

**Norme & Tributi**  
**Autonomie locali e Pa**

36 ore

**I CALCOLI**  
In caso di lavoro eccezionale di domenica, il debito orario del lavoratore deve essere calcolato come differenza fra il dovuto settimanale previsto

dal contratto individuale di lavoro, che per i dipendenti a tempo pieno è di 36 ore alla settimana, e le ore effettivamente lavorate la domenica.

# Per il lavoro eccezionale la domenica recupero misurato sulle ore effettive

**Personale**

Le indicazioni Aran sul calcolo di debito orario e riposo compensativo

Il riconoscimento automatico dell'intera giornata produrrebbe costi extra

**Tiziano Grandelli**  
**Mirco Zamberlan**

Riposo garantito per un giorno intero e recupero delle sole ore prestate per i dipendenti chiamati in servizio, in via eccezionale, di domenica. Queste le indicazioni dell'Aran fornite con l'Orientamento ID 37473 del 4 giugno. L'articolo 26 del contratto nazionale 2022-2024 delle Funzioni locali, riscrivendo le regole per il lavoro in

giorno di riposo settimanale, riprende integralmente il testo precedente, che riconosce la maggiorazione del 50% della retribuzione per le ore prestate e il riposo compensativo da effettuare nei 15 giorni successivi e comunque entro due mesi. Introduce però una nuova clausola che prevede l'obbligo del riposo compensativo «di almeno 24 ore consecutive».

Appare evidente che l'obiettivo delle parti è quello di garantire al dipendente la fruizione di un giorno intero di astensione dal lavoro. Si tratta di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, del Dlgs 66/2003, il quale dispone l'obbligo del riposo di almeno 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica, da sommare alle 11 previste per il riposo giornaliero. Questo, al fine di garantire il recupero psicofisico del lavoratore. Pur trattandosi di una novità introdotta dall'ultimo contratto, è armonizzata con il quadro normativo nazionale ed europeo.

Al contrario, si tratta di capire come

questa novità trovi applicazione nel calcolo del debito orario settimanale che il dipendente deve garantire quando effettua il recupero delle ore lavorate nel giorno di riposo. L'unica interpretazione possibile, condivisa da Aran, determina questo debito orario come differenza fra il dovuto settimanale previsto dal contratto individuale (per i full-time 36 ore) e le ore effettivamente lavorate la domenica.

Per meglio capire il meccanismo, si consideri un dipendente chiamato a effettuare un'ora di lavoro nel giorno di riposo settimanale. Per effetto della norma contrattuale, oltre a riconoscere la maggiorazione del 50% per un'ora, deve astenersi dal lavoro per 24 ore consecutive. Se nel giorno in cui viene garantito il riposo compensativo il lavoratore doveva prestare attività lavorativa per nove ore, dovrà recuperare le otto ore rimanenti quale debito orario risultante dalla differenza tra le nove ore e quella lavorata di domenica. Il recupero dovrà essere concordato con il datore di lavoro.

La dottrina aveva ipotizzato anche una diversa lettura, che portava al riconoscimento dell'intera giornata lavorativa senza considerare le ore da recuperare. Questa impostazione, nell'esempio precedente, avrebbe mandato in cavalleria le rimanenti otto ore, alterando in modo ingiustificato il rapporto sinallagmatico. Di fatto, a fronte della sola ora prestata si sarebbe riconosciuto al dipendente un beneficio di nove ore che non trova giustificazione nel testo del contratto. Questa interpretazione non può essere condivisa in quanto comporterebbe un danno all'amministrazione e un onere non previsto.

Più semplice il caso in cui il lavoro effettuato di domenica risulti superiore a quello dovuto nel giorno di riposo compensativo. In questa ipotesi il dipendente che lavora sette ore nel giorno di riposo settimanale e gode del recupero delle 24 ore consecutive in giorno di sei ore potrà godere dell'ora rimanente in un altro momento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Incarichi, incompatibilità, staff: tutte le istruzioni per i sindaci appena eletti

**Dopo il voto**

Dall'Anci al Quaderno operativo sulla creazione della struttura di vertice

**Gianluca Bertagna**  
**Davide D'Alfonso**

Primi adempimenti dei nuovi sindaci e dei nuovi consigli comunali, ruolo e funzioni del segretario comunale, del direttore generale, della dirigenza e delle Elevate Qualificazioni, incarichi ai sensi degli articoli 90 e 110 del Tuel: questi alcuni dei temi di maggiore rilievo affrontati nel nuovo, corposo e dettagliato, Quaderno n. 63, pubblicato oggi dall'Anci per supportare i sindaci neoeletti nella tornata del 24 e 25 maggio scorsi.

