



Il punto della Cisl Fp Nazionale  
sulla Contrattazione collettiva



*Il CCNL del personale del comparto  
delle Funzioni Centrali 2019 – 2021  
Illustrazione dei principali contenuti della ipotesi di  
CCNL sottoscritta il 5 gennaio 2022*

*a cura della Segreteria nazionale  
e dei coordinamenti nazionali delle s.a.s. Cisl Fp*

## Indice

1. Il contratto in pillole	<b>pag. 2</b>
2. Incrementi tabellari, erogazione aumenti contrattuali e arretrati e decorrenze	<b>pag. 4</b>
3. Il nuovo Ordinamento	<b>pag. 5</b>
4. La nuova Area EP (Elevate Professionalità)	<b>pag. 8</b>
5. Inquadramento ed effetti sullo stipendio	<b>pag. 10</b>
6. I passaggi d'Area in applicazione del nuovo ordinamento	<b>pag. 13</b>
7. I passaggi fra le Aree (progressioni verticali)	<b>pag. 15</b>
8. Gli sviluppi economici all'interno delle aree (progressioni economiche orizzontali)	<b>pag. 16</b>
9. Il lavoro a distanza (lavoro Agile e lavoro da remoto)	<b>pag. 19</b>
10. Gli istituti normativi e la disciplina delle assenze	<b>pag. 23</b>
11. Ulteriori istituti e tutele previsti dal CCNL	<b>pag. 24</b>
12. Le relazioni sindacali	<b>pag. 25</b>

## 1. IL CONTRATTO IN PILLOLE

Col nuovo CCNL viene definito un nuovo Ordinamento professionale unico, che supera quelli previgenti in vigore nei comparti preesistenti e vengono previste nuove modalità di sviluppo economico (progressioni economiche orizzontali) all'interno delle Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari. Per quanto riguarda l'ipotesi relativa alla disciplina degli sviluppi economici il nuovo sistema dei differenziali supera il sistema delle fasce e delle posizioni economiche, per offrire nel tempo maggiori opportunità di progressione economica a tutti i lavoratori e alle lavoratrici e nuove possibilità anche ai lavoratori attualmente inquadrati nelle posizioni economiche più elevate (apicali) di ciascuna Area che non avevano più la possibilità, col vecchio sistema, di effettuare progressioni economiche.

Il nuovo Ordinamento professionale individua quattro Aree: Area degli Operatori, Area degli Assistenti, Area dei Funzionari e anche una nuova Area delle Elevate Professionalità per ottemperare a quanto richiesto dalla legge.

La nuova Area, in base alle previsioni del DL 80/2021, nascerà vuota, in quanto finanziata con risorse a carico delle amministrazioni, nell'ambito di quelle stanziare per le facoltà assunzionali. Si rivolgerà al personale collocato nell'Area dei funzionari dotato di conoscenze altamente specialistiche, per lo svolgimento di funzioni individuate dalle Amministrazioni e dagli Enti che implicano elevate responsabilità di natura gestionale e/o professionale, oltre che al personale da reclutare dall'esterno. L'attribuzione degli incarichi ad elevata autonomia e responsabilità si configura quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area.

Per l'accesso all'Area è previsto il possesso della Laurea magistrale (o laurea "vecchio ordinamento") accompagnato, di norma, da una esperienza lavorativa pluriennale in funzioni specialistiche e di responsabilità, anche al fine di valorizzare il personale già in servizio, rispetto a quello reclutato dall'esterno.

Sulla base di quanto previsto dal CCNL, in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento le Amministrazioni e gli Enti definiranno procedure di passaggio fra le Aree (dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti e dall'Area degli Assistenti a quella dei Funzionari, mentre l'Area delle Elevate Professionalità, che nascerà vuota, è stata specificatamente esclusa dalla legge da tali procedure), al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, anche in deroga al titolo di studio previsto per l'accesso alle Aree dall'esterno, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

I passaggi potranno avvenire, sulla base delle procedure bandite, nei limiti delle risorse disponibili appositamente stanziato dalla legge di bilancio per il 2022, nonché eventualmente attraverso l'utilizzo di quota parte delle risorse stanziato per le facoltà assunzionali, al fine di consentire al personale avente i requisiti previsti dal contratto di partecipare alle procedure valutative. A tali procedure potrà partecipare il personale in possesso dei requisiti stabiliti dal CCNL, che si basano sull'esperienza professionale maturata, anche in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso alle Aree dall'esterno. Le amministrazioni definiranno, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto sindacale i criteri per l'effettuazione delle procedure sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali dovrà essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Ad esito delle procedure valutative, sulla base dei criteri definiti in ciascun ente o amministrazione previo confronto sindacale, si determinerà il passaggio del personale individuato in relazione al collocamento nella graduatoria, dall'Area degli operatori a quella degli Assistenti e dall'Area degli Assistenti a quella dei Funzionari. Ribadiamo che tali procedure, da effettuarsi nell'ambito dell'applicazione del nuovo Ordinamento professionale, non riguarderanno l'Area delle Elevate Professionalità, per esplicita esclusione del legislatore. Le procedure potranno essere reiterate ed effettuate entro il 31/12/2024, anche utilizzando, eventualmente, quota parte delle risorse previste per le facoltà assunzionali.

