

CCNL FUNZIONI CENTRALI PROSEGUE IL NEGOZIATO, MA RESTANO LE CRITICITÀ

Facciamo sentire forte la contrarietà verso scelte che non solo porterebbero ad un contratto inadeguato, ma che segnerebbero in negativo anche gli anni a venire

Non sono bastate ventidue riunioni per dare un assetto soddisfacente al rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali. Passi in avanti sono stati fatti rispetto alla proposta originaria dell'Aran, **permangono però ancora numerose criticità** e siamo ormai giunti al termine di quella che dovrebbe essere la vigenza ordinaria del contratto.

Sull'ordinamento professionale il nuovo impianto, che dovrebbe consentire il pieno riconoscimento delle funzioni e professionalità acquisite dal personale negli anni tramite la possibilità di reinquadramento del personale di 1 e 2 area, nell'area superiore rispetto a quella di appartenenza, **vincola tale possibilità** a stanziamenti economici aggiuntivi, del tutto insufficienti e ancora in via di approvazione nel disegno di legge di bilancio 2022; **esclude del tutto** - incredibilmente - tale possibilità per il personale della terza area di poter accedere alla nuova Area delle elevate professionalità che, costituita sulla carta, "deve" rimanere vuota, per poter inquadrare nei prossimi mesi esclusivamente le assunzioni "semplificate" volute da Brunetta.

Il combinato disposto delle scarse risorse disponibili, unitamente all'individuazione di declaratorie di Area che oggettivamente mirano a cristallizzare l'esistente, e la creazione di ulteriori vincoli in materia di anzianità nell'Area, rendono all'attualità inesigibile o difficilmente attuabile uno degli obiettivi fondamentali di questo rinnovo contrattuale, tanto più che ne è prevista la concreta realizzazione non in sede di CCNL, ma in un secondo momento, Amministrazione per Amministrazione.

Quindi è meglio essere chiari.

Così come presente nella bozza di articolato Aran la norma di prima applicazione è una cambiale in bianco, e chi dice il contrario, dice il falso.

Le cose non vanno molto meglio sull'altro versante che è quello delle progressioni economiche.

Il nuovo modello basato sui differenziali stipendiali unici di Area in luogo delle attuali fasce economiche renderà più difficile per il personale progredire all'interno delle aree. Infatti, il finanziamento delle procedure rimane sempre a carico del Fondo risorse decentrate (sempre più scarso), i criteri diventano più selettivi con l'aumento del peso della

valutazione del dirigente per almeno il 40% del punteggio, con l'allungamento dell'arco temporale (almeno 3 anni) come requisito per poter partecipare alle selezioni, e con la platea dei partecipanti che diventa unica per tutto il personale dell'Area rispetto ai differenziali che saranno attribuibili. E senza dimenticare l'altro aspetto che è quello connesso al sostanziale appiattimento dei percorsi professionali di questi anni con la collocazione di tutto il personale dell'Area nella posizione iniziale unica di Area.

Se a questo aggiungiamo che **nella proposta Aran vengono anche ridotte le già scarse materie riservate alla contrattazione decentrata, con un'ulteriore sforbiciata sulle misure di sicurezza sui posti di lavoro e sui riflessi sulla qualità del lavoro e della professionalità a seguito delle innovazioni organizzative (che oggi sono materia di contrattazione e che hanno permesso in piena emergenza pandemica di assicurare la sicurezza sui posti di lavoro), che nessun miglioramento viene apportato all'istituto dei permessi per le visite specialistiche e gli accertamenti diagnostici, ignorando la nostra proposta come FLP di assimilare all'istituto della malattia tutte le prestazioni, sia preventive che successive, in caso di malattia oncologica o da covid**, che vengono ipotizzate soluzioni in materia di posizioni organizzative e di responsabilità di gran lunga peggiorative e penalizzanti rispetto all'esistente per il personale delle agenzie fiscali e degli Enti Pubblici non economici, il quadro che emerge è assolutamente preoccupante.

