

# Newsletter



DEI DIRIGENTI, I PROFESSIONISTI E I SEGRETARI COMUNALI  
E PROVINCIALI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

---



9

**ottobre**  
**2023**

# In questo numero parliamo di

Ottobre  
2023

1. TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI  
**3° INCONTRO: DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI E DEGLI ISTITUTI NORMATIVI E A CARATTERE ECONOMICO**
2. TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI  
**4° INCONTRO: LA SEZIONE COMUNE DEL CONTRATTO E LA SEZIONE RELATIVA ALLA DIRIGENZA PTA**
3. DECRETO ANTICIPI  
**ANTICIPO RINNOVI CONTRATTUALI 2022 - 2024**
4. LEGGE 137/2023  
**STABILIZZAZIONE DIRIGENTI ASSUNTI CON ART. 110 CONSENTITA A TUTTI GLI ENTI LOCALI**
5. IFEL  
**ON LINE LA QUARTA EDIZIONE 2023 DEL RAPPORTO “PERSONALE COMUNALE E FORMAZIONE: COMPETENZE E SCENARI”**
6. SEGRETARI COMUNALI  
**PUBBLICATA LA GRADUATORIA PER IL CONTRIBUTO AI COMUNI FINO A 5MILA ABITANTI**
7. INCARICHI A PERSONALE IN QUIESCENZA NEGLI UFFICI DI STAFF  
**NEGLI ENTI LOCALI APPLICAZIONE SOLO AI CAPI DI GABINETTO DEI SINDACI**

**TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI**

# 3° incontro: disciplina delle relazioni sindacali e degli istituti normativi e a carattere economico

**NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI**

Nella riunione del 3 ottobre u.s. l'Aran ha presentato una bozza avanzata di articolato, concernente la disciplina delle relazioni sindacali e degli istituti normativi e a carattere economico comune a tutti i destinatari del contratto (Dirigenti enti locali, dirigenti professionali, tecnici e amministrativi e Segretari comunali e provinciali). In allegato trovate una nota riepilogativa delle novità contenute nella nuova bozza, che accolgono molte delle richieste da noi presentate. Abbiamo apprezzato l'impostazione dell'Aran e, rispetto all'articolato proposto, abbiamo formulato alcune richieste:

- nel caso di mancata istituzione dell'Opi, negli enti dove ne sia previsto l'obbligo di costituzione, le relative materie devono divenire materia di confronto, salvo quanto previsto in materia di informazione semestrale sui dati riferiti agli andamenti occupazionali, alle dotazioni organiche, ai contratti a tempo determinato o assunzioni, ai dati sugli andamenti formativi, alle procedure concorsuali programmate e all'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento di personale;
- va attivata, a livello di ciascun ente, una specifica sessione di confronto, su richiesta delle OO.SS. firmatarie, che offra un'informazione dettagliata sulle scelte effettuate in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali, rendendo conto dei criteri e delle modalità adottate nel rispetto degli artt. 19 e 23 del D. lgs 165/01;

- va resa alle OO.SS. una informativa dettagliata, in caso di personale utilizzato in convenzione, sulle motivazioni delle scelte effettuate;
- evidenziare, nella norma relativa alla disciplina del patrocinio legale, che la condizione per la quale l'amministrazione possa negare di assumere a proprio carico ogni onere di difesa, legata ad un conflitto di interesse, debba essere adeguatamente motivata. L'Amministrazione deve procedere al rimborso delle spese legali anche nei casi di prescrizione dei procedimenti;
- la percentuale massima del compenso aggiuntivo relativo alla posizione da ricoprire, per gli incarichi ad interim, deve essere fissata al 40% e il relativo compenso deve essere corrisposto per un periodo massimo di tempo in un quinquennio di servizio effettivo. Anche per l'attribuzione degli interim andrebbe attuato, di norma, il principio della rotazione tra i dirigenti in servizio nell'ente;
- si chiede che ciascun Ente, prima di procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato ai dirigenti, debba inviare una informativa complessiva alle OO.SS. sull'utilizzo delle risorse del fondo ed eventuali residui dello stesso, nonché inviare preventivamente a ciascun dirigente un prospetto riepilogativo dell'importo che verrà messo in liquidazione con il dettaglio dei relativi conteggi effettuati, al fine di consentire al dirigente medesimo di avere contezza delle somme che gli verranno corrisposte;
- fermo restando il confronto da attuare a livel-

