



**LAVORIAMO OGGI PERCHÈ
DOMANI SIA NORMALE**
SCEGLI CISL FP. CONTRATTAZIONE, SERVIZI, FATTI.

IL NUOVO CCNL “FUNZIONI CENTRALI”

**Più opportunità e tutele
per le lavoratrici e i lavoratori
del comparto!**



www.facebook.com/CislFunzionePubblica



www.twitter.com/cislfp



www.instagram.com/cislfp_nazionale/

Con l'intesa si reintroduce una normale tempistica e dialettica negoziale, che restituisce al sindacato uno spazio concreto per svolgere la sua azione di tutela e rappresentanza degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori che devono essere considerati come il "motore del buon funzionamento della P.a.", offrendo loro un giusto riconoscimento per l'opera svolta.

Il nuovo contratto consente di attribuire aumenti stipendiali a tutto il personale del nuovo comparto dopo 8 anni di blocco, riaffermando la centralità della contrattazione quale autorità salariale e nella regolazione del rapporto di lavoro.

COSA CAMBIA CON IL NUOVO CONTRATTO?

Si ripristina la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni di tutti i lavoratori e delle lavoratrici del nuovo comparto dopo 8 anni di blocco dei rinnovi contrattuali.



Aumenti contrattuali di 85 euro medi lordi sul tabellare, differenziati in base alla posizione economica nell'area di inquadramento.

Si migliora la disciplina degli istituti del rapporto di lavoro



Nuove tutele normative e maggiori possibilità di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Si valorizzano e si rafforzano le relazioni sindacali dopo un lungo periodo di riduzione legislativa degli spazi negoziali.



Istituzione di nuove forme partecipative, quali il confronto e l'Organismo paritetico per l'innovazione.



Più ruolo e prerogative alla contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro/sede di RSU.



Eliminazione dell'obbligo di individuare una fascia di personale "immeritevole", ai fini della valutazione per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, con l'assegnazione alla contrattazione collettiva integrativa del compito di definire una maggiorazione del premio individuale, non inferiore al 30% ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

Si gettano le basi per una riforma dell'ordinamento professionale, da realizzare con la prossima tornata contrattuale, per rispondere alle aspettative di valorizzazione sul piano economico e professionale del lavoro pubblico e alle esigenze di miglioramento dei servizi della pubblica amministrazione nell'interesse dei cittadini e delle imprese.



Istituzione di una Commissione paritetica che entro il mese di giugno potrà definire le linee di riforma dell'ordinamento professionale e del sistema di classificazione del personale, da portare a compimento nella tornata contrattuale con vigenza 2019 – 2021.

TABELLE RETRIBUTIVE E INCREMENTI STIPENDIALI

	Posizioni economiche	Incremento mensile dal 1/01/2016	Incremento mensile dal 1/01/2017	Incremento mensile dal 1/03/2018	Elemento perequativo	Incremento tabellare + elemento perequativo 1/03/2018 - 31/12/2018	Retribuzione tabellare dal 1/03/2018	Retribuzione tabellare dal 1/04/2018 con conglobamento dell'IVC
	Ispettore gen. r.e.	€ 12,20	€ 36,90	€ 117,00		€ 117,00	€ 32.966,55	€ 33.203,27
	Direttore gen.r.e.	€ 11,30	€ 34,30	€ 109,00		€ 109,00	€ 30.641,96	€ 30.861,96
AREA TERZA	F7	€ 11,80	€ 35,90	€ 114,00		€ 114,00	€ 32.016,62	€ 32.246,48
	F6	€ 11,20	€ 33,80	€ 106,00		€ 106,00	€ 30.152,40	€ 30.369,00
	F5	€ 10,40	€ 31,60	€ 100,50		€ 100,50	€ 28.846,86	€ 28.449,67
	F4	€ 9,80	€ 29,70	€ 95,00		€ 95,00	€ 26.528,43	€ 26.718,84
	F3	€ 8,90	€ 27,00	€ 87,00		€ 87,00	€ 24.156,30	€ 24.329,64
	F2	€ 8,50	€ 25,60	€ 85,80		€ 85,80	€ 22.910,50	€ 23.074,61
	F1	€ 8,20	€ 24,70	€ 84,00		€ 84,00	€ 22.133,34	€ 22.291,78
AREA SECONDA	F6	€ 8,40	€ 25,50	€ 85,70		€ 85,70	€ 22.851,26	€ 23.014,93
	F5	€ 8,20	€ 24,80	€ 84,10		€ 84,10	€ 22.218,59	€ 22.377,66
	F4	€ 7,90	€ 24,00	€ 77,00	€ 25,80	€ 102,80	€ 21.441,08	€ 21.594,96
	F3	€ 7,50	€ 22,70	€ 70,10	€ 23,50	€ 93,60	€ 20.213,27	€ 20.358,56
	F2	€ 7,00	€ 21,30	€ 66,50	€ 22,30	€ 88,80	€ 18.995,67	€ 19.132,15
	F1	€ 6,70	€ 20,20	€ 64,20	€ 21,50	€ 85,70	€ 18.073,51	€ 18.203,28
AREA PRIMA	F3	€ 6,80	€ 20,60	€ 66,00	€ 22,10	€ 88,10	€ 18.391,93	€ 18.523,93
	F2	€ 6,60	€ 19,90	€ 64,00	€ 21,50	€ 85,50	€ 17.741,05	€ 17.868,35
	F1	€ 6,30	€ 19,20	€ 63,00	€ 21,10	€ 84,10	€ 17.140,57	€ 17.263,45

