

# CCNL 2019 -2021 per il personale del Comparto delle Funzioni centrali

*Nuovo ordinamento e progressioni verticali  
e orizzontali, a cura della Segreteria  
nazionale della Cisl Fp*

# Entrata in vigore nuovo Ordinamento

- Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
- 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 presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.
- Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

# 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		
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

# Entrata in vigore nuovo Ordinamento per Agid, Cnel,

Al personale dell'AGID e dell'ENAC l'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.

Il testo della preintesa disciplina, nelle more, le norme e gli istituti che continuano ad applicarsi.

# Ordinamento professionale

Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree:

- Area degli Operatori
- Area degli Assistenti
- Area dei Funzionari
- Area delle elevate professionalità

L'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, deve essere istituita dalle Amministrazioni, sulla base delle necessità relative alla propria Organizzazione del lavoro.

Le aree sono individuate mediante le declaratorie che corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità lavorative, All'interno dell'Area si ha equivalenza, fungibilità ed esigibilità delle mansioni in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro. Nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune e vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze professionali.



## Stipendi tabellari delle nuove Aree

<b>Area Elevate Professionalità</b>	<b>35.000,00 (comprensivi della 13esima mensilità)</b>
<b>Area dei Funzionari</b>	23.501,93*
<b>Area degli Assistenti</b>	19.351,97*
<b>Area degli Operatori</b>	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, a titolo di differenziale stipendiale)”. La differenza fra l’indennità di ente o amministrazione in godimento e la nuova indennità di ente o amministrazione verrà riconosciuta come differenziale stipendiale e, dunque, utile ai relativi fini previdenziali.*

# Ordinamento professionale

## AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA':

*«La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione» (art 3, comma 1 – bis, DL 80/2021).*

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi 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, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

### **Requisiti di base per l'accesso:**

**laurea magistrale 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.**

# Ordinamento professionale

## AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA':

### *Specifiche professionali:*

- conoscenze altamente specialistiche
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

# Ordinamento professionale

## AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA':

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.

Per l'accesso all'Area, che avverrà in base alle procedure verticali bandite dalle Amministrazioni regolate dalle norme ordinarie previste dal Testo unico del pubblico impiego, è previsto il possesso della Laurea magistrale 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.**

# Il trattamento economico del personale della nuova Area EP (Elevate Professionalità)

## *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 da 50.000 e i 70.000 annui lordi e sarà costituita dalla retribuzione tabellare (**35.000 euro** comprensivi di tredicesima mensilità), da una retribuzione di posizione in base all'incarico attribuito e da una retribuzione di risultato a cui potrà aggiungersi l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, 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:

Stipendio tabellare	35.000,00
• Retribuzione di posizione	$\geq 15.000 \leq 35.000$
• Retribuzione di risultato ( $\geq 15\%$ delle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato)	
• Eventuali incentivi alla mobilità territoriale	
Eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	Ove spettanti

# Ordinamento professionale - Il quadro legislativo sulle Progressioni verticali (Passaggi di Area)

- **Passaggi fra le Aree** Art 3. comma 1 – bis dell'Art. 52 del D.Lgs 165/01, come modificato dall'Art. 3 del DL 80/2021.

*«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, nonche' sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti».*

*“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”.*

## Art. 18 – Passaggi di area a regime

- Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, **le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore 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 degli incarichi rivestiti.
- In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

## Art. 18 – Passaggi di area nella fase transitoria

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, **al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza**, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale **e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024**, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto 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.