lo nazionale con il Ministero dell'interno, sulle materie già individuate dal vigente contratto, si chiede l'Istituzione di un Opi per i Segretari comunali e provinciali con la partecipazione delle OO.SS. firmatarie, del Ministero dell'Interno, Anci ed Upi per il monitoraggio dell'applicazione del lavoro agile, sui piani assunzionali e sulla consistenza dei segretari in servizio, con particolare riguardo al numero di segretari collocati in disponibilità, reggenze e scavalchi;

- si chiede di individuare una modalità di confronto per i segretari comunali e provinciali sulle linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché sulle modalità attuative del lavoro agile da attuare a livello di ciascun ente locale titolare della gestione del rapporto di lavoro. In caso di incarichi convenzionati il confronto fra le OO.SS. rappresentative si svolge con l'ente capofila della convenzione.

La delegazione della Cisl Fp era composta, oltre che dal Segretario nazionale Angelo Marinelli, dal Dott. Antonello Mori, del Coordinamento nazionale Cisl Fp Dirigenza e dal Dott. Alessio Paolucci. Nei prossimi incontri, l'Aran fornirà le proprie proposte sulle ulteriori sezioni contrattuali riguardo i Dirigenti P.T.A. (riunione del 17/10 p.v.) e i Segretari comunali e provinciali (riunione successiva).

## DOCUMENTI

### Nota comunicato CISL Fp su trattativa dirigenza Funzioni locali-3.10.2023

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Comunicato-CislFp\\_3-10-23\\_AreaFL.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Comunicato-CislFp_3-10-23_AreaFL.pdf)

### Proposte e accoglimenti Aran Area FLL-3.10.2023

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Proposte-e-accoglimenti-Aran-Area-FLL-03\\_10\\_2023.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Proposte-e-accoglimenti-Aran-Area-FLL-03_10_2023.pdf)

**TRATTATIVA CCNL 2019/2021 AREA FUNZIONI LOCALI**

# 4° incontro: la sezione comune del contratto e la sezione relativa alla Dirigenza PTA

**NOTA DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANGELO MARINELLI**

**R**inviando al comunicato unitario il riassunto delle proposte unitariamente avanzate, di seguito vi riportiamo, più nel dettaglio, i temi sollevati durante l'intervento della Cisl Fp.

Nel corso della riunione del 17 ottobre u.s. l'Aran ha presentato una bozza di articolato contenente alcune integrazioni relative alla sezione comune del contratto, per la maggior parte in accoglimento delle richieste sindacali, nonché una prima proposta non esaustiva della sezione specifica pertinente alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa (per una disamina delle proposte accolte si rimanda al documento allegato).

A titolo esemplificativo, è stata accolta la richiesta di riconoscere il congedo per le donne vittima di violenza anche su base giornaliera e la richiesta di motivare sempre, in caso di apertura di un procedimento legale nei confronti del dirigente, la presunzione di conflitto d'interesse da parte dell'ente.

Sul patrocinio legale abbiamo però reiterato la richiesta di integrare, fra le cause che danno diritto al rimborso delle spese legali a beneficio del dirigente nell'ambito del procedimento giudiziario, anche la prescrizione.