Per quanto concerne, invece, le progressioni ordinarie fra le Aree, il contratto recepisce le novità del DL 80/2021 che ha modificato il D. Lgs 165/01, prevedendo un nuovo strumento di progressione verticale per il personale in servizio, tramite procedure comparative, nei limiti del 50% dei posti disponibili (almeno il 50% dei posti disponibili, invece, è destinato all'accesso dall'esterno).

Per quanto la disciplina lavoro a distanza vengono individuate due distinte modalità di esecuzione della prestazione lavorativa: quella in "lavoro agile", senza vincolo di tempo e di luogo, e quella "da remoto", con vincolo di tempo. Sono stati definiti gli strumenti di partecipazione che attraverso il confronto consentiranno di migliorare la partecipazione delle OO.SS. nelle scelte organizzative compiute dalle amministrazioni in materia di lavoro agile e da remoto (che come tutte le scelte relative all'organizzazione del lavoro e dei servizi non possono essere, per esplicita previsione della legge, oggetto di contrattazione collettiva integrativa) e di contrattare eventuali incentivi in caso di effettuazione della prestazione in modalità agile (senza vincoli di tempo, né di luogo).

Per quanto riguarda il lavoro da remoto, ovvero la nuova modalità di lavoro effettuabile a distanza, prevista dall'ipotesi di nuovo CCNL, con vincoli di tempo (orario di lavoro), si conferma l'integrale applicazione al lavoro da remoto di tutti gli istituti legali e contrattuali previsti nel caso di lavoro in presenza fisica. Vengono inoltre migliorate alcune tutele relative alla disciplina degli istituti normativi del rapporto di lavoro.

## **2. INCREMENTI TABELLARI, EROGAZIONE AUMENTI E ARRETRATI E DECORRENZE**

Il CCNL del comparto delle funzioni centrali riguarda il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Con la sottoscrizione odierna dell'ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 – 2021 inizia l'iter di certificazione al termine del quale verrà sottoscritto definitivamente il CCNL.

Gli effetti decorreranno, sia per la parte giuridica che per la parte economica, dal giorno successivo alla data di stipulazione (la data di stipulazione non è quella dell'ipotesi di CCNL, che è sottoposta alle procedure di certificazione da parte degli organismi competenti, ma della sottoscrizione definitiva). Gli istituti a contenuto economico e normativo a carattere automatico saranno applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione mentre il nuovo Ordinamento professionale entrerà in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del contratto. Il termine dilatorio è stato previsto per consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari al corretto inquadramento del personale in servizio. Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCNL 12 febbraio 2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A della Ipotesi del CCNL, con le decorrenze ivi stabilite. Di conseguenza gli importi annui lordi degli stipendi tabellari sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B. Gli incrementi contrattuali devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47- bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018 (l'anticipazione a titolo di vacanza contrattuale). A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 75 (elemento perequativo) del CCNL 12 febbraio 2018 cesserà di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare.

Se l'iter di certificazione sarà tempestivo, come è presumibile immaginare, la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL potrebbe arrivare già entro la fine del mese di febbraio, con l'effetto che già dal mese successivo gli enti e le amministrazioni inizieranno a corrispondere gli stipendi adeguati per effetto degli aumenti contrattuali previsti dal contratto. Nello stesso mese o al massimo in quello immediatamente successivo, le amministrazioni e gli enti corrisponderanno anche gli arretrati maturati con decorrenza 1/01/2019.

I benefici economici risultanti dalla applicazione degli incrementi degli stipendi tabellari saranno computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi spettanti nel triennio di riferimento nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del contratto.

Per quanto non espressamente previsto dal CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del nuovo CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

### **3. IL NUOVO ORDINAMENTO**

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 – 2021 viene previsto un nuovo Ordinamento professionale unico per il personale delle funzioni centrali che verrà classificato su quattro Aree professionali:

- 1.** Area degli Operatori
- 2.** Area degli Assistenti
- 3.** Area dei Funzionari

Le Amministrazioni potranno poi prevedere un'Area EP (Elevate Professionalità), finanziata a valere sulle risorse stanziare per le facoltà assunzionali e destinata ad accogliere il personale che svolge funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e con responsabilità di natura professionale e/o gestionale.

