

LA PA CHE NON VOGLIAMO E CHE NON SERVE AL PAESE

**Lavoro agile azzerato, ordinamento professionale al ribasso,
contratto di lavoro inadeguato**

**La FLP è l'unico sindacato ad opporsi all'ennesimo attacco di Brunetta
alla dignità e all'efficienza del lavoro pubblico**

Quello che sempre più sta prendendo corpo nel corso del negoziato con l'Aran, iniziato ormai da circa sei mesi, per il rinnovo del Contratto delle Funzioni Centrali, è, purtroppo l'ennesimo contratto al ribasso, non solo dal punto di vista del recupero del potere d'acquisto, ma anche nella definizione dell'ordinamento professionale e nella tutela dei diritti.

Mentre appare sempre più necessario dotare le lavoratrici e i lavoratori e le stesse Amministrazioni di uno strumento contrattuale in grado di riconoscere, dopo anni di blocco contrattuale e di contratti al ribasso, le professionalità acquisite e il lavoro svolto, definendo un sistema di regole e di prospettive di carriera coerente con i nuovi compiti per Amministrazioni che in questi decenni sono profondamente cambiate, l'Aran nella riunione di oggi ha riproposto, ancora una volta, un modello di ordinamento professionale basato unicamente sulla riscrittura delle cosiddette fasce retributive all'interno delle Aree.

Un modello peggiorativo della situazione attuale (che non è certamente idilliaca), **sia in termini di valore economico delle progressioni, che sarà unico per Area e non più progressivo e correlato alle diverse fasce economiche, di fatto dimezzato rispetto a quello attuale**, sia per il mancato riconoscimento dell'attuale inquadramento conseguito dalle lavoratrici e dai lavoratori all'interno delle Aree (si verrebbe tutti inquadrati alla posizione economica iniziale dell'Area, a prescindere dall'attuale posizione economica, mantenendo solo il differenziale acquisito negli anni con un trattamento economico ad personam).

L'Aran ha proposto **un numero massimo di differenziali** (possiamo definirli anche "scatti") che possono essere conseguiti dal personale nella vita lavorativa, **pari a 6 per la seconda e la terza Area e a 3 per la prima Area**, che sostituirebbero le attuali posizioni economiche (fasce retributive) all'interno delle Aree. Si potrebbe partecipare alle procedure per l'attribuzione dei differenziali solo dopo almeno tre anni dal conseguimento del differenziale acquisito.

In merito al valore economico di tali differenziali stipendiali unici di area, l'Aran ha proposto due ipotesi:

1. basata sulla media delle diverse fasce retributive oggi presenti nei settori che compongono l'attuale comparto (Agenzie fiscali, EPNE e Ministeri) che produrrebbero differenziali con i seguenti importi:

I Area: € 460 II Area: € 840 III Area: € 1.518 *(importi lordi annui)*

2. basata su importi nettamente più bassi motivando la proposta che con tale impostazione potrebbero essere attribuiti un numero maggiore di differenziali:

I Area: € 281 II Area: € 616 III Area: € 1.247 *(importi lordi annui)*

E' evidente che il valore di tali "scatti" è inferiore ai benefici economici che scaturiscono dall'attuale sistema di progressioni interne alle Aree che, come è noto, variano anche in aumento per le indennità di Amministrazione e non solo per gli stipendi tabellari.

Evidenziamo anche che il "nuovo" modello nulla cambia rispetto al finanziamento delle progressioni (ora denominati differenziali) che rimangono sempre a carico delle esigue risorse del Fondo di Amministrazione. In più vi sarebbero anche nuovi criteri di conferimento che appaiono ora viepiù sbilanciati verso la valutazione del dirigente rispetto all'equilibrio ora esistente tra i tre criteri contrattuali (esperienza professionale, titoli, valutazione).

Insomma una proposta che dal punto di vista economico appare più vicina ad un mero scatto di anzianità, ma che non lo è in alcun modo nella pratica per i vincoli appena esposti.

Se a questo aggiungiamo che al momento non vi è **nessuna garanzia di poter dare applicazione alla norma che prevede la possibilità di passaggi tra le Aree** in quanto la materia, essendo finanziata dalle facoltà assunzionali delle singole Amministrazioni, sarà attivata (se attivata...) in modo diversificato Amministrazione per Amministrazione, **e che lo stesso primo inquadramento nelle Aree superiori** (quello per intenderci che si può fare valorizzando l'esperienza professionale anche in deroga al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno con le tabelle di equiparazione) **potrà essere previsto, in modo random, solo in presenza di risparmi conseguiti da ogni singola Amministrazione sulle assunzioni autorizzate dall'esterno.**

Il quadro che emerge è decisamente negativo e lascerebbe ancora una volta al palo il personale della prima e della seconda area che da anni svolge mansioni superiori.

Per quanto concerne l'Area delle elevate professionalità essa verrebbe istituita con il CCNL, ma vuota, senza nessuna lavoratrice e lavoratore oggi in servizio, dal momento che sempre secondo l'interpretazione Aran della norma inserita nel DL 80/2021 così come convertito dal Parlamento, i costi contrattuali relativi alla nuova Area saranno sempre a carico delle singole Amministrazioni che potranno decidere di attivarla o meno nel rispetto delle risorse derivanti dalle facoltà assunzionali autorizzate, con la conseguenza che

nell'immediato futuro potrà essere inquadrato unicamente il personale assunto in questi giorni a tempo determinato con fondi del PNRR.

Una vera e propria beffa nei confronti delle decine di migliaia di colleghi inquadrati nella terza Area che da anni svolgono funzioni e attività di elevata responsabilità e professionalità.

In questi mesi di negoziato abbiamo più volte proposto come FLP un modello di nuovo ordinamento organico, basato su una riscrittura del sistema delle progressioni economiche che mantenendo l'impianto e la progressività delle fasce, fosse più coerente con le dinamiche professionali e soprattutto esigibile con il superamento dei tetti ai Fondi di Amministrazione che costituiscono oggi il principale collo di bottiglia per la loro attivazione.

Il ripristino e la contrattualizzazione dei passaggi tra le Aree sui criteri delle procedure e sulla loro periodicità, una norma di primo inquadramento che riconoscesse e valorizzasse la professionalità acquisita e le mansioni svolte, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto dall'esterno, per superare decenni di blocco delle carriere e di sottoinquadramento del personale.

Obiettivi assolutamente percorribili, che le recenti modifiche normative, da noi fortemente sollecitate e parzialmente realizzate, possono certamente permetterne la realizzazione.

La proposta dell'Aran invece è, purtroppo, a nostro parere, assolutamente insufficiente e sarebbe auspicabile, ora più che mai, un fronte sindacale compatto nel chiederne sostanziali modifiche.

Invece, e lo diciamo con preoccupazione, al di là di qualche distinguo, qualche richiesta di chiarimento, o qualche tentativo di prendere tempo per "studiare", di fatto solo la FLP ha dichiarato la sua contrarietà al modello proposto, ritenendolo non solo inadeguato rispetto a quanto ci eravamo prefissi tutti con la nota unitaria di ottobre 2020 inviata all'ex Ministra Dadone, ma addirittura peggiorativo dell'attuale ordinamento.

E lo stesso atteggiamento lo ritroviamo anche su altri aspetti non condivisibili della proposta di CCNL dell'Aran, come ad esempio sulla regolamentazione del lavoro agile, sulla tutela della salute e sul regime dei permessi in caso di accertamenti diagnostici e visite mediche specialistiche.

La prossima riunione è prevista per il 3 novembre alle 10,30.

A cura della Federazione FLP