Mentre in alcuni enti le sorti delle elezioni verranno definite attraverso un turno di ballottaggio, il 7 e 8 giugno prossimi, in moltissimi i nuovi sindaci sono appena stati proclamati. In ambedue i casi, i neoeletti si trovano alle prese con numerosi adempimenti, formali e anche di taglio operativo, molti dei quali hanno a che fare con profili organizzativi e di gestione del personale apicale.

L'Anci interviene quindi a supporto dei nuovi sindaci, con un'ampia ricostruzione dei primi passi da compiere e con una guida a 360 gradi che li aiuti, innanzitutto, a comprendere ruoli e funzioni dei vertici tecnici delle amministrazioni che sono chiamati a guidare, che rappresentano lo strumento operativo fondamentale per la realizzazione del programma di mandato. Il manuale, secondo tradizione, offre anche una vasta collezione di bozze di atti, che possono risultare preziosissime fin dal primo passo, ossia la convalida della elezione del sindaco e dei consiglieri comunali, proseguendo poi attraverso gli atti di attribuzione degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione.

Il Quaderno muove dalla considerazione che le prime settimane di una nuova amministrazione sono di norma quelle in cui si consolidano gli assetti organizzativi destinati ad accompagnare l'intero mandato. E proprio da queste decisioni dipende, in larga misura, la capacità dell'ente di trasformare gli indirizzi politici in risultati concreti.

Ecco perché larga parte viene dedicata a profili attinenti alla gestione della tecnostruttura, e in particolare delle risorse umane di livello apicale: vengono passate in rassegna le figure del segretario comunale, del direttore generale (lì dove, data la dimensione dell'ente, tale figura non coincida con il medesimo segretario), dei dirigenti e delle Eq, che assumono le funzioni dirigenziali negli enti senza dirigenza.

In un contesto nel quale la grande maggioranza degli enti vede in queste ultime le figure di riferimento, grande attenzione viene posta ai criteri per la loro individuazione. Si sottolinea, nei vari aspetti, il ruolo fondamentale giocato dallo statuto dell'ente e dai regolamenti. Ci si sofferma, inoltre, sulle possibilità di assunzione di personale dirigenziale a termine, attraverso l'articolo 110 del Dlgs 267/2000; e sul ricorso agli uffici di supporto all'organo politico, incarichi «di staff», disciplinati dall'articolo 90. Non si trascura neppure, per gli enti più piccoli, la possibilità (comunque residuale, secondo giurisprudenza) di assegnare la responsabilità dei servizi a componenti dell'organo esecutivo, come prevede la legge 388/2000.

Il messaggio è chiaro: la fase iniziale del mandato è anche quella della costruzione dell'assetto organizzativo che dovrà sostenere l'azione amministrativa. In un contesto caratterizzato da carenza di personale, difficoltà di reclutamento e crescente complessità normativa, la vera sfida dei nuovi amministratori non sarà soltanto decidere cosa fare, ma individuare, nel modo più funzionale e corretto, le persone e le competenze in grado di realizzarlo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Multe, sull'uso delle entrate parola alla Giunta

**Sicurezza**

I progetti di potenziamento dei controlli appartengono ai programmi dell'ente

**Gianluca Bertagna**

Il contratto 2022/24 delle Funzioni locali apre un problema interpretativo sull'utilizzo dei proventi del Codice della strada destinati al personale. Nasce dall'articolo 7, lettera am), che inserisce tra le materie di contrattazione integrativa i criteri distributivi delle risorse previste dall'articolo 98 del contratto del 16 novembre 2022.