In una situazione in cui gli stanziamenti economici per il triennio 2019/2021, così come definiti dalla rispettive leggi di bilancio producono incrementi tabellari a regime che a fatica raggiungono gli 80 euro lordi mensili, nonostante il balzo dell'inflazione che in questi mesi è ripresa a correre, gli aspetti qualificanti del nuovo contratto debbono essere quelli del nuovo ordinamento professionale, del miglioramento della parte normativa in materia di diritto alla salute e alle cure, del rilancio della contrattazione integrativa sia sulle materia nella disponibilità delle parti che nelle risorse complessive dei Fondi che non possono essere soggette come in questi anni a decurtazioni e a tagli.

Se poi pure su questi punti le soluzioni non ci sono, o avvengono al ribasso, è di tutta evidenza come non ricorrano al momento le condizioni per la definizione del CCNL.

Così come non è pensabile un CCNL che alla fine si riduca ad una operazione di normalizzazione e penalizzazione per quelle realtà che in questi anni hanno conquistato nei contratti degli ex comparti di riferimento alcune conquiste che oggi si vorrebbero azzerare.

Per questo, per evitare che, come al solito, approfittando del periodo natalizio ci cucinino un pranzo indigesto che produrrà i suoi effetti negativi per gli anni a venire, facciamo appello alle lavoratrici ed ai lavoratori a far sentire forte la loro voce prima che sia troppo tardi, a manifestare la loro contrarietà alle controparti verso scelte che interessano e fanno comodo solo a loro, impegnando altresì tutte le Organizzazioni sindacali presenti al tavolo a dare conto delle loro azioni e delle loro scelte .

Non è questo il momento dei resoconti e delle narrazioni e omissive, ma quello dell'assunzione delle responsabilità.

L'Aran ha dichiarato che non si muoverà dalle sue posizioni e che non vi sono ulteriori margini di modifiche al testo presentato, convocando per oggi, lunedì 13 e domani, martedì 14 dicembre allo scopo di chiudere il negoziato.

Sta a noi, ma sta anche e soprattutto a tutti voi, cambiare sceneggiatura e finale.

Per questo chiediamo a tutte le nostre strutture di organizzare da subito assemblee del personale e tutti i necessari momenti di confronto con le lavoratrici e i lavoratori, prevedendo iniziative che diano visibilità alla vertenza che intendiamo mettere in campo, facendo pervenire specifiche mozioni assembleari e raccogliendo firme a sostegno di documenti che denunciino le criticità del contratto che vorrebbero firmare e sostengano le nostre richieste di modifiche del testo proposto da Aran.

A tal fine alleghiamo al Notiziario un documento da far girare, condividere, sottoscrivere e inviare ad Aran e ai sindacati rappresentativi del comparto Funzioni Centrali. **Abbiamo lanciato anche una petizione su Change.org, affrettati a firmarla e a condividerla: clicca sull'immagine sottostante per aprire la pagina dove firmare.**



FIRMA LA PETIZIONE

[Per un contratto che innovi la PA e valorizzi il lavoro pubblico](#)

<https://chng.it/9Zk7x2Fm7S>

A cura della Federazione FLP



Via Aniene, 14 – 00198 Roma



All' Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile
delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN)
presidenza@aranagenzia.it

Ai Sindacati rappresentativi
del Comparto Funzioni Centrali
posta@fpcgil.it
fp@cisl.it
uilpa@uilpa.it
info@confsal-unsal.it
flp@flp.it
pubblicoimpiego@usb.it
info@confintesafp.it

I sottoscritti lavoratori del Comparto Funzioni Centrali, in servizio presso l'amministrazione....., ufficio

Viste le bozze del CCNL 2019-2021, manifestano la loro insoddisfazione, principalmente per i seguenti motivi:

