

Per il rinnovo del CCNL 2019/2021 del Comparto delle Funzioni Centrali



Premessa.

Con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del nuovo Comparto delle Funzioni Centrali stipulato il 12 febbraio 2018 e scaduto il 31 dicembre dello scorso anno, Funzione Pubblica CGIL, CISL FP e UIL PA, grazie all'accordo del 30 novembre 2016 tra governo e CGIL CISL UIL, hanno riaperto la stagione dei rinnovi contrattuali e della contrattazione integrativa per i circa 250mila lavoratori di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici e degli enti ex art. 70 del Decreto Legislativo n. 165/2001, dopo quasi dieci anni di blocco.

Il CCNL di comparto 2016/2018 ha rappresentato solo il riavvio di una stagione contrattuale. La scarsità delle risorse messe a disposizione e i tempi di una trattativa che si è protratta fin quasi alla fine della vigenza contrattuale non hanno permesso di realizzare tutti quei miglioramenti che le lavoratrici e i lavoratori richiedevano. Da qui la necessità di considerare la doppia vigenza contrattuale – il 2016/2018 unitamente al 2019/2021 – come tempo utile:

- per restituire dignità e valore, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa territoriale e all'azione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori con il perfezionamento e il rafforzamento di un più efficace sistema di relazioni sindacali;
- per aggiornare la parte normativa e adeguare il sistema dei diritti individuali di chi opera nelle amministrazioni pubbliche;
- per tutelare maggiormente il lavoro pubblico, sempre più oberato da carichi di lavoro al limite della sostenibilità e il progressivo incremento dell'età media degli addetti per effetto del blocco del turnover;
- per un nuovo sistema di classificazione del personale effettivamente in grado di riconoscere il lavoro che già oggi si svolge nella PA, apprezzarne la qualità e l'esperienza, permettere un costante incremento di professionalità lungo tutta l'attività lavorativa;
- per la necessaria ripresa dell'evoluzione retributiva attraverso l'incremento dei valori stipendiali e il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata.

Per questo la nuova stagione dei rinnovi contrattuali non può arrestarsi dopo il CCNL 2016/2018 e la contrattazione integrativa e decentrata devono conoscere un nuovo slancio.

Per questo giudichiamo complessivamente inadeguata l'azione del Governo in carica nei confronti del lavoro pubblico: perché non destina le risorse necessarie al concreto rinnovo contrattuale per il 2019/2021; perché non dà risposte veramente risolutive al rilancio dell'occupazione nella PA e per far uscire le amministrazioni dal rischio collasso con un piano straordinario di nuove assunzioni, reso ancor più necessario dopo la perdita di oltre 250mila posti di lavoro in dieci anni (di cui circa 30mila nelle Funzioni Centrali) e in vista di circa 500mila nuove uscite nel prossimo triennio per effetto del combinato disposto dei pensionamenti ordinari e di quelli effettuati con l'introduzione di "Quota 100".

Presentiamo qui le direttrici su cui impostare le piattaforme per il rinnovo del CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021.

Assicurare effettività al sistema di relazioni sindacali.

Con il CCNL 2016/2018 abbiamo ridefinito il sistema di relazioni sindacali, per restituire funzione e ruolo al Contratto Nazionale e dignità alla contrattazione integrativa e decentrata.

Bisogna però intervenire per garantire l'effettività e l'esigibilità del nuovo sistema di relazioni sindacali, introducendo norme finalizzate alla concreta esigibilità del coinvolgimento delle OO.SS. territoriali e delle RSU negli istituti dell'informazione, del confronto e della contrattazione integrativa (con particolare riguardo all'utilizzo del 20% delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale). Va garantita la costituzione degli Organismi Paritetici per l'Innovazione e assicurato il concreto operare da parte dei componenti tali Organismi.

L'istituto dell'informazione va arricchito di materie ulteriori oltre quelle previste per il confronto e la contrattazione integrativa.

Va limitato l'intervento ostativo degli organi di controllo esterni in presenza di accordi liberamente sottoscritti dalle amministrazioni con le organizzazioni sindacali e le RSU, quando questi non comportano ulteriori aggravii di spesa.

Il sistema di classificazione del personale.

Con il CCNL 2016/2018 avrebbe dovuto avviarsi il lavoro istruttorio di una commissione paritetica tra Aran e Organizzazioni Sindacali per disegnare proposte per un nuovo ordinamento professionale utile a superare l'Area I o Area A, ormai giudicata obsoleta e non più corrispondente alle organizzazioni del lavoro già oggi esistenti; per un adeguato riconoscimento economico dell'esperienza professionale maturata negli anni; una rivisitazione dei sistemi di progressione economica all'interno delle Aree giuridiche e una maggiore dinamicità finalizzata a incentivare la crescita professionale anche con il passaggio tra Aree.

Questi rimangono obiettivi da raggiungere anche prima della definizione del nuovo CCNL 2019/2021.

La parte normativa e i diritti di chi lavora.

Con il CCNL 2016/2018 sono state adeguate norme contrattuali alle nuove norme di legge che hanno introdotto o sancito nuovi diritti per le lavoratrici e i lavoratori, come ad esempio l'estensione degli istituti destinati ai coniugi anche ai soggetti delle unioni civili, i permessi per le donne vittime di violenza di genere, permessi aggiuntivi per chi necessita di visite mediche, esami diagnostici e terapie, ulteriori permessi per chi si sottopone a terapie salvavita.