MINISTERI

	Posizioni economiche	Incremento mensile dal 1/01/2016	Incremento mensile dal 1/01/2017	Incremento mensile dal 1/03/2018	Elemento perequativo	Incremento tabellare+elemento perequativo 1/03/2018 - 31/12/2018	Retribuzione tabellare dal 1/03/2018	Retribuzione tabellare dal 1/04/2018 con conglobamento dell'IVC
	Ispettore gen. r.e.	€ 12,20	€ 36,90	€ 117,00		€ 117,00	€ 32.966,55	€ 33.203,22
	Direttore gen r.e.	€ 11,30	€ 34,30	€ 109,00		€ 109,00	€ 30.642,01	€ 30.862,02
AREA TERZA	F6	€ 11,20	€ 33,80	€ 106,00		€ 106,00	€ 30.256,04	€ 30.473,42
	F5	€ 10,40	€ 31,60	€ 100,50		€ 100,50	€ 28.246,89	€ 28.449,70
	F4	€ 9,80	€ 29,70	€ 95,00		€ 95,00	€ 26.528,46	€ 26.718,87
	F3	€ 8,90	€ 27,00	€ 87,00		€ 87,00	€ 24.156,32	€ 24.329,66
	F2	€ 8,50	€ 25,60	€ 85,80		€ 85,80	€ 22.910,52	€ 23.074,63
	F1	€ 8,20	€ 24,70	€ 84,00		€ 84,00	€ 22.133,24	€ 22.291,68
AREA SECONDA	F6	€ 8,40	€ 25,50	€ 85,70		€ 85,70	€ 22.924,88	€ 23.089,10
	F5	€ 8,20	€ 24,80	€ 84,10		€ 84,10	€ 22.219,24	€ 22.378,32
	F4	€ 7,90	€ 24,00	€ 77,00	€ 25,80	€ 102,80	€ 21.447,04	€ 21.600,96
	F3	€ 7,50	€ 22,70	€ 70,10	€ 23,50	€ 93,60	€ 20.219,23	€ 20.364,57
	F2	€ 7,00	€ 21,30	€ 66,50	€ 22,30	€ 88,80	€ 18.995,74	€ 19.132,22
	F1	€ 6,70	€ 20,20	€ 64,20	€ 21,50	€ 85,70	€ 18.073,46	€ 18.203,23
AREA PRIMA	F2	€ 6,60	€ 19,90	€ 64,00	€ 21,50	€ 85,50	€ 17.741,03	€ 17.868,33
	F1	€ 6,30	€ 19,20	€ 63,00	€ 21,10	€ 84,10	€ 17.140,55	€ 17.263,43

AGENZIE FISCALI



Posizioni economiche	Incremento mensile dal 1/01/2016	Incremento mensile dal 1/01/2017	Incremento mensile dal 1/03/2018	Elemento perequativo	Incremento tabellare + elemento perequativo 1/03/2018 - 31/12/2018	Retribuzione tabellare dal 1/03/2018	Retribuzione tabellare dal 1/04/2018 con conglobamento del 1/1/17
Ispettore gen. r.e.	€ 12,20	€ 36,90	€ 117,00		€ 117,00	€ 32.979,91	€ 33.216,73
Direttore gen r.e.	€ 11,30	€ 34,30	€ 109,00		€ 109,00	€ 30.660,68	€ 30.880,83
AREA C							
C5	€ 10,40	€ 31,60	€ 100,50		€ 100,50	€ 28.268,42	€ 28.471,39
C4	€ 9,80	€ 29,70	€ 95,00		€ 95,00	€ 26.549,99	€ 26.740,56
C3	€ 8,90	€ 27,00	€ 87,00		€ 87,00	€ 24.184,05	€ 24.357,60
C2	€ 8,50	€ 25,60	€ 85,80		€ 85,80	€ 22.933,00	€ 23.097,28
C1	€ 8,20	€ 24,70	€ 84,00		€ 84,00	€ 22.155,84	€ 22.314,45
AREA B							
B3	€ 7,90	€ 24,00	€ 77,00	€ 25,80	€ 102,80	€ 21.452,61	€ 21.606,57
B2	€ 7,50	€ 22,70	€ 70,10	€ 23,50	€ 93,60	€ 20.231,00	€ 20.376,42
B1	€ 7,00	€ 21,30	€ 66,50	€ 22,30	€ 88,80	€ 19.016,50	€ 19.153,14
AREA A							
A3	€ 6,90	€ 20,90	€ 66,30	€ 21,50	€ 87,80	€ 18.649,26	€ 18.783,16
A2	€ 6,70	€ 20,20	€ 64,20	€ 21,50	€ 85,70	€ 18.066,91	€ 18.196,63
A1	€ 6,30	€ 19,20	€ 63,00	€ 21,10	€ 84,10	€ 17.146,72	€ 17.269,65

