



LE GUIDE DI CONFINTESA FP

Vademecum del dipendente pubblico 4.0

Diritti e doveri nel Comparto Funzioni Centrali:
il quadro vigente tra contratti collettivi,
norme di legge e orientamenti applicativi ARAN

AD USO DI CHI VIVE IL CONTRATTO E DI CHI LO APPLICA

CCNL 2025-2027

6 AGOSTO 2026

CCNL 2022-2024

27 GENNAIO 2025

CCNL 2019-2021

9 MAGGIO 2022

CCNL 2016-2018

12 FEBBRAIO 2018

2026 • ANNO DELLA TENACIA



PREFAZIONE

Francesco Prudenzano — Segretario Generale Confederale di Confintesa

Le pagine che seguono parlano di un comparto. Questa, che le precede, parla del perché la Confederazione le fa proprie.

Viviamo una stagione in cui il contratto nazionale è dato per scontato quando c'è e rimpianto quando manca, ma raramente difeso per ciò che è: l'unico luogo in cui il lavoro pubblico si scrive le proprie regole invece di riceverle. Da vent'anni una parte crescente di quelle regole viene invece decisa altrove — per decreto, per circolare, per norma di bilancio — e consegnata al lavoratore già confezionata. Ogni volta che questo accade, il perimetro di ciò che si contratta si restringe, e con esso lo spazio della rappresentanza. Non è un problema tecnico. È la domanda su chi scrive le condizioni di chi lavora: le parti, o qualcun altro al posto loro.

Confintesa risponde a questa domanda con ciò che è. Ci diciamo un sindacato organico e generativo, e la differenza rispetto a un sindacato di pura resistenza sta tutta qui. Un sindacato che resiste conta le perdite. Un sindacato generativo costruisce ciò che poi difenderà: non aspetta che la regola sia scritta per contestarla, la produce. E la produce a partire dal punto in cui più facilmente la si perde — la conoscenza. Un volume come questo non è un servizio accessorio all'iscritto: è il modo in cui la Confederazione presidia il terreno che le compete, il terreno in cui il lavoro pubblico resta padrone delle proprie regole invece che ospite.

Che questo presidio nasca da una federazione, e non dal Centro Studi confederale, è per noi il segno che il metodo funziona. La forza di una confederazione non si misura dal centro, ma da quanto le sue strutture sanno produrre autonomamente valore che vale per tutti. Confintesa FP ha fatto esattamente questo: ha trasformato la conoscenza sedimentata negli uffici in uno strumento che qualunque comparto riconoscerebbe come proprio. Non è un caso isolato da segnalare. È la prova di un modo di stare nel sindacato che la Confederazione ha scelto e a cui tiene.

C'è una ragione, infine, per cui questa firma è confederale e non solo di categoria. Uno strumento che dice al lavoratore, con precisione, che cosa il

contratto gli riconosce, è anche uno strumento che dice al legislatore che cosa il contratto ha già disciplinato — e che dunque non c'è ragione di riscrivere per via d'autorità. La conoscenza diffusa delle regole pattizie non serve solo a chi le applica in un ufficio: serve a tenere in piedi la contrattazione stessa, dimostrandone la vitalità nel momento in cui più spesso la si vorrebbe superata. Difendere questo volume, per la Confederazione, è difendere l'idea che il contratto sia ancora il posto giusto in cui il lavoro pubblico si decide.

Francesco Prudeniano

PRESENTAZIONE

Claudia Ratti — Segretario Generale Confintesa Funzione Pubblica

Un contratto non cambia la vita di nessuno il giorno in cui viene firmato, la cambia quando viene applicato: ufficio per ufficio, amministrazione per amministrazione, istituto per istituto.

La firma è il punto di partenza, non il traguardo. E lo spazio che separa la firma dall'applicazione non si colma con la forza, ma con la costanza di chi ogni giorno, in un ufficio qualsiasi, sa che cosa può pretendere e lo pretende.

Questo volume nasce lì.

