



#AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccolezionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

I motivi per un sì al CCNL 2022/2024

RSU
2025

Scriviamo queste pagine per spiegare, in breve, le ragioni della nostra firma su un contratto che ha visto una spaccatura, storica, tra i sindacati. L'evento singolare è che CGIL e UIL che in circa 20 anni hanno sempre sottoscritto contratti in perdita, in scadenza o scaduti, e si sono rifiutati di firmare un Contratto migliore di tanti altri passati che apre una stagione contrattuale con risorse già stanziare.

È il contratto ideale? No, ma crediamo che questo sia stato il miglior contratto possibile per i lavoratori.

Ci sono alcune cose che per essere modificate richiedono degli interventi normativi, lo sappiamo tutti, anche quei sindacati che non hanno firmato e stanno cercando di confondere le idee accollando al Contratto delle responsabilità che non ha e proponendo un Referendum inutile (a proposito perché non l'hanno proposto anche quando hanno firmato i contratti?).

Il CCNL sottoscritto il 6 novembre '24 verrà firmato in via definitiva ed avrà effetto dal giorno successivo alla data di stipulazione. Per gli arretrati occorrerà invece attendere gli Enti pagatori. Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **modifica solo alcuni istituti**, mantenendo in vigore i precedenti CCNL per tutti gli altri aspetti.

Nel corso del 2025, subito dopo l'accertamento della nuova rappresentatività, si riapriranno le trattative per il rinnovo contrattuale 2025-2027. Per la prima volta, queste trattative inizieranno all'inizio del periodo contrattuale, con la possibilità di apportare ulteriori modifiche al testo del Contratto.

COSA MANCA?

EFFICACIA REALE DEI CCNL	Il CCNL è privo di efficacia reale e la piena applicazione delle disposizioni contrattuali è rimessa alla "buona volontà" di ciascuna Amministrazione. La disapplicazione o la tardiva applicazione non è sanzionata per i dirigenti responsabili.
BUONI PASTO	il "blocco" a 7 euro dei buoni pasto (che peraltro interessando solo le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'art.1, co.3 L. 31/12/2009 n.196 smi, introduce disparità di trattamento fra i lavoratori del comparto).
DIFFERENZE DA ELIMINARE CON IL LAVORO PRIVATO	Anticipo del TFR/TFS nel corso del rapporto di lavoro. Pagamento immediato del TFS al momento della cessazione del servizio e non differito (imposto dall'articolo 3 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79). Trattamento economico in caso di malattia (prevista dall'art.71 DL 112/2008) Estensione ai dipendenti pubblici delle agevolazioni fiscali sui premi di risultato (riservate al solo settore privato dall'art. 2 del DL 93/2008 e successive modificazioni).
RIDUZIONE DELLE ESTERNALIZZAZIONI	Molte amministrazioni appaltano attività a ditte esterne da anni, spesso troppo a lungo. Per garantire un sistema solido e trasparente, è essenziale che queste attività siano svolte da dipendenti dell'amministrazione attraverso nuove assunzioni. Continuare a pagare ditte esterne per decenni è uno spreco di risorse pubbliche, soprattutto per attività destinate a crescere nel tempo.

Si ripete: sono tutte questioni che devono passare da modifiche normative e non da CCNL.

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it

tel. 06/83413586 - 3476361078

Via Boezio 14 - 00193 Roma

CF: 97619480581 - KRRH6B9

2024 Anno del Cambiamento



#AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccolezionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

I motivi per un sì al CCNL 2022/2024

RSU
2025

COSA CAMBIERÀ CON IL PROSSIMO CCNL?

