



# CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

(PRINCIPALI NOVITA')

## GUIDA BREVE

A cura di  
M. Davide Sartori  
Francesco Gilio  
Coordin. Nazionale Ordini Professionali





- ★ Sperimentazione settimana lavorativa di quattro giorni
- ★ Aggiornamento degli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto
- ★ Contrattazione integrativa e Fondo risorse decentrate
- ★ Novità in materia di progressioni economiche orizzontali
- ★ Novità in materia di progressioni verticali
- ★ Potenziamento incarichi posizione organizzativa
- ★ Novità in materia di permessi e tutele
- ★ Programmazione delle ferie
- ★ Welfare integrativo
- ★ Obiettivi e strumenti di age management
- ★ Rivisitazione materie di informazione, confronto e contrattazione integrativa

# SPERIMENTAZIONE SETTIMANA LAVORATIVA DI QUATTRO GIORNI

*Art. 19 CCNL 2022/24*

1. In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali [...] su quattro giorni.
2. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.



# AGGIORNAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO

*Artt. 13 - 15 CCNL 2022/24*

Il nuovo CCNL ha aggiornato la disciplina sul lavoro agile e sul lavoro da remoto, in particolare imponendo alle amministrazioni di **facilitare l'accesso al lavoro a distanza**.

In ogni caso l'amministrazione (fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative), previa contrattazione collettiva integrativa, dovrà **FACILITARE L'ACCESSO** al lavoro agile ai lavoratori che si trovano **in condizioni di particolare necessità**, non coperte da altre misure.

In particolare per i lavoratori che:

- a. documentano particolari esigenze di salute;
- b. assistono familiari con grave disabilità (l. 104/1992);
- c. godono dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- d. rientrano in altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa;

tramite l'accordo individuale è possibile **ESTENDERE IL NUMERO DI GIORNI DI LAVORO AGILE** (e/o da remoto) rispetto a quelli previsti per il resto del personale.

Con il nuovo CCNL è la contrattazione integrativa ad individuare:

1. i criteri di **priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto**;
2. i casi in cui è possibile **estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto**



N.B. Il nuovo CCNL prevede l'erogazione del buono pasto anche in caso di lavoro agile:

Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinario che il dipendente avrebbe dovuto svolgere per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA e FONDO RISORSE DECENTRATE

*Artt. 8 - 32 CCNL 2022/24*



Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.

A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate



## Incremento fondo risorse decentrate

A decorrere dall'1/1/2024, la parte stabile del Fondo di cui all'art. 49 del CCNL 9 maggio 2022 è incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione (Tabella 7) da applicarsi al monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione.

### Tabella 7

#### Incrementi Fondo risorse decentrate

Valori %

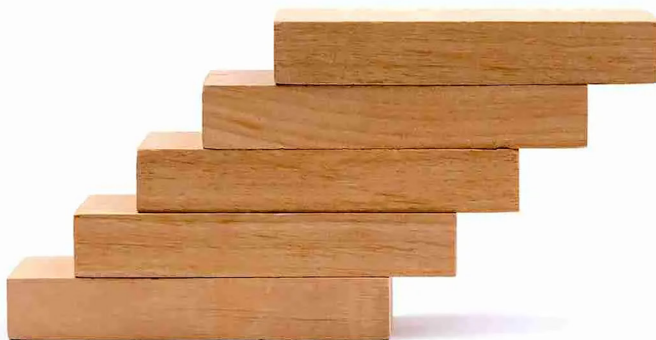
Tipologie di amministrazioni	Incremento % su m.s. 2021 dal 1.1.2024
Ministeri	0,16%
Agenzie Fiscali	0,97%
Enti pubblici non economici	1,28%
CNEL	1,16%

# NOVITÀ IN MATERIA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

*Art. 16 CCNL 2022/24*

Possibilità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni di attribuire un **punteggio aggiuntivo non superiore al 5%** della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 (esperienza professionale maturata) e 3 (ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi) della lettera d) dell'art. 16 CCNL 2022/24.

Nel precedente CCNL il punteggio aggiuntivo non poteva superare il 3%: l'obiettivo è quello di valorizzare in maniera ancora più incisiva l'esperienza e l'anzianità maturata.





# POTENZIAMENTO INCARICHI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

*Art. 17 CCNL 2022/24*

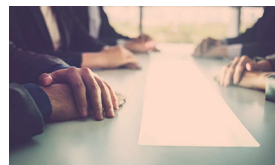
Elevato il limite massimo dell'indennità di posizione organizzativa da 2.600 a 3.500 euro annui per 13 mensilità.



