



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## **Atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale relativo al triennio 2022-2024 del comparto delle Funzioni centrali.**

### ***Premessa***

I presenti indirizzi negoziali riguardano il rinnovo contrattuale del personale ricompreso nel comparto delle Funzioni centrali ai sensi dell'art. 3 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva, sottoscritto il 22 febbraio 2024. A tali indirizzi si aggiungono quelli contenuti nell' "Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. n. 165 del 2001" (cosiddetta Direttiva madre), definita collegialmente dai comitati di settore su impulso del Dipartimento della Funzione pubblica e già inviata all'ARAN il 12 gennaio 2024.

Con riferimento al predetto personale l'ARAN valuterà la possibilità di redigere un testo unico contrattuale, riassuntivo di tutta la normativa contrattuale applicabile per tale comparto, al fine di ovviare alla stratificazione delle fonti negoziali nel tempo, oltre che per finalità di semplificazione e trasparenza.

L'atto di indirizzo dovrà essere attuato nell'ambito delle risorse a tali fini disponibili nonché nel totale rispetto della legislazione vigente.

I presenti indirizzi potranno essere integrati o circostanziati in relazione al concreto svolgimento delle trattative, ad esigenze sopravvenute o alle richieste dell'ARAN.

L'ARAN informerà costantemente il Comitato di settore dell'andamento delle trattative.

### ***Risorse contrattuali***

Le disponibilità finanziarie da destinare al rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del personale dipendente delle amministrazioni statali, con riferimento al periodo contrattuale 2022-2024, sono state allocate nel bilancio dello Stato con i seguenti provvedimenti legislativi:

- a) Art. 1, comma 609 e seguenti, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;



Presidenza  
del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- b) Art. 3 del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145;
- c) Art. 1, commi 27-29 e 31 della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio per l'anno 2024).

Le risorse stanziare per il triennio per il settore Stato sono riassunte nella tavola che segue:

**Risorse finanziarie per i CCNL del settore statale 2022-2024<sup>1</sup>**

|  | Milioni di € al lordo oneri riflessi |       |       |       | Incidenze % sulla base di riferimento |       |       |       |
|--|--------------------------------------|-------|-------|-------|---------------------------------------|-------|-------|-------|
|  | 2022                                 | 2023  | 2024  | 2025  | 22/21                                 | 23/21 | 24/21 | 25/21 |
| Legge di bilancio per il 2022<br>(legge n. 234/2021, art. 1, c. 609)                                     | 310                                  | 500   | 500   | 500   | 0,33                                  | 0,53  | 0,53  | 0,53  |
| Legge di bilancio per il 2023<br>(Legge n. 197/2022, art. 1, c. 330 -<br>importo cd. <i>una tantum</i> ) | -                                    | 1.000 | -     | -     |                                       | 1,05  |       |       |
| Decreto Legge "Anticipi"<br>(D.L. n. 145/2023, art. 3)   | -                                    | -     | 2.000 | -     |                                       |       | 2,1   |       |
| Legge di bilancio per il 2024<br>(Legge n. 213/2023, art. 1, c. 27)                                      | -                                    | -     | 3.000 | 5.000 |                                       |       | 3,15  | 5,25  |
| Totale   | 310                                  | 1.500 | 5.500 | 5.500 | 0,33                                  | 1,58  | 5,78  | 5,78  |

<sup>1</sup> Comprende il personale contrattualizzato (dirigente e non) dei settori cui si applicano i CCNL sottoscritti in sede ARAN: Funzioni centrali, Istruzione e ricerca, Presidenza del Consiglio. Comprende, inoltre, il personale non contrattualizzato dei seguenti settori: Forze armate e corpi di polizia, Vigili del fuoco, Polizia penitenziaria, Carriera prefettizia, Carriera diplomatica, Magistratura.

Va considerato, al riguardo che l'articolo 1, comma 330, della legge di bilancio 2023 (legge 29 dicembre 2022, n. 197) ha previsto l'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio *una tantum*, che è stato corrisposto per tredici mensilità, nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza ovvero utile ai fini pensionistici ma non per l'indennità buonuscita e per il trattamento di fine rapporto.

Inoltre il decreto-legge cosiddetto "anticipi" (decreto-legge 18 ottobre 2023, n.145), ha stanziato due miliardi di euro per garantire l'IVC in un importo maggiorato 6,7 volte rispetto al valore base. Tali risorse, per quanto previsto dal decreto-legge, sono state *pro-quota* a loro volta erogate nelle Amministrazioni statali già nell'anno 2023, attraverso l'inserimento della



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

busta paga del mese di dicembre 2023 dell'intero ammontare annuale dovuto nell'anno 2024. Quindi per le amministrazioni statali l'erogazione dell'annualità 2024 è stata anticipata, con l'intento di favorire l'integrazione salariale in modo celere, evitando ulteriori ritardi. Nei casi delle amministrazioni non statali, tuttavia, tale anticipazione è stata resa possibile dal decreto-legge ma non resa obbligatoria, per cui le relative risorse, corrispondenti ad un incremento medio percentuale del 2,1 per cento, qualora non erogate attraverso il meccanismo anticipatorio, dovranno essere corrisposte con il rinnovo contrattuale 2022-2024.