Le finalità sono tre: contributi datoriali al Fondo Perseo-Sirio, welfare

integrativo e incentivi per potenziare i controlli. Il problema nasce quando queste risorse sono già agganciate a progetti programmati dall'ente.

L'articolo 98 richiama l'articolo 208 del Codice della strada e precisa che i proventi rilevano nella quota determinata dagli enti e «in coerenza con le previsioni legislative». Su questo Aran (CFL86/2020) aveva affermato che spetta all'ente individuare finalità e ammontare delle risorse.

Ma il nuovo contratto aggiunge che i criteri di ripartizione tra le finalità dell'articolo 98 entrano nella contrattazione integrativa. Da qui il dubbio: se la Giunta destina una quota a un progetto di potenziamento della polizia locale, inserito nel Piano della performance, la contrattazione può spostare quelle risorse verso welfare o Perseo-Sirio? Il tema non è solo tecnico. Gli incentivi della lettera c) dell'ar-

ticolo 98 sono collegati a obiettivi di potenziamento dei controlli, che appartengono alla programmazione dell'ente. Per questo è difficile sostenere che la contrattazione integrativa possa sostituirsi alla Giunta nella decisione se finanziare un progetto.

Ma la lettera am) esiste, e il contratto nazionale ha qualificato come materia di contrattazione i criteri di ripartizione. Il punto di equilibrio può allora essere cercato nella distinzione tra indirizzi amministrativi e criteri contrattuali. La Giunta conserva la titolarità della destinazione pubblicistica dei proventi, della programmazione

dei servizi e dell'individuazione degli obiettivi. La contrattazione interviene sui criteri di ripartizione delle risorse destinate al personale e sulle regole applicative: accesso agli incentivi, graduazione delle somme, rendicontazione, collegamento con la partecipazione effettiva ai progetti ed esclusione di automatismi.

Anche il procedimento porta nella stessa direzione. La Giunta dà l'indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica e, prima della sottoscrizione definitiva, autorizza il contratto integrativo. Se l'ipotesi negoziata non rispetta l'indirizzo ricevuto, può non autorizzare la firma e rinviare la delegazione al tavolo. Tra l'altro, la lettera am) è una di quelle sulle quali è possibile procedere con atto unilaterale. Resta però un margine di incertezza; servirebbero chiarimenti ufficiali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**La contrattazione integrativa non può sostituirsi all'organo esecutivo, ma interviene sui criteri di ripartizione**

# Integrità, fiducia e processi nel cv del dirigente pubblico

**L'analisi**

La competenza organizzativa è cruciale per favorire l'iniziativa dei collaboratori

**Paola Maria Zerman**

Oltre il 70% per cento dei lavoratori a livello mondiale, non si sente coinvolto (engaged) o addirittura profondamente frustrato. Dato che emerge dallo State of the Global Workplace di Gallup del 2025, illustrato da Vittorio Pelligra (Sole 24 ore del 13 maggio), con un costo pari al 9% del Pil mondiale.

Si concorda con l'autore circa la chiave di volta. Restituire motivazione non a colpi di bonus ma con un cambio di paradigma, fondato sul coinvolgimento attivo del lavoratore, che gli fornisca la soddisfazione di offrire il proprio personale contributo alla mission.

Il tema è urgente in relazione al lavoro alle dipendenze della Pa, dove il ruolo dei dirigenti, -da cui, secondo il Report dipende il 70% delle differenze nel livello di engagement, - diventa cruciale nel processo di reingegnerizzazione, al fine di distinguere i compiti meramente ripetitivi, e quindi sostituibili dall'AI, e quelli che al contrario sono valorizzabili grazie a dipendenti al-

tamente motivati in grado di dare un valore aggiunto di empatia e creatività rispetto al mero algoritmo.

In questa prospettiva, come già osservato da Pelligra, il sindacato deve assumere un ruolo non oppositivo, diretto a mantenere lo status quo, ma di collaborazione nel disegnare la nuova realtà amministrativa che l'AI impone.

Tre sono i requisiti che il dirigente deve possedere nell'affrontare l'impatto dell'AI nella riorganizzazione, in modo da indirizzarla al rispetto dei diritti del lavoratore per un AI costituzionalmente orientata. Pilastri condivisi dalla stessa Sna nella formazione dei nuovi dirigenti, con corsi ad hoc.

