

La Ipotesi del nuovo CCNL 2019 -2021 per il personale del Comparto delle Funzioni centrali

*Presentazione dei principali contenuti a
cura della Segreteria nazionale della Cisl Fp*

I punti principali della Ipotesi di CCNL

- Adeguamenti dello stipendio tabellare con conglobamento dell'elemento perequativo e per i lavoratori già in servizio inquadramento con trasformazione di quota parte dell'indennità di ente o di amministrazione in differenziale stipendiale, valido a tutti gli effetti della quiescenza (N.b.: la quota di indennità ridotta e trasformata in differenziale stipendiale non è decurtabile in caso di malattia);
- Nuove opportunità di sviluppo professionale attraverso la previsione di procedure che, in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento ed entro il 31/12/2024 potranno consentire il passaggio fra le Aree (ad eccezione dell'Area EP), anche in deroga al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno;
- Più possibilità di sviluppo economico, attraverso i differenziali stipendiali (in luogo delle vecchie posizioni economiche) con procedure più semplici e prevedendo una maggiorazione fino al 3% del punteggio ottenuto per coloro che non abbiano conseguito progressioni da più di 6 anni. Opportunità per gli «apicali»;
- Previsione di una indennità di specifiche responsabilità, finalizzata a remunerare compiti di responsabilità attribuiti al personale dell'Area degli Assistenti
- Istituzione di un'Area delle elevate professionalità, inizialmente vuota, e successivamente destinata al personale in possesso di laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza in funzioni specialistiche o di responsabilità gestionali o professionali;
- Nuova disciplina del lavoro a distanza, prevedendo accanto al lavoro agile senza vincolo di tempo, la forma del lavoro da remoto, con vincolo di orario e l'applicazione di tutte le tutele previste per il lavoro in presenza

Decorrenze, disapplicazioni e conferme

- Il CCNL del comparto delle funzioni centrali concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione (non dell'ipotesi di CCNL), salvo diversa prescrizione dei singoli istituti. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione.
- Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCNL 12 febbraio 2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A della Ipotesi del CCNL, con le decorrenze ivi stabilite (aumenti contrattuali mensili). Di conseguenza gli importi annui lordi degli stipendi tabellari sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B (aumenti annuali lordi).
- A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 75 (elemento perequativo) del CCNL 12 febbraio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C.

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 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 2 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.

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.



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

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

- **Passaggi fra le Aree per l'applicazione del nuovo ordinamento professionale.**

“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 professionalita' 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”.

Progressioni verticali per applicazione nuovo Ordinamento – Art. 18 ipotesi CCNL Comparto Funzioni centrali

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	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 Assistenti ad Area dei Funzionari	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 per applicazione nuovo Ordinamento – Art. 18 ipotesi CCNL Comparto Funzioni centrali

I criteri per l'effettuazione delle procedure* sono definiti, previo confronto sindacale e nei limiti delle risorse previste, sulla base dei seguenti criteri ai fini della valutazione complessiva:

- **esperienza maturata nell'area di provenienza** ($\geq 25\%$ della valutazione complessiva);
- **titolo di studio** ($\geq 25\%$ della valutazione complessiva);
- **competenze professionali acquisite** ($\geq 25\%$ della valutazione complessiva).

* *La definizione delle procedure valutative avverrà in relazione alle caratteristiche delle famiglie professionali di destinazione, previo confronto sindacale e nei limiti delle risorse specificatamente destinate dalla legge di bilancio e di una eventuale quota di quelle previste per le facoltà assunzionali.*

Stipendi tabellari delle nuove Aree

Area Elevate Professionalità	35.000,00 (comprensivi della 13esima mensilità)
Area dei Funzionari	23.501,93*
Area degli Assistenti	19.351,97*
Area degli Operatori	18.390,84*

** Valori in Euro, decorrenti dalla data di applicazione del nuovo Ordinamento professionale per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a 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.*

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.

