

Le principali novità dell'IPOTESI di CCNL del personale del comparto FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

Il 6 Novembre u.s. l'Aran e la maggioranza delle OO.SS. rappresentative del comparto ha sottoscritto l'ipotesi del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2022 -2024. Il testo sottoscritto verrà ora sottoposto ai controlli di rito prima di essere certificato dalla Corte dei conti per poi essere sottoposto nuovamente all'Aran e alle OO.SS. per la stipula definitiva.

In questa scheda riepiloghiamo sinteticamente le novità contenute nell'ipotesi stipulata.

INCREMENTI CONTRATTUALI

Incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2024
ELEVATE PROFESSIONALITA'	193,90
FUNZIONARI	155,10
ASSISTENTI	127,70
OPERATORI	121,40

Nuova retribuzione tabellare annua
Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Dal 1.1.2024
ELEVATE PROFESSIONALITA'	34.634,49
FUNZIONARI	25.363,13
ASSISTENTI	20.884,37
OPERATORI	19.847,64

L'aumento previsto dal contratto 2022-2024 (5,78%) risulta di gran lunga superiore al 4,07% del triennio 2019-2021, e al 3,48%, del 2016-2018 (che arrivò dopo 8 anni di blocco contrattuale). A queste risorse si aggiungeranno quelle già previste dal disegno di legge di bilancio per il 2025 (fino allo 0,22% del monte salari) per il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa, determinando un **aumento complessivo della retribuzione media lorda del 6%** (corrispondente ad un aumento medio lordo mensile di 160 + 5 euro = 165 euro).

Gli aumenti delle ultime tornate contrattuali				Parte dell'aumento già anticipata con l'erogazione dell'i.v.c.
Aumento retribuzioni medie lorde mensili rinnovo 2016-2018	3,48%	CCNL 2016 -2018 firmato il 12/02/2018	Aumento retributivo medio lordo mensile 85 euro	
Aumento delle retribuzioni medie lorde mensili rinnovo 2019-2021	4,07%	CCNL 2019 - 2021 firmato il 9/05/2022	Aumento retributivo medio lordo mensile 105 euro	25%
Aumento delle retribuzioni medie lorde mensili rinnovo 2022-2024	5,78%	CCNL 2022 - 2024	Aumento retributivo medio lordo mensile 160 euro	49%



Aumento delle retribuzioni medie lorde mensili già previsto dal disegno di legge finanziaria per il rinnovo contrattuale 2025-2027	5,4%	CCNL 2025 - 2027 (negoziato ancora da avviare)	Aumento retributivo medio lordo mensile di 153 euro	
--	------	--	--	--

Il Piano strutturale di bilancio di medio termine che l'Italia ha inviato all'Unione europea e il disegno di legge finanziaria per il 2025 hanno già previsto ulteriori risorse per finanziare il rinnovo contrattuale 2025-2027 (5,5 miliardi di euro corrispondenti ad un aumento a regime del 5,4% del monte salari) che si aggiungono gli aumenti contrattuali previsti dal rinnovo 2022-2024.

Tabella 8 - Incrementi Fondo risorse decentrate

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % su m.s. 2021 dal 1.1.2024
Ministeri	0,16%
Agenzie Fiscali	0,97%
Enti pubblici non economici	1,28%
CNEL	1,16%
AGID	2,00%

VALORIZZAZIONE ECONOMICA E PROFESSIONALE

Progressioni all'interno delle aree

- Possibilità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni di attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d) (precedentemente era non superiore al 3%)

Progressioni verticali in deroga

Il termine previsto dall'articolo 18 comma 6, del CCNL 9 maggio 2022 del "31 dicembre 2024" viene sostituito con il "**30 giugno 2026**".

Posizioni organizzative

-Agli incarichi di posizione organizzativa e professionale disponibili viene data adeguata pubblicità affinché le stesse siano conoscibili dal personale interessato e l'amministrazione riporta nell'avviso i criteri di selezione (oggetto di confronto sindacale) che sono presi a base della valutazione per l'attribuzione degli incarichi stessi;

-I valori dell'indennità sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 3.500,00 (precedentemente fissato a 2600). Viene confermata la possibilità di elevare il valore massimo in sede di contrattazione integrativa;

-Il dipendente che, a seguito di successive riassegnazioni, ricorra uno o più incarichi di posizione organizzativa o professionale per più di 8 anni ha diritto al conferimento di un incarico di posizione organizzativa.

FERIE

Ferie e recupero festività soppresse

L'amministrazione, per assicurare il rispetto delle previsioni di cui ai commi 9 e 10, pianifica entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Ove si verificano le ipotesi di cui ai commi 11 e 12, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

Termini di preavviso

-I termini di preavviso decorrono dal giorno successivo a quello di comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro (in precedenza era dal primo o dal sedicesimo giorno successivo)

-Durante il periodo di preavviso è possibile fruire delle ferie (precedentemente non era possibile)

ORARIO DI LAVORO E BUONO PASTO

Articolazione dell'orario di lavoro

-In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 17, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018, su quattro giorni;

-L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria;

- L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Turnazioni

Per il turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 100% della retribuzione base mensile di cui all'art. 29 comma 2, lett. a).

Lavoro a Distanza

-Per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile e da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.

