

# Relazioni sindacali e nuova disciplina degli istituti normativi del rapporto di lavoro nel nuovo CCNL del personale del comparto funzioni centrali 2019 -2021

## Relazioni sindacali – confronto, le novità

Saranno oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, con i titolari della contrattazione integrativa:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, **ivi compresa l'articolazione in turni**;
- g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso;
- h) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione);
- i) criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP;
- l) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP.

*Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, i criteri di adeguamento in sede locale relativi all'articolazione dell'orario di lavoro e dei turni.*

## Relazioni sindacali – contrattazione, le novità

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

x) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);

y) la determinazione del termine di cui all'art. 14 (Progressioni economiche), c 2, lett. a);

z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;

**aa) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);**

ab) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP);

ac) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale);

ad) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

## Relazioni sindacali – O.P.I., le novità

- Viene rafforzato l'obbligo contrattuale di istituirlo in ciascun amministrazione (art. 6, comma 3);
- L'adozione di un regolamento per il suo funzionamento assume carattere vincolante e non viene più prevista come mera possibilità;
- Viene eliminato il riferimento al monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai CUG al fine di non generare sovrapposizioni di competenze;
- Viene prevista la redazione di un rapporto annuale delle proprie attività

# Relazioni sindacali –contrattazione di posto di lavoro/sede Rsu

Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6 dell'art. 7 del CCNL:

- i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance b);
- l'elevazione dei limiti previsti al numero dei turni notturni effettuabili nel mese e del numero dei turni festivi effettuabili nell'anno (i);
- le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro (non le misure) (k);
- l'elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità (l);
- fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed uscita (o)
- l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (maggiore e minore concentrazione dell'orario di lavoro ordinario) (p);
- l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino a ulteriori 6 mesi, l'arco temporale di sei mesi su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di lavoro (comprensive del lavoro straordinario), ai sensi dell'art 17, comma 2, del CCNL 12/02/2018 (q)

Ed inoltre:

- Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, individuale e agli incrementi di produttività connessi al lavoro agile è riservata alla contrattazione di sede (comma 4, art 50 Fondo risorse decentrate: utilizzo).

# Famiglie professionali

- In base al nuovo CCNL la materia della definizione delle famiglie professionali diviene oggetto di contrattazione e non di mero confronto (come lo era l'individuazione dei profili professionali nel CCNL 2016-2018). Si tratta di un'attività fondamentale per incidere nell'organizzazione del lavoro.
- Il nuovo contratto sostituisce i “vecchi profili professionali” con le nuove famiglie professionali, da intendersi come “ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale comune», nell'ambito delle quali “vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia” (e che di fatto rappresentavano i contenuti dei vecchi profili) e, ove richiesti, gli specifici titoli di studio, abilitazioni, esperienze lavorative e professionali.
- La individuazione delle nuove famiglie, in luogo dei vecchi profili risponde all'esigenza avanzata dalle amministrazioni di rendere il più possibile equivalenti e fungibili le mansioni all'interno della medesima area di inquadramento o della famiglia professionale e deve per noi essere funzionale alla individuazione di percorsi di carriera e di valorizzazione professionale, tramite il passaggio fra le aree.
- Nella definizione delle competenze e delle attività svolte all'interno di ciascuna famiglia professionale occorre, pertanto, evitare di generare blocchi di carriera, derivanti dalla mancata previsione, nell'area superiore, di contenuti professionali che corrispondano ad una evoluzione dei “profili” collocati all'interno delle famiglie professionali individuate nelle aree inferiori.

## Famiglie professionali

- Le famiglie professionali sono uno degli elementi che, insieme alle Aree, definiscono l'inquadramento giuridico contrattuale di ciascun dipendente; Il contratto collettivo integrativo dovrebbe anche contenere una tabella di confluenza tra vecchi profili e nuove famiglie professionali, avendo presente che tale trasposizione deve avvenire a parità di area di inquadramento, sulla base di quanto previsto nella Tabella 2 allegata al CCNL 9 maggio 2022;
- Nelle famiglie professionali vanno indicate le competenze professionali richieste (conoscenze, capacità tecniche e/o comportamentali). Non dunque la individuazione delle mansioni o funzioni da svolgere;
- *«Per l'individuazione delle famiglie professionali occorre partire dall'analisi delle competenze professionali richieste nei diversi ambiti di attività in cui opera l'amministrazione (...). E' comunque importante che le «famiglie professionali» siano definite con un perimetro sufficientemente ampio, tale da ricomprendere, al loro interno, una pluralità di posizioni di lavoro più specifiche. In questo modo si favoriscono i percorsi di mobilità e di sviluppo all'interno dell'Organizzazione (...)» (Orientamenti applicativi Aran condivisi con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della RGS).*
- La individuazione delle posizioni di lavoro (all'interno delle famiglie professionali e dei profili di ruolo) risponde unicamente ad una esigenza organizzativa e le amministrazioni che riterranno di individuarle lo faranno, quindi, nell'esercizio dei propri poteri datoriali di organizzazione potrebbe comunque risultare utile in ottica organizzativo - gestionale

## Istituti normativi – le novità (1)

- **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) **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.