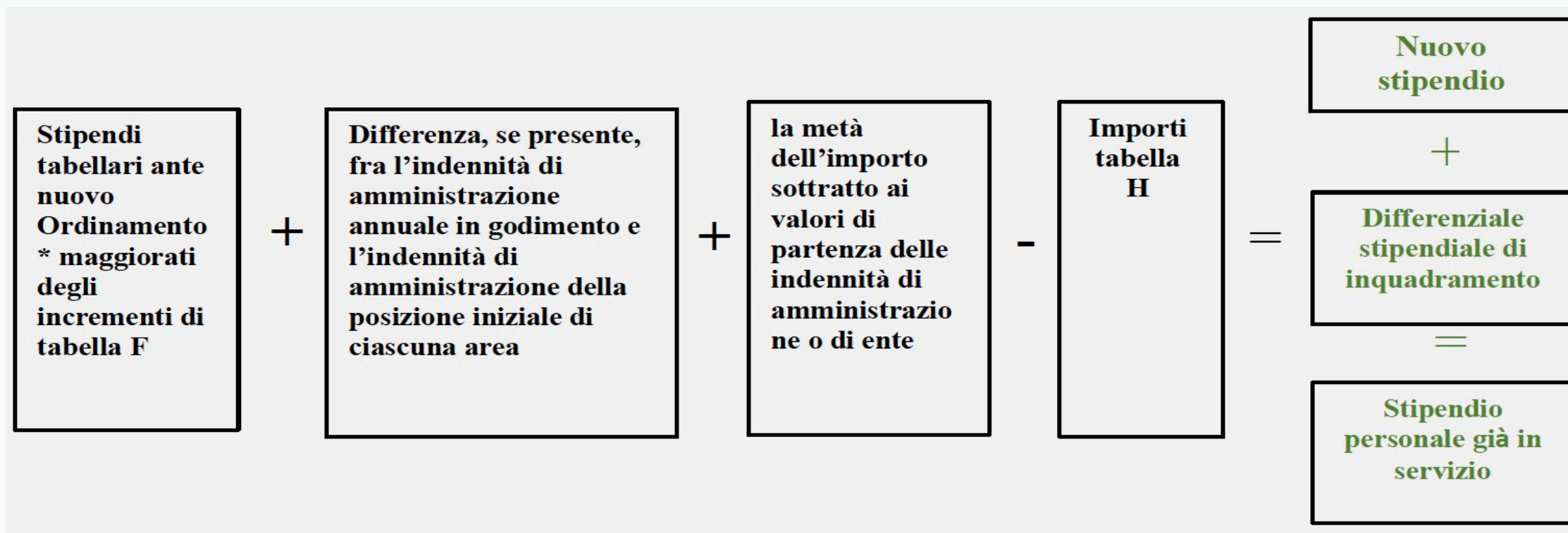
Per il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo Ordinamento, gli stipendi tabellari, compresi gli incrementi contrattuali e il conglobamento dell'eventuale elemento perequativo spettante, sono ulteriormente incrementati degli importi mensili lordi, per 13 mensilità, indicati nella Tabella "F" del nuovo CCNL (corrispondente a poco meno del 50% dell'importo di riduzione dell'indennità di ente o amministrazione,). 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:

- la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza della propria fascia o posizione economica incrementati degli aumenti contrattuali e di quelli di cui alla tabella "F" - ed i nuovi stipendi della tabella H;
- 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;
- 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.



* 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 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.

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.

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

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 13 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 e gli incentivi alla mobilità territoriale. **A 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 ($\geq 11.000 \leq 29.000$)	$\geq 15.000 \leq 35.000$
• Retribuzione di risultato ($\geq 15\%$ delle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato)	
• Eventuali incentivi alla mobilità territoriale	Ove spettanti
• Eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	

Nuove Progressioni economiche Orizzontali

Con la sottoscrizione della 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).

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.



Indennità di specifiche responsabilità

- La contrattazione integrativa potrà riconoscere **al personale dell'area degli assistenti** – a cui le amministrazioni abbiano attribuito compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità – un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.



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

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. Il lavoro da remoto - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - 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. 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.
- 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.



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)

- **Eliminazione dall'11esimo giorno di malattia in poi della decurtazione del trattamento accessorio -** Nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, dall'11° giorno di malattia il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente non verrà decurtato;
- **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, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, **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 comporto ed in tali giornate al dipendente sarà dovuto l'intero trattamento economico previsto dal CCNL.

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.

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.
- 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. 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.



Indennità di Ente o Amministrazione EPNE (valori sottratti alle nuove indennità uniche di Area di tutte le amministrazioni e restituite in forma di differenziale stipendiale*)

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				

* Il 50% della riduzione viene restituito come differenziale stipendiale, l'altra metà attribuito con gli aumenti della tabella f, al netto degli oneri previdenziali