### Nuovo Ordinamento

<b>Aree professionali</b>	<b>Declaratoria in breve</b>	<b>Requisiti di base per l'accesso</b>
<b>Area Elevate Professionalità</b>	Funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinamento o gestione di processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.	<i>Laurea magistrale</i> (o "vecchio ordinamento") accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.
<b>Area dei Funzionari</b>	Presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'integrazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.	<i>Laurea</i> (triennale o magistrale)
<b>Area degli Assistenti</b>	Svolgimento fasi di processo, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.	<i>Scuola secondaria di secondo grado</i>
<b>Area degli Operatori</b>	Attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.	<i>Assolvimento dell'obbligo scolastico</i>

Al termine di un periodo dilatorio di cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del nuovo contratto il personale attualmente inquadrato nelle Aree 1, 2 e 3 o A, B e C del vecchio contratto verrà reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, sulla base dello schema seguente:

### Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

EX COMPARTO MINISTERI	EX COMPARTO AGENZIE FISCALI	EX COMPARTO EPNE	CNEL	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	
TERZA AREA - F7 TERZA AREA - F6 TERZA AREA - F5 TERZA AREA - F4 TERZA AREA - F3 TERZA AREA - F2 TERZA AREA - F1	TERZA AREA - F6 TERZA AREA - F5 TERZA AREA - F4 TERZA AREA - F3 TERZA AREA - F2 TERZA AREA - F1	AREA C - C5 AREA C - C4 AREA C - C3 AREA C - C2 AREA C - C1	AREA C - C5 AREA C - C4 AREA C - C3 AREA C - C2 AREA C - C1	AREA FUNZIONARI	
SECONDA AREA - F6 SECONDA AREA - F5 SECONDA AREA - F4 SECONDA AREA - F3 SECONDA AREA - F2 SECONDA AREA - F1	SECONDA AREA - F6 SECONDA AREA - F5 SECONDA AREA - F4 SECONDA AREA - F3 SECONDA AREA - F2 SECONDA AREA - F1	AREA B - B3 AREA B - B2 AREA B - B1	AREA B - B4 AREA B - B3 AREA B - B2 AREA B - B1		AREA ASSISTENTI
PRIMA AREA - F3 PRIMA AREA - F2 PRIMA AREA - F1	PRIMA AREA - F2 PRIMA AREA - F1	AREA A - A3 AREA A - A2 AREA A - A1	AREA A - A3 AREA A - A2 AREA A - A1		AREA OPERATORI

### Stipendi tabellari delle nuove Aree

Area Elevate Professionalità	35.000,00 (comprensivi della tredicesima mensilità)
Area dei Funzionari	23.501,93*
Area degli Assistenti	19.351,97*
Area degli Operatori	18.390,84*

\* Valori in Euro, decorrenti dalla data di applicazione del nuovo Ordinamento professionale per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità più il differenziale stipendiale spettante al personale già in servizio (che conserva così il più elevato stipendio in godimento, aumentato degli incrementi contrattuali). La differenza fra l'indennità di ente o amministrazione in godimento e la nuova indennità di ente o amministrazione verrà attribuita sempre come differenziale stipendiale e, dunque, utile ai relativi fini previdenziali.



#### 4. LA NUOVA AREA EP – ELEVATE PROFESSIONALITÀ

La nuova Area, in base alle previsioni del DL 80/2021, nasce vuota, in quanto finanziata con risorse a carico delle amministrazioni, nell'ambito di quelle stanziare per le facoltà assunzionali. Si rivolge a personale dotato di conoscenze altamente specialistiche, per lo svolgimento di funzioni che implicano elevate responsabilità di natura gestionale e/o professionale. L'accesso all'Area, una volta individuati i posti disponibili, potrà avvenire:

- mediante le progressioni verticali bandite dalle Amministrazioni, riservate al personale in servizio dell'Area dei Funzionari, sulla base delle procedure comparative previste dal T.U. del pubblico impiego (fino ad un massimo del 50% dei posti disponibili);
- tramite procedure concorsuali (con almeno il 50% dei posti disponibili riservato all'accesso dall'esterno)

Per l'accesso all'Area è previsto il possesso della Laurea magistrale (o “vecchio ordinamento”) accompagnato, di norma, **da una esperienza lavorativa pluriennale in funzioni specialistiche e di responsabilità, anche al fine di valorizzare il personale già in servizio, rispetto a quello reclutato dall'esterno.**

<i>La declaratoria dell'Area EP</i>	<i>Le specifiche professionali</i>	<i>I requisiti di base all'accesso</i>
Lavoratori che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e/o strutture organizzative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conoscenze altamente specialistiche;</li> <li>• lavoro in autonomia con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale;</li> <li>• svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni articolate di significativa importanza e responsabilità;</li> <li>• funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo</li> <li>• responsabilità amministrative e di risultato; responsabilità di unità organizzative, derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega da parte del dirigente</li> </ul>	Laurea magistrale <b>accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.</b>

