

# IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL PUBBLICO IMPIEGO PER IL PERIODO 2022/2024

in pillole

## PRINCIPALI NOVITA'

Direzione Generale della Funzione Pubblica

# BENESSERE LAVORATIVO

✓ **Orario di ingresso flessibile** in entrata ed uscita  
nella fascia oraria alle ore **8:00** alle ore **8:30** (fatte salve le esigenze di servizio)

✓ **Intervalli facoltativi:**

- a) sino a 10 minuti per la pausa breve da effettuarsi in ufficio, compreso nell'orario di lavoro;
- b) sino a 30 minuti con recupero a fine giornata, per la pausa pranzo nelle giornate brevi (inferiore alle 7 ore 12 minuti), NON compreso nell'orario di lavoro.

# LAVORO E FAMIGLIA

## Priorità per l'accesso

al part-time per motivi personali

al lavoratore già dipendente in presenza nel nucleo familiare di:

- minori,
- persone con disabilità o non autosufficienti,
- qualora sussistano gravi motivi familiari (certificati dal medico curante, per gravi patologie, permanenti e temporanee che richiedono l'assistenza continuativa del familiare, in capo a genitori, figli, nipoti/nonni, fratelli, suoceri o figlio del coniuge, o in capo al coniuge o convivente o soggetto unito civilmente)

## Part-time post partum

Anche il part-time *post partum*  
può essere articolato su 18 o su 24 o su 30 ore settimanali

- In caso di reclutamento di soggetto avente, al momento dell'assunzione, titolo per l'accesso al part-time *post partum* non si applica il periodo di preavviso di sessanta giorni.

## Congedo per gravi motivi familiari (ex aspettativa)

- E' riconosciuto, anche per periodi inferiori ai sei mesi, ai dipendenti pubblici con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato,  
per gravi patologie, permanenti e temporanee, che richiedono l'assistenza continuativa del familiare, in capo a genitori, figli, nipoti/nonni, fratelli, suoceri o figlio del coniuge, o in capo al coniuge o convivente o soggetto unito civilmente (certificate dal medico curante).
- Concessione entro 7 giorni continuativi.

## Aspettativa per motivi personali

- E' autorizzata dal Dirigente e il lavoratore può essere sostituito;
- ✓ durata minima: 6 mesi;
- ✓ durata massima: 3 anni nel quinquennio, con il massimo di 6 anni nella carriera lavorativa,
- riassunzione in servizio a tempo pieno sul medesimo PDR e presso la medesima UO/AO;
- nei casi che, sulla base della previgente norma, avrebbero determinato il diniego per esigenze di servizio, è stato previsto che il Dirigente possa proporre in alternativa l'autorizzazione all'aspettativa preceduta da un periodo a part-time per affiancamento del sostituto.

# Flessibilità e lavoro straordinario

Monte ore complessivo per flessibilità e lavoro straordinario



**140 ore annuali**

a) Flessibilità programmata a recupero - programmazione annuale o semestrale, tenendo conto della programmazione dei congedi ordinari;

b) Flessibilità straordinaria a recupero alla pari delle ore in eccedenza **entro 8 mesi**;

*qualora non sia possibile garantire il recupero la DGFP - verificando la sussistenza di motivate giustificazioni per il mancato recupero nei termini previsti, in assenza delle quali sussiste la responsabilità del Dirigente - può autorizzare, su scelta del dipendente:*

1. la posticipazione del termine per il recupero;
2. la corresponsione della retribuzione prevista per il lavoro straordinario nei termini e limiti previsti.

c) Prestazioni di lavoro straordinario.

Rispetto alle attuali maggiorazioni è riconosciuto il **200%** in caso di lavoro straordinario prestato nel giorno di **Natale**, ancorché cada di domenica.

# Regole certe per il regime di Pronta Reperibilità

Monte ore massimo per servizio di pronta reperibilità



**120 ore annuali**

(non ricompreso nel monte ore flessibilità/straordinario)

Il lavoratore ha sempre diritto (anche se non è obbligato) ad un giorno di riposo da recuperare, se il periodo di reperibilità copre la domenica o, secondo il turno assegnato, il giorno di riposo settimanale.

In alternativa alla remunerazione quale “lavoro straordinario”  
il lavoratore può richiedere la “flessibilità straordinaria a recupero”

- Il CCLPI prevede regole e prescrizioni codificate, modificabili con contrattazione di secondo livello.
- La prestazione deve essere garantita entro 30 minuti fatta salva eventuale deroga, autorizzata, sino al massimo di 1 (una) ora.

