



**PER UNA NUOVA STAGIONE  
DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**  
**COMPARTO FUNZIONI CENTRALI**



## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

**CCNL 2019 – 2021: completare il percorso avviato con il CCNL 2016 -2018 per migliorare le tutele e costruire il nuovo ordinamento professionale**

*Il CCNL di comparto 2016/2018 ha rappresentato solo il riavvio di una stagione contrattuale. La scarsità delle risorse messe a disposizione e i tempi di una trattativa che si è protratta fin quasi alla fine della vigenza contrattuale non hanno permesso di realizzare tutti quei miglioramenti che le lavoratrici e i lavoratori richiedevano. Da qui la necessità di considerare la doppia vigenza contrattuale – il 2016/2018 unitamente al 2019/2021 – come tempo utile:*

- *per restituire dignità e valore, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa territoriale e all'azione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori con il perfezionamento e il rafforzamento di un più efficace sistema di relazioni sindacali;*
- *per aggiornare la parte normativa e adeguare il sistema dei diritti individuali di chi opera nelle amministrazioni pubbliche;*
- *per tutelare maggiormente il lavoro pubblico, sempre più oberato da carichi di lavoro al limite della sostenibilità e il progressivo incremento dell'età media degli addetti per effetto del blocco del turnover;*
- *per un nuovo sistema di classificazione del personale in grado di riconoscere il lavoro che si svolge nella PA, apprezzarne la qualità e l'esperienza, permettere un costante incremento di professionalità lungo tutta l'attività lavorativa;*
- *per la necessaria ripresa dell'evoluzione retributiva attraverso l'incremento dei valori stipendiali e il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata.*

*Per questo la nuova stagione dei rinnovi contrattuali non può arrestarsi dopo il CCNL 2016/2018 e la contrattazione integrativa e decentrata deve conoscere un nuovo slancio.*

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

**Assicurare effettività al nuovo sistema di relazioni sindacali.** Bisogna garantire l'esigibilità del nuovo sistema di relazioni sindacali, che ha restituito funzione e ruolo alla contrattazione collettiva, «dopo il D.lgs 150/2009», mediante il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali e delle RSU negli istituti dell'informazione, del confronto e della contrattazione integrativa (con particolare riguardo all'utilizzo del 20% delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale). Va garantita la costituzione degli Organismi Paritetici per l'Innovazione e assicurato il concreto operare da parte dei componenti tali Organismi.

**Migliorare la parte normativa.** Con il CCNL 2016/2018 sono state introdotte nuove tutele (estensione degli istituti destinati ai coniugi anche ai soggetti delle unioni civili, permessi per le donne vittime di violenza, permessi aggiuntivi per chi necessita di visite mediche, esami diagnostici e terapie, ulteriori permessi per chi si sottopone a terapie salvavita, ecc.). La gestione di questi istituti ha generato troppe incongruenze applicative da parte delle amministrazioni. Con il nuovo CCNL 2019/2021 occorre rendere più fruibili tali istituti; lavorare all'estensione delle opportunità di conciliazione fra vita lavorativa e personale; rendere più cumulabili i permessi diversi; risolvere gli aspetti ancora controversi legati alle assenze per malattia. Occorre, inoltre, lavorare al recupero di quegli istituti già esistenti nei vecchi CCNL dei vecchi comparti (aspettative in presenza di assunzioni a termine presso altra amministrazione pubblica, riposi compensativi relativi alle ore lavorate in caso di insorgenza della malattia nell'arco della giornata, ecc.).

**Scrivere un nuovo sistema di classificazione ed inquadramento del personale.** Occorre completare il lavoro della commissione paritetica per consegnare ai soggetti negoziali proposte per un nuovo ordinamento professionale che: superi l'Area I (Area A); valorizzi le specificità professionali; riconosca economicamente l'esperienza professionale maturata; rivisiti il sistema di progressione economica all'interno delle Aree giuridiche; favorisca lo sviluppo professionale mediante il passaggio fra le Aree.