La tavola seguente che tiene conto delle disposizioni legislative che si sono succedute nel tempo, ivi comprese quelle che hanno già disposto l'erogazione in via anticipata di specifici emolumenti, quantifica il complesso delle risorse complessivamente stanziare per il rinnovo del contratto collettivo personale ricompreso nel comparto delle Funzioni centrali con riferimento ai distinti gruppi di amministrazioni che ne sono ricomprese (statali e non statali):

**Comparto Funzioni centrali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024**

|  | Unità di personale al 31.12.2021 <sup>(1)</sup> | Monte salari 2021 <sup>(2)</sup> (mln. di euro) | Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) |                            |                             |
|--|---|---|---|----------------------------|-----------------------------|
|  |   |   | 2022  | 2023                       | 2024                        |
| Totale a carico del bilancio dello Stato | 158.204 <sup>(3)</sup>                          | 7.485   | 18,90 <sup>(4)</sup>                          | 27,95 <sup>(4)</sup>       | 432,61 <sup>(5)</sup>       |
| Totale a carico del bilancio degli enti  | 35.647  | 2.133   | 4,58 <sup>(4)</sup>                           | 6,76 <sup>(4)</sup>        | 123,32 <sup>(5)</sup>       |
| <b>Totale Comparto Funzioni centrali</b> | <b>193.851</b>                                  | <b>9.618</b>                                    | <b>23,48<sup>(4)</sup></b>                    | <b>34,71<sup>(4)</sup></b> | <b>555,93<sup>(5)</sup></b> |

1. Dati da Conto Annuale 2021.

2. L'importo indicato include anche gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni. Le percentuali utilizzate per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2021 sono: 38,38% per gli ex comparti Ministeri e Agenzie Fiscali e 37% per tutti gli altri.

3. Include il personale di nazionalità italiana assunto, ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18 e ai sensi della legge 22 dicembre 1990, n. 401, con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari negli Istituti italiani di cultura all'estero.

4. Importi corrispondenti all'IVC già corrisposta ai sensi dell'articolo 1, commi 609 e 610, della legge n. 234 del 2021.

5. Importo che rappresenta il 5,78% del monte salari 2021 (maggiorato degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni) che è comprensivo dell'IVC di cui alla precedente nota 4, come incrementata a decorrere dal 2024 ai sensi dell'articolo 1, commi 28 e 29, della legge n. 213 del 2023. Si specifica che per il 2023 non viene computato l'importo relativo all'emolumento accessorio una tantum di cui all'articolo 1, comma 332 della legge n. 197 del 2022, attesa la natura temporanea di detto emolumento.

### *Ambiti della contrattazione collettiva*

Per quanto disposto in ordine all'assetto delle fonti e principalmente dall'art. 40, comma



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1, del d.lgs. n. 165 del 2001, da leggersi in combinato disposto con l'art. 5, comma 2, dello stesso decreto ed in relazione ad alcune tematiche rilevanti già evidenziate nella Direttiva madre, si precisa che sono sottratte alla contrattazione collettiva, anche in sede di contrattazione integrativa, le materie relative a:

- organizzazione degli uffici e del lavoro, compresi gli aspetti organizzativi del lavoro agile e le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, ivi compresa l'articolazione del dell'orario di lavoro;
- poteri dirigenziali;
- sistemi di misurazione e valutazione della *performance*;
- formazione, per gli aspetti non direttamente connessi al rapporto di lavoro.

La contrattazione nazionale dovrà disciplinare l'articolazione delle sessioni di contrattazione integrativa affinché le stesse si svolgano in modo unitario, evitando la frammentazione degli accordi.

Inoltre, la contrattazione nazionale valuterà di precisare gli ambiti di intervento della contrattazione integrativa ai sensi di quanto previsto, in tema di incentivi alle funzioni tecniche, dall'art. 1, comma 4, del d.lgs. n. 36 del 2023, recante "*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*" nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto legislativo.

### ***Fondi risorse decentrate***

Si ravvisa l'esigenza che in sede negoziale sia attuata una revisione dei meccanismi di alimentazione dei Fondi, con specifico riferimento all'articolo 76, comma 3, *lettera c)*, del CCNL 2016-2018, che prevede l'alimentazione della parte stabile del fondo con i risparmi derivanti dalle misure intere delle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno precedente e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni.