Inoltre, è stata formulata una proposta di disciplina relativa all'istituto del periodo di prova. In merito a quest'ultima, la Cisl Fp ha chiesto di abrogare la proposta dell'Aran che prevede che decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti possa recedere dal rapporto in

qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Abbiamo apprezzato la previsione, fra le misure di welfare contrattuale finanziabili, sulla base della disciplina contrattuale collettiva, della possibilità di rimborso dei versamenti volontari al Fondo di previdenza complementare. Si prevede, poi, per le amministrazioni che abbiano istituito un'avvocatura pubblica, accogliendo le richieste di parte sindacale, la regolamentazione dei compensi professionali nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9 del D. L. 90/2014, affidando alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la corresponsione dei compensi professionali e superando così il diverso regime esistente attualmente per le diverse figure dirigenziali disciplinate dal contratto. Infine, viene integrata la possibilità di individuare iniziative formative organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Sulla parte generale relativa alla disciplina degli istituti normativi comuni alle diverse figure dirigenziali destinatarie del contratto abbiamo richiamato la necessità di rafforzare ulteriormente le relazioni sindacali, riducendo a 5 (dagli attuali 12) le unità di dirigenti richiesti per l'istituzione dell'OPI, pur apprezzando l'accoglimento da parte dell'Aran della nostra richiesta di prevedere il confronto, sulle materie dell'OPI, nel caso in cui non venga attivato nelle realtà in cui ne è prevista l'istituzione. Abbiamo poi chiesto che le relazioni sindacali vengano ulteriormente

rafforzate prevedendo il confronto sulla costituzione del fondo (risorse di parte stabile e variabile per la contrattazione integrativa). Abbiamo, inoltre, chiesto di modificare la disciplina della differenziazione del premio di risultato, riducendo la percentuale minima attualmente prevista per la maggiorazione del fondo (30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato) che la contrattazione deve individuare, ritenendo che la differenziazione della retribuzione di risultato non possa essere disciplinata con carattere punitivo a prescindere dall'analisi delle diverse realtà locali, anche perché spetta agli enti definire il ciclo della performance e il sistema di valutazione ad esso associato.

Per quanto riguarda le novità relative alla sezione Dirigenti PTA, accogliamo favorevolmente il rafforzamento delle relazioni sindacali nella direzione auspicata dalle OO.SS., prevedendo che diventino materia oggetto di confronto sia gli andamenti occupazionali sia i criteri generali relativi al lavoro agile, in linea con quanto già disciplinato per la dirigenza degli enti locali.

Inoltre, viene dato riconoscimento al confronto regionale, integrandone le materie con la voce riguardante i progetti di riorganizzazione collegati ai fondi PNRR, e diventano materia oggetto di contrattazione integrativa (anziché confronto) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle materie concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra le novità si segnala, in materia di Pronta disponibilità, la definizione in sede di contrattazione integrativa dell'importo da corrispondere in caso di chiamata, a titolo di retribuzione di risultato, da un minimo di 70 euro a un massimo di 140 euro, in funzione dell'attività effettivamente prestata, superando il precedente sistema legato allo svolgimento di una prestazione maggiore o superiore a tre ore, norma che consentirà in sede di contrattazione integrativa di rimuovere le iniquità esistenti (abbiamo chiesto un incremento a 150 o 160 euro del tetto dell'emolumento da definire in sede di contrattazione integrativa).

Sempre per i dirigenti della PTA la Cisl Fp ha chiesto una diversa disciplina dell'attuale art. 73 prevedendo che l'indennità mensile in caso di sostituzione spetti al dirigente incaricato anche per i primi due mesi dell'incarico, con la corresponsione dell'importo previsto dal contratto a seconda che il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura complessa, o semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale. Essendo l'istituto della "sostituzione", diretto ad affidare temporaneamente le funzioni ad altro dirigente in caso di assenze per ferie o malattie o per altro impedimento, abbiamo anche chiesto che così come avviene per gli altri dirigenti disciplinati dal contratto, possa essere prevista la disciplina del conferimento dell'incarico ad interim, sia pure per un tempo limitato e definito.

