



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 0654873954 - fax 0654873955
confisal-unsainail.it - www.autonominail.it



per il Personale
Area Funzioni centrali
(ex EPNE)

Circ. N. 21-2022

Roma, 13 maggio 2022

A TUTTO IL PERSONALE

OGGETTO: Nuovo CCNL 2019-2021.

Scheda di sintesi.

Nella scheda allegata che non vuole, né può, essere esaustiva, troverete una sintesi degli elementi qualificanti del nuovo **Contratto del Comparto Funzioni Centrali** per il triennio 2019-2021 sottoscritto definitivamente da tutte le OO.SS. rappresentative il 9 maggio u.s., un contratto che interessa circa 225.000 dipendenti pubblici degli ex Comparti Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici e CNEL.

Dopo aver indicato i “**presupposti**” del CCNL, abbiamo sviluppato gli “**aspetti economici**”, gli “**aspetti professionali**” e gli “**aspetti normativi**” più qualificanti.

Abbiamo, inoltre, allegato una scheda per spiegare le non facili modalità con cui vengono definiti i nuovi stipendi.

Questo Contratto, oltre a fare da apripista in una tornata contrattuale ormai scaduta, presenta molte novità, come la rivisitazione dell’ordinamento professionale e la regolamentazione del lavoro agile, e affronta questioni da anni in sospenso ancorché, da sempre, sostenute da questa Organizzazione e inserite nella propria Piattaforma contrattuale e, finalmente, accolte.

Basti pensare soltanto all’introduzione della quarta Area, o delle Elevate Professionalità, e al “superamento” dell’esercizio delle mansioni superiori attraverso ipotesi concrete di ricollocazione del Personale interessato, anche in assenza del titolo di studio utile all’ingresso dall’esterno.

Molto ancora va fatto anche con la contrattazione integrativa di Ente alla quale, unitamente all’intera squadra di quadri aziendali e di Federazione, già da tempo stiamo lavorando per rinvenire le migliori soluzioni.

Un lavoro, come noto e dichiarato, che, sempre da tempo, su molti aspetti, come quello del mansionismo, viene condiviso e agito con altre OO.SS. sensibili ad una definitiva soluzione.

Pronto lo strumento, ora tocca alla nostra Amministrazione fornire la dovuta accelerazione al confronto, come richiesto a gran voce dalla scrivente e, rapidamente, dare piena attuazione ai vari istituti contrattuali, quindi, concretamente applicare il CCNL in tutti i suoi aspetti.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgo cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
f.to Francesco Savarese

All.: c.d.t.



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 0654873954 - fax 0654873955
confsal-unsa@inail.it - www.autonomoinail.it

All. alla Circ. 21 del 13 maggio 2022

Le Skede
del Sindacato Autonomo Inail

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
CCNL 2019 – 2021

Sintesi degli elementi qualificanti

• Presupposti:

- Periodo di vigenza del Contratto: 2019 – 2020 – 2021.
- 21/12/2021: sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo.
- 05/01/2022: rinnovata la sottoscrizione dopo l'approvazione della **Legge di Bilancio 2022** che mette a disposizione nuove risorse utili alla realizzazione del nuovo ordinamento professionale e incrementa il finanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa).
- **09/5/2022: firma definitiva in ARaN.**
- Il **DL 80/2021** (convertito con Legge 113/2021) "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" **introduce importanti novità** in materia di reclutamento del personale dirigenziale che interessano, nell'ottica della valorizzazione delle competenze interne, anche il personale già alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Importante è che in questa Legge abbia trovato accoglimento l'emendamento proposto anche da questa O.S. per il **passaggio tra Aree anche senza il titolo di studio** richiesto per le stesse, ma quello immediatamente inferiore e un tot numero di anni di anzianità.
- **Dipendenti pubblici interessati:** 225.000 circa. L'accordo inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale riconducendo a unità i diversi modelli presenti negli ex Comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Enti Pubblici non Economici, CNEL, confluiti tutti nel Comparto Funzioni Centrali (art. 1).

• Aspetti economici:

- benefici economici a regime di circa € 105 medi lordi mensili per 13 mesi, a partire da 1/1/2021;
- ulteriori € 20 medi lordi mensili a partire da 1/1/2022 (stanziati da Legge di bilancio 2022);
- arretrati contrattuali medi, per il periodo 2019-2021, pari a circa € 1.800;
- conservazione, a titolo di differenza stipendiale, tra l'ammontare dello stipendio in godimento e il nuovo stipendio tabellare oltre al riconoscimento, attraverso conglobamento, della differenza tra l'indennità di ente in godimento e la nuova indennità di amministrazione, che diventa utile, quindi, ai fini del trattamento di quiescenza;