La gestione di questi istituti ha però generato nelle amministrazioni troppe incongruenze tra le finalità con cui si è intervenuto contrattualmente e l'effettivo utilizzo. Per questo con il nuovo CCNL 2019/2021 bisognerà rendere maggiormente fruibili tali istituti, così come lavorare all'estensione delle opportunità di conciliazione fra vita personale e vita lavorativa, così come per permettere la fruibilità di permessi diversi e risolvere gli aspetti ancora controversi legati alle assenze per malattia.

Al tempo stesso bisognerà lavorare al recupero di quegli istituti che, esistendo già nei vecchi CCNL scaduti nel 2009, se reinseriti non provocherebbero disfunzioni organizzative, tantomeno incompatibilità normative, come ad esempio nel caso delle aspettative in presenza di assunzioni a termine presso altra amministrazione pubblica, dei riposi compensativi relativi alle ore lavorate in caso di insorgenza della malattia nell'arco della giornata.

La parte economica.

La scarsità delle risorse disponibili per il triennio 2016/2018 non ha permesso di realizzare compiutamente la funzione del CCNL sia in direzione dell'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita sia in direzione della concreta valorizzazione delle professionalità e il rilancio della produttività.

Per questo, ferma restando la necessità di superare preliminarmente e per via legislativa il tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa e decentrata, il prossimo CCNL 2019/2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:

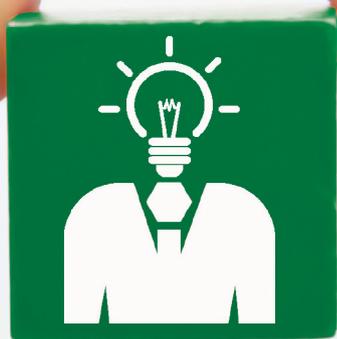
1. Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo definito dall'art. 75 del CCNL 2016/2018;
2. Conglobamento nella retribuzione tabellare dell'Indennità di Vacanza Contrattuale;
3. Incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018;
4. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile al superamento dell'Area I o Area A;
5. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile alla valorizzazione e agli sviluppi professionali e al riconoscimento di pari inquadramenti a parità di attività effettivamente svolte;
6. Incremento dei Fondi Risorse Decentrate, finalizzato a far ripartire la contrattazione integrativa e decentrata e ad avvicinare il differenziale medio pro capite sul salario accessorio tra le diverse amministrazioni confluite nel comparto delle Funzioni Centrali.

Conclusioni.

Riteniamo strategico il ruolo della contrattazione nelle amministrazioni pubbliche, per il rilancio del paese e il miglioramento dei servizi ai cittadini. Le risorse finora messe a disposizione dall'attuale governo permetterebbero incrementi medi a regime (nel 2021) pari a circa 50 euro, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale (la cui ultima tranche di incremento scatterà col prossimo mese di luglio 2019) e dell'elemento perequativo (nei valori definiti a partire dal marzo 2018).

Troppo poco per una benché minima base di partenza del rinnovo contrattuale 2019/2021.

Per questo l'8 giugno abbiamo promosso una prima giornata di mobilitazione con una manifestazione nazionale a Roma in Piazza del Popolo. Dovrà proseguire la nostra mobilitazione, anche con una campagna di assemblee nei luoghi di lavoro per illustrare i contenuti del presente documento e per dare forza al rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2019/2021.



**Per un nuovo
Ordinamento
professionale
e sistema
di classificazione**



L'attuale ordinamento professionale risente delle modificazioni dell'organizzazione del lavoro intervenute nella pubblica amministrazione negli ultimi 10 anni e necessita di una profonda revisione, imposta dai cambiamenti dei processi di lavoro che hanno acuito il fabbisogno di nuove figure professionali.

A nostro avviso, un nuovo ordinamento professionale deve assumere l'obiettivo di definire una puntuale mappatura dei fabbisogni professionali superando una diffusa inadeguatezza organizzativa e tecnologica degli uffici. Occorre ridisegnare funzioni e servizi partendo dalla individuazione, valorizzandole, di nuove competenze professionali che potranno veicolare un generale cambiamento.

Occorre, inoltre, creare le condizioni affinché il nuovo sistema di classificazione e di inquadramento professionale favorisca, in connessione col sistema retributivo, lo sviluppo di pratiche avanzate di gestione partecipata dei processi e delle persone – come il lavoro in squadra, la formazione, il coinvolgimento dei lavoratori nei processi di qualità, la flessibilità degli orari di lavoro – che possano contribuire a realizzare significativi incrementi della produttività, la riduzione dei costi operativi, la condivisione della conoscenza dei processi e della soluzione dei problemi.

In più dovranno strutturarsi procedure di crescita professionale con il ricorso a procedure riservate al personale già in servizio, dei posti di area superiore nella misura del 20% delle facoltà assunzionali a seguito della definizione dei piani di fabbisogno triennale di personale, e ancora con il ricorso alla riserva del 50% dei posti che saranno oggetto di reclutamento dall'esterno.