È la quarta edizione di un Vademecum, e arriva in un triennio importante: il 2025-2027 è stato firmato durante il periodo di vigenza del triennio cui si riferisce, a poco più di un anno dal contratto precedente: un ritmo di rinnovo che il comparto non conosceva da decenni. Il risultato è che oggi il nuovo contratto convive con gli istituti ancora vigenti di tutti i contratti precedenti: ogni istituto ha la sua vigenza, e capire quale norma si applica è diventato un lavoro in sé.

Per questo, accanto a ogni istituto, il volume dice tre cose: che cosa prevede la norma, che cosa cambia con i nuovi contratti, che cosa significa in pratica. E in appendice ricostruisce il quadro delle vigenze, con la mappa degli articoli dei contratti precedenti ancora applicabili.

Dietro questa guida c'è un metodo: stare nei posti di lavoro, ascoltare, fare e non far fare, metterci la faccia anche nelle battaglie che sembrano interessare pochi. Di quel metodo questa guida è lo strumento più concreto. Perché chi conosce le regole non chiede favori: chiede quello che gli spetta.

Questa guida, come le precedenti, circola tra i lavoratori, gli iscritti, i dirigenti sindacali e tra i dirigenti delle amministrazioni.

È giusto così. Il contenzioso, nella nostra esperienza, nasce quasi sempre da un istituto applicato male, non da un istituto contestato, e una contrattazione decentrata funziona quando le due parti del tavolo leggono lo stesso testo e lo leggono allo stesso modo.

Ciò che chiediamo a chi dirige è esattamente ciò che chiediamo a noi stessi: che le regole si applichino per intero e per tutti.

Dal giorno dopo la firma il contratto è cogente per il lavoratore; non c'è ragione perché non lo sia, con la stessa serietà, per chi quel contratto deve attuare. Senza persone, senza regole e senza stabilità non c'è servizio pubblico.

Non è un manuale di parte. Non ci sono rivendicazioni ma norme, accordi, circolari e pareri, ordinati per istituto e commentati.

Crediamo da sempre che la conoscenza delle regole faccia la differenza. Non perché protegga chi le conosce, ma perché toglie spazio all'arbitrio: di chi decide, e anche di chi pretende.

Chi usa questa guida ci aiuti a migliorarla: segnalateci che cosa manca, che cosa è poco chiaro, che cosa merita un approfondimento.

La prossima edizione la scriverete anche voi.

INDICE

PREFAZIONE.....	3
PRESENTAZIONE.....	5
COME È ORGANIZZATO IL VOLUME.....	7
METODOLOGIA DI CONSULTAZIONE.....	8
INDICE.....	10
PARTE I — LE RELAZIONI SINDACALI E LE REGOLE GENERALI.....	14
1.1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DEL CCNL.....	14
Campo di applicazione.....	14
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione.....	16
1.2 SOGGETTI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	18
1.2.1 Che cosa può disciplinare la contrattazione collettiva (art. 40 d.lgs. 165/2001).....	18
1.2.2 Rappresentatività sindacale (art. 43 d.lgs. 165/2001).....	19
1.2.3 I dirigenti sindacali.....	21
1.2.4 La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).....	22
1.2.5 Differenza tra dirigenti sindacali e componenti RSU.....	24
1.3 IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	25
1.3.1 Obiettivi e strumenti.....	25
1.3.2 Informazione.....	28
1.3.3 Confronto.....	30
1.3.4 Organismo paritetico per l'innovazione.....	33
1.3.5 Osservatorio paritetico di comparto (novità 2025-2027).....	36
1.4 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA.....	38
1.4.1 Soggetti, livelli e materie.....	38
1.4.2 Tempi e procedure.....	45
1.4.3 Clausole di raffreddamento.....	48
1.4.4 Trattamento economico del personale in distacco sindacale.....	49
1.4.5 Pareri ARAN sulle famiglie professionali.....	51
1.5 INTELLIGENZA ARTIFICIALE E RAPPORTO DI LAVORO.....	55
1.5.1 Utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale (art. 13).....	55
1.5.2 Garanzie per il personale (art. 14).....	56
1.5.3 Formazione e uso responsabile (art. 15).....	57
PARTE II — LE PREROGATIVE E I DIRITTI SINDACALI.....	59
Attività sindacali nei luoghi di lavoro.....	59
Distacchi, permessi e aspettative.....	67
Rappresentanza e tutele.....	79