## Progressioni verticali per applicazione nuovo Ordinamento –requisiti definiti dalla tabella 3 di corrispondenza richiamata dall’art. 18 CCNL Comparto Funzioni centrali

<b>Progressione di area</b>	<b>Requisiti</b>
Da Area degli <b>Operatori</b> ad Area degli <b>Assistenti</b>	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’Area degli Operatori e/o nell’equivalente area del precedente sistema di classificazione;  oppure  b) assolvimento dell’obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell’Area degli Operatori e/o nell’equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli <b>Assistenti</b> ad Area dei <b>Funzionari</b>	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’Area degli assistenti e/o nell’equivalente area del precedente sistema di classificazione;  oppure  b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell’Area degli assistenti e/o nell’equivalente area del precedente sistema di classificazione;

# Progressioni verticali: fabbisogni e finanziamento

- Sotto il profilo finanziario, il meccanismo di progressione tra le aree previsto a regime e quello in via di prima applicazione dall'articolo 18, comma 6, potranno aver luogo all'interno del piano triennale dei fabbisogni di personale e delle dotazioni organiche nei limiti delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. Per il finanziamento delle progressioni in via di prima applicazione, si può, inoltre, ricorrere alle risorse di cui all'articolo 1, comma 612, della legge n 234 del 2021 (determinate nella misura massima dello 0,55 per cento del monte salari 2018,

## Riepilogo differenze passaggi di area nella fase transitoria e a regime

Passaggi di area fino al 31/12/2024	Passaggi di area a regime
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tramite procedure valutative</li><li>• Previo confronto sindacale sui criteri</li><li>• Requisiti e criteri definiti dall'art. 18</li><li>• Finanziamento sulla base delle risorse fino allo 0,55% del M.S. 2018 e eventuale ricorso alle facoltà assunzionali (nei limiti del 50% del fabbisogno di professionalità)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tramite procedure comparative</li><li>• Nessun confronto sindacale</li><li>• Requisiti e criteri definiti dall'art. 17</li><li>• Finanziamento sulla base delle facoltà assunzionali nei limiti del 50% del fabbisogno in quanto almeno il 50% dei posti disponibili è destinato al reclutamento dall'esterno</li></ul>

# Nuove Progressioni economiche Orizzontali

*Con la sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 – 2021 cambiano le modalità di sviluppo economico (progressioni economiche orizzontali) all'interno delle Aree. La contrattazione integrativa fisserà ogni anno il numero complessivo di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area. Il nuovo sistema crea le condizioni per:*

- generare 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;
- conservazione, a titolo di differenziale stipendiale, della differenza tra lo stipendio tabellare conseguito in ciascuna fascia retributiva o posizione economica e il nuovo stipendio tabellare e riconoscimento, sempre a titolo di differenziale stipendiale, della eventuale differenza fra la indennità di amministrazione in godimento, in relazione alla propria posizione economica o fascia retributiva, e la nuova indennità di amministrazione (divenendo dunque utile ai fini calcolo della “quota a” del trattamento di quiescenza);
- 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 (fino al 3% del punteggio conseguito in base ai criteri dell'esperienza maturata e a quello ulteriore definito dalla contrattazione integrativa)..

# Ordinamento professionale - Il quadro legislativo sugli sviluppi economici

- **Sviluppi economici** - Art 3. comma 1 – bis dell'Art. 52 del D.Lgs 165/01, come modificato dall'Art. 3 del DL 80/2021.

*«Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalita' stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacita' culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettivita', in funzione della qualita' dell'attivita' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito».*

# Nuove Progressioni economiche Orizzontali

- 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 all'insieme dei dipendenti con la procedura selettiva, per ciascuna delle tre aree (operatori, assistenti e funzionari), 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.

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

# Nuove Progressioni economiche Orizzontali

- 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.*
- 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:
  - della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite ( $\geq 40\%$ );
  - dell'esperienza professionale maturata ( $\leq 40\%$ );
  - di ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali
- In sede di contrattazione integrativa il punteggio ottenuto da ciascun partecipante alla procedura potrà essere aumentato **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'eventuale ulteriore criterio** definito dalla contrattazione integrativa.

# Lavoro a distanza

Per quanto riguarda il lavoro a distanza sono state definite le materie oggetto di confronto e quelle oggetto di contrattazione, che 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 (prestata 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, che si aggiunge al lavoro agile, con vincoli di tempo (orario di lavoro), si conferma l'integrale attribuzione al lavoro da remoto di tutti gli istituti legali e contrattuali previsti nel caso di lavoro in presenza fisica.