## Istituti normativi – le novità (2)

- **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 essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente fra loro o con altre tipologie di permessi fruibili ad ore, 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 comportamento ed in tali giornate al dipendente sarà dovuto l'intero trattamento economico previsto dal CCNL.
- **Estensione dei permessi retribuiti** da documentare debitamente, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno non solo per la partecipazione a concorsi od esami ma anche per le progressioni tra le aree.
- **Pausa (art. 22)** – La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore a sei ore, po' non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità ei servizi.

## Istituti normativi – le novità (3)

- **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. Possibilità per la lavoratrice vittima di violenza di genere di essere esonerata, a domanda, dai turni disagiati.**
- **Miglioramento disciplina economica della malattia** - Nei primi nove mesi di assenza, nell'ipotesi di malattie superiori a 10 giorni, è prevista la corresponsione del trattamento accessorio fisso e ricorrente a partire - non più dal 15esimo ma - dall'11esimo giorno di malattia.

## Modifiche migliorative legislative degli istituti connessi alla genitorialità

- *Riconoscimento del congedo di paternità obbligatorio*
- *Possibilità di fruire dei primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100% fino ai 12 anni del figlio (invece che entro i 6 anni)*
- **I periodi di congedo parentale (non solo i primi 30 giorni) sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio**

***Congedo di paternità obbligatorio*** - Il d.lgs. 105/2022 introduce il “congedo di paternità obbligatorio” (ex art. 27 bis d.lgs. 151/2001) **riconoscendo ai lavoratori pubblici e privati il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.** I dieci giorni sono retribuiti con una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, non sono frazionabili ad ore e possono essere fruiti anche in via non continuativa. Il congedo, fruibile anche dal padre adottivo o affidatario, è riconosciuto anche nelle ipotesi di parto plurimo, viene esteso a venti giorni lavorativi.

## Le novità in base al D. lgs 105/2022 e al contratto

### Prima

#### CONGEDO OBBLIGATORIO PADRE

Non dovuto

#### CONGEDO PARENTALE

**Indennizzo:** I genitori hanno diritto ad una indennità del 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a (o fino agli 8 anni se il proprio reddito personale annuo non è superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione). I primi 30 giorni sono indennizzati al 100% su stipendio, indennità fisse, e ricorrenti indennità di posizione organizzativa.

**Genitore solo:** durata congedo max 10 mesi-indennità max 6 mesi

### Dal 13 Agosto 2022

#### CONGEDO OBBLIGATORIO PADRE

I GENITORI PADRI si astengono dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

**Indennizzo:** indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, non sono frazionabili ad ore. Nelle ipotesi di parto plurimo, viene esteso a 20 giorni lavorativi.

#### CONGEDO PARENTALE

**Indennizzo:** 9 mesi fino ai 12 anni del bambino (3 mesi ciascuno +3 mesi alternativi, **di cui i primi 30 giorni sono indennizzati al 100% su stipendio, indennità fisse, e ricorrenti indennità di posizione organizzativa**), gli altri al 30% della retribuzione);

**Genitore solo:** durata max 11 mesi-indennità max 9 mesi; I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e/o tredicesima mensilità.

# Copertura assicurativa RC dipendenti

- 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. **Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e «area» di rischi coperta con versamento di una quota individuale**
- Tale tutela si **applica 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.
- Ai Funzionari e professionisti o in possesso di abilitazione professionale di cui al comma precedente si applica la tutela di cui all'art. 84 del CCNL del comparto 2016 -2018, ovvero il patrocinio legale ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, salva la ripetizione degli oneri sostenuti dall'amministrazione per fatti commessi con dolo o colpa grave dal dipendente.

# Norme speciali per «professionisti iscritti ad ordini o collegi professionali»

Le amministrazioni nell'ambito dei piani di formazione del personale e delle risorse stanziare per tale finalità potranno individuare iniziative di formazione utili al conseguimento dei crediti formativi richiesti dagli ordini o collegi professionali.