PARTE III — IL RAPPORTO DI LAVORO E GLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ	81
3.1 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	81
3.1.1 Reclutamento e accesso; mansioni	81
3.1.2 Contratto individuale di lavoro	82
3.1.3 Periodo di prova	83
3.1.4 Fascicolo personale, ricostituzione, transizione di genere	86
3.1.5 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (con FAQ INPS)	87
3.2 ORDINAMENTO PROFESSIONALE	90
3.2.1 Il sistema di classificazione (aree e famiglie professionali)	90
3.2.2 Progressioni tra le aree (progressioni verticali) e pareri ARAN	92
3.2.3 Progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali)	94
3.2.4 Posizioni organizzative e professionali; incarichi Area EP	98
3.2.5 Social media e digital manager	101
3.3 ORARIO DI LAVORO	102
3.3.1 Orario ordinario, flessibile, multiperiodale; orario su quattro giorni	102
3.3.2 Pausa, rilevazione e ritardi	103
3.3.3 Turnazioni e reperibilità	104
3.3.4 Lavoro straordinario, riposi compensativi, banca delle ore	107
3.4 ASSENZE	108
3.4.1 Ferie, festività, ferie e riposi solidali	109
3.4.2 Tutela della genitorialità e della vita familiare	113
3.4.3 Malattia	123
3.4.4 Aspettative	129
3.5 MOBILITÀ	132
3.6 FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	133
3.7 TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	136
3.7.1 Lavoro a tempo determinato	136
3.7.2 Somministrazione di lavoro	138
3.7.3 Lavoro a tempo parziale	138
3.8 LAVORO A DISTANZA	140
3.8.1 Lavoro agile e diritto alla disconnessione	141
3.8.2 Lavoro da remoto	142
PARTE IV — DOVERI, RESPONSABILITÀ E DISCIPLINA	145
4.1 I DOVERI DEL DIPENDENTE PUBBLICO	145
4.1.1 Il Codice di comportamento (DPR 62/2013 come modificato dal DPR 81/2023)	146
4.1.2 Obblighi del dipendente e prevenzione della corruzione	147

4.1.3 Whistleblowing: la tutela di chi segnala illeciti (d.lgs. 24/2023).....	150
4.2 LE NORME DISCIPLINARI.....	152
4.2.1 Responsabilità, infrazioni, sanzioni e procedure conciliative.....	153
4.2.2 Il codice disciplinare (infrazioni e sanzioni).....	156
4.2.3 False attestazioni o certificazioni.....	162
4.2.4 Rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	164
4.2.5 Sospensione cautelare.....	165
4.2.6 Determinazione concordata della sanzione.....	167
PARTE V — LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	170
5.1 Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	170
5.2 Termini di preavviso.....	171
PARTE VI — IL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	174
6.1 La struttura della retribuzione.....	174
Aree operatori, assistenti e funzionari (art. 44 CCNL 2019-2021).....	174
Area EP (art. 45 CCNL 2019-2021).....	174
Retribuzione e sue definizioni (art. 29 CCNL 2022-2024).....	175
6.2 La busta paga e la tredicesima mensilità.....	176
Struttura della busta paga (art. 71 CCNL 2016-2018).....	176
Tredicesima mensilità (art. 72 CCNL 2016-2018).....	176
6.3 Gli incrementi degli stipendi tabellari 2022-2024 e 2025-2027.....	177
6.4 Il Fondo risorse decentrate: costituzione e utilizzo.....	179
Costituzione del Fondo.....	180
Utilizzo del Fondo (art. 33 CCNL 2022-2024, come modificato dall'art. 38 CCNL 2025-2027).....	180
6.5 Indennità di amministrazione e di ente.....	182
Indennità di amministrazione e di ente (artt. 51-52 CCNL 2019-2021).....	182
Trattamento economico dell'Area EP (art. 53 CCNL 2019-2021).....	183
6.6 Trattamento accessorio: specifiche responsabilità, premi, welfare.....	184
Indennità di specifiche responsabilità (art. 54 CCNL 2019-2021).....	184
Differenziazione del premio individuale (art. 78 CCNL 2016-2018).....	184
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza (art. 79 CCNL 2016- 2018).....	185
Welfare integrativo (art. 34 CCNL 2022-2024).....	185
Trattenute per scioperi brevi (art. 81 CCNL 2016-2018).....	185
6.7 Trattamento di trasferta.....	186
6.8 Copertura assicurativa, patrocinio legale, invenzioni industriali.....	189
Copertura assicurativa (art. 40 CCNL 2025-2027).....	189
Patrocinio legale (art. 84 CCNL 2016-2018).....	190
Diritti derivanti da invenzione industriale (art. 85 CCNL 2016-2018).....	191