- **Ordinamento professionale:** dopo quasi un decennio di blocco contrattuale e il rinvio operato dal contratto per il triennio 2016-2018, ci ritroviamo frustrati nelle nostre legittime aspettative di crescita professionale. Nessuna novità di rilievo, nessuna riprogrammazione dei processi lavorativi e una Legge di Bilancio i cui stanziamenti (solo 200 milioni per tutto il pubblico impiego, scuola compresa) sono assolutamente insufficienti a sperare che si possa procedere al riconoscimento del lavoro svolto da anni. All'attualità non ci sono fondi per un intervento che veda, in prima applicazione, il passaggio dalla seconda alla terza area professionale di un numero cospicuo di lavoratori che stabilmente e da decenni svolgono mansioni superiori. La quarta area, istituita solo sulla carta, ma lasciata inspiegabilmente vuota, dequalifica ancora una volta il lavoro delle alte professionalità presenti all'interno del comparto;
- **Le progressioni economiche** diventano un groviglio inestricabile a causa del combinato disposto di tre fattori: tutti i lavoratori saranno inquadrati in un'unica posizione economica per area, le progressioni restano a carico dei fondi di salario accessorio per tutta l'area e, anche qualora si trovassero i fondi, i destinatari degli aumenti stipendiali sarebbero di fatto individuati in modo arbitrario dai dirigenti. Il CCNL, come se ciò non bastasse, rende meno esigibili le progressioni allungando il tempo necessario dall'ultima progressione per partecipare a nuove procedure (aumentato a tre anni), che comunque diventeranno una "guerra tra poveri" in quanto tutti concorrerebbero per lo stesso posto, a prescindere dalla posizione economica di partenza. A ciò si aggiunga che la legge che dovrebbe ridare ai lavoratori i soldi del salario accessorio indebitamente tagliati per il raggiungimento dei tetti di legge è stata di fatto sconfessata dal disegno di legge di bilancio, che limita a pochi spiccioli i fondi realmente restituiti alla contrattazione per le progressioni;
- **Diritto alla salute:** non viene modificato in alcun modo l'idea punitiva, introdotta dal CCNL 2016-2018, che il lavoratore che si ammala non è un lavoratore improduttivo da sanzionare, ma una persona il cui diritto alla salute – costituzionalmente protetto – deve

essere tutelato. Continuano a essere penalizzati soprattutto i malati oncologici che resterebbero costretti a fare i controlli previsti dai protocolli di prevenzione e cura con il proprio tempo anziché mediante la tutela contrattuale per le fasce di lavoratori più deboli.

- Le previsioni sul **lavoro agile** sono assolutamente insoddisfacenti, depotenziano il lavoro agile con una serie di vincoli che lo rendono di difficile applicazione da parte delle amministrazioni, derubricandolo a mero telelavoro domiciliare o da remoto, non definiscono le fasce di connessione prevedendo che di fatto possano coincidere con l'intero orario di lavoro. La cosa è ancor più grave se si pensa che tutto ciò sta avvenendo mentre la recrudescenza della pandemia da Covid-19 suggerisce di rendere il lavoro pubblico più innovativo e flessibile e il ricorso a forme di lavoro agile più stabili.

Nonostante i notevoli limiti e il quadro complessivamente insoddisfacente della bozza presentata l'ARAN, a mezzo stampa, ha dichiarato che non vi sarebbe nessun spiraglio di modifica e vorrebbe chiudere il negoziato nei prossimi giorni senza alcun miglioramento.

Per tutti questi motivi, chiediamo all'ARAN di non dichiarare conclusa la trattativa e concentrarsi sulla valorizzazione del lavoro pubblico, sempre più svilito nonostante i lavoratori abbiano in questi anni garantito il rispetto dei diritti costituzionali di tutta la popolazione.

Alle Organizzazioni Sindacali del Comparto chiediamo di non firmare un contratto penalizzante per la stragrande maggioranza dei lavoratori, di porre il massimo sforzo affinché la Legge di Bilancio stanzi maggiori risorse per l'ordinamento professionale che consentano concretamente, in sede di prima applicazione anche i passaggi dalla seconda alla terza area e la valorizzazione delle alte professionalità. Inoltre, sia la Legge di Bilancio che il CCNL devono rendere esigibile il superamento dei tetti ai fondi destinati al salario di produttività previsto dal DL 80/2021. Infine, chiediamo che sia rispettato il diritto alla salute dei lavoratori e alla conciliazione vita-lavoro, attraverso una profonda rivisitazione sia della parte dedicata ai permessi per visite mediche che riguardo alla disciplina del lavoro agile.

FIRMATO