**a) Retribuzione del personale dell'Area EP**

Le retribuzioni complessive annue lorde del personale dell'Area EP (Elevate Professionalità) sono finanziate con risorse a carico dell'Amministrazione. La retribuzione complessiva sarà compresa tra i 50.000 e i 70.000 euro annui lordi e sarà costituita dalla retribuzione tabellare, comprensiva di tredicesima mensilità (35.000 euro), da una retribuzione di posizione in base all'incarico attribuito e da una retribuzione di risultato a cui potranno aggiungersi l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, e gli incentivi alla mobilità territoriale. Alla retribuzione di risultato sarà destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Ulteriori compensi potranno essere attribuiti se previsti da specifiche disposizioni di legge.

**Retribuzione lorda complessiva della nuova Area EP  $\geq 50.000 \leq 70.000$ , di cui:**

<b>b) Stipendio tabellare</b>	<b>35.000,00</b> (comprensivi di tredicesima mensilità)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribuzione di posizione</li> <li>• Retribuzione di risultato (<math>\geq 15\%</math> delle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato)</li> <li>• Eventuali incentivi alla mobilità territoriale</li> </ul>	<b><math>\geq 15.000 \leq 35.000</math></b>
Eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	<b>Ove spettanti</b>

## 5. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE GIÀ IN SERVIZIO ED EFFETTI SULLO STIPENDIO

Dall'entrata in vigore del CCNL ed entro il termine dilatorio di cinque mesi, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa (art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie, comma 6, lett. Z) definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data.

Al personale dell'ENAC e dell'Agid il nuovo Ordinamento professionale e le correlate norme del trattamento economico si applicano a decorrere dalla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale - da attivarsi entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL - finalizzata a definirne talune specificità.

A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale, entro un termine dilatorio di 5 mesi dalla sottoscrizione del contratto, gli stipendi tabellari dei dipendenti già in servizio di Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici e CNEL, come rideterminati ai sensi degli aumenti contrattuali, saranno ulteriormente incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella F del nuovo contratto (si tratta di incrementi dello stipendio tabellare corrispondenti alla metà dell'importo che va a ridurre la nuova indennità di amministrazione spettante, al netto degli oneri previdenziali calcolati per effetto del conglobamento di quota parte dell'indennità di amministrazione sullo stipendio).

Le indennità di amministrazione di ciascuno dei Ministeri, delle Agenzie fiscali e del CNEL, nonché le indennità di ente degli enti pubblici non economici sono rideterminate nei nuovi valori di area calcolati secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella G, distintamente esposte per Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici e CNEL.

Con la medesima decorrenza di applicazione del nuovo Ordinamento, lo stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui all'allegata tabella H e al personale in servizio alla medesima data **sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale** (Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari):

- a) la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna fascia retributiva o posizione economica, come rideterminati con gli incrementi di cui alla tabella F ed i nuovi stipendi tabellari indicati in tabella H;

- b) l'importo annuale corrispondente alla differenza, ove presente, tra i valori delle indennità di amministrazione di Ministeri, Agenzie fiscali e CNEL (in corrispondenza di ciascuna area e fascia retributiva) ed i valori delle medesime indennità di amministrazione, in corrispondenza della fascia retributiva iniziale di ciascuna area del vecchio ordinamento;
- c) il 50% dell'importo annuale corrispondente agli importi sottratti ai valori di partenza delle indennità di amministrazione o di ente di Ministeri, Agenzie fiscali, CNEL ed Enti pubblici non economici. N.b.: la parte della indennità di amministrazione ridotta è stata utilizzata per uniformare i diversi stipendi tabellari di partenza del personale dei vari ex comparti in modo da determinare stipendi tabellari uniformi per ciascuna area per l'intero comparto. Per i lavoratori già in servizio la riduzione operata dei valori di partenza delle nuove indennità di amministrazione, come anche di seguito spiegato, viene conglobata sullo stipendio con effetti positivi ai fini previdenziali.

In questo modo il dipendente già in servizio al momento dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento conserva il suo trattamento economico complessivo in godimento, parte del quale si trasforma da indennità di ente o amministrazione in stipendio tabellare.

Riepilogando: la differenza tra lo stipendio tabellare conseguito in ciascuna fascia retributiva o posizione economica e il nuovo stipendio tabellare verrà riconosciuta a titolo di differenziale stipendiale e, sempre a titolo di differenziale stipendiale, verrà riconosciuta anche la differenza fra la indennità di ente o di amministrazione in godimento, in relazione alla propria posizione economica o fascia retributiva (nel caso degli Epne l'indennità di ente era già attualmente unica per ciascuna area), e la nuova indennità di ente o di amministrazione. L'intero importo del differenziale stipendiale è utile a tutti gli effetti anche previdenziali dello stipendio (ad esempio, anche ai fini del calcolo della "quota A" della pensione per i lavoratori assunti prima del 1/01/96).

