

<https://leautonomie.it/gli-incentivi-delle-funzioni-tecniche/>

Gli incentivi delle funzioni tecniche

01/06/2026 [Arturo Bianco](#) [Pubblico Impiego](#)

Occorre dare corso all'inserimento nel fondo per la contrattazione decentrata, parte variabile, degli incentivi di funzioni tecniche che si conta di liquidare nell'anno ed i criteri di ripartizione tra i dipendenti, i dirigenti e le elevate qualificazioni devono essere contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi, mentre spetta agli enti -con una deliberazione che non ha natura regolamentare- disciplinare gli aspetti "istituzionali" delle proprie scelte.

Sono queste le indicazioni di fondo di cui si deve tenere conto nella corretta erogazione di queste risorse, impegno che molte amministrazioni stanno portando avanti in queste settimane, spesso con cifre significativamente elevate, visto che si stanno completando o lo sono appena stati, moltissime opere pubbliche finanziate con il PNRR.

In modo ormai consolidato si ritiene che queste risorse debbano essere inserite nella parte variabile del fondo per la contrattazione decentrata, esattamente nella voce degli incentivi previsti da disposizioni di legge. Occorre subito aggiungere che queste somme vanno al di fuori del tetto del salario accessorio del 2016 in quanto non devono essere incluse nella spesa del personale.

Si deve al riguardo evidenziare che è necessario l'inserimento nel fondo delle risorse che si conta di liquidare nell'anno, quindi occorre fare riferimento ai cronoprogrammi; sul terreno operativo il dirigente/responsabile che costituisce il fondo deve acquisire da tutti i dirigenti/responsabili le informazioni sull'ammontare di queste risorse per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente, fermo ovviamente restando che questa previsione può essere modificata nel corso dell'anno. Il CCNL 23.2.2026, superando i dubbi avanzati da più parti, compresa la Ragioneria Generale dello Stato, ha stabilito che i "criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche" sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa. Occorre subito chiarire

che essa si deve occupare della ripartizione tra le varie figure previste dal legislatore di questi compensi, a cominciare dalla quantificazione della ripartizione, che quindi deve restare necessariamente nella soglia massima fissata dall'ente nel rispetto dei vincoli normativi. Non spetta certamente a questa forma di relazione sindacale la disciplina degli aspetti "istituzionali": sono tali ad esempio la determinazione della misura complessiva di questi compensi, anche tenendo conto del volume dell'opera o della fornitura o del servizio, nonché della complessità; la fissazione delle decurtazioni da applicare in caso di ritardi o di costi aggiuntivi addebitabili alla struttura; la definizione della misura, nel tetto massimo del 25%, da riconoscere al personale della centrale di committenza. Tali scelte devono essere effettuate dalle amministrazioni nel rispetto del vincolo per cui il relativo atto non ha natura regolamentare: ad esempio la disciplina predisposta dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni utilizza la formula "schema di disciplina".

Occorre inoltre ricordare che uno dei tratti caratterizzanti la disciplina in vigore contenuta nell'articolo 45 del d.lgs. n. 36/2023 è costituita dall'ampliamento della erogazione di questi incentivi anche alle aggiudicazioni effettuate senza l'esperimento di procedure di appalto, fermo restando che per quelli connessi a forniture e servizi occorre che il direttore dell'esecuzione sia individuato come un soggetto diverso dal RUP.

LE SCELTE OPERATIVE

Riassumiamo di seguito una serie di indicazioni operative che si suggerisce alle singole amministrazioni di fare proprie e di applicare.

Appare necessario che le amministrazioni disciplino le modalità di erogazione di questi compensi, con particolare riferimento a quelli da corrispondere al RUP ed ai suoi collaboratori, stante che per le altre figure si deve di norma procedere dopo la conclusione delle attività in cui sono impegnati.

Sulla scorta della giurisprudenza della Corte dei Conti e dei principi generali sulla prevenzione del conflitto di interessi, si deve ricordare che il dirigente/responsabile deve farsi sostituire nella adozione degli atti di liquidazione se è tra i destinatari di questa forma di incentivazione.

E', quanto meno, necessario che le amministrazioni formino i gruppi di lavoro in cui sono coinvolti i dipendenti fin dall'inizio delle attività ed

occorre assolutamente evitare che ciò avvenga “a sanatoria” di prestazioni già svolte.

I contratti collettivi nazionali di lavoro consentono di stabilire una correlazione tra la percezione di questo, come di tutti gli incentivi previsti da leggi, e la incentivazione della performance individuale per i dipendenti e la indennità di risultato per dirigenti e titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Si può quindi stabilire che, al raggiungimento di soglie prefissate di questi compensi, vi sia una decurtazione delle incentivazioni della performance individuale e/o della indennità di risultato, con la erogazione di questi risparmi -con finalità di tipo solidaristico- ai dipendenti e/o alle elevate qualificazioni e/o ai dirigenti che non sono partecipi della erogazione di queste forme di salario accessorio. Occorre ricordare che non si può giungere all'annullamento di tali compensi, anche nel caso di incentivi delle funzioni tecniche per importi assai elevati.

LE CONCESSIONI

Spetta alle singole amministrazioni la determinazione del valore delle concessioni su cui calcolare gli incentivi delle funzioni tecniche; il valore su cui calcolare tali compensi deve essere determinato dalle amministrazioni nel rispetto dei principi dettati dal codice degli appalti e l'Irap deve essere finanziata attraverso specifiche somme che devono essere inserite nel quadro economico. Sono queste le indicazioni di maggiore rilievo contenute nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia n. 184/2026, che ribadisce la necessità che le amministrazioni si diano dei criteri per la disciplina dei tempi di erogazione.

Leggiamo che deve “essere l'Ente a determinare, in via discrezionale, ma con un metodo oggettivo, il valore della concessione tenendo conto non solo del canone, ma di tutti gli elementi che, ai sensi dell'articolo 179, concorrono a determinare il fatturato generato per tutta la durata della concessione. Al riguardo non si può sottacere il fatto che il valore dell'incentivo, calcolato in tal guisa, possa assumere importi rilevanti”, il che potrebbe portare l'ente a prevedere altre forme di incentivazione.

Ed ancora, “ciò che viene fissato è la percentuale massima degli incentivi tecnici, rimanendo la determinazione concreta ed i criteri con i quali corrisponderli rimessi alla discrezionalità dell'Ente, motivo per cui, fermo

rimanendo il valore sul quale determinare la percentuale – si ribadisce, quale valore massimo – non si intravedono impedimenti nel correlare la corresponsione degli incentivi medesimi alle somme effettivamente riscosse dal concessionario”.

La erogazione “deve corrispondere all’attività effettivamente svolta dai dipendenti e va prevista la ripetizione di quanto erogato, in forma postuma alla liquidazione, laddove si avverino fatti che non ne consentono il riconoscimento”. Ed infine, “le risorse necessarie a compensare l’IRAP applicata agli incentivi per le funzioni tecniche devono trovare copertura finanziaria all’interno del quadro economico dell’opera, seguendo un preciso meccanismo di giro contabile che assicura la salvaguardia dei diritti patrimoniali dei lavoratori senza alterare gli equilibri di bilancio”.