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

## Il CCNL delle funzioni centrali 2019 -2021 - La parte economica

*La scarsità delle risorse disponibili per il triennio 2016/2018 non ha permesso di realizzare compiutamente la funzione del CCNL sia in direzione dell'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita sia in direzione della concreta valorizzazione delle professionalità e il rilancio della produttività. Per questo, ferma restando la necessità di superare preliminarmente e per via legislativa il tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa e decentrata, il prossimo CCNL 2019/2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:*

- *Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo definito dall'art. 75 del CCNL 2016/2018;*
- *Conglobamento nella retribuzione tabellare dell'Indennità di Vacanza Contrattuale;*
- *Incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018;*
- *Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile al superamento dell'Area I o Area A;*
- *Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile alla valorizzazione e agli sviluppi professionali e al riconoscimento di pari inquadramenti a parità di attività effettivamente svolte;*
- *Incremento dei Fondi Risorse Decentrate, finalizzato a far ripartire la contrattazione integrativa e decentrata e ad avvicinare il differenziale medio pro capite sul salario accessorio tra le diverse amministrazioni confluite nel comparto delle Funzioni Centrali.*

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

*Per un nuovo sistema di classificazione ed inquadramento professionale*

***Le seguenti linee guida per il nuovo sistema di classificazione ed inquadramento professionale del personale del comparto delle funzioni centrali costituiscono una proposta di lavoro che potrà essere arricchita ed integrata a seguito degli ulteriori contributi e degli spunti utili acquisiti nei percorsi di informazione e condivisione che saranno avviati sui territori e nei posti di lavoro.***

***Le linee guida costituiscono la base di riferimento utile per sviluppare con l'ARAN il confronto che dovrà portare la Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (art. 12, CCNL del personale del comparto delle Funzioni centrali del 12/02/2018) ad elaborare una o più proposte da consegnare ai soggetti negoziali per la definizione del CCNL 2019 -2021.***

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

*Per un nuovo sistema di classificazione ed inquadramento professionale*

*L'attuale ordinamento professionale risente delle modificazioni dell'organizzazione del lavoro intervenute nelle amministrazioni negli ultimi 10 anni e necessita di una profonda revisione, imposta dai cambiamenti dei processi di lavoro che hanno acuito il fabbisogno di nuove figure professionali. A nostro avviso, un nuovo ordinamento dovrà determinare:*

- ***soluzioni di ulteriore progressione economica orizzontale*** per il personale collocato nelle posizioni economiche apicali delle aree e che non ha le condizioni per accedere alle progressioni verticali fra le aree;
- ***nuovi spazi per la riqualificazione e l'evoluzione dei profili professionali*** e delle posizioni da riconoscere all'interno degli enti e delle amministrazioni;
- ***una nuova disciplina a livello di ente ed amministrazione che sia in grado di riconoscere adeguatamente le effettive competenze, posizioni organizzative e funzioni di responsabilità*** ricoperte a livello di ente o amministrazione, comprendendo fra i destinatari anche i lavoratori e le lavoratrici inquadrati nell'attuale area II dei tre contratti confluenti;
- ***la valorizzazione, nelle nuove Aree, delle specificità professionali*** per i dipendenti per il cui svolgimento dell'attività è richiesta una abilitazione professionale o che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi.
- ***favorire lo sviluppo professionale*** con procedure riservate al personale di ruolo per il passaggio all'area superiore fino al 20% dei posti previsti nei piani di fabbisogno come nuove assunzioni e, ancora, con il ricorso alla riserva del 50% dei posti che saranno oggetto di reclutamento dall'esterno. Le federazioni di categoria OO.SS. di Cgil, Cisl e Uil hanno già sollecitato misure legislative volte a prorogare, estendendole, le opportunità di passaggio fra le aree, mediante procedure selettive riservate al personale di ruolo, fino al 50% delle facoltà assunzionali, modificando l'art. 22, comma 15, D.lgs 75/2017

