Roma, 30 luglio 2025

Prot. N. PU00091/2025/SG/am

Ai Segretari generali regionali e territoriali
Ai Coordinatori nazionali Cisl Fp Funzioni centrali
Ai Dirigenti e professionisti iscritti alla Cisl FP

Oggetto: Funzioni Centrali - Sottoscrizione ipotesi CCNL dell'Area delle Funzioni centrali 2022-2024 (dirigenti e professionisti)

Care amiche e cari amici,
nel pomeriggio di ieri è stata sottoscritta l'ipotesi del CCNL Area Funzioni centrali 2022 2024, contratto di cui sono destinatari circa 6.160 dirigenti e professionisti tra cui i dirigenti degli enti e delle Amministrazioni delle Funzioni centrali, i Dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco, i dirigenti e professionisti Enac, i professionisti e medici degli Epne.
La nuova bozza proposta da Aran, ulteriormente integrata nell'incontro odierno **presenta modifiche e novità ulteriori rispetto a quelle già acquisite nelle precedenti bozze**, alcune delle quali in accoglimento di richieste che abbiamo avanzato nell'incontro del 10 luglio u.s.
Tra le novità segnaliamo:

- l'ampliamento delle materie oggetto di confronto in sede di OPI con l'nclusione dei fenomeni di burn-out, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa;
- la possibilità delle OO.SS. di chiedere direttamente la convocazione dell'OPI sugli argomenti di sua pertinenza;
- la previsione dei criteri per l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 tra le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- la riduzione della percentuale massima di maggiorazione del premio di risultato dal 30 al 20%, condizionata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- la possibilità in sede di contrattazione integrativa di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate alla retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'amministrazione nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza;
- la possibilità che l'attività di affiancamento al dirigente e al professionista neoassunto, se oggetto di specifico obiettivo assegnato al dirigente, sia utile ai fini della valutazione della performance individuale;
- la previsione che gli incarichi dirigenziali siano conferiti a seguito di procedure trasparenti e con provvedimento motivato;

Via Adelaide Bono Cairoli, 68 - 00145 Roma
Tel. 06440071 Fax 0644007506
E-mail: fp@cisl.it
Pec: fpcisl@pec.cisl.it
www.fp.cisl.it

- l'introduzione di obiettivi e strumenti di age management (il cui monitoraggio è oggetto di confronto sindacale) finalizzati alla valorizzazione del ruolo attivo del dirigente o del professionista con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione tra cui una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di skills obsolescence del personale e l'introduzione di misure di maggiore flessibilità quali, ad esempio la promozione di modalità di lavoro a distanza e – per il personale con orario di lavoro - la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;
- l'introduzione in via sperimentale per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco, privi di incarico di struttura complessa impiegati nelle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, della possibilità di scegliere su base volontaria l'articolazione dell'orario ordinario su quattro giorni; la stessa misura è prevista per i professionisti degli enti previdenziali collocati nell'area medica, limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie;
- la revisione del trattamento di trasferta per i professionisti EPNE con un incremento dell'importo dei rimborsi spettanti;
- la possibilità per l'Enac di incrementare in sede di contrattazione integrativa il valore dell'indennità oraria di trasferta di cui alla lett. d) comma 1, art. 48 del CCNL RAI 14/07/1997 e smi., nel limite di un ulteriore 20%.

Per quanto riguarda la parte economica l'ipotesi, oltre ad adeguare gli stipendi tabellari e la retribuzione di posizione fissa come indicato nelle Tabelle allegate all'ipotesi, rafforza il sistema indennitario:

- ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte dalla dirigenza inquadrata nei profili del ruolo sanitario diversi dai profili di dirigente medico e veterinario si introduce, con decorrenza 1.1.2024. una nuova voce indennitaria fissa e ricorrente denominata "indennità di specificità sanitaria", di importo annuo lordo pari a euro 600;
- il valore dell'indennità di specificità medica è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 685,88 annui lordi per tredici mensilità;
- il valore dell'indennità di specificità dei professionisti medici è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024 di € 769,81 annui lordi per tredici mensilità;
- a decorrere dal 31 dicembre 2024 ed a valere dall'anno successivo, l'importo dell'indennità di bilinguismo è rideterminato in € 300 mensili per dodici mensilità.

Ulteriori novità riguardano la costituzione dei fondi:

- i fondi sono stabilmente incrementati a decorrere dal 1° gennaio 2024 in misura pari alle varie percentuali del monte salari 2021 indicate nei vari articoli;
- si specifica che gli incrementi contrattuali del fondo possono essere destinati anche al welfare;
- si introduce la possibilità di incrementare, per proprie esigenze organizzative o gestionali, la parte variabile dei fondi (relativi a tutti i dirigenti e professionisti disciplinati dal contratto) nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse, possono appositamente stanziate a carico dei rispettivi bilanci;
- si dispone l'incremento della parte stabile del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con le decorrenze previste dal DPCM di attuazione dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025;

- si conferma la possibilità di superamento del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 nei limiti dello 0,22% del Monte Salari 2021.

Nel testo inoltre trovano accoglimento due importanti dichiarazioni congiunte da noi proposte: l'una relativa ad un rapido avvio della stagione negoziale 2025-2027 con l'emanazione del relativo atto di indirizzo al fine di realizzare un tendenziale allineamento tra periodo contrattuale di riferimento ed entrata in vigore del relativo ccnl; l'altra sulla necessità di una armonizzazione normativa della disciplina dei professionisti dell'Area medica Epne ai fini di una convergenza delle tutele verso quelle assicurate agli altri medici disciplinati dal contratto.

Restano sia il problema non risolto del superamento dei livelli differenziati di prestazione dei professionisti EPNE, con la difficoltà di progressione fra il I° ed il II° livello (stante l'impossibilità di individuare soluzioni che generino oneri aggiuntivi rispetto alle risorse contrattuali disponibili), sia la difficoltà di progressione fra i livelli economici dei professionisti della prima qualifica professionale ENAC. Per evitare un ulteriore aumento del gap retributivo fra i due livelli differenziati delle prestazioni dei professionisti EPNE, l'ipotesi contrattuale prevede un incremento maggiore riconosciuto ai professionisti associati al I° livello differenziato delle prestazioni (235 euro mensili dal 1/01/2024) rispetto a quelli collocati nel II° livello (222 euro mensili dal 1/01/2024). Un problema, quello dei professionisti (sia EPNE che ENAC), che vogliamo continuare ad affrontare, dando continuità ai percorsi di rinnovo ed individuando soluzioni praticabili anche con l'aiuto del legislatore e degli enti. **Anche per questo i firmatari hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta che impegna il tavolo ad una complessiva rivisitazione del sistema di classificazione e di progressione dei professionisti nonché della struttura della retribuzione di tale personale al fine di risolvere le problematiche connesse agli attuali livelli differenziati di professionalità.** Nelle more restano confermate le previsioni dei precedenti CCNL ed in particolare l'art. 55 del CCNL 16/11/2023 che conferma la copertura anno per anno dei posti in organico rimasti vacanti nel II livello differenziale di professionalità.

Il testo dell'ipotesi di CCNL passa ora al vaglio delle istituzioni preposte alle procedure di cerfificazione e controllo, prima della stipula definitiva che potrà avvenire nei prossimi mesi.

Cari saluti

Il Segretario generale aggiunto
Angelo Marinelli

All_Ipotesi ccnl Area Funzioni centrali 2022-2024