

BOZZA
IPOTESI CCNL
dell'Area della
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Periodo 2022-2024

Riunione del 19 ottobre 2026

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 1

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza 1

Art. 1	Campo di applicazione.....	1
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	1

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 3

Capo I Sistema delle relazioni sindacali 3

Art. 3	Obiettivi e strumenti	3
Art. 4	Informazione.....	4
Art. 5	Confronto	5
Art. 6	Organismo paritetico per l'innovazione.....	6
Art. 7	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti.....	7
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa: materie	8
Art. 9	Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	9
Art. 10	Clausole di raffreddamento.....	10

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale, tecnico amministrativo della Protezione Civile.
2. Il Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 303 e successive modificazioni ed integrazioni ed il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come D. Lgs. n. 303/1999 e D. Lgs. n. 165/2001.
3. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come “Presidenza”.
4. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari e agli altri dirigenti di cui al comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come “dirigenti”.
5. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 151/2001”.
6. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
 - a) CCNL 11/03/2022, con cui si intende il “CCNL del Personale dell’Area Dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2016/2018”, sottoscritto l’11 marzo 2022.
 - b) CCNL 27/02/2026, con cui si intende il “CCNL del Personale dell’Area Dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativo al triennio 2019/2021”, sottoscritto il 27 febbraio 2026.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza

della Presidenza mediante la pubblicazione nel sito *web* dell'A.Ra.N. e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nonché mediante comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalla Presidenza entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo D. Lgs. n. 165 /2001.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la Presidenza e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico della Presidenza a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della Presidenza;
- si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione della vita lavorativa con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della Presidenza e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Presidenza, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro, o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di

lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

7. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui la Presidenza adotta gli atti unilaterali ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

9. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 27/02/2026.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. L'informazione è resa in via preventiva. Essa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte della Presidenza, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Restano fermi gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi art. 5 (Confronto) e art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della trattazione integrativa, nonché, ove non sia stato istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, i dati generali sugli andamenti occupazionali.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 27/02/2026.

Art. 5 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che la Presidenza intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Presidenza e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dalla Presidenza contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della *performance* dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;

g) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del D. Lgs. n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati, anche con riferimento agli incarichi *ad interim* e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di *performance* individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 27/02/2026.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione attua una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte alla Presidenza o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza della Presidenza, con rilevanza pari alla componente sindacale. La Presidenza, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, provvede ad aggiornarne la composizione;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta la Presidenza manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o alla Presidenza;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al precedente comma 3, lett. a) e dalla

Presidenza. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 45 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 11/03/2022.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 27/02/2026.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'~~Art. 6art-~~ **6** (Organismo paritetico per l'innovazione), nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni, dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrerà promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle relative funzioni.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti territoriali anche di livello nazionale delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente della Presidenza.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 27/02/2026.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
- b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 41 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL 11/03/2022;
- c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 44 (Differenziazione della retribuzione di risultato) del CCNL 11/03/2022;
- d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;
- e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché per i dirigenti in attesa di conferimento di incarico che svolgano, per un periodo massimo di tre mesi, prestazioni aggiuntive necessarie per assicurare l'efficacia dell'azione amministrativa;
- f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;
- g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL dell'Area VIII del 13/04/2006, periodo normativo 2002–2005 e biennio economico 2002–2003;
- h) i criteri generali per la definizione dei piani di *welfare* integrativo, anche con riferimento alle polizze sanitarie integrative, attivabili nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità;
- i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 46 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) del CCNL 11/03/2022 e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;

j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 48 (Clausola di salvaguardia economica) del CCNL 11/03/2022, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo.

2. La materia a cui si applica l'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) è quella di cui al comma 1, lettera a).

3. Le materie a cui si applica l'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g), h), i) e j).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 27/02/2026.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 1 (Contrattazione collettiva integrativa: materie). La materia di cui all'art. 8, comma 1, lett. b) è negoziata con cadenza annuale.

2. La Presidenza provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. La Presidenza convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti) per l'avvio del negoziato entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. La contrattazione integrativa annuale si avvia, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), la Presidenza può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati

dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

7. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso la Presidenza, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. La Presidenza è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'A.Ra.N. ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 27/02/2026.

Art. 10

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 27/02/2026.