Infine, pur comprendendo l'intento di semplificare la materia contabile con l'istituzione del nuovo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, all'interno del quale confluiranno in un unico importo le risorse consolidate e certificate dei due distinti Fondi previsti dal vigente CCNL (artt. 90 - 91, CCNL 17/12/2020), in assenza di un rifinanziamento dei fondi da realizzare nell'ambito del necessario processo di armonizzazione retributiva, abbiamo evidenziato il rischio di ridurre progressivamente la quota delle risorse stabili da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione connessa agli incarichi, rispetto alla quota delle risorse variabili da destinare al finanziamento del premio di risultato. Anche in tale occasione abbiamo ribadito la necessità che nelle prossime tornate contrattuali il Comitato di settore si faccia carico della necessità di prevedere un incremento progressivo dei fondi, in deroga all'art.23, comma 2, del D. lgs 75/2017, finalizzato al perseguimento dell'obiettivo di armonizzazione retributiva rispetto alle altre categorie dirigenziali. La delegazione della Cisl Fp era composta, oltre che dal Segretario nazionale Angelo Marinelli, dal Dott. Antonello Mori, del Coordinamento nazionale Cisl Fp Dirigenza e dal Dott. Alessio Paolucci.

La prossima riunione è fissata il giorno 6 Novembre p.v. alle ore 10,30. In quell'occasione, oltre al consueto aggiornamento delle parti di testo già discusse, l'Aran ci presenterà una bozza relativa alla sezione dei Segretari comunali e provinciali.

## DOCUMENTI

### Nota ufficiale CISL FP

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Funzioni-Locali\\_Comunicato-trattativa-dirigenza-FFLL-17\\_10\\_2023.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Funzioni-Locali_Comunicato-trattativa-dirigenza-FFLL-17_10_2023.pdf)

### Comunicato unitario Fp CGIL, CISL Fp, UIL Fpl

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Comunicato-unitario-fpcgil-cislfp-ui-fpl-17.10.2023.pdf>

### Nota riepilogativa delle novità contenute nella nuova bozza

[https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Proposte-e-accoglimenti-Aran-Area-F-FFLL-17\\_10\\_2023.pdf](https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Proposte-e-accoglimenti-Aran-Area-F-FFLL-17_10_2023.pdf)

**DECRETO ANTICIPI**

# Anticipo rinnovi contrattuali 2022-2024

Con l'emanazione del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, in favore degli enti territoriali, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", il Governo ha disposto l'erogazione ai dipendenti pubblici di un anticipo economico, per recuperare potere d'acquisto rispetto alla crescente inflazione e ai gravi ritardi nella stipula triennale dei CCNL d'Area e di Comparto, nelle more della definizione del quadro finanziario complessivo relativo ai rinnovi contrattuali per il triennio 2022 - 2024.

L'art. 3 rubricato "Anticipo rinnovo contratti pubblici" prevede, appunto, che venga erogato nel mese di dicembre 2023, in favore del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dalle Amministrazioni statali, un emolumento corrispondente a quello previsto dall'art. 1, comma 609, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (pari all'importo annuale dell'IVC attualmente erogato) moltiplicato per un coefficiente pari a 6,7. Si allegano, a titolo esemplificativo, le tabelle specifiche per la dirigenza interessata, divise per area di appartenenza, contenenti il calcolo utile a definire l'importo dell'anticipo.

È importante chiarire che, per i lavoratori pubblici a tempo indeterminato dipendenti dalle amministrazioni regionali, locali e dagli enti del Servizio sanitario l'emolumento può essere erogato con oneri a carico dei propri bilanci.

Per maggiori informazioni si fornisce il link della pagina della Ragioneria generale dello Stato da cui è possibile scaricare le corrispettive Tabelle IVC con cui è stato impostato il calcolo di cui sopra.