<p>PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE</p>	<p>È stato aumentato dal 3% al 5 % il punteggio aggiuntivo per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d)</p>
<p>PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA</p>	<p>Viene prorogata fino a giugno 2026 la deroga sui requisiti per accedere all'area superiore per i dipendenti privi di laurea o con anni di esperienza, in questo modo anche le Amministrazioni "ritardatarie" non perderanno i fondi e la possibilità di fare le progressioni in deroga.</p> <p>"Il termine previsto dall'articolo 18 comma 6, del CCNL 9 maggio 2022 del "31 dicembre 2024" viene sostituito con il "30 giugno 2026"</p>
<p>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</p>	<p>È stata prevista la pubblicazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale disponibili, per renderli noti al personale interessato. L'Amministrazione deve indicare nell'avviso i criteri di selezione (oggetto di confronto sindacale) che saranno utilizzati come base per la valutazione e l'attribuzione degli incarichi.</p> <p>I valori dell'indennità sono ricompresi tra un minimo di euro 1.200 ed un massimo di euro 3.500 (precedentemente fissato a 2600).</p> <p>Viene confermata la possibilità di elevare il valore massimo in sede di contrattazione integrativa.</p>
<p>FERIE</p>	<p>L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti entro il mese di aprile di ogni anno, in conformità ai commi 9 e 10, per garantire la fruizione delle stesse secondo le disposizioni contrattuali vigenti. Durante l'anno, l'amministrazione monitora l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Qualora si verificano le circostanze previste dai commi 11 e 12, le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto ad assicurarsi che il dipendente usufruisca delle ferie, invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.</p>
<p>MONETIZZAZIONE DELLE FERIE</p>	<p>Le parti si danno reciprocamente atto che all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente.</p>
<p>TERMINI DI PREAVVISO</p>	<p>I termini di preavviso iniziano a decorrere dal giorno successivo alla comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro, invece che dal primo o dal sedicesimo giorno successivo come previsto in precedenza.</p> <p>Durante il periodo di preavviso, è consentito usufruire delle ferie, cosa che in precedenza non era possibile.</p>
<p>ORARIO DI LAVORO SU 4 GIORNI</p>	<p><i>In via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le amministrazioni, previo confronto, possono articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 17, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018, su quattro giorni. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.</i></p> <p><i>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</i></p>

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it

tel. 06/83413586 - 3476361078

Via Boezio 14 - 00193 Roma

CF: 97619480581 - KRRH6B9

2024 Anno del Cambiamento



I motivi per un sì al CCNL 2022/2024

RSU
2025

#AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<i>per matrimonio.</i>
TURNAZIONI	Per il turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 100% della retribuzione base mensile di cui all'art. 29 comma 2, lett. a).
LAVORO AGILE	<p>l'accordo 2022-2024 introduce nel CCNL un possibile ampliamento delle giornate di smart working per i lavoratori con esigenze di salute particolari o che devono assistere familiari con disabilità.</p> <p><i>"Per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile e da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale".</i></p>
LAVORO AGILE E BUONO PASTO	<p>Tra le altre innovazioni c'è poi il riconoscimento dei buoni pasto anche per i giorni di lavoro agile, ancorandoli a un orario convenzionale. Adesso, invece, il riconoscimento del benefit nei giorni di lavoro in remoto è lasciato alla discrezionalità delle singole amministrazioni.</p> <p><i>"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".</i></p>
LAVORO AGILE IN CASO DI CALAMITÀ	Il lavoro agile potrebbe essere utilizzato dalle amministrazioni anche nei casi in cui siano emanate ordinanze collegate ad eventi eccezionali quali calamità naturali o allerte meteo, a seguito delle quali non sia oggettivamente possibile raggiungere la sede di lavoro.
PERMESSI E TUTELE	Ai dipendenti di età pari o superiore ai 60 anni vengono riconosciute 2 ore annuali aggiuntive per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.
DIRITTO ALLO STUDIO	<p>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.</p> <p>Le parti hanno anche precisato che <i>con il termine "partecipazione" contenuto al comma 3 dell'art.26 (Diritto allo studio) si intendono anche i tempi di percorrenza, nell'ambito della stessa giornata, da e verso la sede di svolgimento dei corsi.</i></p>
DIRITTO DI ASSEMBLEA	Le ore di permesso per partecipare all'assemblea sindacale sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea , superando quindi le criticità rilevate in alcune amministrazioni che non riconoscono il buono pasto in caso di assemblea.
RELAZIONI SINDACALI	C'è stato un ulteriore sviluppo degli istituti di partecipazione sindacale, quale segnale della volontà delle parti di mantenere un dialogo costruttivo e collaborativo tra Amministrazioni e Organizzazioni sindacali.



