

L'IMPEGNO DELLA FLP PER UN NUOVO CONTRATTO CHE RICONOSCA LA CENTRALITÀ E IL VALORE DEL LAVORO PUBBLICO

Seconda riunione in Aran sul CCNL funzioni centrali

Nel corso della seconda riunione convocata ieri per proseguire il negoziato per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali, l'Aran ha presentato un indice di argomenti e materie su cui sviluppare il confronto.

Relazioni sindacali, ordinamento professionale, rapporto di lavoro, lavoro agile e trattamento economico, le macro-aree individuate dall'Aran su cui ci siamo pronunciati in un primo giro di interventi.

Come FLP, dando seguito a quanto già dichiarato nella riunione di apertura, il cui resoconto è pubblicato sul nostro Notiziario n. 26, abbiamo ribadito che questo deve essere un Contratto di svolta, che **non può limitarsi ad un'operazione di mera manutenzione di alcuni istituti del CCNL 2016/2018, che lo ripetiamo, è stato un Contratto non solo insufficiente dal punto di vista economico, dopo un decennio di blocco, ma peggiorativo su numerosi istituti come quelli sul diritto alla salute, sul sistema di partecipazione e sulle relazioni sindacali, senza parlare poi del rinvio di fatto sine die dell'ordinamento professionale.**

La nostra disponibilità a confrontarci quindi sui capitoli dell'indice proposto dall'Aran parte da questa considerazione, che non può essere derubricata e tantomeno sottaciuta.

In particolare è impensabile recuperare il gap di partecipazione pensando di aggiungere qualche parolina sui compiti degli **Organismi Paritetici per l'Innovazione** che non solo non stati mai attivati in molte Amministrazioni, ma dove sono stati costituiti hanno dimostrato la loro sostanziale irrilevanza, ai fini dell'assunzione delle decisioni che poi le Amministrazioni assumevano in totale autonomia. Per la FLP la strada da seguire è quella di riportare all'interno del sistema di partecipazione, con le sue diverse accezioni, tutte quelle materie che hanno riflessi diretti sul rapporto di lavoro quali l'organizzazione e i carichi di lavoro, il regime degli orari e delle flessibilità, le ricadute delle innovazioni organizzative.

Così come è necessario riscrivere l'Ordinamento professionale, a partire dall'individuazione delle nuove Aree di classificazione, che debbono riconoscere le professionalità, i profili necessari e il lavoro svolto in questi anni dalle lavoratrici e dai lavoratori, attualmente sottoinquadriati in tutte le attuali tre Aree, il riconoscimento del middle management e delle Alte professionalità, le nuove modalità di progressioni all'interno delle Aree, riportando all'interno del Contratto anche l'istituto delle progressioni tra le Aree, superando i vincoli normativi in materia di accesso e di percentuali di copertura. Dobbiamo in sintesi definire un Ordinamento professionale che serva per i prossimi anni e che con una norma di primo inquadramento valorizzi le attuali professionalità.

Vanno inoltre significativamente rimosse tutte quelle norme punitive che hanno messo in discussione il diritto alla salute, che hanno limitato in modo inaccettabile la prevenzione e le cure, limitandone incredibilmente l'esercizio ad un numero contingentato annuo di ore di permesso.

In tale ambito, e con i risvolti drammatici derivanti dall'emergenza pandemica, non è pensabile che continui a sussistere la decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di assenze per malattia.

Tagliare lo stipendio a chi si ammala è una follia che non si pratica neppure nelle peggiori "democrazie" del mondo, figuriamoci se è tollerabile nel nostro Paese, che è una delle culle del miglior giuslavorismo.

Sul trattamento economico, nella considerazione dell'inadeguatezza complessiva delle risorse stanziare per il triennio 2019/2021 dalle leggi di bilancio, **riteniamo necessario muoverci lungo due direttrici: da un parte rimuovere il blocco ai Fondi della contrattazione integrativa permettendone il pieno utilizzo e l'implementazione, e dall'altro proseguire in modo generalizzato e non episodico, verso la perequazione delle indennità di amministrazione.** A tal fine è necessario liberare subito le risorse stanziare dalla legge di bilancio 2020 per tale scopo, oggi in attesa del DPCM di ripartizione tra le Amministrazioni interessate, per definire in sede contrattuale le nuove Indennità di Amministrazione.

Sul lavoro agile siamo convinti che sia necessario definire in modo compiuto una **specifica regolamentazione contrattuale** che garantisca pienamente diritti e tutele, che non penalizzi lo svolgimento di questa modalità lavorativa per noi essenziale non solo per garantire una migliore conciliazione vita-lavoro, ma anche per innovare profondamente l'organizzazione del lavoro delle nostre Amministrazioni, la trasparenza dell'azione amministrativa, la semplificazione e la fruibilità dei servizi resi. **In tale ambito andranno quindi riconosciuti non solo tutti gli istituti del rapporto di lavoro, ma anche i buoni pasto e le dotazioni informatiche e infrastrutturali per svolgere con efficacia ed efficienza il lavoro agile.** Una regolamentazione tanto più urgente considerato che seppure con le modalità emergenziali il lavoro agile da più di un anno è entrato prepotentemente nei nostri Uffici e ancora oggi troppe sono le discriminazioni e le penalizzazioni subite dalle lavoratrici e dai lavoratori del comparto.

Siamo consapevoli che per dare corpo e sostanza a molte di queste rivendicazioni è necessario apportare modifiche al quadro normativo di riferimento e, proprio per questo, nei mesi scorsi come FLP abbiamo iniziato un forte pressing nei confronti del Governo e del Parlamento predisponendo specifiche proposte ed emendamenti. Così come, nel mese di ottobre del 2020, abbiamo concorso, insieme a tutte le Segreterie nazionali delle OO.SS. rappresentative del comparto, alla definizione di un documento unitario inviato all'allora Ministra Dadone, nel quale sollecitavamo l'adozione di quelle modifiche necessarie a permettere un rinnovo contrattuale che andasse nella direzione da noi auspicata.

Proprio per questo, pur ritenendo un imperdonabile errore la firma di CGIL CISL UIL del cosiddetto Patto per il lavoro pubblico, che ha diviso il fronte sindacale e permesso al Governo di considerarli corresponsabili dei contenuti dell'inaccettabile Atto di indirizzo inviato dal Ministro Brunetta all'Aran, abbiamo rinnovato l'invito a tutte le OO.SS. del comparto a riprendere il percorso unitario per condurre una trattativa sia in sede Aran che nei confronti del Governo, capace di definire un buon Contratto, quello che serve ai lavoratori e al Paese e non una fotocopia sbiadita di quello vigente.

Non perdiamo tempo quindi! Lavoriamo da subito, auspicabilmente insieme, per superare i vincoli e i limiti dell'Atto di indirizzo e del mandato dato all'Aran.

La prossima convocazione è prevista tra una quindicina di giorni e in tale sede l'Aran presenterà una prima bozza di testo su cui confrontarsi.

A cura della Federazione FLP