# Lavoro Agile

- L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
- L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile previo confronto con le OO.SS.. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
- L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

# Lavoro Agile: il quadro normativo

**Art. 14, comma 1, LEGGE 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dal Decreto legge 52/2024, art. 11 - bis**

*«Il POLA individua le modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, (...) In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.»*

**PIAO (Decreto interministeriale del 24/06/2022, art. 4) - Organizzazione del lavoro agile:**

*«sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalita' agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che puo' prestare lavoro in modalita' agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; (...)*»

# Lavoro Agile: il quadro normativo

# Lavoro Agile

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalita' agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

- dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di eta' o senza alcun limite di eta' nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

# Lavoro Agile

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

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 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 di cui all'art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), 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 dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

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.

# Lavoro da remoto

- Il lavoro da remoto può essere prestato - con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro - attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. 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.
- Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo 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. L'amministrazione ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie attraverso le quali realizzare la prestazione lavorativa che può svolgersi presso il domicilio del lavoratore (telelavoro domiciliare) o presso centri satelliti (*coworking*). 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.
- 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;

# Lavoro a distanza: relazioni sindacali

## *Materie di confronto:*

- *i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;*
- *i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;*
- *I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto*

## *Materie di contrattazione - art. 50, c. 2, lettera c) Utilizzo Fondo risorse decentrate:*

- *Trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produzione conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile*

# Il trattamento economico del personale già in servizio nel nuovo Ordinamento.

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.

# Il trattamento economico del personale già in servizio nel nuovo Ordinamento.

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

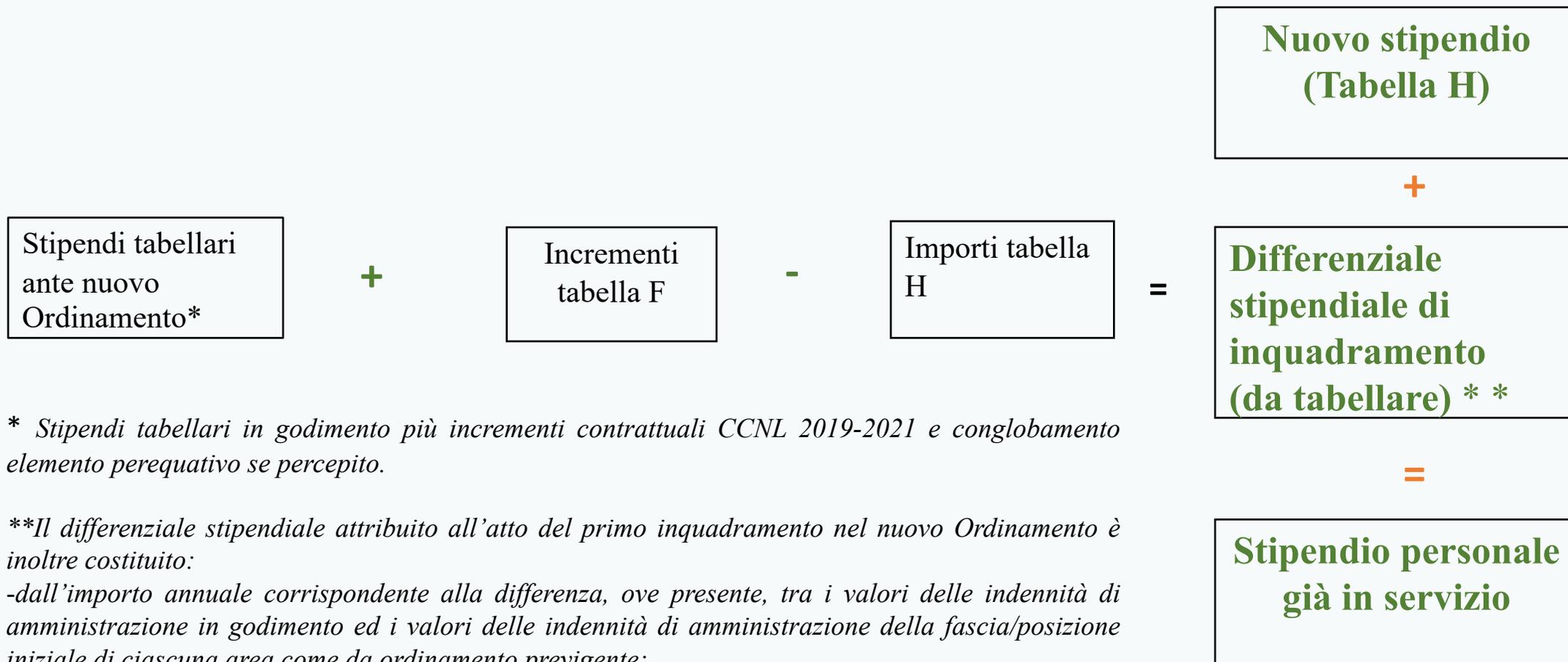
Ministeri	Agenzie Fiscali	Epne	CNEL	Incrementi mensili per 13 mensilità	Incrementi annuali
Area 3	Area 3	Area C	Area C	16,85	219,05
Area 2	Area 2	Area B	Area B	12,50	162,5
Area 1	Area 1	Area A	Area A	12,27	159,51