- previsione di un percorso economico chiaro e semplificato che consentirà ai lavoratori di acquisire quote aggiuntive di stipendio, denominate “differenziali stipendiali”, volte a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito;
- i nuovi differenziali stipendiali riguardano anche le fasce apicali di ciascuna delle attuali aree;
- durante la permanenza in ciascuna area i dipendenti possono conseguire più differenziali stipendiali (Area funzionari: n. 5 del valore di € 2250; Area Assistenti: n. 5 del valore di € 1250; Area Operatori: n. 2 del valore di € 800);
- maggiori opportunità per chi da più di sei anni non abbia conseguito progressioni economiche;
- previsione di una indennità di specifiche responsabilità finalizzata a remunerare compiti di responsabilità attribuiti al Personale dell’area degli Assistenti;
- estensione della copertura assicurativa ai dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono l’assunzione di responsabilità diretta verso l’esterno (artt. 34 e 35);
- riduzione a 10 giorni del periodo di malattia al di sotto del quale scatta la decurtazione del trattamento economico accessorio imposta dalla legge (e sulla quale il contratto non può intervenire).

• **Aspetti professionali:**

- revisione dell’Ordinamento professionale con la previsione di quattro Aree (Operatori, Assistenti, Funzionari, Elevate professionalità) all’interno del quale il personale verrà inquadrato per famiglie professionali con competenze omogenee (la cui definizione torna ad essere materia di contrattazione collettiva integrativa);
- semplificazione del sistema conseguente al superamento delle vecchie posizioni economiche, sostituite da un’unica posizione giuridica per ciascuna area;
- introduzione di una quarta area, chiamata “**area delle elevate professionalità**” in cui saranno assunti per concorso pubblico (con riserva di posti del 50% per il Personale in servizio nella P.A.) dipendenti altamente qualificati, finanziata direttamente dalle risorse delle Amministrazioni, a valere sulle facoltà assunzionali. L’area nascerà vuota e l’accesso dovrebbe valorizzare le competenze specialistiche acquisite e le responsabilità di natura gestionale e professionale maturate dal personale già in servizio. Fra i requisiti di accesso sono previsti, accanto al titolo di studio imposto per l’accesso all’Area, una qualificata esperienza lavorativa in funzioni specialistiche o di responsabilità che possono anche richiedere l’iscrizione ad un albo;
- definizione di un **nuovo sistema delle progressioni economiche orizzontali**, più semplice e trasparente (stabilendo un adeguato equilibrio fra valutazione individuale, valorizzazione della esperienza maturata e competenze culturali acquisite), attraverso differenziali stipendiali che sostituiscono posizioni e fasce economiche; esso offrirà maggiori opportunità di sviluppo economico in tutte le amministrazioni e nuove possibilità di progressione anche ai lavoratori oggi collocati nelle fasce/posizioni apicali di ciascuna area attraverso selezioni per soli titoli;
- previsione di procedure attuative delle tabelle di corrispondenza fra vecchio e nuovo ordinamento che le amministrazioni dovranno attuare al fine di dare compimento alle previsioni del DL 80/2021, consentendo il **passaggio fra le Aree – anche in deroga al titolo di studio richiesto per l’accesso dall’esterno** – sulla base di requisiti che valorizzeranno l’esperienza maturata, le competenze acquisite e i titoli di studio posseduti;

- dette procedure attuative opereranno in sede di prima applicazione del nuovo Ordinamento e entro il 31/12/2024, a tal fine verranno utilizzate quota parte delle risorse stanziato per le facoltà assunzionali e le risorse stanziato dalla legge di bilancio anche in deroga al limite del 50% dei posti disponibili;
- le citate procedure attuative potranno consentire la riqualificazione del personale dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti (per chi ha almeno 5 anni di esperienza maturata e il Diploma di scuola secondaria di secondo grado o, in mancanza, per chi ha assolto l'obbligo scolastico e ha una esperienza maturata di almeno 8 anni nell'area inferiore), così come il passaggio dall'Area degli Assistenti a quella dei Funzionari (per chi ha la laurea almeno triennale e 5 anni di esperienza maturata o, in mancanza, per chi ha almeno il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed una esperienza maturata di almeno 10 anni).