Il nuovo ordinamento professionale dovrà informare la nuova struttura della retribuzione, prevedendo meccanismi di valorizzazione, sia riconoscendo l'esperienza e la professionalità acquisita, sia sviluppando sistemi di valutazione delle competenze, promuovendo processi di integrazione e valorizzazione di categorie e soggetti svantaggiati.

Per quanto riguarda il sistema di classificazione si confermano tre aree di inquadramento professionale, prevedendo la prima come area di classificazione e collocamento temporanea, con accesso diretto dall'esterno con procedure agevolate per lavoratori e lavoratrici aventi i requisiti di legge. In fase di prima applicazione del nuovo contratto tutti i lavoratori e le lavoratrici attualmente collocati nelle prime aree (Aree I e aree A) dei contratti confluenti nel nuovo Contratto delle Funzioni Centrali devono essere riqualificati.

Nelle nuove sezioni speciali dovranno essere:

- determinate le caratteristiche e gli elementi tipici dell'attività specifica, che tengono conto delle situazioni di particolare disagio, turni, reperibilità, ecc. Ogni altro elemento retributivo variabile legato all'organizzazione del lavoro deve essere oggetto della contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro e sede di RSU;
- definiti gli inquadramenti attinenti alle specificità riconducibili ai vecchi comparti di riferimento e alle diverse articolazioni funzionali delle amministrazioni.

Il sistema di inquadramento dovrà determinare:

- soluzioni in grado di rispondere alle aspettative di ulteriore progressione economica orizzontale dei lavoratori e delle lavoratrici collocati nelle posizioni economiche apicali delle aree e che non hanno le condizioni per poter accedere ai processi di progressione verticale fra le aree;
- l'apertura di nuovi spazi per la riqualificazione e l'evoluzione dei profili professionali e delle posizioni da riconoscere all'interno degli enti e delle amministrazioni;
- una nuova disciplina a livello di ente ed amministrazione che, a partire da criteri definiti contrattualmente a livello nazionale, sia in grado di riconoscere adeguatamente le effettive competenze, posizioni organizzative e funzioni di responsabilità ricoperte a livello di ente o amministrazione, comprendendo fra i destinatari anche i lavoratori e le lavoratrici inquadrati nell'attuale area II dei tre contratti confluenti;
- la valorizzazione, nelle nuove Aree Operativa e Funzionale, delle specificità professionali dei dipendenti ai quali, per lo svolgimento della propria attività, è richiesta una abilitazione professionale o che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi, salva l'ipotesi alternativa di un'area specifica, come sotto specificato. Tale valorizzazione passa attraverso la definizione del "ruolo professionale" - accanto ai ruoli amministrativo, tecnico, informativo e sanitario - da attribuire ai professionisti e al personale del comparto per la cui attività è richiesta l'iscrizione ad ordini o collegi professionali o in possesso di abilitazione professionale equipollente e attualmente non ricompresi nell'apposita sezione "professionisti" del comparto dell'area della dirigenza. I "professionisti" e il personale appartenente ai ruoli professionali hanno diritto alla copertura assicurativa della responsabilità civile secondo i relativi rischi, alla copertura dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni arrecati dallo stesso persona-

le a terzi nello svolgimento dell'attività (con esclusione dei fatti e delle omissioni commessi con dolo o colpa grave) e all'aggiornamento professionale, nonché ai permessi retribuiti e alla copertura dei relativi oneri connessi e alla partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia, nonché al pagamento dei costi di iscrizione ai suddetti ordini o collegi. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione andrà previsto un adeguato inquadramento che tenga conto delle peculiari attività del personale del ruolo dei professionisti in ragione del grado di autonomia riconosciuto dai rispettivi codici ordinistici. Fra i professionisti oggetto di questo particolare ambiente normativo di tutela, infatti, quelli iscritti all'Albo svolgono la loro attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendo a norma di legge, secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

- Il riconoscimento di quelle prassi di partecipazione che già si sviluppano nelle amministrazioni, valorizzando l'esperienza professionale, nonché l'impegno e le iniziative spontanee dal basso dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nel disegnare un nuovo ordinamento professionale per il contratto delle funzioni centrali, la nostra proposta, tenendo conto delle differenti realtà afferenti ai contratti collettivi nazionali di lavoro confluenti, interviene su tre aspetti centrali del rapporto di lavoro alle dipendenze della Pa: organizzazione, produttività, retribuzione, da considerarsi come parti integranti di un processo che vede nello sviluppo di relazioni sindacali partecipative lo strumento dal quale dipende l'innovazione organizzativa ed il miglioramento della qualità dei servizi e della produttività del lavoro.

Partendo da queste premesse, si propone un contratto per le funzioni centrali basato su una riforma dell'ordinamento professionale e del sistema retributivo che ha lo scopo di far uscire l'attuale sistema di classificazione ed inquadramento professionale dalle secche derivanti dalla storicizzazione dei fondi e dalla loro diversa consistenza, che limitano le progressioni economiche alla carenza delle risorse disponibili e che creano una situazione di profonda disparità nelle opportunità di riqualificazione economica fra lavoratori e lavoratrici appartenenti ad amministrazioni ed enti differenti.

Un nuovo sistema di classificazione ed inquadramento ed un nuovo sistema retributivo per il contratto delle funzioni centrali

La proposta rispetta i canoni legislativi vigenti, non pone problemi di compatibilità normativa e non comporta problemi di finanziamento aggiuntivo nell'ambito della tornata contrattuale di prima applicazione.