# EQUITA' TRA LAVORATORI

Congedo ordinario e permessi usufruibili a ore:

Monte ore ferie → **187 ore e 12 minuti** a copertura dell'intera giornata lavorativa  
(con **periodi** massimi effettuabili, aumentati dagli attuali 6 a **8** e superabili in accordo col Dirigente)

Monte ore permessi straordinari → **36 ore**

Monte ore permesso Legge n.173/2018 → **14 ore e 24 minuti**

A cui **si aggiungono le ore di permesso** di cui alla Legge n.173/2018  
innalzate da 12 a → **14 ore e 24 minuti.**

# ISTITUTI A FAVORE DEL PERSONALE PRECARIO

- Possibilità di richiedere congedo (ex aspettativa) per gravi motivi familiari.
  
- Diritto al congedo ordinario retribuito (ferie), nella seguente misura:
  - a) 15 giorni lavorativi durante il primo anno di servizio = 108 ore annuali (fruibili, anche interamente, a decorrere dal 61esimo giorno di servizio, sulla base delle ordinarie norme di programmazione del congedo);
  - b) 20 giorni lavorativi durante il secondo anno di servizio = 144 ore annuali;
  - c) 26 giorni lavorativi dal terzo anno di servizio = 187 ore e 12 minuti annuali.
  
- Permessi straordinari fruibili interamente - e non più a maturazione - dal 61esimo giorno di servizio.

**NB:** in caso di cessazione del servizio, i diritti usufruiti in eccesso sono automaticamente trasformati in ritenute sullo stipendio.

## Attenuazione delle incompatibilità previste per i pubblici dipendenti



È reso compatibile con la posizione di impiego pubblico  
lo svolgimento di attività



- scientifiche - artistiche/culturali - artigianali
- di docenza/seconda formazione sul lavoro

che abbiano caratteristiche di occasionalità e temporaneità

che non comportino il percepimento di compensi, oltre ai rimborsi spese documentati, sino alla somma di euro 5.000,00.

Impegno a predisporre un testo unico innovativo in materia di incompatibilità, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

# Valutazione della prestazione del dipendente e valorizzazione del merito



## Verifica annuale

✓ La valutazione definitiva è in capo al Consiglio di Dipartimento.

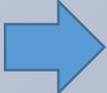
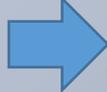
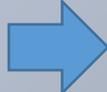
✓ Il dipendente valutato:

- redige una scheda di autovalutazione che è oggetto di confronto con il Dirigente nell'ambito di colloquio;
- ha facoltà di fare annotare e sottoscrivere le proprie osservazioni;
- qualora non condivida la valutazione può impugnare la stessa avanti alla Commissione Pubblico Impiego (CPI) che ha facoltà di riformarla sentiti i soggetti interessati che riterrà di audire;
- può presentare segnalazione - con garanzia della riservatezza sulla sua identità ai sensi dell'articolo 7 della Legge 5 settembre 2014 n.141 - al "Comitato di Osservazione Paritetico - COP" con funzioni di controllo e di monitoraggio generale sui procedimenti di valutazione.



## Valorizzazione del merito

✓ La retribuzione di risultato in favore dei dipendenti rientranti nel nuovo regime retributivo è corrisposta – in un'unica soluzione - entro il mese di aprile dell'anno seguente, in esito alla valutazione annuale con riferimento al piede retributivo mensile, nelle seguenti misure:

valutazione di “eccellente”		2%
valutazione di “ottimo”		1,5%
valutazione di “buono”		1%

*Disposizioni particolari per i PDR sanitari NR di Grado VII  
previsti dal Fabbisogno dell'ISS*

entro il 31 marzo 2024

la **retribuzione di posizione** prevista al 7° anno di anzianità specifica  
sul PDR sanitari di Grado VII  
sarà individuata sulla base di specifici indicatori organizzativi  
ed ambiti di responsabilità

prevedendo:

un importo mensile minimo di



euro 150,94

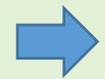
un importo mensile massimo di



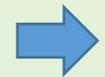
euro 297,31

# *Interventi relativi agli Infermieri (INF)*

## Infermieri NR:



assunzione diretta al Grado VII



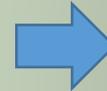
**riconoscimento delle componenti retributive differenziate**