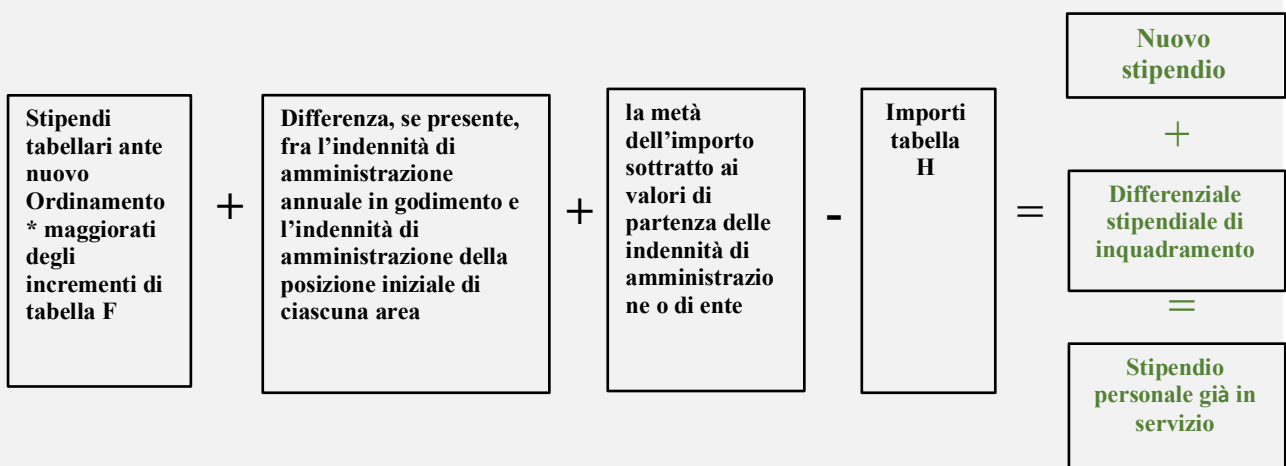
Il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di progressione ad area superiore, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza della retribuzione fissa annua in godimento (stipendio, comprensivo di differenziale stipendiale e indennità di amministrazione o di ente), nel caso in cui la retribuzione fissa annua della area di nuovo inquadramento (stipendio tabellare e indennità di amministrazione o di ente) risulti inferiore alla predetta retribuzione fissa in godimento. La quota eventualmente mantenuta continua ad essere corrisposta ed è riassorbita in caso di progressione economica effettuata nella nuova area. Gli ulteriori "differenziali stipendiali" attribuiti sulla base delle progressioni economiche future all'interno delle aree, ove conseguiti, si aggiungono al valore economico iniziale del "differenziale stipendiale". *Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi o dalle ipotesi di accordi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.*

**Approfondimento: come si calcola il differenziale stipendiale derivante dall'inquadramento del personale già in servizio.**

Lo stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento è riportato nella tabella H del nuovo CCNL e le indennità di ente o amministrazione sono rideterminate nei nuovi valori unici per ciascuna Area professionale. Per il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo Ordinamento, gli stipendi tabellari, compresi gli incrementi contrattuali e il conglobamento dell'eventuale elemento perequativo spettante, sono ulteriormente incrementati degli importi mensili lordi, per 13 mensilità, indicati nella Tabella "F" del nuovo CCNL (corrispondente a poco meno della metà dell'importo di riduzione dell'indennità di ente o amministrazione, al netto degli oneri previdenziali).

Questi incrementi consentono di conglobare nello stipendio tabellare quota parte della riduzione delle indennità di amministrazione o di ente e sono utili anche agli effetti previdenziali (ad esempio entrano nel calcolo della quota "A" della pensione). Al personale in servizio all'entrata in vigore del nuovo Ordinamento, oltre ai nuovi stipendi tabellari (Tabella H), sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale:

- a) la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza della propria fascia o posizione economica - incrementati degli aumenti contrattuali e degli incrementi di cui alla tabella "F" - ed i nuovi stipendi della tabella H;
- b) l'importo annuale corrispondente alla differenza, ove presente, tra i valori delle indennità di amministrazione in godimento ed i valori delle indennità di amministrazione della fascia/posizione iniziale di ciascuna area;
- c) la metà dell'importo sottratto ai valori di partenza delle indennità di amministrazione o di ente.



\*Stipendi tabellari in godimento più incrementi contrattuali CCNL 2019-2021 e conglobamento elemento perequativo se percepito.