Si propone che il contratto collettivo nazionale di lavoro delle funzioni centrali sia costituito da:

- 1. un nuovo ordinamento professionale comune semplificato**, che consenta di riclassificare il personale all'interno del nuovo sistema di inquadramento basato su cinque ruoli (amministrativo, tecnico, informatico, sanitario e professionale) e su tre aree, di cui la prima area è un'area di supporto esclusivamente riservata ai lavoratori reclutati dall'esterno con procedura agevolata, a cui corrispondono declaratorie uniche di area (area di supporto, area operativa, ed area funzionale).

Sono fatte salve le procedure che sulla base di norme di legge definiscono inquadramenti di categorie speciali in aree superiori. In fase di prima applicazione del CCNL 2019-2021, come peraltro avvenuto in occasione di precedenti rinnovi contrattuali, il personale già in servizio sarà re-inquadrato nell'ambito del nuovo sistema classificatorio tenendo esclusivamente conto delle attività che il medesimo personale è chiamato a svolgere in forza delle innovazioni di carattere organizzativo e professionale che nel tempo hanno interessato le diverse amministrazioni del Comparto. In alternativa, sarà la contrattazione collettiva integrativa nazionale di ente/amministrazione ad individuare, secondo le declaratorie definite dal CCNL – Parte generale, i profili professionali e la loro distribuzione nelle aree di inquadramento professionale operativa e funzionale, in ragione dei contenuti professionali, delle competenze e responsabilità nell'attività svolta e dell'anzianità di servizio complessivamente maturata nell'amministrazione di appartenenza, prescindendo dal titolo di studio effettivamente posseduto e/o da quello richiesto all'atto dell'assunzione, nonché dall'inquadramento posseduto nel vecchio ordinamento. Ai fini del nuovo inquadramento sono utilizzate le voci fisse e continuative della retribuzione individuale in godimento (tabellare, i.i.s., RIA e Indennità di amministrazione).

Uno schema di classificazione alternativo, rispetto all'ipotesi sopra illustrata, prevede la istituzione, in aggiunta alle due aree operativa e funzionale, di una apposita area - a queste non sovraordinata - "dei professionisti e delle elevate professionalità", dove inquadrare: il personale per lo svolgimento delle cui attività è richiesta una abilitazione professionale o l'iscrizione all'albo (attualmente non ricompreso nell'apposita

sezione “professionisti” del comparto dell’area della dirigenza); figure professionali che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi o che non possono essere ricondotte all’interno dell’ordinamento professionale generale; personale a cui sono attribuite dalla legge elevate responsabilità.

2. Una nuova disciplina delle progressioni economiche riguardante la totalità del personale basata:

- sui passaggi economici riferiti alla valorizzazione dell’esperienza, della presenza sul posto di lavoro e all’aggiornamento formativo dei contenuti del proprio profilo professionale all’interno delle aree (retribuzione di inquadramento professionale);
- sul riconoscimento professionale ed economico legato ai sistemi di valutazione della “posizione” ricoperta nell’amministrazione in base al profilo di inquadramento, a cui corrispondono incrementi retributivi che si consolidano e costituiscono la nuova base di riferimento per aumenti futuri derivanti dalle successive valutazioni (retribuzione di posizione). Per il personale in comando presso altre amministrazioni la valutazione è espressa dal valutatore dell’amministrazione presso cui opera in comando o distacco.

Alla contrattazione integrativa di posto di lavoro è affidato il compito di definire gli obiettivi dell’attività di valutazione, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro e di benessere organizzativo.

Preliminarmente alla valutazione finale necessaria al riconoscimento economico, nel biennio vengono definiti, con cadenza periodica, incontri con i soggetti della contrattazione di posto di lavoro per condividere una scala di rilevanza dei criteri e dei fattori da valorizzare maggiormente nel processo di valutazione rispetto agli indicatori prescelti.

Le progressioni all’interno delle aree maturano per la generalità dei lavoratori ogni cinque anni di permanenza in servizio a condizione che nel quinquennio precedente il dipendente abbia realizzato:

- a. una presenza media annua non inferiore a quella media di comparto definita dal ccnl – parte generale tenuto conto delle giornate effettivamente lavorabili fatte salve le assenze obbligatorie previste da norme di legge e/o contrattuali (maternità, infortuni, legge 104, distacchi, aspettative e altre agibilità, per motivi sindacali o comunque elettivi, nonché comandi presso altre amministrazioni, eccetera);
- b. l’aggiornamento professionale obbligatorio richiesto dall’amministrazione e soggetto alla prova di raggiungimento del livello di qualifi-

cazione richiesta, anche mediante e-learning e FAD. Tale criterio non è elemento utilizzabile ove l'amministrazione, per ciascun anno, non abbia organizzato percorsi formativi per la totalità del personale. In tal caso ai fini della progressione si considera la sola anzianità e il riferimento alla presenza.

Il mancato raggiungimento di uno dei due elementi determina il differimento della percezione dell'incremento retributivo corrispondente fino al momento in cui il dipendente stesso non abbia realizzato il tasso di presenza media richiesto a confronto con il quinquennio precedente o non abbia completato il percorso formativo richiesto per l'aggiornamento professionale.