Tale tipologia di alimentazione non appare più rispondente all'attuale disciplina assunzionale che prevede la sostituzione del turn over al 100 per cento. In tale nuovo quadro sorge l'esigenza di specificare in sede contrattuale che i predetti risparmi, ove connessi ad assunzioni temporaneamente non effettuate, anche per più anni, in attesa della prescritta autorizzazione e dell'espletamento delle procedure concorsuali di reclutamento, alimentano



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

la parte variabile del fondo fino al momento in cui viene effettuata l'assunzione in parola (e non quella certa e stabile). Ciò al fine di evitare l'insorgere a carico dei bilanci delle amministrazioni di maggiori oneri per il pagamento dell'indennità di amministrazione spettante al personale assunto in sostituzione di quello cessato in anni precedenti.

### ***Lavoro straordinario***

Gli aumenti degli stipendi tabellari riconosciuti dai rinnovi contrattuali hanno effetti anche sui compensi per lavoro straordinario, la cui misura oraria viene di conseguenza incrementata in quanto parametrata alla nuova retribuzione oraria cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità. Ciò determina, al fine di assicurare la necessaria neutralità finanziaria, una corrispondente riduzione del monte ore disponibile per le prestazioni di lavoro straordinario, con conseguenti possibili criticità operative in quanto tali prestazioni sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e ordinariamente non programmabili. Pertanto, nell'ambito delle risorse destinate al rinnovo contrattuale, è necessario computare anche gli oneri derivanti dall'incremento della quota oraria delle prestazioni per lavoro straordinario.

### ***Valorizzazione della valutazione al fine dell'erogazione del trattamento economico accessorio e delle progressioni economiche***

Si richiama al riguardo quanto già definito in tema attraverso la Direttiva madre nonché attraverso la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*”, del 28 novembre 2023, che, in quanto applicabili, integrano il presente atto di indirizzo.

Con specifico riferimento alla contrattazione collettiva:

a) si ribadisce il principio inderogabile per cui l'intervento della contrattazione in tema di *performance* è limitato alla definizione dei criteri di erogazione del correlato trattamento economico che può essere corrisposto solo all'esito della valutazione ed alla conclusione del ciclo della stessa *performance* (cfr. art. 14, comma 6, d.lgs. n. 150 del 2009);



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

b) dovrà essere ribadito il principio per cui alla differenziazione dei giudizi valutativi deve corrispondere una effettiva diversificazione degli istituti premiali (cfr. art. 19 del d.lgs. n. 150 del 2009);

c) si evidenzia l'opportunità di chiarire l'esatta distinzione agli effetti retributivi fra *performance* organizzativa e *performance* individuale e, dunque, tra i premi collegati, rispettivamente, ai "traguardi" che la struttura di appartenenza del dipendente deve raggiungere nel suo complesso nel perseguimento dei quali è coinvolto tutto il personale e quelli collegati al contributo del singolo al raggiungimento di obiettivi complessivi, assegnati individualmente ovvero connessi ai comportamenti sul "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'Amministrazione;

d) la valorizzazione degli istituti del trattamento economico accessorio collegato alla *performance*, sia organizzativa che individuale, dovrà essere garantito anche attraverso la previsione di un congruo finanziamento degli stessi;

e) dovrà essere confermato il premio economico aggiuntivo ai dipendenti che abbiano ottenuto le migliori valutazioni (differenziazione del premio individuale *ex art.* 78 CCNL 2016-2018), fissando, se le condizioni del negoziato lo consentiranno, una limitata quota massima in termini percentuali dei relativi beneficiari, evitando così che sia svilito il significato e l'efficacia degli stessi incentivi monetari come strumento di valorizzazione del merito.

Nell'implementare il sistema di valorizzazione del merito dei dipendenti, la contrattazione dovrà, altresì:

- ✓ individuare forme di premialità ulteriori rispetto a quelli di natura strettamente economica, attività di *coaching* e specialmente di *mentoring* individuale che, dato l'ampio *turn-over* del personale in atto, possano contribuire all'inserimento lavorativo dei neo-assunti o, ancora, di *job shadowing* e riconoscimento del ruolo di formatori interni;
- ✓ verificare l'introduzione di un collegamento tra gli esiti della valutazione della *performance* e l'attribuzione di specifici incarichi al personale, nel rispetto delle competenze della contrattazione collettiva e di quanto indicato tra le possibili destinazioni del fondo risorse decentrate.



