

Il ministro Zangrillo ha firmato l'atto di indirizzo per il nuovo contratto funzioni centrali

# Ccnl statali, conta il risultato

## Focus su performance, incentivi, formazione, lavoro agile

DI LUIGI OLIVERI  
E FRANCESCO CERISANO

**V**alorizzazione della valutazione della performance, modifica degli incentivi per le funzioni tecniche, formazione e relazioni sindacali, potenziamento del lavoro agile. La direttiva per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Centrali, firmata dal ministro della Funzione pubblica **Paolo Zangrillo** e trasmessa all'Aran per l'avvio delle trattative relative al triennio 2022-2024

**Il rinnovo riguarda 193 mila dipendenti per una spesa a regime di 555,93 milioni di euro, pari al 5,78% del monte salari 2021**

ai fini delle progressioni, introducendo la precisazione della impossibilità di considerare l'esperienza professionale come mera anzianità di servizio. Il peso dei titoli considererà anche i titoli aggiuntivi a quelli richiesti per l'accesso all'area. Al Ccnl si demanda la valutazione di quanto sarà necessario disporre per precisare gli ambiti di intervento della contrattazione integrativa ai fini della determinazione degli incentivi per le funzioni tecniche, connesse con l'attività previste dal codice dei contratti. Si conferma la centralità della formazione: la partecipazione dei dipendenti ai percorsi, purché vi sia una valutazione degli esiti, sarà da correlare alle progressioni economiche

e ad ulteriori forme di premialità già previste o che verranno definite dalla disciplina contrattuale nazionale. Il Ccnl potrà introdurre un ammontare annuo minimo di ore di formazione (non inferiore a 24), da garantire come diritto-dovere, a ogni dipendente.

Restano sottratte alle relazioni sindacali una serie di materie: 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 dell'orario di lavoro; poteri dirigenziali, sistemi di misurazione e valutazione della performance; formazione, per gli aspetti non direttamente connessi al rapporto di lavoro. Il lavoro agile va rilanciato, perseguendo ulteriori obiettivi di flessibilità così da estendere lo svolgimento della prestazione lavorativa non solo in smart working, ma anche nella modalità "da remoto". La condizione e che tali modalità di resa della

prestazione siano compatibili con la natura delle attività da svolgere. Si può giungere anche al superamento del principio della prevalenza dello svolgimento della prestazione "in presenza", in particolare per assicurare sostegno alla genitorialità, favorire i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute e che assistano i familiari ai sensi e attraverso modalità riconosciute dalla legge.

### Sindacati sul piede di guerra

I sindacati però annunciano battaglia per aumenti che, a fronte di un'inflazione di oltre il 16% nel triennio, non vanno oltre il 5,78% a regime. "Se queste sono le condizioni del ministro non abbiamo altra scelta

che chiamare le lavoratrici e i lavoratori alla mobilitazione", lamenta **Florindo Oliverio**, segretario Funzioni centrali della FpCgil. "Non solo si chiede di fare le nozze coi fichi secchi ma i pochi spiccioli che rimangono, dopo la finzione scenica dell'aumento dell'indennità di vacanza contrattuale per il 2024 anticipato nello stipendio di dicembre scorso, ora si chiede di distribuirli solo a una parte del personale sulla base di valutazioni che nemmeno i dirigenti sono in grado di effettuare".

**I sindacati annunciano battaglia. La Cgil: aumenti irrisori rispetto all'inflazione di oltre il 16%. Pronti alla mobilitazione**

**10 ONLINE** Il testo del documento su [www.italiaoggi.it/documenti-italiaoggi](http://www.italiaoggi.it/documenti-italiaoggi)

per aumentare la produttività e l'efficienza del lavoro. Il rinnovo riguarda complessivamente 193.851 dipendenti di ministeri, agenzie fiscali, enti pubblici non economici ed altre amministrazioni centrali dello Stato, per una spesa a regime di 555,93 milioni di euro a partire dal 2024, pari al 5,78% del monte salari 2021. A proposito degli effetti economici, l'atto di indirizzo ricorda che l'articolo 1, comma 330, della 197/2022 consentito nel solo 2023 di erogare l'emolumento accessorio una tantum per 13 mensilità nella misura dell'1,5% dello stipendio, e che il dl 145/2023 previsto l'erogazione, nel 2024, di un'indennità di vacanza contrattuale con un importo maggiorato di 6,7 volte rispetto al valore base. Per cui, una parte consistente degli aumenti è già nelle buste paga. Tra i punti più significativi dell'indirizzo c'è il rafforzamento della valutazione della performance. La contrattazione, sul punto, si dovrà limitare alla definizione dei criteri di erogazione; il sistema di valutazione dovrà garantire una differenziazione dei giudizi cui corrisponda l'effettiva diversificazione anche dei premi, distinguendo chiaramente gli effetti della performance individuale da quella collettiva. Un premio "extra" sarà da assicurare ai dipendenti con le migliori valutazioni. Il nuovo Ccnl, oltre ai premi monetari, dovrà prevedere riconoscimenti ulteriori, come il ruolo di mentore o formatore per i nuovi assunti. La performance avrà un peso anche per le progressioni economiche orizzontali per le quali la valutazione dovrà avere un peso significativo. Il Ccnl dovrà, finalmente prendere posizione sulla que-