3. Una retribuzione accessoria costituita:

- dai trattamenti economici variabili correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- dagli emolumenti ed altri elementi retributivi variabili, connessi ad incarichi specifici (retribuzione di inquadramento di ente o di amministrazione) e connessi all'incarico effettivamente svolto (semplice, complesso o dipartimentale). Si tratta di elementi retributivi che corrispondono a particolari inquadramenti "aziendali" relativi alla natura e tipologia delle singole amministrazioni (es.: posizioni organizzative e di coordinamento);
- da un emolumento retributivo fisso, determinato dalla contrattazione integrativa nazionale di ente/amministrazione, che costituisce a tutti gli effetti stipendio, corrisposto per valorizzare le specificità professionali riferite alle attività per lo svolgimento delle quali è richiesta una abilitazione professionale o l'iscrizione all'albo (retribuzione di inquadramento di ente o di amministrazione), o in relazione a figure che non possono essere ricondotte all'interno dell'ordinamento professionale generale (così come definite nelle sezioni speciali). Tale elemento retributivo potrà essere articolato su più posizioni economiche, nell'area, anche in considerazione dei differenti titoli abilitanti, obbligo d'iscrizione all'albo o discipline di riferimento delle singole amministrazioni;
- da particolari indennità (così come definite nelle sezioni speciali), corrispondenti a posizioni o fattispecie che non trovano posto, in prima applicazione o a regime, all'interno del nuovo sistema tabellare ed indennitario o riferiti a figure professionali peculiari rispetto alla generalità del personale del nuovo comparto;

Il sistema di inquadramento professionale è definito nel CCNL – Parte generale ed è articolato su tre aree e cinque ruoli:

Area di Supporto (AS), cui possono accedere dall'esterno i lavoratori e le lavoratrici assunti con selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 16 della Legge 56 del 1987 e le lavoratrici e i lavoratori reclutabili con procedure diverse da quelle concorsuali e in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo, articolato su tre livelli retributivi da AS - 0 ad AS - 2.

[La presente Area potrebbe non prevedersi se si corrisponde al vincolo normativo di prevedere le tre aree con l'istituzione dell'Area dei Professionisti e/o di Alta Professionalità].

Area Operativa (AO), cui si accede dall'esterno con il possesso del titolo di studio fino al diploma di scuola media superiore, articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AO - 0 ad AO - 8. Dove AO - 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della scuola dell'obbligo o del diploma di scuola media superiore.

Area Funzionale (AF), cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento), articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AF - 0 a AF - 8. Il livello retributivo associato ad AF - 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della laurea, sia essa triennale, magistrale o del vecchio ordinamento.

Area dei Professionisti e/o di Alta Professionalità (AP), cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento) o con abilitazione professionale o dall'interno in base ai requisiti previsti dal CCNL. Si tratta di un'area articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AP - 0 a AP - 8. La contrattazione integrativa nazionale di ente/amministrazione definisce altresì i profili e le figure professionali da inquadrare nella nuova area secondo i requisiti previsti dal CCNL o individua la collocazione nella medesima area del personale a cui sono attribuite dalla legge particolari funzioni o responsabilità.

[In presenza della presente Area di inquadramento professionale si potrebbe valutare l'ipotesi di non prevedere l'istituzione dell'Area di Supporto].

Per le assunzioni per le quali è richiesta la prova selettiva (concorso pubblico) le persone diversamente abili iscritte nelle liste speciali, hanno diritto

alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al 50% dei posti messi a concorso (**art. 7 - comma 2 della legge n. 68/99**). La quota d'obbligo è calcolata sul fabbisogno.

I livelli retributivi successivi ad A – 0 corrispondono a scaglioni quinquennali di anzianità di servizio (A – 1 = dopo 5 anni e fino a 10; A – 2 = dopo 10 anni e fino a 15; A – 3 = dopo 15 anni e fino a 20; A – 4 = dopo 20 anni e fino a 25; A – 5 = dopo 25 anni e fino a 30; A – 6 = dopo 30 anni e fino a 35; A – 7 = dopo 35 anni e fino a 40; A – 8 = oltre i 40 anni).

La posizione economica corrispondente all'ultima fascia di importo più elevato dell'Area Operativa (AO - 8) supera, come importo, la posizione corrispondente alla quinta fascia dell'Area Funzionale (AF - 4), consentendo dunque la valorizzazione economica d'esperienza del personale dell'Area Operativa, rispetto al personale dell'Area Funzionale collocato su posizioni iniziali corrispondenti ad una minore esperienza.

Il personale è, altresì, inquadrato in uno dei seguenti cinque ruoli, in relazione alle caratteristiche dell'attività svolta e al relativo profilo professionale:

- **amministrativo**
- **tecnico**
- **informatico**
- **sanitario**
- **professionale**

Per ciascun ruolo è previsto l'inquadramento sulle due aree (operativa e funzionale), in relazione ai requisiti di accesso previsti per ciascuna area, salvo il ruolo professionale, per il quale viene previsto, nell'ambito del nuovo modello di classificazione unico, un adeguato inquadramento e sistema di progressione che tenga conto delle differenti caratteristiche dell'incarico ricoperto, del titolo abilitante, della complessità della funzione svolta all'interno del ciclo organizzativo.