Confermato il limite minimo di euro 1.200.



Confermata la possibilità di stabilire ulteriori incrementi in sede di contrattazione integrativa.



Introduzione dell'obbligo, per l'amministrazione, di:

- a) **rendere conoscibili gli incarichi** di posizione organizzativa e professionale che si rendono disponibili (anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale);
- a) acquisire la disponibilità dei funzionari interessati;
- b) valutare sulla base dei criteri di selezione definiti previo Confronto (art. 5 CCNL 2022/24) e riportati nell'avviso;

N.B. Il dipendente che, a seguito di successive riassegnazioni, ricopra uno o più incarichi di posizione organizzativa o professionale per più di 8 anni anche non consecutivi, ha diritto al conferimento di un incarico di posizione organizzativa.

# NOVITÀ IN MATERIA DI PERMESSI E TUTELE

*Art. 22, comma 1 bis, CCNL 2022/24*

## Assenze per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

Ai dipendenti di età pari o superiore ai 60 anni vengono riconosciute **2 ore annuali aggiuntive** (passando dalle 18 alle 20 ore)



*Art. 26 CCNL 2022/24*

## Diritto allo studio



Specifica che tutti i lavoratori che non possono avvalersi dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, ivi inclusi quelli con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

*Art. 10 CCNL 2022/24*

## Diritto di assemblea

le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna



*Art. 21 CCNL 2022/24*  
**Programmazione delle ferie**

\* L'amministrazione deve pianificare entro il mese di aprile di ciascun anno le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti (art. 21, comma 13, CCNL 2022/24)

\* L'amministrazione monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate

\* Qualora, in caso di motivate esigenze personali e/o di esigenze di servizio la fruizione delle ferie residue debba realizzarsi entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione (commi 11 e 12), le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti

\* **D u r a n t e** il periodo di preavviso è possibile fruire delle ferie (precedentemente non era possibile)



*Art. 34 CCNL 2022/24*

### **Welfare integrativo**

Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito;

bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

#### **Novità CCNL 2022/24**

f) altre categorie di beni, servizi ed altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.



# OBIETTIVI E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

*Art. 27 CCNL 2022/24*



Nel quadro generale delle politiche di gestione del personale, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
- b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
- c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
- d) formazione continua.

Questi obiettivi potranno essere perseguiti attraverso:

- I. la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, promuovendo il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione alla pari (peer to peer) per favorire lo scambio di competenze e ridurre il rischio di isolamento;
- II. l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale (es. lavoro a distanza, part-time, flessibilità oraria);
- III. il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori;
- IV. una revisione delle modalità di formazione e addestramento con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di obsolescenza delle competenze (skills obsolescence) del personale.



# RIVISITAZIONE MATERIE DI INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

*Art. 4 CCNL 2022/24*

## Informazione

*«L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti [...] essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali»*

Costituiscono OGGETTO DI INFORMAZIONE le seguenti materie (in giallo le novità del nuovo CCNL):

<b>Art. 4 CCNL 2019/21</b>	<b>Art. 4 CCNL 2022/24</b>
Le materie per le quali è previsto il Confronto (art. 5) e la Contrattazione integrativa (art. 7), poiché presupposto per la loro attivazione	Le materie per le quali è previsto il Confronto (art. 5) e la Contrattazione integrativa (art. 7) poiché presupposto per la loro attivazione
Gli atti di organizzazione degli uffici (art. 6 d.lgs. n. 165/2001), ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (informazione da dare almeno 5 gg prima dell'adozione di tali atti)	Gli atti di organizzazione degli uffici (art. 6 d.lgs. n. 165/2001), ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (informazione da dare almeno 5 gg prima dell'adozione di tali atti)
	L'informazione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ed alle modalità di attuazione dello stesso (comprese le progressioni tra le aree) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali
	Il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato (informazione da dare almeno 5 gg prima dell'adozione di tali atti)

*Art. 5 CCNL 2022/24*

### **Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito fra amministrazione e soggetti sindacali su determinate materie.

A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 gg.



