



Province & Comuni

Le principali
novità 2026
nella gestione
del personale
degli enti locali.

Questo Bollettino fa parte di una collana di pubblicazioni tecniche, a cura degli esperti selezionati da UPI nei settori degli Appalti, delle Politiche europee, dell'Innovazione&Digitalizzazione, nell'ambito di "Province&Comuni", Progetto strategico finanziato con le risorse del Programma Operativo Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

A cura di:
Giuanluca Bertagna – esperto UPI

Sommario

1. Premessa.....	4
2. Indennità di comparto e impatti sul fondo.....	4
3. Ferie: dalla teoria alla gestione obbligata.....	5
4. Premio individuale e differenziazione della performance.....	5
5. Elevate Qualificazioni: assetto e gestione.....	6
6. Lavoro in turno e festivi infrasettimanali.....	6
7. Considerazioni finali.....	6

1. Premessa

Il rinnovo del CCNL Funzioni locali 2022–2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, segna un passaggio rilevante nella gestione del personale degli enti locali. Non si tratta solo di un aggiornamento economico, ma di un intervento che incide su più livelli: organizzazione del lavoro, sistemi di valutazione, gestione degli istituti contrattuali e assetti interni.

A differenza di altri rinnovi contrattuali, il quadro che emerge nel 2026 non è soltanto quello di un adeguamento retributivo, ma di una vera e propria evoluzione del modello organizzativo. Le norme contrattuali introducono margini di flessibilità più ampi, ma allo stesso tempo richiedono una maggiore capacità gestionale da parte degli enti.

Il presente bollettino propone una lettura sintetica ma ragionata dei principali cambiamenti, con l'obiettivo di fornire una chiave operativa per Province e Comuni.

2. Indennità di comparto e impatti sul fondo

Una delle modifiche più immediate riguarda il conglobamento di una quota dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare, con decorrenza dal 1° gennaio 2026. L'operazione è formalmente neutra per i dipendenti: l'aumento del tabellare è compensato dalla riduzione di una componente fissa della retribuzione. Tuttavia, gli effetti indiretti sono significativi, perché il nuovo tabellare diventa base di calcolo per istituti come tredicesima, straordinario, turnazioni e trattamenti di fine servizio.

Il punto più delicato riguarda il fondo risorse decentrate. L'ente è tenuto a ridurlo in misura corrispondente alla quota trasferita ai tabellari. Tale riduzione si consolida sulla parte stabile del fondo, ma continua a rilevare figurativamente ai fini dei limiti di legge.

Questo determina una situazione peculiare: il fondo si riduce contabilmente, ma non si liberano spazi effettivi di manovra. Per gli enti locali, la gestione del fondo diventa quindi più complessa e richiede particolare attenzione nella fase di costituzione e monitoraggio.

3. Ferie: dalla teoria alla gestione obbligata

Il nuovo CCNL non modifica il diritto sostanziale alle ferie, ma interviene in modo deciso sulla loro gestione. Viene rafforzato il principio secondo cui le ferie devono essere effettivamente fruitive, introducendo obblighi precisi a carico dell'ente: pianificazione preventiva, monitoraggio della fruizione, inviti formali al lavoratore e ripianificazione delle ferie residue.

Il quadro si coordina con gli orientamenti della giurisprudenza europea, secondo cui il datore di lavoro deve dimostrare di aver messo il lavoratore in condizione concreta di esercitare il proprio diritto. Resta tuttavia il nodo della monetizzazione: il divieto normativo convive con pronunce giurisprudenziali che, in presenza di responsabilità dell'ente, impongono comunque il pagamento delle ferie non godute.

Per le amministrazioni, il messaggio è chiaro: non è più sufficiente vietare la monetizzazione. Occorre dimostrare una gestione attiva, preventiva e documentata dell'istituto.

4. Premio individuale e differenziazione della performance

Il nuovo CCNL conferma l'impianto della differenziazione del premio individuale, rafforzando il legame tra performance e trattamento accessorio. Il meccanismo prevede che ai dipendenti con le valutazioni più elevate venga attribuita una maggiorazione del premio, con una soglia minima pari al 30% del valore medio dei premi.

La contrattazione integrativa mantiene un ruolo centrale nella definizione dell'importo e della platea dei beneficiari, che deve essere limitata per garantire una reale selettività. La novità principale riguarda la possibilità di disciplinare in modo esplicito le situazioni di parità nelle valutazioni, aspetto che nella pratica genera spesso criticità.

Resta però un punto essenziale: l'efficacia dell'istituto dipende dalla qualità del sistema di valutazione. In assenza di una reale differenziazione delle performance, anche la distribuzione dei premi tende ad appiattirsi.

5. Elevate Qualificazioni: assetto e gestione

Il nuovo CCNL conferma il modello delle Elevate Qualificazioni, consolidando il superamento delle Posizioni Organizzative. Le EQ si configurano come incarichi temporanei conferiti a dipendenti dell'area dei funzionari, ai quali vengono attribuite responsabilità organizzative o professionali di particolare rilievo.

Negli enti con dirigenza, la durata degli incarichi può arrivare fino a tre anni, mentre negli enti privi di dirigenza può estendersi fino a cinque anni. Il trattamento economico resta articolato in retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, con un forte legame tra graduazione delle posizioni e complessità organizzativa. Per gli enti, il punto centrale resta la definizione dei criteri di graduazione, che incidono direttamente sull'assetto organizzativo e sulla distribuzione delle risorse.

6. Lavoro in turno e festivi infrasettimanali

Una delle innovazioni più interessanti riguarda la gestione dei turni nelle festività infrasettimanali. Il nuovo CCNL introduce maggiore flessibilità, consentendo agli enti di modulare la presenza del personale in base alle effettive esigenze di servizio.

Non si è più di fronte a una scelta rigida tra servizio attivo o sospeso: l'ente può mantenere il servizio, ma con un numero ridotto di lavoratori. Per i turnisti non chiamati a prestare servizio, la giornata resta festiva e non genera né debito orario né compenso. Si tratta di una modifica che rafforza il ruolo gestionale del dirigente e consente una maggiore coerenza tra organizzazione del lavoro e fabbisogno reale.

7. Considerazioni finali

Il quadro complessivo restituisce un sistema più flessibile, ma anche più responsabilizzante. Gli enti locali sono chiamati a rafforzare la programmazione, il monitoraggio e la gestione degli istituti contrattuali, utilizzando in modo consapevole gli spazi di autonomia organizzativa.



@provincecomuni



www.pi-co.eu