I tabellari corrispondenti all'inquadramento professionale (comprensivi dell'inquadramento d'esperienza) sono definiti nel CCNL – Parte generale; i tabellari corrispondenti all'inquadramento economico su valutazione di posizione, nonché l'elenco degli indicatori utilizzabili per la stessa sono definiti nel CCNL – Sezione specifica; gli elementi retributivi corrispondenti all'inquadramento aziendale, la scelta e la declinazione degli indicatori fra quelli elencati nel CCNL – Sezione Specifica per la valutazione di posizio-

ne, nonché il sistema indennitario, sono oggetto della Contrattazione Collettiva Integrativa Nazionale di Ente/Amministrazione; la retribuzione accessoriata correlata alla performance organizzativa e individuale e ogni altro elemento retributivo variabile legato all'organizzazione del lavoro è oggetto della contrattazione collettiva integrativa nazionale e di posto di lavoro/sede di RSU. In caso di progressione dall'Area Operativa all'Area Funzionale il personale conserva eventuali differenze retributive eccedenti per effetto del nuovo inquadramento a titolo di assegno ad personam assorbibile.

Al fine di riscrivere il nuovo sistema di classificazione e di retribuzione del personale a far data dalla contrattazione integrativa nazionale di ente/amministrazione definirà, entro quella data, i profili professionali e la loro collocazione dentro il nuovo sistema di classificazione.

Formazione

Anche al fine di offrire ai lavoratori e alle lavoratrici opportunità concrete di riqualificazione del proprio profilo professionale occorre realizzare la istituzione del diritto alla formazione di tutti i dipendenti, finanziandola opportunamente.

E' necessario prevedere un sistema di formazione continua, fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di valorizzazione professionale e di progressione economica, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo. Contenuti e modalità della formazione, anche con riferimento alla individuazione dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale, dovranno essere oggetto di contrattazione a livello decentrato di ente, amministrazione e posto di lavoro.

Serve un nuovo ordinamento professionale per i lavoratori delle Funzioni Centrali

con l'obiettivo di definire una mappatura dei fabbisogni professionali in grado di rendere più attrattive le amministrazioni pubbliche per chi oggi ne è fuori e per riconoscere, finalmente, il lavoro e la professionalità di chi già ci lavora, spesso lasciato solo di fronte alle nuove richieste della società e alle esigenze dei cittadini.

Il sistema di inquadramento dovrà determinare:

soluzioni in grado di rispondere alle aspettative di ulteriore progressione economica orizzontale dei lavoratori collocati nelle posizioni economiche apicali delle aree e che non hanno le condizioni per poter accedere ai processi di progressione verticale fra le aree;

l'apertura di nuovi spazi per la riqualificazione e l'evoluzione dei profili professionali è utile al superamento del fenomeno del "mansionismo", e delle attuali prime aree (area 1 o area A);

una nuova disciplina delle progressioni, a partire da criteri definiti contrattualmente, in grado di riconoscere adeguatamente competenze, posizioni organizzative e funzioni di responsabilità, in tutte le aree giuridiche.

La nostra proposta per un nuovo sistema di classificazione e inquadramento, così come di un nuovo sistema retributivo, rispetta i canoni legislativi vigenti, ed è aperta alle opportunità di sviluppo professionale che potranno derivare dalle modifiche del quadro legislativo volte a superare i limiti vigenti, con particolare riguardo ai passaggi fra le aree.

Il contratto di lavoro delle Funzioni Centrali sarà costituito da un nuovo ordinamento professionale comune semplificato, una nuova disciplina delle progressioni economiche e una nuova retribuzione accessoria.

In fase di prima applicazione del Ccnl 2019-2021, come peraltro avvenuto in occasione di precedenti rinnovi contrattuali, il personale già in servizio dovrà essere re-inquadrato nell'ambito del nuovo sistema classificatorio tenendo esclusivamente conto delle attività che il medesimo personale è chiamato a svolgere in forza delle innovazioni di carattere organizzativo e professionale che nel tempo hanno interessato le diverse amministrazioni del Comparto.

In alternativa, sarà la contrattazione collettiva integrativa nazionale di ente/amministrazione ad individuare, secondo le declaratorie definite dal Ccnl - Parte generale, i profili professionali e la loro distribuzione nelle aree di inquadramento professionale operativa e funzionale, in ragione dei contenuti professionali, delle competenze e responsabilità nell'attività svolta e dell'anzianità di servizio complessivamente maturata nell'amministrazione di appartenenza, prescindendo dal titolo di studio effettivamente posseduto e/o da quello richiesto all'atto dell'assunzione, nonché dall'inquadramento posseduto nel vecchio ordinamento.

Inquadramento professionale articolato su tre aree:

Area Operativa (AO)

cui si accede dall'esterno con il possesso del titolo di studio fino al diploma di scuola media superiore, articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AO - 0 ad AO - 8. Dove AO - 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della scuola dell'obbligo o del diploma di scuola media superiore.

Area Funzionale (AF)

cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento), articolata su 9 livelli professionali e 9 livelli retributivi: da AF - 0 a AF - 8. Il livello retributivo associato ad AF - 0 corrisponde al livello economico iniziale di un lavoratore assunto dall'esterno con titolo di studio della laurea triennale, magistrale o vecchio ordinamento.