EPNE

N.b.: la retribuzione tabellare è calcolata con riferimento a 12 mensilità.

L'incremento mensile che decorre dal 1/03/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/01/2017.

L'incremento mensile che decorre dal 1/01/2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/01/2016.

IL NUOVO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il nuovo CCNL del personale delle funzioni centrali aggiorna l'attuale sistema di relazioni sindacali, introducendo nuove forme partecipative, quali il confronto e l'organismo paritetico per l'innovazione e nuove modalità di osservazione (tramite l'osservatorio paritetico costituito presso l'Aran) sugli atti unilaterali e di confronto paritetico al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati sui temi contrattuali che assumano una rilevanza generale per il monitoraggio degli atti unilaterali. Vengono rafforzate le procedure relative all'informazione, prevedendo che gli enti e le amministrazioni debbano fornire alle OO.SS. tutti i dati e gli elementi conoscitivi per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. L'informazione riguarderà tutte le materie oggetto di confronto o di contrattazione integrativa. L'informazione dovrà essere fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle OO.SS. di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Le nuove forme partecipative rappresentano un'opportunità per il sindacato per ricercare la massima condivisione possibile delle scelte operate dalle amministrazioni e dagli enti che hanno riflessi sulla gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito con la parte datoriale e che consente alle OO.SS. di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare sulle questioni dell'organizzazione del lavoro che hanno un riflesso diretto sulle condizioni di lavoro e sulla gestione del rapporto di lavoro:

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione potrà consentire di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa in materia di organizzazione e innovazione finalizzate al miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

NUOVI SPAZI E PREROGATIVE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI POSTO DI LAVORO/SEDE RSU

Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi per la performance organizzativa ed individuale sarà riservata alla contrattazione decentrata.

PIÙ RICONOSCIMENTO AL MERITO MA LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIVIENE PREVALENTE

La contrattazione collettiva integrativa destinerà almeno il 30% delle risorse attribuite alla performance organizzativa ed individuale ai premi volti a remunerare la produttività individuale dei dipendenti. Viene quindi consentito alla contrattazione collettiva integrativa di dare maggiore risalto alla performance organizzativa.

VERSO UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ORDINAMENTO PROFESSIONALE)

Entro 30 giorni dalla stipula del CCNL viene istituita una specifica Commissione paritetica alla quale sono attribuiti – fra gli altri - i seguenti compiti:

- verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
- verifica della possibilità di definire ulteriori opportunità di progressione economica, per il personale apicale di ciascuna area o categoria;
- revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
- analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- analisi e valorizzazione delle specificità professionali.

MONETIZZAZIONE DELLE FERIE

Al momento della cessazione dal servizio, le ferie non fruitive sono monetizzabili nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle stesse non sia imputabile o riconducibile al dipendente come nei casi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Con l'art. 30 dell'ipotesi di CCNL è stata introdotta la possibilità di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente beneficiare ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/03, nonché le quattro giornate di riposo per le festività soppresse. Nella prossima tornata contrattuale si lavorerà nella direzione di consentire l'utilizzo dell'istituto per l'assistenza di ulteriori soggetti (coniugi, genitori, ecc ...).

