioni vengono significativamente incentivati attraverso aumenti della retribuzione di posizione.

Questa incentivazione è elevata nel caso di cd scavalco condiviso e/o di convenzioni tra le amministrazioni, mentre nel caso di ricorso al cd scavalco di eccedenza queste incentivazioni sono molto più limitate.

Da sottolineare subito che queste disposizioni si applicano sia nel caso di convenzioni tra comuni sia di utilizzo congiunto tra un comune ed una unione.

La incentivazione più elevata per lo svolgimento di incarichi di responsabile delle gestioni associate si realizza nel contratto nazionale con le seguenti 3 scelte, che operano in modo congiunto:

1. viene superato l'obbligo del riproporzionamento automatico in diminuzione della retribuzione di posizione dell'ente da cui si dipende a seguito del ridotto impegno orario in quell'ente. Si stabilisce infatti che si debba applicare questo principio di carattere generale, ma ci viene anche detto che si deve tenere conto delle “connesse responsabilità”, che invece non vengono di certo attenuate. La conseguenza è che si può dare corso alla

- erogazione di una somma maggiore, anche in modo consistente, rispetto a quella spettante a seguito dell'applicazione del vincolo del riproporzionamento automatico;
2. la indennità di posizione che l'ente utilizzatore dovrà riconoscere al dipendente utilizzato part time. Il contratto collettivo nazionale del 23 febbraio 2026 si limita al riguardo a stabilire che si debba dare applicazione ai criteri dettati dalla stessa amministrazione, senza più il vincolo di dovere “tenere conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa”. Il che lascia anche per questa incentivazione i margini per consentire un superamento dell'obbligo del riproporzionamento in modo automatico corrispondente al ridotto impegno lavorativo;
 3. la introduzione dell'obbligo, in luogo della possibilità prevista dal precedente contratto, di corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione fino al 30% “della stessa” (cioè della retribuzione di posizione e si deve ritenere non della quota erogata a seguito della decurtazione per il ridotto impegno orario), con la precisazione che al finanziamento di questi oneri può anche concorrere “per finalità di cooperazione istituzionale” l'ente da cui il responsabile dipende, con la indicazione che con questa maggiorazione si può dare corso al superamento del tetto dei compensi di posizione per le elevate qualificazioni, cioè 22.000 euro annui per il nuovo CCNL e con il chiarimento finale per cui questi oneri aggiuntivi sono a carico per le elevate qualificazioni.

Scelta quest'ultima che determina una limitazione sostanziale ed assai rilevante del trattamento economico che è possibile corrispondere.

I RESPONSABILI UTILIZZATI IN SCAVALCO D'ECCEDEXZA

Vediamo invece le regole dettate per il cd scavalco di eccedenza, di cui al comma 557 della legge n. 311/2024, cioè ‘a utilizzazione extra orario di lavoro fino ad un massimo di 12 ore settimanali.

In primo luogo, il contratto chiarisce che non vi sono impedimenti di sorta a che questi dipendenti assumano l'incarico di responsabili di elevata qualificazione nell'ente che li utilizza. Si consente a queste amministrazioni di corrispondere nella determinazione del trattamento economico fondamentale i compensi che ha in godimento nel proprio ente come progressioni economiche e/o differenziali stipendiali. Ma si

stabilisce anche che la misura della indennità di posizione deve essere proporzionata al ridotto impegno orario, quindi nel caso di utilizzazione per 12 ore settimanali $\frac{1}{3}$ della misura fissata dall'ente.

Come si vede, il CCNL non affronta la possibilità di sommare per lo stesso dipendente e/o responsabile l'utilizzazione in scavalco condiviso, quindi all'interno dell'orario di lavoro, e quello in cd scavalco d'eccedenza, quindi fino a 12 ore oltre lo stesso. Sulla possibile sommatoria o meno vi sono interpretazioni divergenti.