Area dei Professionisti e/o di Alta Professionalità (AP)

cui si accede dall'esterno con il titolo di laurea (triennale e/o magistrale e/o vecchio ordinamento) o con abilitazione professionale o dall'interno in base ai requisiti previsti dal CCNL. Si tratta di un'area articolata su 9 livelli professionali a cui corrispondono 9 livelli retributivi: da AP - 0 a AP - 8.

In presenza di quest'Area di inquadramento professionale si potrebbe valutare l'ipotesi di non prevedere l'istituzione di un'Area di Supporto (finalizzata al rispetto del vincolo di legge ad avere non meno di tre aree), definita così:

Area di Supporto (AS)

cui possono accedere dall'esterno i lavoratori e le lavoratrici assunti con selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 16 della Legge 56 del 1987 e le lavoratrici e i lavoratori reclutabili con procedure diverse da quelle concorsuali e in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo, articolato su tre livelli retributivi da AS - 0 ad AS - 2

Un nuovo sistema di progressioni:

Basato sui passaggi economici riferiti alla valorizzazione dell'esperienza, misurabile oggettivamente in anzianità di servizio, presenza sul posto di lavoro e partecipazione all'aggiornamento formativo garantito dall'ente.

Basato sul riconoscimento professionale ed economico legato ai sistemi di valutazione della "posizione" ricoperta nell'amministrazione in base al profilo di inquadramento, a cui corrispondono incrementi retributivi che si consolidano e costituiscono la nuova base di riferimento per aumenti futuri derivanti dalle successive valutazioni (retribuzione di posizione). Per il personale in comando presso altre amministrazioni la valutazione è espressa dal valutatore dell'amministrazione presso cui opera in comando o distacco.

Entrambi gli elementi retributivi, che scaturiscono dalla valorizzazione dell'esperienza e dal riconoscimento professionale ed economico legato alla valutazione, costituiscono a tutti gli effetti retribuzione fondamentale.

La progressione con valorizzazione di esperienza

Le progressioni all'interno delle aree maturano per la generalità dei lavoratori ogni cinque anni di permanenza in servizio, a condizione che nel quinquennio precedente il dipendente abbia realizzato:

- **Una presenza media annua non inferiore a quella media di comparto** definita dal Ccnl, tenuto conto delle giornate effettivamente lavorabili fatte salve le assenze obbligatorie previste da norme di legge e/o contrattuali (maternità, infortuni, legge 104, distacchi, aspettative e altre agibilità, per motivi sindacali o comunque elettivi, nonché comandi presso altre amministrazioni, eccetera).
- **L'aggiornamento professionale obbligatorio** richiesto dall'amministrazione e soggetto alla prova di raggiungimento del livello di qualificazione richiesta, anche mediante e-learning e FAD. Tale criterio non è elemento utilizzabile ove l'amministrazione, per ciascun anno, non abbia organizzato percorsi formativi per la totalità del personale. In tal caso ai fini della progressione si considera la sola anzianità e il riferimento alla presenza.

Il mancato raggiungimento di uno dei due elementi determina il differimento della percezione dell'incremento retributivo corrispondente fino al momento in cui il dipendente stesso non abbia realizzato il tasso di presenza media richiesto a confronto con il quinquennio precedente o non abbia completato il percorso formativo richiesto per l'aggiornamento professionale.

AREA ALTA PROFESSIONALITÀ

AP 0	AP 1	AP 2	AP 3	AP 4	AP 5	AP 6	AP 7	AP 8
------	------	------	------	------	------	------	------	------

} P1
P2

AREA FUNZIONALE

AF 0	AF 1	AF 2	AF 3	AF 4	AF 5	AF 6	AF 7	AF 8
------	------	------	------	------	------	------	------	------

} ↑

AREA OPERATIVA

AO 0	AO 1	AO 2	AO 3	AO 4	AO 5	AO 6	AO 7	AO 8
------	------	------	------	------	------	------	------	------

} ↑

Area non sovraordinata alle altre due con posizioni economiche (P1, P2) in considerazione dei differenti titoli abilitanti o obbligo d'iscrizione all'albo o discipline di riferimento delle singole amministrazioni.

In caso di progressione dall'Area Operativa all'Area Funzionale il personale conserva eventuali differenze retribuite eccedenti per effetto del nuovo inquadramento a titolo di assegno ad personam assorbibile.

Il sistema di progressione in base alla valorizzazione dell'esperienza. I passaggi all'interno delle aree

I livelli retributivi successivi ad A - 0 corrispondono a scaglioni quinquennali di anzianità di servizio (A - 1 = dopo 5 anni e fino a 10; A - 2 = dopo 10 anni e fino a 15; A - 3 = dopo 15 anni e fino a 20; A - 4 = dopo 20 anni e fino a 25; A - 5 = dopo 25 anni e fino a 30; A - 6 = dopo 30 anni e fino a 35; A - 7 = dopo 35 anni e fino a 40; A - 8 = oltre i 40 anni).

La posizione economica corrispondente all'ultima fascia di importo più elevato dell'Area Operativa (AO - 8) supera, come importo, la posizione corrispondente alla quinta fascia dell'Area Funzionale (AF - 4), consentendo dunque la valorizzazione economica d'esperienza del personale dell'Area Operativa, rispetto al personale dell'Area Funzionale collocato su posizioni iniziali corrispondenti ad una minore esperienza.