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Come è noto, in forza di quanto previsto dai previgenti CCNL, a domanda del dipendente, potevano essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati. Tali permessi potevano essere fruiti anche su base oraria. Successivamente, con l'art. 71, c. 4 del D.L. n. 112 del 25/6/08, fu introdotto l'obbligo di fruire dei citati permessi in modalità esclusivamente oraria. In particolare, il legislatore, con l'obiettivo di contrarne gli spazi di utilizzo in modalità giornaliera, stabilì che, nel caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione dovesse essere computata con riferimento all'orario di lavoro giornaliero ordinario. L'art. 32, c. 2, lett. e) dell'ipotesi di CCNL Funzioni Centrali prevede che, in caso di fruizione per la durata dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione è convenzionalmente pari a sei ore. Grazie a tale ultima disposizione si è pertanto ripristinata la possibilità, prevista dai contratti confluenti prima del varo del citato D.L. n. 112/08, di fruire, su base annua, di tre giorni di permesso retribuito. Resta ovviamente ferma la possibilità di fruire dei citati permessi in modalità oraria.

PERMESSI EX ART. 33, C. 3, DELLA LEGGE N. 104/92 NEI CASI DI NECESSITÀ ED URGENZA

L'art. 33, c. 3 dell'ipotesi di CCNL prevede che, in caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso ex art. 33, c. 3, della legge n. 104/92 possa essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Analoga possibilità viene prevista per le tipologie di permesso indicate nella norma contrattuale di cui al c. 4 del medesimo art. 33.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

L'art. 34 dell'ipotesi di CCNL introduce la possibilità per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni. Detti congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

L'art. 35 dell'ipotesi di CCNL introduce una nuova tipologia di permessi, fruibili su base sia giornaliera che oraria, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

ASSENZE PER MALATTIA

In tema di trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia, con l'obiettivo di superare il meccanismo delle decurtazioni introdotto con l'art. 71 del D.L. n. 112/08, l'art. 37, c. 10, lett. e) dell'ipotesi di CCNL prevede che i trattamenti accessori collegati alla performance dell'anno competano se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso delle giornate lavorate secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime. E ciò, in quanto i compensi incentivanti vengono erogati a consuntivo, una volta accertato il conseguimento degli obiettivi produttivi pianificati.

CONGEDI DEI GENITORI

In linea con quanto previsto dal novellato art. 32 del D.Lgs. n. 151/01, l'art. 44, c. 8 dell'ipotesi di CCNL riconosce ai genitori, anche adottivi o affidatari, la possibilità di fruire dei periodi di congedo parentale anche su base oraria.

DIRITTO ALLO STUDIO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 46, c. 12 dell'ipotesi di CCNL, in aggiunta alle attività formative programmate dalle amministrazioni, potranno beneficiare delle 150 ore di permesso retribuito già riconosciute in base ai previgenti contratti anche i dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali (geometri, infermieri, ecc...) per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati.

UNIONI CIVILI

Con riferimento a quanto stabilito dalla legge n. 76/16 che regola le *unioni civili*, l'art. 49 dell'ipotesi di CCNL prevede che le norme contrattuali riferite al matrimonio si applichino anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

FONDI PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In base a quanto previsto dall'art. 76 dell'ipotesi di CCNL, i fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa assumono in tutti gli enti e in tutte le amministrazioni del Comparto la denominazione di "Fondi risorse decentrate". Il medesimo art. 76 introduce altresì, a decorrere dall'anno 2018, una procedura semplificata di costituzione dei fondi, attraverso l'individuazione dei finanziamenti, rispettivamente stabili e variabili, da destinare annualmente all'incremento delle risorse certe, stabili e con carattere di continuità relative all'anno 2017. Il successivo art. 77 ribadisce, dopo anni di progressiva riduzione dell'ammontare dei fondi, il principio in base al quale vanno annualmente rese disponibili alla contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e di indennità di ente/amministrazione rispetto alla posizione economica iniziale del profilo del personale cessato dal servizio.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

In forza di quanto previsto dall'art. 78 dell'ipotesi di CCNL, in sede di contrattazione integrativa viene definita una maggiorazione del premio individuale, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. E' altresì rimesso alla contrattazione integrativa il compito di definire, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

SANZIONI PER ASSENZE ANOMALE

In base a quanto previsto dall'art. 79 dell'ipotesi di CCNL, quando l'Organismo paritetico per l'innovazione accerterà l'esistenza di assenze anomale potrà proporre obiettivi di miglioramento da realizzare nell'anno successivo. Viene così scongiurato il rischio che tutti i dipendenti in servizio nella medesima struttura possano subire conseguenze negative sul proprio salario accessorio.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Viene sottolineata, al fine di incentivare le adesioni al fondo Perseo-Sirio, la necessità che siano definiti, con cadenza periodica, momenti di informazione finalizzati allo sviluppo della cultura previdenziale rivolti al personale a cui si applica il CCNL Funzioni Centrali. Entro sessanta giorni dalla stipula del CCNL le parti si incontreranno per definire un percorso e una disciplina di armonizzazione volte ad assicurare omogenee opportunità e modalità di finanziamento per l'accesso alla previdenza complementare.