**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

*N.B.: Il differenziale stipendiale attribuito all'atto del primo inquadramento nel nuovo Ordinamento sarà incrementato degli ulteriori differenziali stipendiali che potranno essere conseguiti per effetto delle nuove progressioni economiche.*

# Il trattamento economico del personale già in servizio nel nuovo Ordinamento.



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

\*\*Il differenziale stipendiale attribuito all'atto del primo inquadramento nel nuovo Ordinamento è inoltre costituito:

-dall'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 come da ordinamento previgente;

-la metà dell'importo sottratto ai valori di partenza delle indennità di amministrazione o di ente.

Il differenziale sarà incrementato degli ulteriori differenziali stipendiali che potranno essere conseguiti per effetto delle nuove progressioni economiche.

# Indennità di Ente o Amministrazione

## Tabella G

Indicazioni per la rideterminazione dei valori dell'indennità di amministrazione e dell'indennità di ente

### Ministeri

<b>1</b>	<b>Valori di partenza</b>		<i>€ mese lordi</i>	Valori di partenza delle indennità di amministrazioni, vigenti presso le diverse amministrazioni, in corrispondenza di ciascuna Area e fascia retributiva
<b>2</b>	<b>Sottrarre all'importo della riga 1:</b>		<i>€ mese lordi</i>	Differenziale, ove presente, tra il valore delle indennità di amministrazione in corrispondenza di ciascuna Area e fascia retributiva e il valore delle indennità di amministrazione in corrispondenza della fascia retributiva iniziale della medesima Area
<b>3</b>	<b>Sottrarre all'importo della riga 1:</b>	<i>Valore da sottrarre per le indennità della Prima Area</i>	<i>€ mese lordi</i>	26,59
		<i>Valore da sottrarre per le indennità della Seconda Area</i>	<i>€ mese lordi</i>	27,08
		<i>Valore da sottrarre per le indennità della Terza Area</i>	<i>€ mese lordi</i>	36,52
<b>4</b>	<b>Valori di arrivo (4)=(1)-(2)-(3)</b>		<i>€ mese lordi</i>	Valori di arrivo delle indennità di amministrazione, vigenti presso le diverse amministrazioni, in corrispondenza di ciascuna nuova Area di Operatore, Assistente e Funzionario <sup>(1)</sup>

Il valore di arrivo è unico per tutti gli appartenenti alla medesima Area della medesima amministrazione

# Indennità di Ente o Amministrazione

## Enti pubblici non economici

AREE	POSIZIONI ECONOMICHE	(1) INDENNITA' mensile valori di partenza	(2) Valori da sottrarre	NUOVE AREE	(3)=(1)-(2) INDENNITA' mensile valori di arrivo
C	C5	182,58	36,52	FUNZIONARI	146,06
	C4				
	C3				
	C2				
	C1				
B	B3	154,14	27,08	ASSISTENTI	127,06
	B2				
	B1				
A	A3	114,18	26,59	OPERATORI	87,59
	A2				
	A1				