I tabellari corrispondenti all'inquadramento professionale (comprensivi dell'inquadramento d'esperienza) sono definiti nel Ccnl - Parte generale.

Inquadramento su valutazione di posizione

La progressione economica è biennale, ad esito di un processo di valutazione effettuato sulla base di indicatori definiti dalla contrattazione collettiva.

A) Progressione con valorizzazione dell'esperienza (ogni 5 anni)



B) Progressione di valutazione di posizione (ogni 2 anni)



...

ECC.

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE

Alla contrattazione integrativa di posto di lavoro è affidato il compito di definire gli obiettivi dell'attività di valutazione, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro e di benessere organizzativo.

Preliminarmente alla valutazione finale necessaria al riconoscimento economico, nel biennio vengono definiti, con cadenza periodica, incontri con i soggetti della contrattazione di posto di lavoro per condividere una scala di rilevanza dei criteri e dei fattori da valorizzare maggiormente nel processo di valutazione rispetto agli indicatori prescelti.

La nuova struttura della retribuzione

La retribuzione accessoria sarà così costituita:

- **Dagli emolumenti ed altri elementi retributivi variabili, connessi ad incarichi specifici** (retribuzione di inquadramento di ente o di amministrazione) e connessi all'incarico effettivamente svolto (semplice, complesso o dipartimentale). Si tratta di elementi retributivi che corrispondono a particolari inquadramenti "aziendali" relativi alla natura e tipologia delle singole amministrazioni (es.: posizioni organizzative e di coordinamento)
- **Dal sistema indennitario** definito a livello di contrattazione integrativa di ente/o amministrazione.
- **Dai trattamenti economici** variabili correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Nel caso non si istituisse l'Area dei Professionisti e/o di Alte Professionalità, da un elemento retributivo aggiuntivo fisso a titolo di indennità specifica professionale.

Formazione

Anche al fine di offrire ai lavoratori e alle lavoratrici opportunità concrete di riqualificazione del proprio profilo professionale occorre realizzare la istituzione del diritto alla formazione di tutti i dipendenti, finanziandola opportunamente.

È necessario prevedere un sistema di formazione continua, fruibile anche in modalità e-learning, utilizzabile, previo riconoscimento di crediti formativi, ai fini dei percorsi di valorizzazione professionale e di progressione economica, prevedendo l'adozione di un sistema di certificazione delle competenze acquisite sul campo.

Contenuti e modalità della formazione, anche con riferimento alla individuazione dei fabbisogni e dei piani formativi e dei contingenti di personale, dovranno essere oggetto - sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro - di contrattazione a livello decentrato di ente, amministrazione e posto di lavoro.

Le nostre rivendicazioni per il contratto delle Funzioni Centrali

Il prossimo contratto nazionale 2019/2021 dovrà:

- restituire dignità e valore, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa territoriale e all'azione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori con il perfezionamento e il rafforzamento di un più efficace sistema di relazioni sindacali;
- aggiornare la parte normativa e adeguare il sistema dei diritti individuali di chi opera nelle amministrazioni pubbliche;
- tutelare maggiormente il lavoro pubblico, sempre più oberato da carichi di lavoro al limite della sostenibilità e il progressivo incremento dell'età media degli addetti per effetto del blocco del turn over;
- raggiungere un nuovo sistema di classificazione del personale effettivamente in grado di riconoscere il lavoro che già oggi si svolge nella PA, apprezzarne la qualità e l'esperienza, permettere un costante

incremento di professionalità lungo tutta l'attività lavorativa;

- ottenere la necessaria ripresa dell'evoluzione retributiva attraverso l'incremento dei valori stipendiali e il rifinanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata.

La nuova stagione dei rinnovi contrattuali non può arrestarsi dopo il Ccnl 2016/2018 e la contrattazione integrativa e decentrata devono conoscere un nuovo slancio. Per questo giudichiamo complessivamente inadeguata l'azione del Governo in carica nei confronti del lavoro pubblico: non destina le risorse necessarie al concreto rinnovo contrattuale; non dà risposte risolutive al rilancio dell'occupazione nella Pa e per far uscire le amministrazioni dal rischio collasso con un piano straordinario di nuove assunzioni, che contrasti le uscite previste nel prossimo triennio pari a circa 500 mila.

Il nuovo contratto dovrà:

- **Assicurare effettività al sistema di relazioni sindacali**
- **Introdurre un nuovo sistema di classificazione del personale**
- **Adeguare la parte normativa e i diritti di chi lavora**
- **Migliorare la parte economica**

Sulla parte economica, il contratto nazionale 2019/2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:

1. Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo definito dall'art. 75 del Ccnl 2016/2018.
2. Conglobamento nella retribuzione tabellare dell'Indennità di Vacanza Contrattuale.
3. Incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018.
4. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile al superamento dell'Area I o Area A.
5. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile alla valorizzazione e agli sviluppi professionali e al riconoscimento di pari inquadramenti a parità di attività effettivamente svolte.
6. Incremento dei Fondi Risorse Decentrate, finalizzato a far ripartire la contrattazione integrativa e decentrata e ad avvicinare il differenziale medio pro capite sul salario accessorio tra le diverse amministrazioni confluite nel comparto delle Funzioni Centrali.