Il primo concerne l'integrità, requisito fondamentale per la prevenzione della corruzione, che si manifesta non solo nell'impermeabilità a pratiche corruttive, ma come integrità in atto, che si traduce in quotidiana azione volta al migliore il raggiungimento dell'interesse pubblico e non personale o nepotistico.

Il secondo, è quello della fiducia, qualità relazionale alla base del benessere dell'ufficio, di cui è fatto carico il dirigente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**NT+ENTI LOCALI**  
La versione integrale dell'articolo su:  
**ntplusentilocaliedilizia**  
**ilsole24ore.com**

## Cassa Depositi e Prestiti SpA

### Finanziamenti pubblici

SINTESI CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DALLE ORE 12:00 DEL 05/06/26 ALLE ORE 11:59 DEL 12/06/26

### AVVISO

La versione integrale - che fa fede a tutti gli effetti - delle condizioni economiche dei finanziamenti riservati agli enti pubblici, è pubblicata sul sito internet [www.cdp.it](http://www.cdp.it)

#### Comuni e province

Amm.to (anni)	Prestito Ordinario				Prestito Flessibile					
	Inizio ammortamento				Inizio ammortamento					
	01/07/26	01/01/27		01/07/27	01/01/28	01/01/29	01/01/30	01/01/31	01/01/32	
	Spread tasso variabile (%)	Tasso fisso (%)	Spread tasso variabile (%)	Tasso fisso (%)	Spread tasso variabile (%)	Tasso fisso (%)	Spread unico (%)			
10	0,700	3,630	0,740	3,680	0,770	3,730	0,800	0,800	N/D	1,050
20	1,120	4,280	1,140	4,300	1,160	4,330	1,200	1,200	1,200	1,300
29	1,300	4,470	1,300	4,470	N/D	N/D	1,300	1,300	1,300	1,300

#### Regioni e province autonome

N. rate	Prestito a Erogazione Unica a Quota Capitale Costante				Prestito a Erogazione Multipla				
	Spread unico per Tasso variabile e fisso				Scadenza periodo di utilizzo				
	Prima data di pagamento	30/06/26	Prima data di pagamento		31/12/26	2027	2028	2029	2030
	Scadenza contratto	Spread unico (%)	Scadenza contratto	Spread unico (%)	per Tasso variabile e fisso				
20	31/12/35	N/D	30/06/36	0,700	0,800	0,800	0,800	0,800	1,050
40	31/12/45	N/D	30/06/46	1,120	1,200	1,200	1,200	1,200	1,300
60	31/12/55	N/D	30/06/56	N/D	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300

#### Aziende sanitarie, enti per l'edilizia residenziale pubblica, università e istituti assimilati, enti regionali per il diritto allo studio universitario, agenzie regionali per la protezione ambientale e altri enti pubblici

N. rate	Mutui Fondiari senza Preammortamento a Erogazione Unica				Prestiti Chirografari con Piano di Erogazione non Predefinito									
	Prima data di pagamento				Inizio ammortamento									
	31/12/26			01/07/26	01/01/27	01/01/28	01/01/29	01/07/26	01/01/27	01/01/28	01/01/29			
	Scadenza contratto	Spread Tasso variabile (%)	Scadenza contratto	Spread Tasso fisso (%)	Tasso variabile					Tasso fisso				
20	30/06/36	0,760	30/06/36	0,790	Inizio ammortamento					Spread (%)				
40	30/06/46	1,190	30/06/46	1,200	0,800	0,800	0,800	0,800	1,200	1,200	1,200	1,200		
60	30/06/56	N/D	30/06/56	N/D	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300		

#### Comuni - CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DAL 01/06/26 AL 30/06/26

##### Anticipazioni di Tesoreria

Tasso variabile - Spread (%)  
2,33



Cassa Depositi e Prestiti Società per Azioni Via Goito, 4 - 00185 Roma cdp.it

Capitale sociale € 4.051.143.264,00 i.v. Iscritta presso CCIAA di Roma al n. REA 1053767

Codice Fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Roma 80199230584 Partita IVA 07756511007