**Tabella F** – Incrementi dello stipendio tabellare per il personale in servizio alla data del nuovo Ordinamento

Ministeri	Agenzie Fiscali	Epne	CNEL	Incrementi mensili per 13 mensilità	Incrementi annuali
Area 3	Area 3	Area C	Area C	16,85	219,05
Area 2	Area 2	Area B	Area B	12,50	162,5
Area 1	Area 1	Area A	Area A	12,27	159,51

**Tabella H** – Stipendi tabellari delle nuove Aree dalla data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento

	Stipendio per 12 mensilità	Stipendio per 13 mensilità
Area dei Funzionari	23.501,93	25.460,42
Area degli Assistenti	19.351,97	20.964,63
Area degli Operatori	18.390,84	19.923,41

## 6. I PASSAGGI D'AREA DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEL NUOVO ORDINAMENTO

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 – 2021 si creano nuove opportunità di carriera legate all'esperienza maturata e alle competenze acquisite, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Il CCNL applica, infatti, la previsione legislativa di cui all'art 3 del DL 80/2021, che ha modificato il comma 1 – bis, dell'Art. 52 del D. Lgs 165/01, prevedendo che in sede di applicazione del nuovo ordinamento professionale le amministrazioni definiscano procedure per il passaggio di Area, sulla base di requisiti e criteri previsti dal contratto e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, anche in deroga ai titoli richiesti per l'accesso alle Aree dall'esterno (ad esclusione, per esplicita previsione legislativa, dell'Area delle elevate professionalità).

- Cosa prevede la legge

*“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo (Area delle elevate professionalità, n.d.r.), sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno”.*

- *Procedure per il passaggio di Area previste in applicazione del nuovo Ordinamento professionale.*

In attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

<b>Procedure per il passaggio fra le aree in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento professionale (fino al 31/12/2024)</b>	<b>Requisiti per l'accesso alle procedure valutative*</b>
<b>Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti</b>	<i>a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata.</i>
<b>Da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari</b>	<i>a) Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata.</i>

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto sindacale, i criteri per l'effettuazione delle procedure, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni avverranno nei limiti delle risorse specificatamente destinate dalla legge di bilancio per il 2022 e di una eventuale quota di quelle previste per le facoltà assunzionali.

## 7. PASSAGGI FRA LE AREE (PROGRESSIONI VERTICALI)

Al di fuori di quanto previsto in fase di applicazione del nuovo ordinamento professionale, le progressioni verticali (passaggi fra le Aree) potranno avvenire secondo le nuove previsioni dell'art. 52, comma 1 – bis, del D. Lgs 165/01, come modificato dal DL 80/2021, che prevede ora uno strumento di progressione verticale specifico destinato al personale in servizio. Tale strumento permette i passaggi d'Area per il personale in servizio attraverso procedure comparative che terranno conto della valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, della mancanza di provvedimenti disciplinari, del possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'Area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. Nel rispetto dei principi costituzionali, almeno il 50% dei posti disponibili dovrà essere reclutata dall'esterno, tramite le procedure concorsuali.

- Cosa prevede la legge

*«Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti».*



## 8. PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)

Per quanto riguarda le progressioni interne alle Aree il CCNL tiene necessariamente conto di quanto previsto dalla legge che, sulla base delle già ricordate novità apportate in sede di conversione del DL 80/2021 richiede l'applicazione contestuale di criteri legati:

- a) alle capacità culturali e professionali;
- b) alla misurazione della qualità dell'attività svolta e dei risultati ottenuti;
- c) all'esperienza maturata.

Vengono modificate le modalità di sviluppo economico (progressioni economiche orizzontali) all'interno delle Aree. Il contratto stabilisce che le progressioni economiche avverranno attraverso l'attribuzione di differenziali stipendiali. Viene così superato il vecchio sistema delle progressioni economiche attraverso il passaggio fra fasce o posizioni economiche.

I differenziali stipendiali costituiscono a tutti gli effetti stipendio e potranno essere attribuiti, ad esito della partecipazione ad una procedura selettiva di area (finalizzata all'acquisizione di un differenziale per ogni procedura a cui si partecipa), ai lavoratori e alle lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (in sede di contrattazione integrativa questo termine potrà essere ridotto a due anni o elevabile a quattro) e non abbiano subito multe o rimproveri scritti per negligenza o insufficiente rendimento sulla base dei compiti assegnati.

La contrattazione integrativa fisserà ogni anno il numero complessivo di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area. Il nuovo sistema crea le condizioni per determinare:

- maggiori possibilità di sviluppo economico per tutti i lavoratori e le lavoratrici;
- nuove opportunità di progressione economica per i lavoratori e le lavoratrici finora inquadrati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna Area;
- più opportunità per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con la possibilità di vedere il proprio punteggio maggiorato in base alle modalità previste dalla contrattazione collettiva integrativa.