• **Aspetti normativi:**

- le **assenze per malattia** (art. 29) in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita saranno escluse dal periodo di compenso, sia con riferimento alle giornate di effettuazione delle terapie, sia con riguardo alle assenze conseguenti agli effetti collaterali delle stesse;
- riduzione a 10 giorni del periodo di malattia al di sotto del quale scatta la decurtazione del trattamento economico accessorio imposta dalla legge (e sulla quale il contratto non può intervenire);
- i **malati** oncologici, dializzati, di Covid dopo la guarigione, e tutti gli altri malati che hanno avuto bisogno di **terapie salvavita** (art. 30) potranno fare i controlli in malattia senza alcuna decurtazione salariale e non gravando sulle proprie ferie (come invece prevedeva il precedente contratto);
- miglioramento della fruizione frazionata dei **congedi dei genitori** (art. 28);
- disciplina del lavoro a distanza, nelle due forme del **lavoro agile** (senza vincolo di tempo) (artt. da 36 a 40) e del **lavoro da remoto** (con vincolo di tempo) (art. 41) con l'applicazione di tutti gli istituti normativi ed economici previsti per il lavoro in presenza, rispondendo alle differenti esigenze organizzative delle Amministrazioni e dei lavoratori, ferma restando la qualità e la quantità dei servizi prestati e delle attività svolte;
- superamento, nel **lavoro agile**, della fascia di operatività, la definizione della fascia di contattabilità all'interno dell'orario di lavoro e non coincidente con esso e la previsione della corresponsione di specifiche indennità in sede di contrattazione integrativa (art. 39);
- implementazione di altre forme di lavoro a distanza, tra le quali il **telelavoro** e il **co-working** (art. 41);
- **formazione del personale** (artt. 31 e 32): specie in questo particolare momento storico le parti convengono che è necessario completare la transizione digitale investendo specifiche risorse già stanziato dal Governo. L'obiettivo è incoraggiare i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali;
- rafforzamento delle **relazioni sindacali** (artt. da 3 a 9) rilanciando il ruolo della contrattazione collettiva integrativa con una rivisitazione delle materie di confronto e di contrattazione integrativa, per potenziare il livello di partecipazione e di collaborazione tra amministrazioni e organizzazioni sindacali.



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

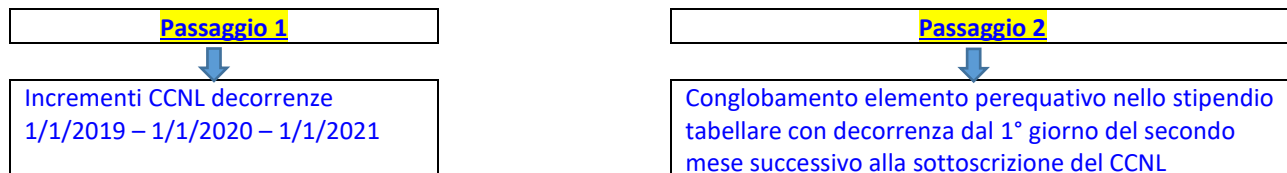
P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
 Tel. 0654873954 - fax 0654873955
confsal-unsainail.it - www.autonomoinail.it

All. alla Circ. 21 del 13 maggio 2022

Le Skede
del Sindacato Autonomo Inail

CCNL 2019 – 2021: I NUOVI STIPENDI

FASE 1: Definizione degli stipendi tabellari prima dell'attuazione del nuovo ordinamento professionale



FASE 2: Entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale per le nuove Aree

Passaggio 3	Passaggio 3.1	Passaggio 4	Passaggio 4.1	Passaggio 5	Passaggio 6
Trasposizione automatica dal vecchio al nuovo sistema di classificazione	Introduzione del "Differenziale stipendiale". Misura annua lorda e numero massimo dei "Differenziali stipendiali"	Introduzione delle indennità di Amministrazione/Ente di Area	Nuovi stipendi tabellari	Introduzione stipendi tabellari di Area	Determinazione "Differenziale stipendiale" iniziale individuale (di partenza – solo per il Personale già in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo Sistema di classificazione)
↓	↓	↓	↓	↓	↓
Decorre dal 1° giorno del mese successivo ad un periodo dilatorio di 5 mesi successivo alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL 2019-2021	Importo univoco per ogni Area: Funzionari: € 2.250 * 5 – Area Assistenti: € 1.250 * 5 – Area Operatori: € 800 * 2 Corrispondono ai valori di ogni futura progressione economica all'interno di ogni Area	Equivalenti alle indennità di Amministrazione/Ente delle ex fasce retributive iniziali di ogni ex Area decurtate di € 438,24 per l'Area terza € 324,96 per l'Area seconda € 319,08 per l'Area prima	Incrementi da Tabella F corrispondenti al 50 % rapportato su 13 mesi degli importi di cui al Passaggio 4. Terza Area: € 16,85/mese x 13 mesi Seconda Area: € 12,50/mese x 13 mesi Prima Area: € 12,27/mese x 13 mesi	Importi univoci per ogni Area indipendentemente dalla precedente fascia retributiva posseduta – Area Funzionari € 23.501,93 – Area Assistenti € 19.351,97 – Area Operatori € 18.390,84	L'importo si determina con: <> le quote di indennità di Amministrazione/Ente maturate eccedenti le nuove indennità di Area (ferma la quota di indennità destinata ad incremento dello stipendio tabellare) >> il differenziale tra fascia retributiva maturata e stipendio tabellare dell'Area di inquadramento