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Inoltre, la contrattazione nazionale, nel definire una gestione delle progressioni economiche in linea con i principi innanzi detti, dovrà:

- a) valutare l'introduzione di meccanismi di natura negoziale che evitino che il peso che il CCNL assegna al criterio della valutazione venga vanificato, in fase applicativa, da una scarsa differenziazione dei punteggi in corrispondenza dei vari esiti del sistema di misurazione e valutazione e da una concomitante rilevanza attribuita a criteri di tipo automatico, come ad esempio l'anzianità di servizio;
- b) valutare l'inserimento di una precisazione espressa in merito alla impossibilità di considerare l'esperienza professionale come mera anzianità di servizio;
- c) prevedere che, nel dirimere eventuali casi di *ex aequo* al termine delle procedure selettive, venga data la priorità a criteri rispondenti a principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- d) assicurare che il CCNL garantisca l'adeguata differenziazione dei punteggi attribuibili ai diversi titoli di studio e professionali, anche con riguardo alla valorizzazione del possesso di eventuali titoli aggiuntivi, al fine di consentire il riconoscimento delle capacità e delle competenze possedute dai potenziali beneficiari.

### ***Partecipazione sindacale***

La contrattazione nazionale, nel confermare l'assetto della partecipazione sindacale delineato nella tornata negoziale 2019-2021, valuterà una ulteriore valorizzazione degli attuali organismi paritetici e favorirà processi di costante dialogo fra le parti, tendendo presente l'obiettivo comune di rinnovamento della pubblica amministrazione.

### ***Formazione del personale***

La formazione del personale si pone al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione come sottolineato nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023, che ha fornito una serie di indicazioni metodologiche e



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle relative attività e come rappresentato nella Direttiva madre cui si rinvia.

La contrattazione nazionale, ferma restando l'incontrattabilità delle materie e delle modalità della formazione:

- potrà implementare le misure che consentono di correlare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi ed il completamento dei medesimi (in termini di risultati e valutazione conseguita) con le progressioni economiche nonché con le ulteriori forme di premialità già previste o che verranno definite dalla disciplina contrattuale nazionale;
- valuterà l'introduzione di un ammontare annuo minimo di ore di formazione (non inferiore a 24), che dovrà essere garantito, quale diritto-dovere, a ogni dipendente pubblico da parte dell'amministrazione in cui presta servizio;
- confermerà che la formazione erogata dall'amministrazione costituisce orario di lavoro.

***Istituti del rapporto di lavoro e lavoro agile***

Le parti valuteranno l'opportunità di apportare agli istituti del rapporto di lavoro gli aggiornamenti che si rendono necessari dopo la fase applicativa seguita al CCNL del triennio 2019-2021 ed in relazione alla normativa sopravvenuta e confermeranno l'assetto del lavoro agile e del lavoro da remoto, come definito dal vigente CCNL, attesa anche la necessità che tale istituto sia soggetto ad un adeguato periodo di sperimentazione in relazione alle concrete esperienze applicative.

Il contratto, ad invarianza di spesa, potrà in ogni caso perseguire ulteriori obiettivi di flessibilità per un più ampio utilizzo delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sia in modalità agile che da remoto, ove tali modalità siano compatibili con la natura della prestazione, attraverso il superamento del principio della prevalenza dello svolgimento della prestazione "in presenza": per assicurare sostegno alla genitorialità; a favore dei lavoratori che documentino particolari esigenze di salute, anche non disciplinate da leggi speciali; che assistano i familiari ai sensi e attraverso modalità riconosciute dalla legge.



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In questi casi, la prestazione resa con tali modalità, potrà interessare periodi continuativi non soggetti a limiti temporali se non quelli individuati dall'accordo individuale, a condizione che alla modalità di lavoro prescelta consegua il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati al lavoratore e che sia, nel tempo, coerente con gli obiettivi organizzativi.

Resta ferma l'autonomia organizzativa dell'Amministrazione nella regolamentazione dello *smart working* che non potrà formare oggetto di contrattazione integrativa.

***Ordinamento professionale, famiglie professionali, elevate professionalità***

Le parti valuteranno l'opportunità di intervenire sugli istituti relativi all'ordinamento professionale che si rende necessaria dopo il periodo di applicazione del CCNL 2019-2021, per la manutenzione e l'aggiornamento degli stessi, confermando il concetto della "*famiglia professionale*" come strumento flessibile e funzionale al mutato contesto organizzativo delle amministrazioni, nonché quale "contenitore" descrittivo di competenze, conoscenze e abilità.

***Welfare contrattuale.***

Nella prospettiva di continuare a favorire un adeguato sviluppo del sistema di *welfare* aziendale la contrattazione nazionale potrà rinviare al livello integrativo l'implementazione degli istituti del *welfare* in grado di soddisfare le diverse esigenze del personale, privilegiando specialmente quelli che possono fruire di agevolazione fiscale e contributiva, prevedendo che, in sede di contrattazione integrativa, venga individuato un limite percentuale di risorse del fondo risorse decentrate da destinare al *welfare*.

Si rinvia al riguardo nel dettaglio alla Direttiva madre.

Roma, 29 maggio 2024

Sen. Paolo Zangrillo