[https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita\\_istituzionali/monitoraggio/pubblico\\_impiego/indennit\\_di\\_vacanza\\_contrattuale/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/)

**FONTE**

Ragioneria generale dello Stato  
e Coordinamento nazionale Dirigenza  
CISL Fp

**DOCUMENTI**

<https://cislfp.it/wp-content/uploads/2023/10/Tabelle-anticipo-Dirigenza-pubblica-1.pdf>

**LEGGE 137/2023**

# Stabilizzazione dirigenti assunti con art. 110 consentita a tutti gli enti locali

da [ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com](https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com) - 16 ottobre 2023

La legge 137 del 2023 (che ha convertito il DL 105/2023) introduce alcune novità in materia di personale che interessano anche la dirigenza. Viene infatti consentita non solo ai Comuni, ma anche a tutti gli enti locali, la stabilizzazione dei dirigenti e dei responsabili assunti in base all'articolo 110 del DLgs 267/2000. Diversamente da quanto prevedeva il DL 75/2023, non solo i Comuni, ma anche le Province, le Città metropolitane, le Unioni e gli altri enti locali, possono stabilizzare dirigenti e responsabili assunti "previo esperimento di procedure selettive e comparative a evidenza pubblica" e non quindi di concorsi pubblici e a condizione che abbiano maturato una anzianità almeno triennale.

La legge 137/2023 stabilisce anche che i dirigenti generali delle Pa, se attuatori di interventi per l'attuazione del Pnrr, possano essere tratti in servizio fino a tutto il 2026 una volta raggiunta la soglia massima per il collocamento in quiescenza. Tale disposizione si applica a tutte le Pubbliche amministrazioni, sebbene il "ruolo" dei dirigenti generali, distinto rispetto al resto della dirigenza, esista solo nello Stato: sarà dunque necessario chiarire questa ambiguità (si pensi ad esempio alla applicabilità ai segretari comunali e provinciali, ai segretari delle camere di commercio e ai vertici burocratici delle amministrazioni non statali).

Altra novità è quella relativa alla possibilità di conferire ai pensionati incarichi di vertice degli uffici di staff degli organi politici, disposizione che costituisce una deroga al divieto stabilito nel DL 95/2012 di conferire incarichi - dirigenziali e direttivi e/o di consulenza - ai pensionati.

**FONTE**

<https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com/art/stabilizzazione-allargata-tutti-enti-territoriali-dirigenti-e-assunti-senza-concorso-AFutHKEB>

IFEL

# On line la Quarta edizione 2023 del Rapporto “Personale comunale e formazione: competenze e scenari”

**N**egli ultimi 15 anni, secondo quanto emerge dalla Quarta edizione 2023 del Rapporto IFEL “Personale comunale e formazione: competenze e scenari” il personale comunale in servizio si è progressivamente ridotto. Nel 2007 era pari a 479.233 unità, mentre nel 2021 il valore risulta diminuito del 28,4%. Le riduzioni percentuali più significative si sono verificate tra il 2011 e il 2012, tra il 2014 e il 2015 e tra il 2017 e il 2018. Il Rapporto rileva che nel 2021 il personale comunale era composto da 337.505 dipendenti, 3.445 dirigenti, 2.295 segretari comunali e 24 direttori generali (presenti in 14 regioni).

Tra i dipendenti comunali in servizio, 314.878 unità sono a tempo indeterminato e 20.563 con rapporto di lavoro flessibile. Per quanto riguarda i dirigenti comunali, questi ultimi si suddividono in 2.299 unità a tempo indeterminato e 762 a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110 comma 1 del TUEL. Sono 384 i dirigenti e le alte specializzazioni fuori dotazione organica ai sensi dell’articolo 110 comma 2 del TUEL.

Tra i dirigenti comunali a tempo indeterminato (38% donne), l’età media è di 56 anni. La maggior parte di essi, rispettivamente il 32,2% e il 27,2%, appartiene alle fasce di età “55-59” e “60 e oltre”. I dirigenti comunali a tempo indeterminato con meno di 40 anni rappresentano l’1,3% del totale.