Nell'arco della permanenza in ciascuna area, ciascun lavoratore potrà acquisire al massimo 2 differenziali stipendiali nell'Area degli operatori, 5 nell'Area degli Assistenti e 5 nell'Area dei funzionari, sulla base del punteggio ottenuto nella graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, tenendo conto:

1. della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite ( $\geq 40\%$ );
2. dell'esperienza professionale maturata ( $\leq 40\%$ );
3. di ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali

Viene, inoltre, previsto un punteggio aggiuntivo per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. L'importo annuo lordo dei differenziali stipendiali, che vanno considerati come incrementi stabili dello stipendio tabellare (validi a tutti gli effetti stipendiali, quindi anche previdenziali) e da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità è di ammontare unico per ciascuna area professionale di inquadramento (Operatori, Assistenti, Funzionari), indipendentemente dall'amministrazione di appartenenza, e viene fissato dal CCNL del comparto delle funzioni centrali. Il CCNL definisce anche il numero massimo dei differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui rimane nella stessa area, mentre i contratti integrativi di ente o amministrazione individueranno il numero di differenziali attribuibili complessivamente, per ognuna delle tre aree (operatori, assistenti e funzionari), all'insieme dei dipendenti attraverso ciascuna procedura selettiva, sulla base dell'esito della graduatoria, fermo restando che non potrà essere attribuito più di un differenziale per dipendente ad esito di ciascuna procedura selettiva.

*Sviluppi economici - Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali attribuibili durante la permanenza in ciascuna Area (tranne Area Elevate Professionalità)*

Area	Valore differenziale	Numero massimo di differenziali attribuibili
<b>Funzionari</b>	<b>2.250</b>	<b>5</b>
<b>Assistenti</b>	<b>1.250</b>	<b>5</b>
<b>Operatori</b>	<b>800</b>	<b>2</b>

Il punteggio complessivo, utile per il collocamento nella graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica, verrà attribuito sulla base del punteggio ottenuto, tenendo conto di tre criteri generali: 1) punteggio riferito alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; 2) esperienza professionale maturata; 3) ulteriore criterio definito dai contratti collettivi di ente o di amministrazione, correlato alle capacità culturali e professionali. La pesatura dei tre criteri utilizzati ai fini della definizione del punteggio complessivo verrà definita dalla contrattazione collettiva integrativa che dovrà attribuire alla valutazione individuale un peso non inferiore al 40% del punteggio complessivo e all'esperienza professionale maturata un peso non superiore al 40% del punteggio complessivo, oltre al peso sul punteggio complessivo dell'ulteriore criterio da individuare. Il punteggio ottenuto da ciascun partecipante alla procedura potrà essere aumentato, sempre in sede di contrattazione integrativa, per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% della somma dei punteggi legati alla valorizzazione dell'esperienza maturata e all'ulteriore criterio individuato dalla medesima contrattazione integrativa. Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente

- Cosa cambia rispetto ad adesso?

*I differenziali potranno essere attribuiti a ciascun lavoratore indipendentemente dalla posizione economica di partenza o della fascia economica di inquadramento posseduta all'atto dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento. Il nuovo sistema, dunque, offre una risposta importante al problema dei "cosiddetti lavoratori apicali", inquadrati nelle posizioni economiche più elevate di ciascuna area e che oggi non possono conseguire ulteriori aumenti economici. Al tempo stesso il modello sviluppa potenzialmente maggiori opportunità di progressione economica, sulla base di procedure più chiare e trasparenti. L'introduzione dei sistemi di valutazione definiti dalle amministrazioni sulla base della legge (i cui criteri non possono costituire oggetto di contrattazione ma solo di confronto) ha finito per aumentare nel tempo il potere discrezionale delle amministrazioni. La definizione di procedure semplici e trasparenti può contribuire ad arginare la discrezionalità insita nei sistemi di valutazione unilateralmente adottati dalle amministrazioni.*

- Cosa dice la legge?

*"Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito." (Art. 3 DL 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)*

## 9. LAVORO A DISTANZA (LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO)

L'ipotesi di CCNL definisce una disciplina organica del rapporto di lavoro "a distanza", prevedendo due tipologie distinte:

- a) il lavoro agile, di cui alla legge 81/2017, senza vincoli di tempo e luogo;
- b) il lavoro a distanza, con vincolo di tempo (orario di lavoro).

- *Relazioni sindacali*

I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono oggetto di confronto sindacale. In sede di contrattazione integrativa vengono definiti anche i trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile.

- *Disciplina generale del lavoro a distanza (Agile e da Remoto)*

L'accordo individuale per l'effettuazione della prestazione in lavoro agile e da remoto è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970;
- g) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

Limitatamente al Lavoro Agile il contratto individuale deve contenere l'indicazione delle fasce di contattabilità e inoperatività (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione).