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO

- *La proposta rispetta i canoni legislativi vigenti e potrà essere integrata in relazione all'esito delle possibili evoluzioni del quadro legislativo o delle proposte formulate dalla Commissione paritetica per i sistemi di classificazione ed inquadramento prevista dall'art. 12 CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali.*
- *In fase di prima applicazione del CCNL 2019-2021, come peraltro avvenuto in occasione di precedenti rinnovi contrattuali, il personale già in servizio dovrà essere re-inquadrato nell'ambito del nuovo sistema classificatorio tenendo esclusivamente conto delle attività che il medesimo personale è chiamato a svolgere in forza delle innovazioni di carattere organizzativo e professionale che nel tempo hanno interessato le diverse amministrazioni del Comparto.*
- *In alternativa, sarà la contrattazione collettiva integrativa nazionale di ente/amministrazione ad individuare, secondo le declaratorie definite dal CCNL – Parte generale, i profili professionali e la loro distribuzione nelle aree di inquadramento professionale operativa e funzionale, in ragione dei contenuti professionali, delle competenze e responsabilità nell'attività svolta e dell'anzianità di servizio complessivamente maturata nell'amministrazione di appartenenza, prescindendo dal titolo di studio effettivamente posseduto e/o da quello richiesto all'atto dell'assunzione, nonché dall'inquadramento posseduto nel vecchio ordinamento.*

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### Le nuove aree (tre, sulla base dell'art. 52 D.lgs 165/01)

Il sistema di inquadramento professionale è definito nel CCNL – Parte generale ed è articolato su tre aree:

1. **Area Operativa (AO)**, cui si accede dall'esterno con il possesso del titolo di studio fino al diploma di scuola media superiore, articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AO – 0 ad AO – 8. Dove AO – 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della scuola dell'obbligo o del diploma di scuola media superiore.
2. **Area Funzionale (AF)**, cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento), articolata su 9 livelli professionali e 9 livelli retributivi: da AF – 0 a AF – 8. Il livello retributivo associato ad AF – 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della laurea, triennale, magistrale o vecchio ordinamento.
3. **Area dei Professionisti e/o di Alta Professionalità (AP)**, cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento) o con abilitazione professionale o dall'interno in base ai requisiti previsti dal CCNL. Si tratta di un'area articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AP – 0 a AP – 8.

*[In presenza della presente Area di inquadramento professionale si potrebbe ~~far~~ valutare l'ipotesi di non prevedere l'istituzione dell'Area di Supporto di seguito definita:*

- **Area di Supporto (AS)**, cui possono accedere dall'esterno i lavoratori e le lavoratrici assunti con selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 16 della Legge 56 del 1987 e le lavoratrici e i lavoratori reclutabili con procedure diverse da quelle concorsuali e in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo, articolato su tre livelli retributivi da AS - 0 ad AS – 2].

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### UN NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO PER IL CONTRATTO DELLE FUNZIONI CENTRALI

*Si propone una nuova disciplina delle progressioni economiche basata:*

- a) **sui passaggi economici riferiti alla valorizzazione dell'esperienza**, della presenza sul posto di lavoro e all'aggiornamento formativo dei contenuti del proprio profilo professionale all'interno delle aree (retribuzione di inquadramento professionale);*
- b) **sul riconoscimento professionale ed economico legato ai sistemi di valutazione della "posizione"** ricoperta nell'amministrazione in base al profilo di inquadramento, a cui corrispondono incrementi retributivi che si consolidano e costituiscono la nuova base di riferimento per aumenti futuri derivanti dalle successive valutazioni (retribuzione di posizione). Per il personale in comando presso altre amministrazioni la valutazione è espressa dal valutatore dell'amministrazione presso cui opera in comando o distacco.*

