

## CCNL FUNZIONI CENTRALI

### *Senza un cambio di passo nelle trattative e un forte coinvolgimento del personale si rischia un contratto insoddisfacente*

Nonostante il forte impegno di questi mesi della FLP, sia sul tavolo Aran che a livello politico, e le proposte che continuiamo a fare in ogni sede, gli aspetti al momento potenzialmente positivi, e conseguentemente rispondenti alle aspettative del personale, (*possibilità di definire finalmente un nuovo ordinamento professionale, svuotamento dell'attuale prima area, riconoscimento delle funzioni svolte e inquadramento nell'Area superiore, creazione effettiva dell'Area delle elevate professionalità, miglioramento delle attuali progressioni economiche, regole a regime per lavoro agile e lavoro da remoto*), sono in questa fase del negoziato in gran parte ancora da definire in modo soddisfacente e anzi le proposte dell'Aran vanno purtroppo nella direzione opposta a quella da noi auspicata.

Infatti :

- **restano insufficienti le risorse economiche per gli aumenti stipendiali** che mediamente non supereranno a regime e per i tre anni di vigenza contrattuale i 50 euro mensili, a fronte di un gap salariale che in questo decennio è fortemente aumentato per il blocco decennale dei contratti e che diventa ancora più irrisorio per effetto della ripresa dell'inflazione;
- **è totalmente inadeguata la misura ideata per il superamento dei tetti ai Fondi risorse delle Amministrazioni** tramite la previsione di uno stanziamento di 200 milioni con la legge di bilancio 2022. Praticamente, invece di sbloccare risorse in gran parte già presenti nei bilanci delle amministrazioni (**e quindi a costo zero per le casse dello Stato**) viene creato un **"tetto sui tetti"** ripristinando, con una nuova norma, il tetto che era stata abolito con il D.L. 80/21 a seguito di una forte iniziativa sindacale. Questo in pratica significa che la presunta maggiore operatività e fattibilità del sistema proposto da Aran è solo un mero esercizio teorico;
- **non si affronta pienamente il tema della perequazione delle indennità di Amministrazione** ignorando gli effetti della legge di bilancio 2020 che stanziava a tale fine 72 milioni di euro;
- **viene proposto un ordinamento professionale** che rischia di ingessare la stragrande maggioranza del personale del comparto nelle attuali Aree, nonostante la norma oggi

preveda la possibilità di un reinquadramento verticale del personale tra le diverse Aree in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale;

- **vengono rese ancora più difficoltose le progressioni economiche** all'interno delle Aree, con l'azzeramento delle fasce retributive conseguite in questi anni a seguito delle progressioni economiche o delle assunzioni nei livelli intermedi delle attuali seconda e terza Aree; inoltre, nelle nuove progressioni economiche diventerebbe preponderante il peso della valutazione del dirigente rispetto a titoli oggettivi come anzianità di servizio e titoli di studio;
- **viene istituita, solo sulla carta, l'Area delle elevate professionalità**, riservandola unicamente alle future nuove assunzioni, in spregio alle decine di migliaia di funzionari che in questi anni si sono assunti notevoli responsabilità e hanno garantito il coordinamento e la direzione di tanti Uffici;
- **verrebbero confermate le misure punitive sul diritto alla salute e alle cure** con il mantenimento della decurtazione delle indennità di amministrazione in caso di malattia e il contingentamento su base oraria, come permessi, delle visite mediche specialistiche e gli accertamenti diagnostici, nonostante la pandemia abbia dimostrato in modo drammatico come la salute sia un bene inalienabile tutelato dalla Costituzione e non possa essere oggetto di risparmi sulla pelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- **viene proposta una regolamentazione contrattuale del lavoro agile e del lavoro da remoto** sostanzialmente disincentivante a dispetto di una modalità lavorativa che invece dovrebbe essere implementata per le sue caratteristiche di innovazione, modernizzazione dei processi e delle Amministrazioni e come strumento di migliore conciliazione vita-lavoro.
- **nessuna modifica viene prevista rispetto all'attuale sistema delle relazioni sindacali e della partecipazione**, ad oggi assolutamente insufficiente, che mette all'angolo le Organizzazioni sindacali, svuota di ogni ruolo le RSU, e lascia mano libera alle Amministrazioni su tutti gli atti e le iniziative che i hanno un diretto rapporto con l'organizzazione degli Uffici, i carichi di lavoro, la tutela professionale, il benessere lavorativo.

**A questo quadro si aggiunge la difficile situazione che si sta vivendo negli Uffici a seguito della scellerata decisione di Brunetta del rientro generalizzato del personale in presenza, in una fase in cui l'emergenza sanitaria sta ormai, purtroppo, riprendendo i connotati di gravità dell'inverno scorso, con forti rischi sulla salute del personale, e un disegno di**

**legge di bilancio in queste ore in discussione al Senato che interviene pesantemente sulle pensioni, non confermando quota 100, e non fornendo adeguate risposte sui temi caldi del lavoro pubblico, stanziando somme irrisorie anche per il prossimo rinnovo contrattuale, sottodimensionando gli stanziamenti necessari per rifinanziare i Fondi risorse decentrate e il nuovo ordinamento professionale.**

Sulla base di queste considerazioni, e ritenuto che in questi giorni si gioca la partita decisiva per imprimere una svolta al negoziato per il rinnovo del CCNL, la Segreteria Generale FLP, nella riunione del 22 novembre, ha deciso di proseguire l'azione politica di questi mesi intervenendo presso i Gruppi parlamentari del Senato per modificare gli aspetti che riteniamo più penalizzanti per il lavoro pubblico della legge di bilancio 2022, attraverso specifici emendamenti che abbiamo predisposto in queste ore mirati a **incrementare le somme esigue previste per il nuovo ordinamento professionale, a modificare la norma che di fatto ripristina un tetto al superamento dei tetti ai Fondi risorse decentrate, a prevedere adeguate risorse (oggi è finanziata solo l'indennità di Vacanza Contrattuale) per il rinnovo dei contratti 2022/2024.**

Questo allo scopo di dare al rinnovo contrattuale in corso adeguate risorse economiche capaci di dare piena attuazione al nuovo ordinamento professionale, scongiurando l'ipotesi di una firma al ribasso di un contratto che si limiterebbe al massimo ad enunciare buoni propositi non realizzabili in sede di contrattazione integrativa.

Ma è di tutta evidenza che, al di là dell'esito delle necessarie e auspiccate modifiche normative, permangono numerosi nodi da sciogliere che restano nella piena disponibilità delle parti negoziali e su cui sia l'Aran che le altre Organizzazioni sindacali presenti al tavolo, debbono pronunciarsi senza alcun alibi.

Subito dopo la riunione in Aran prevista per lunedì 29 novembre, sulla scorta del quadro che si andrà sempre più delineando, anche con riferimento all'andamento dei lavori parlamentari sulla sessione della legge di bilancio, faremo un'ulteriore valutazione dello stato dell'arte e decideremo le conseguenti iniziative di sensibilizzazione e di mobilitazione del personale.

Facendo in modo che le lavoratrici ed i lavoratori del comparto possano pronunciarsi e dire la loro sulle diverse questioni e che soprattutto la loro voce conti sull'esito dello stesso.

A tal fine è stato convocato il Comitato Direttivo Nazionale della nostra Federazione per il 2 dicembre prossimo.

*A cura della Federazione FLP*