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente che può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Per accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

- *Lavoro agile*

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

1. fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
2. fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017, i permessi per assemblea sindacale, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando il diritto alla disconnessione e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *e-mail*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

- *Lavoro da remoto*

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Gli enti e le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro. L'ente o l'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Il lavoro da remoto, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione, può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.

Le attività per le quali è possibile adottare il lavoro da remoto, con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, sono previamente individuate dalle amministrazioni nel rispetto del confronto sindacale.

Fermo restando che il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro, sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

## 10. GLI ISTITUTI NORMATIVI E LA DISCIPLINA DELLE ASSENZE

Gli istituti normativi del rapporto di lavoro vengono aggiornati rispetto al CCNL 2016 -2018:

- **Ferie** - In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione;
- **Congedi parentali per parti plurimi** - Il testo esplicita che i primi trenta giorni del congedo parentale per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri (computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, che non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero) sono previsti per ciascun figlio e sono dunque fruibili nelle ipotesi di parti plurimi;
- **Fruizione ad ore dei congedi parentali** - I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, potranno fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa.  
I congedi parentali ad ore non sono fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie. Non avendo fino ad ora la contrattazione collettiva, anche di livello integrativo, stabilito l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, ciascun genitore poteva scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria ma la fruizione su base oraria era consentita solo in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale. Il CCNL 2019 -2021, disciplinando l'equiparazione della giornata lavorativa convenzionalmente a 6 ore di congedo parentale, rende effettivamente possibile la fruizione su base oraria, per almeno un'ora.
- **Eliminazione della decurtazione del trattamento accessorio dall'11esimo giorno di malattia in poi** - Nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, dall'11° giorno di malattia il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente non verrà decurtato;
- **Possibilità di fruizione congiunta, ancorché non consecutiva, dei permessi per motivi personali e dei permessi per visite mediche** - I permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari e quelli per visite mediche e esami specialistici potranno essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente fra loro o con altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ma non consecutivamente.
- **Estensione tutele per effetti collaterali di terapie salvavita** - In caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, comportanti incapacità lavorativa, saranno esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto ed in tali giornate al dipendente sarà dovuto l'intero trattamento economico previsto dal CCNL.



- **Transizione di genere** - Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i., le Amministrazioni riconoscono un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - al dipendente che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità alias da utilizzare al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 20 (Fascicolo personale) riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.
- **Tutela per dipendenti vittime di violenza di genere** - La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, potrà presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

## 11. ULTERIORI ISTITUTI E TUTELE PREVISTI DAL CCNL

- **Copertura assicurativa Responsabilità Civile ed iniziative per crediti formativi richiesti da ordini professionali** - Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle aree dei Funzionari o delle Elevate Professionalità, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Questa tutela potrà applicarsi anche ai dipendenti che coprano posizioni di lavoro previamente individuate che richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, per le quali è richiesta l'iscrizione ad ordini o collegi professionali o il possesso di abilitazione professionale equipollente, indipendentemente dall'area di inquadramento. lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, per le quali è richiesta l'iscrizione ad ordini o collegi professionali o il possesso di abilitazione professionale equipollente, indipendentemente dall'area di inquadramento.

Per i medesimi professionisti che svolgano la loro attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno e per i quali è richiesta l'iscrizione ad ordini o collegi professionali o il possesso di abilitazione professionale equipollente, indipendentemente dall'area di inquadramento, nell'ambito dei piani di formazione del personale e delle risorse stanziati per tale finalità, potranno essere individuate dagli enti o dalle amministrazioni iniziative di formazione utili al conseguimento dei crediti formativi richiesti dagli ordini o collegi professionali.

- **Indennità di specifiche responsabilità** - La contrattazione integrativa potrà riconoscere **al personale dell'area degli assistenti** – a cui le amministrazioni abbiano attribuito compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità – un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

## 12. LE RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali vengono potenziate, sia rafforzando la contrattazione collettiva integrativa su una serie di aspetti fondamentali relativi alla disciplina del rapporto di lavoro (ad esempio prevedendo che la definizione delle famiglie professionali e delle relative competenze, precedentemente solo oggetto di confronto, costituisca materia di contrattazione integrativa), sia ampliando gli spazi di intervento della stessa contrattazione integrativa in ordine alla disciplina degli istituti normo economici (la definizione degli importi dell'indennità di specifiche responsabilità, la elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa, i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP la misura percentuale dalla stessa, l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche).

Il confronto sindacale si arricchisce, inoltre, di nuove materie:

- l'articolazione in turni dell'orario di lavoro;
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- i criteri per l'effettuazione delle procedure di passaggio fra le Aree previste in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento professionale ed entro il 31/12/2024.