6.9 Servizio mensa e buoni pasto.....	191
6.10 Parità di retribuzione tra uomini e donne (novità 2025-2027).....	193
PARTE VII — DISPOSIZIONI SPECIALI E FINALI.....	195
7.1 Clausole speciali (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, ENAC, AGID).....	195
Ministeri (art. 56 CCNL 2019-2021).....	195
Agenzie fiscali (art. 57 CCNL 2019-2021).....	195
Enti pubblici non economici (art. 58 CCNL 2019-2021).....	195
ENAC, ANSFISA, ANSV (art. 36 CCNL 2022-2024).....	196
AGID (art. 43 CCNL 2025-2027).....	196
Disapplicazioni e conferme.....	197
7.2 Dichiarazioni congiunte.....	197
Dichiarazioni congiunte del CCNL 2022-2024 (27 gennaio 2025).....	198
Dichiarazioni congiunte del CCNL 2025-2027.....	198
APPENDICE — QUADRO DELLE VIGENZE.....	200
A.1 Disposizioni generali e relazioni sindacali.....	200
A.2 Rapporto di lavoro, ordinamento professionale, orario.....	202
A.3 Assenze.....	203
A.4 Doveri, disciplina, cessazione.....	205
A.5 Trattamento economico.....	205
A.6 CCNL 2019-2021 (9 maggio 2022): stato di ogni articolo.....	206
A.7 CCNL 2016-2018 (12 febbraio 2018): articoli sostituiti.....	209
INDICE ANALITICO PER MATERIA.....	211

Un contratto non cambia la vita di nessuno il giorno in cui viene firmato: la cambia quando viene applicato, ufficio per ufficio, istituto per istituto.

Nel Comparto Funzioni Centrali i contratti si sono stratificati, ogni istituto ha la sua vigenza, e capire quale norma si applica è diventato un lavoro in sé.

Questo **Vademecum** lo fa: per ogni istituto dice che cosa prevede la norma, che cosa cambia con il CCNL 2025-2027 e che cosa significa in pratica, con i riferimenti puntuali a contratti, leggi e orientamenti applicativi ARAN e, in appendice, il quadro delle vigenze.

Non è un manuale di parte: non ci sono rivendicazioni, ma norme, accordi e pareri, ordinati per istituto e commentati.

Circola tra i lavoratori, gli iscritti, i dirigenti sindacali e i dirigenti delle amministrazioni, ed è giusto così: il contenzioso nasce quasi sempre da un istituto applicato male, non da un istituto contestato, e le regole funzionano quando tutti leggono lo stesso testo e lo leggono allo stesso modo — per intero e per tutti.

Gutta cavat lapidem, non vi, sed saepe cadendo.

ISBN