(retribuzione di posizione prevista al 3° anno, nonché al 7° come indicate nella precedente slide)

# Interventi relativi agli Infermieri (INF)

## Infermieri VR:

importo dell'indennità equiparato



a euro 114,34

entro il 31 marzo 2024

con contrattazione di secondo livello saranno individuati i tempi e le modalità di

**riconoscimento delle componenti retributive differenziate**

**in favore di tutti gli Infermieri**

(compreso il vecchio regime a ruolo)

*sulla base di specifici indicatori organizzativi ed ambiti di responsabilità ulteriore incremento*



importo minimo **indennità euro 150,94**

importo massimo **indennità euro 297,31**

## *Interventi per favorire il reclutamento sui PDR di Infermiere (INF) e di Operatore Socio-Sanitario (OSS)*

E' prevista la possibilità di superare il tetto massimo del 2% del budget per la valorizzazione del merito (retribuzione di risultato) in favore dei dipendenti NR sui PDR di INF e di OSS allo scopo di allineare il complessivo trattamento retributivo “nuovo regime” (NR) a quello “vecchio regime” (VR) subordinatamente agli esiti della valutazione della prestazione

### Alla data di ratifica del CCLPI

■ verrà stilato l'elenco dei dipendenti NR precari sui PDR di INF e di OSS in servizio a tempo determinato (in forza di incarico/sostituzione da pubbliche graduatorie o di contratto a termine) che beneficeranno dell'applicazione

delle disposizioni, introdotte in via eccezionale e temporanea dai Decreti-Legge n.72/2022 e 8/2023, nei limiti delle posizioni previste dal Fabbisogno Generale dell'ISS

ai fini del conseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

## PARTE RETRIBUTIVA

### “SALARIO D’ACCESSO”

- durata massima



12 mesi

*(ora 24 mesi)*

retribuzione mensile pari al piede retributivo decurtato:

- del 15% per il primo semestre;

*(ora 20% per 12 mesi, salvo reclutamento con*

*concorso in esito al quale la decurtazione è del*

*15% per 12 mesi)*

- del 10% per il secondo semestre.

*(ora 15% per 12 mesi)*

#### Disposizioni transitorie

- cessazione se applicato da oltre un anno;
- applicazione della parte residua semestrale.

# *Aumenti retributivi*

da calcolarsi sulla paga base e sugli scatti di anzianità

## Aumento del **6%** nel triennio

❖ per l'anno 2022: pari all'**1,5%** (consolidamento dell'acconto erogato)

❖ per l'anno 2023: pari al **2,5 %**

❖ per l'anno 2024: pari al **2 %**

## MAGGIORAZIONI per lavoro ordinario

Consolidamento nel Settore Pubblico Allargato delle maggiorazioni per lavoro ordinario in giornate da eseguirsi la domenica e in giornate festive (estensione al Settore Pubblico Allargato del «modello ISS»):

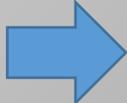
- ✓ **25%** per servizio ordinario da eseguirsi la domenica o in giorni considerati festivi che cadono nella giornata di domenica, ad esclusione del 25 dicembre;
- ✓ **200%** per servizio ordinario da eseguirsi in giorni considerati festivi infrasettimanali

A cui si aggiunge il riconoscimento del:

- ✓ **200%** per servizio ordinario da eseguirsi il 25 dicembre ancorché cada di domenica.

# REVISIONE DELLE ULTERIORI COMPONENTI RETRIBUTIVE

- Indennità di reperibilità

aumentata dagli attuali euro 1,49514 all'ora  ad euro **1,65** all'ora

- Indennità di perdita moneta



impegno a rivedere gli attuali meccanismi di riconoscimento, ancorandoli non solo al numero delle operazioni bensì anche all'ammontare dei valori trattati nonché al valore/importanza dei beni gestiti; rimodulando, altresì, l'indennità sulla base dei differenti profili di rischio, anche con riferimento ai diversi strumenti di pagamento.

# NUOVO REGIME RETRIBUTIVO (NR)

- Struttura del nuovo trattamento retributivo:

- retribuzione di base  i PDR afferiscono a 9 gradi
- scatti di anzianità  n.7 anziché n.10 - con maturazione biennale
- retribuzione di posizione  prevista per specifici PDR
- retribuzione di risultato  in favore dei dipendenti rientranti nel NR