-Ai fini **dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile** sono pari alle ore di lavoro ordinario che il dipendente avrebbe dovuto svolgere per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

PERMESSI E TUTELE

Assenze per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

Ai dipendenti di età pari o superiore ai 60 anni vengono riconosciute 2 ore annuali aggiuntive

Diritto allo studio

Specifica che tutti i lavoratori che non possono avvalersi dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, ivi inclusi quelli con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

Diritto di assemblea

Le ore di permesso per partecipare all'assemblea sindacale sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea, **superando quindi le criticità rilevate in alcune amministrazioni sulla base delle posizioni assunte dall'Aran.**

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

L'intero trattamento economico è dovuto anche in caso di accesso ambulatoriale e convalescenza post intervento.

Le tutele già esistenti, comportanti l'esclusione dal periodo di comporto sono estese ai casi di trapianti di organi e/o tessuti.

Le tutele si applicano alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita anche con riferimento a patologie preesistenti.

Periodo di prova presso altre amministrazioni

Il dipendente a tempo indeterminato vincitore di concorso presso altra amministrazione che non abbia superato il periodo di prova o per recesso di una delle parti e che a domanda rientra nell'amministrazione di provenienza (nell'area e nella famiglia professionale di provenienza) conserva il diritto all'assegnazione nella sede di provenienza ove disponibile, mantenendo a carico del Fondo risorse decentrate eventuali differenziali stipendiali maturati nell'amministrazione di provenienza.

RELAZIONI SINDACALI

Informativa

Si aggiungono alle materie oggetto di informazione:

- informazione sul numero di cessazioni dal servizio con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento dei cessati;
- informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse le progressioni tra le aree) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali (si rammenta che tale incontro deve essere preventivo rispetto all'adozione degli atti in quanto l'informazione deve essere resa prima dell'adozione degli atti stessi)

Confronto

Le materie oggetto dell'Organismo paritetico per l'innovazione, nel caso lo stesso non venga istituito entro il termine e fino alla sua costituzione, diventano oggetto di confronto.

Divengono oggetto di confronto anche gli obiettivi e gli strumenti di "age management" derivanti dalle politiche messe in campo dalle amministrazioni.

OPI (Organismo paritetico per l'innovazione)

- Si riunisce due volte l'anno anche su iniziativa della componente sindacale;

- Nel caso non venga istituito entro il termine e fino alla sua costituzione le materie diventano oggetto di confronto;
- Nelle amministrazioni articolate in una pluralità di uffici, qualora le tematiche siano riferite ad una singola RSU, i componenti possono richiedere un aggiornamento della seduta per consentire l'acquisizione, ognuno per la parte di competenza, del parere dei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie e della RSU.

Contrattazione integrativa nazionale

Si aggiunge alle materie oggetto di contrattazione:

- viene introdotta l'indicazione che la contrattazione integrativa annuale si avvia, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento;
- prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione deve fornire compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate;
- la quota di risorse da destinare alle progressioni economiche, con l'individuazione del numero di differenziali stipendiali attribuibili per singola area;
- i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero di giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
- previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 18 comma 5. lett. d) (resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l'onere relativo alla predetta indennità di turno);
- l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neoassunto (quali ad esempio: politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza);
- criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs 36/2023.

Contrattazione integrativa locale (contrattazione di sede RSU)

Diventano oggetto di contrattazione integrativa di sede locale i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente a:

- i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori (benefici, beni o servizi) per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate in modalità agile o da remoto;

- I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;
- La destinazione della quota delle risorse oggetto di contrattazione di sede ("20%" dei trattamenti accessori definita dal CCNL"), anche ad obiettivi di performance individuati tramite specifici progetti territoriali

OBIETTIVI E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

1. Nel quadro generale le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) **valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale**, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) **promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa**, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) **promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro.**
- d) **formazione continua.**

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 potranno essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali di cui al Titolo II, attraverso:

- a) **la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza** all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;
- b) **l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale**, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza, part-time, e la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;
- c) **il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori.**
- d) **una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di skills obsolescence del personale.**

3. Le amministrazioni effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di age-management poste in essere. Le risultanze di monitoraggio sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale).

PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL NUOVO CONTRATTO

Il CCNL, non appena stipulato in via definitiva, dopo i controlli di rito e la certificazione della Corte dei conti, concerne il periodo 1/01/2022 – 31/12/2024, sia per la parte giuridica che per quella economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del CCNL sottoscritto in via definitiva, salvo diversa prescrizione del contratto stesso.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere automatico e vincolato sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data definitiva.

Con la stessa tempistica verranno erogati anche gli arretrati spettanti.

EVENTUALI RISORSE AGGIUNTIVE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEL CCNL E POLITICHE DI SOSTEGNO AL LAVORO PUBBLICO

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti torneranno ad incontrarsi, dopo la definitiva approvazione ed entrata in vigore della legge di bilancio, qualora la stessa sia approvata con modifiche rispetto ai contenuti attualmente noti che rendano necessaria una revisione delle disposizioni contrattuali.

Dichiarazione congiunta n. 10

Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto con il Ministro della pubblica amministrazione sui temi che riguardano il pubblico impiego e i suoi sviluppi futuri. In particolare tali temi dovranno riguardare: graduale superamento dei tetti per il trattamento economico accessorio in tutti i comparti di contrattazione; continuità della contrattazione anche alla luce degli stanziamenti previsti nel DPB per il 2025- 2027 e disegno di legge di bilancio per l'anno 2025; welfare integrativo; agevolazioni fiscali sui premi di produttività; strumenti normativi per lo sviluppo delle carriere; formazione; rafforzamento degli istituti partecipativi nell'ambito delle relazioni sindacali