*Entrambi gli elementi retributivi scaturenti dalla valorizzazione dell'esperienza e dal riconoscimento professionale ed economico legato alla valutazione costituiscono, a tutti gli effetti, retribuzione fondamentale.*

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### a) La progressione con valorizzazione di esperienza

*Le progressioni all'interno delle aree maturano per la generalità dei lavoratori ogni cinque anni di permanenza in servizio a condizione che nel quinquennio precedente il dipendente abbia realizzato:*

- *una presenza media annua non inferiore a quella media di comparto definita dal ccnl – parte generale tenuto conto delle giornate effettivamente lavorabili fatte salve le assenze obbligatorie previste da norme di legge e/o contrattuali (maternità, infortuni, legge 104, distacchi, aspettative e altre agibilità, per motivi sindacali o comunque elettivi, nonché comandi presso altre amministrazioni, eccetera);*
- *l'aggiornamento professionale obbligatorio richiesto dall'amministrazione e soggetto alla prova di raggiungimento del livello di qualificazione richiesta, anche mediante e-learning e FAD. Tale criterio non è elemento utilizzabile ove l'amministrazione, per ciascun anno, non abbia organizzato percorsi formativi per la totalità del personale. In tal caso ai fini della progressione si considera la sola anzianità e il riferimento alla presenza.*

*Il mancato raggiungimento di uno dei due elementi determina il differimento della percezione dell'incremento retributivo corrispondente fino al momento in cui il dipendente stesso non abbia realizzato il tasso di presenza media richiesto a confronto con il quinquennio precedente o non abbia completato il percorso formativo richiesto per l'aggiornamento professionale.*

# PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

### a) Il sistema di progressione in base alla valorizzazione dell'esperienza

#### Area Alta professionalità

|         |     |     |     |     |     |     |     |     |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| AP<br>0 | AP1 | AP2 | AP3 | AP4 | AP5 | AP6 | AP7 | AP8 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

} P1  
P2

Area non sovraordinata alle altre due con posizioni economiche (P1, P2) in considerazione dei differenti titoli abilitanti o obbligo d'iscrizione all'albo o discipline di riferimento delle singole amministrazioni.

#### Area Funzionale

|         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| AF<br>0 | AF<br>1 | AF<br>2 | AF<br>3 | AF<br>4 | AF<br>5 | AF<br>6 | AF<br>7 | AF<br>8 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|

#### Area Operativa

|         |     |     |     |     |     |     |     |     |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| A0<br>0 | AO1 | AO2 | AO3 | AO4 | AO5 | AO6 | AO7 | AO8 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|



In caso di progressione dall'Area Operativa all'Area Funzionale il personale conserva eventuali differenze retributive eccedenti per effetto del nuovo inquadramento a titolo di assegno ad personam assorbibile.

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### *b) Inquadramento su valutazione di posizione*

- *La **progressione economica** è **biennale**, ad esito di un processo di valutazione effettuato sulla base di indicatori definiti dalla contrattazione collettiva.*
- *Alla contrattazione integrativa di posto di lavoro è affidato il compito di definire gli obiettivi dell'attività di valutazione, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro e di benessere organizzativo.*
- *Preliminarmente alla valutazione finale necessaria al riconoscimento economico, nel biennio vengono definiti, con cadenza periodica, incontri con i soggetti della contrattazione di posto di lavoro per condividere una scala di rilevanza dei criteri e dei fattori da valorizzare maggiormente nel processo di valutazione rispetto agli indicatori prescelti.*

*I tabellari corrispondenti all'inquadramento economico su valutazione di posizione, nonché l'elenco degli indicatori utilizzabili per la stessa sono definiti nel CCNL;*