## FONTI

<https://www.fondazioneifel.it/documenti-e-pubblicazioni/item/11521-personale-comunale-e-formazione-competenze-e-scenari-quarta-edizione-2023>

## DOCUMENTI

[https://www.fondazioneifel.it/documenti-e-pubblicazioni/item/download/5926\\_d99da0bdac-6d63e62aeb8abd51b6b412](https://www.fondazioneifel.it/documenti-e-pubblicazioni/item/download/5926_d99da0bdac-6d63e62aeb8abd51b6b412)

**SEGRETARI COMUNALI**

# Publicata la graduatoria per il contributo ai comuni fino a 5mila abitanti

È stata pubblicata la graduatoria per il contributo rivolto ai comuni fino a 5.000 abitanti a sostegno degli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi conferiti ai segretari comunali, ai sensi dell'art. 1, comma 828, della legge 29 dicembre 2022, n. 197. La procedura era stata avviata lo scorso giugno con nota del Capo del Dipartimento della funzione pubblica (prot. n. 39043). I Comuni ammessi alla graduatoria di merito sono 1523. Per l'anno 2023, sulla base delle risorse disponibili, viene assegnato un contributo pari ad euro 13.333 corrispondente all'ultimo quadrimestre, a favore dei primi 1.094 enti collocati utilmente in graduatoria.

**FONTE**

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-10-2023/contributo-i-segretari-comunali-pubblicata-la-graduatoria>

**DOCUMENTI**

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Graduatoria\\_Contributo\\_Segretario\\_Comunale.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Graduatoria_Contributo_Segretario_Comunale.pdf)

**INCARICHI A PERSONALE IN QUIESCENZA NEGLI UFFICI DI STAFF**

# Negli enti locali applicazione solo ai Capi di Gabinetto dei sindaci

**A**nci ha avanzato al Dipartimento della Funzione pubblica una richiesta di chiarimento in merito all'applicazione, anche agli uffici di staff di cui all'articolo 90 del Tuel, della possibilità di attribuire incarichi in deroga al divieto previsto per il personale già collocato in quiescenza.

L'art. 11 del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, consente in sostanza il superamento del divieto di conferire incarichi retribuiti di consulenza e studio a soggetti in quiescenza, per chi ricopra incarichi di vertice negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Nella propria ricostruzione interpretativa la nota evidenzia che “nulla osta a considerare gli uffici di staff ex articolo 90 TUEL assimilabili agli uffici di diretta collaborazione ministeriali”, mentre resta “la problematica circa l'individuazione di quali siano gli ‘incarichi di vertice’ all'interno di tali uffici che, in base al comma 3bis dello stesso articolo 90 del TUEL, non possono però svolgere attività gestionale neanche quando hanno un trattamento economico parametrato a quello della dirigenza” (un'esclusione, questa, mirata ad impedire che all'interno di questi Uffici si svolgano attività che afferiscono alla gestione dell'ente strettamente intesa che è invece tipica della dirigenza pubblica). Secondo la nota, tra gli incarichi di vertice degli uffici di staff di cui all'articolo 90 TUEL, può essere ricompresa la figura del Capo di Gabinetto, dove prevista dai regolamenti di organizzazione degli enti locali, che coadiuva e supporta il Sindaco nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo politico-amministrativo, “sebbene non possa avere un contratto da dirigente e con le peculiarità retributive e contrattuali che contraddistinguono l'ordinamento degli enti locali”.

In conclusione, secondo il parere dell'Ufficio Legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione può dunque essere riconducibile “all'alveo dell'ipotesi derogatoria di cui all'articolo 11, la nomina ex art. 90 TUEL dei soli Capi di Gabinetto, intesi come figure di vertice degli uffici di staff all'interno dei regolamenti interni di organizzazione degli enti locali, a condizione che tra le funzioni loro attribuite non rientrino attività di natura gestionale”. Inoltre, per non rischiare di incorrere in condotte elusive della disposizione bisognerà comunque sempre analizzare in concreto il contenuto delle prestazioni oggetto dell'incarico.

## FONTE

<https://www.anci.it/parere-funzione-pubblica-su-deroga-incarichi-personale-in-quiescenza/>

## DOCUMENTI

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/25724702Parere-Anci-1.pdf>