Costituiscono OGGETTO DI CONFRONTO le seguenti materie (in giallo le novità del nuovo CCNL):

<b>Art. 5 CCNL 2019/21</b>	<b>Art. 5 CCNL 2022/24</b>
l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni	l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni
i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione	i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione
i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance	i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
i criteri di selezione per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa	i criteri di selezione per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa
criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità	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 (art. 31 d.lgs. n. 165/2001)	il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati (art. 31 d.lgs. n. 165/2001)
i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi	<b>i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto</b>
criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione)	criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione)
criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP	criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP
criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP	criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP
	<b>le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico*), nei limiti ivi previsti</b>

\* Progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

*Art. 7 CCNL 2022/24*  
**Contrattazione integrativa**

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale

La contrattazione integrativa si svolge tra 2 delegazioni:

1. delegazione sindacale
  - a) RSU
  - b) rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie del CCNL
  
2. delegazione datoriale
  - a) componenti designati dall'organo competente (deve essere individuato un presidente);
  - b) non sono ammessi componenti esterni all'Amministrazione (cfr. parere ARAN RAL\_1216)



Costituiscono OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA le seguenti materie (in giallo le novità del nuovo CCNL):

<p>i CRITERI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</b> tra le diverse modalità di utilizzo;</li> <li>▪ per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla <b>performance</b>;</li> <li>▪ per l'attribuzione delle indennità per svolgimento di <b>attività disagiate</b> ovvero <i>pericolose o dannose</i> per la salute;</li> <li>▪ per l'attribuzione delle indennità per svolgimento di attività comportanti l'assunzione di <b>specifiche responsabilità</b>;</li> <li>▪ per l'attribuzione di trattamenti accessori per cui vi siano leggi che operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</li> <li>▪ per l'attivazione di <b>piani di welfare integrativo</b>;</li> <li>▪ per l'individuazione di fasce temporali di <b>flessibilità oraria in entrata e in uscita</b>;</li> <li>▪ per la definizione dei trattamenti economici correlati alla performance e relativi agli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei <b>nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile</b></li> <li>▪ per la determinazione delle retribuzioni di risultato del personale dell'area EP</li> </ul> <div style="background-color: yellow;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ i criteri di <b>priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto</b> e i casi in cui è possibile <b>estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto</b>;</li> <li>▪ criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (es. RUP)</li> </ul> </div>
------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

l' <b>INTEGRAZIONE</b> e la <b>PONDERAZIONE</b> dei criteri	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ per l'attribuzione delle <b>progressioni economiche</b> all'interno delle aree</li> </ul>
l' <b>ELEVAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ delle maggiorazioni orarie per lavoro in turno;</li> <li>▪ dei limiti relativi al numero di turni effettuabili;</li> <li>▪ della misura dell'indennità di reperibilità;</li> <li>▪ del limite al collocamento in reperibilità del dipendente (stabilito, di norma, in non più di 6 volte in un mese)</li> <li>▪ <b>del contingente dei rapporti a tempo parziale;</b></li> <li>▪ <b>della percentuale massima di rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;</b></li> <li>▪ del periodo di 13 settimane per maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale;</li> <li>▪ <b>del limite massimo individuale di lavoro straordinario;</b></li> <li>▪ dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa</li> </ul>
le <b>LINEE</b> DI <b>INDIRIZZO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ in materia di <b>salute e sicurezza sul lavoro.</b></li> </ul>
l' <b>INDIVIDUAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ del limite individuale annuo delle ore che possono confluire in <b>banca ore;</b></li> <li>▪ delle famiglie professionali e delle relative competenze;</li> <li>▪ delle ragioni che consentono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, il periodo su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie;</li> <li>▪ dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi.</li> </ul>
la <b>DETERMINAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ del <b>termine</b> (2 o 4 anni) di cui all'art. 16 (<b>Progressioni economiche all'interno delle aree</b>) co. 2, lett. a);</li> <li>▪ gli <b>importi delle indennità per specifiche responsabilità</b> (art. 54);</li> <li>▪ della <b>quota di risorse</b> del Fondo da destinare alle <b>progressioni economiche all'interno delle aree;</b></li> </ul>
l' <b>INTEGRAZIONE</b>	delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 20, co. 9, in materia di turni di lavoro

La <i>DEFINIZIONE</i>	di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 11)
La <i>POSSIBILE PREVISIONE</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 20 (Turnazioni), comma 5, lett. d) [anche in caso di fruizione del riposo compensativo computo figurativo sul Fondo dell'onere relativo all' indennità di turno];</li> <li>▪ di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neoassunto quali, ad esempio, politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza</li> </ul>



## FEDERAZIONE CONFISAL - UNSA

Coordinamento Nazionale  
ORDINI PROFESSIONALI

Mail: [ordini.professionali@confsal-unsal.it](mailto:ordini.professionali@confsal-unsal.it)

PEC: [ordiniprofessionali.confisal.unsa@pec.it](mailto:ordiniprofessionali.confisal.unsa@pec.it)

Sito: [www.ordiniprofessionali-unsal.it](http://www.ordiniprofessionali-unsal.it)