*La scelta e la declinazione degli indicatori fra quelli elencati nel CCNL per la valutazione di posizione, nonché il sistema indennitario, sono oggetto della Contrattazione Collettiva Integrativa Nazionale di Ente/Amministrazione. La retribuzione accessoria correlata alla performance e ogni altro elemento retributivo variabile legato all'organizzazione del lavoro è oggetto della contrattazione collettiva integrativa nazionale e di posto di lavoro/sede di RSU.*

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### I passaggi interni alle aree

- *I livelli retributivi successivi ad A – 0 corrispondono a scaglioni quinquennali di anzianità di servizio (A – 1 = dopo 5 anni e fino a 10; A – 2 = dopo 10 anni e fino a 15; A – 3 = dopo 15 anni e fino a 20; A – 4 = dopo 20 anni e fino a 25; A – 5 = dopo 25 anni e fino a 30; A – 6 = dopo 30 anni e fino a 35; A – 7 = dopo 35 anni e fino a 40; A – 8 = oltre i 40 anni).*
- *La posizione economica corrispondente all'ultima fascia di importo più elevato dell'Area Operativa (AO - 8) supera, come importo, la posizione corrispondente alla quinta fascia dell'Area Funzionale (AF - 4), consentendo dunque la valorizzazione economica d'esperienza del personale dell'Area Operativa, rispetto al personale dell'Area Funzionale collocato su posizioni iniziali corrispondenti ad una minore esperienza.*

*I tabellari corrispondenti all'inquadramento professionale (comprensivi dell'inquadramento d'esperienza) sono definiti nel CCNL – Parte generale.*

# PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

**a) Progressione con valorizzazione dell'esperienza**  
(ogni 5 anni)

| A0 | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

+

**b) Progressione di valutazione di posizione**  
(ogni 2 anni)

*Importo per punteggio da 0 a 6* + *Importo per punteggio da 0 a 6* + *Importo per punteggio da 0 a 6* + ... ecc.

=

Retribuzione fondamentale

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

### La retribuzione accessoria

La retribuzione accessoria nell'ipotesi formulata è costituita:

- ***dagli emolumenti ed altri elementi retributivi variabili, connessi ad incarichi specifici*** (retribuzione di inquadramento di ente o di amministrazione) e connessi all'incarico effettivamente svolto (semplice, complesso o dipartimentale). Si tratta di elementi retributivi che corrispondono a particolari inquadramenti "aziendali" relativi alla natura e tipologia delle singole amministrazioni (es.: posizioni organizzative e di coordinamento);
- ***dal sistema indennitario*** definito a livello di contrattazione integrativa/ente o amministrazione.
- ***dai trattamenti economici variabili correlati alla performance organizzativa ed individuale.***

#### ***Ove non si istituisce l'Area dei Professionisti e/o di Alte Professionalità:***

- ***da un emolumento retributivo fisso***, determinato dalla contrattazione integrativa nazionale di ente/amministrazione, che costituisce a tutti gli effetti stipendio, corrisposto per valorizzare le specificità professionali riferite alle attività per lo svolgimento delle quali è richiesta una abilitazione professionale o l'iscrizione all'albo (retribuzione di inquadramento di ente o di amministrazione). Tale elemento retributivo potrà essere articolato su più posizioni economiche, nell'area, anche in considerazione dei differenti titoli abilitanti, obbligo d'iscrizione all'albo o discipline di riferimento delle singole amministrazioni;

## PER UNA NUOVA STAGIONE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

#### Formazione

*Anche al fine di offrire ai lavoratori e alle lavoratrici opportunità concrete di riqualificazione del proprio profilo professionale occorre realizzare la istituzione del diritto alla formazione di tutti i dipendenti, finanziandola opportunamente.*

*E' necessario prevedere un sistema di formazione continua, fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di valorizzazione professionale e di progressione economica, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.*

*Contenuti e modalità della formazione, anche con riferimento alla individuazione dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale, dovranno essere oggetto – sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro - di contrattazione a livello decentrato di ente, amministrazione e posto di lavoro.*