I motivi per un sì al CCNL 2022/2024

RSU
2025

#AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

OBIETTIVI E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT (gestione dell'età)

In linea con le normative europee, il Contratto Funzioni Centrali PA introduce una clausola di age management per sostenere la forza lavoro in fase di invecchiamento. È un nuovo strumento che mira a promuovere pari opportunità tra lavoratori di età differenti e a valorizzare le competenze delle varie generazioni presenti nelle amministrazioni, contribuendo così alla sostenibilità del prolungamento della vita lavorativa.

“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 a 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.*

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 potranno essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali di cui al Capo II, attraverso:

- a) la valorizzazione del ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;*
- b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza, part-time, e la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;*
- c) il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori*
- d) una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di skills obsolescence del personale.*

3. Le amministrazioni effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere. Le risultanze di tale monitoraggio sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7”.



#AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

I motivi per un sì al CCNL 2022/2024

RSU
2025

L'IMPATTO ECONOMICO

Anticipo della super-indennità di vacanza

Il primo aumento previsto dal rinnovo del CCNL è stato già erogato e riguarda principalmente il periodo 2022-2023. Questo incremento è stato anticipato sotto forma di una super-indennità di vacanza contrattuale, ha incluso gli arretrati relativi agli aumenti che spettavano per il periodo 2022-2023 per un importo pari a circa 850 euro. In sostanza, questi importi sono una compensazione per gli aumenti che avrebbero dovuto essere erogati nei primi due anni di validità del contratto.

È il motivo per cui in tanti stanno rilevando la differenza tra la tredicesima del 2023 e quella del 2024.

Modalità di Erogazione:

Ripartizione: Gli importi sono stati suddivisi in varie tranches distribuite durante l'anno, in modo da ridurre l'impatto finanziario immediato per l'amministrazione.

Buste Paga: Le anticipazioni sono state inserite direttamente nelle buste paga mensili, con un dettaglio specifico per ciascuna erogazione.

Dunque, se è vero che il tasso di inflazione era in crescita è altrettanto vero che, avendo percepito delle anticipazioni, il divario è molto ridotto e non va calcolato integralmente.

Aumento retributivo

Nel 2025 i dipendenti del Comparto Funzioni Centrali vedranno un ulteriore aumento tabellare, pari al 5,78% di incremento retributivo, distribuito su 13 mensilità.

Gli importi variano a seconda del contratto e dell'inquadramento del lavoratore e vanno da un aumento medio di 155 euro al mese per i Funzionari a 121 euro al mese per gli Operatori.

L'aumento rappresenta un miglioramento concreto delle condizioni economiche dei dipendenti pubblici e risponde alle crescenti esigenze dei lavoratori di fronte all'inflazione e all'aumento del costo della vita.

Tempestività degli aumenti contrattuali

Firmare l'accordo sin dall'inizio della tornata contrattuale significa poter garantire aumenti certi e tempestivi, evitando di trovarsi in situazioni di negoziazione post-scadenza con una perdita di potere d'acquisto.

Confintesa ritiene che tale strategia sia fondamentale per tutelare efficacemente i diritti e il benessere dei lavoratori pubblici.

Stabilità economica a lungo termine

La Legge di Bilancio ha stanziato risorse fino al 2030, garantendo stabilità economica e prevedibilità per il settore pubblico. Questo approccio proattivo consente di pianificare e gestire meglio le future trattative, riducendo i ritardi nei rinnovi contrattuali e migliorando la tempestività degli adeguamenti retributivi.

In sintesi, la firma di Confintesa sull'accordo riflette un impegno a migliorare le condizioni retributive e a garantire stabilità economica, riconoscendo l'importanza di un approccio tempestivo e strategico nelle negoziazioni contrattuali.