

RINNOVO DEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI

**Il Ministro Zangrillo ha firmato l'atto di indirizzo
e l'Aran ha convocato i sindacati per il 13 giugno**

Un documento in linea con quelli precedenti, che non apporta alcun elemento di novità, nel solco del depotenziamento della contrattazione collettiva e dell'ingessamento del lavoro pubblico.

Sapevamo che l'atto di avvio all'Aran per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2022-2024 definiva risorse economiche, stanziata con la legge di bilancio del triennio, assolutamente insufficienti e recuperare la forte perdita del potere d'acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori per effetto di un'inflazione che ha superato nel triennio il 20%.

Il 5,76% a regime, non recupera quindi nemmeno un terzo del potere d'acquisto, e l'impoverimento del lavoro pubblico è ancora maggiore se pensiamo che in questi anni si è avuta una riduzione consistente anche delle risorse della contrattazione integrativa, decurtate dai tagli imposti dalla Ragioneria Generale dello Stato, che in molti casi hanno portato a una riduzione delle somme che sfiorano anche il 30%.

In questo quadro assolutamente negativo, sulle grandi questioni aperte che vanno assolutamente affrontate se vogliamo far seguire i fatti alle dichiarazioni di principio, l'Atto di indirizzo **si limita invece a generiche raccomandazioni di natura più o meno propagandistica**, prive di effetti concreti e in parecchi casi, ove recepite nel prossimo contratto, anche in controtendenza con le necessarie azioni di rinnovamento delle Amministrazioni e di valorizzazione del personale.

Nulla viene previsto sull'ordinamento professionale, definito con il CCNL 2019-2021 e in gran parte non attuato, a partire dalla mancata istituzione dell'Area delle Elevate professionalità e dal riconoscimento effettivo delle funzioni svolte dal personale all'interno delle nuove famiglie professionali, così come nessun correttivo è previsto rispetto **al meccanismo dei cosiddetti "differenziali stipendiali" che, ben lungi dall'offrire nuove opportunità di riconoscimento professionale, si stanno rivelando, come da noi più volte denunciato in questi anni, delle vere e proprie gabbie che impediscono alla stragrande maggioranza del personale di vedersi riconosciuto, anche solo a livello economico, l'accrescimento professionale e gli obiettivi raggiunti.** Si insiste invece su argomenti triti e ritriti quali quelli relativi all'attribuzione di questi differenziali (in verità estremamente limitati) per i quali si sarebbe dato eccessivo peso all'anzianità rispetto al merito e alla valutazione.

Argomenti non solo smentiti dai fatti (se solo si avesse la voglia di andare a vedere le procedure in corso nelle diverse Amministrazioni), ma anche avventati, dal momento che sappiamo tutti che in mancanza di sistemi di valutazione affidabili, basati su obiettivi definiti e misurabili, la valutazione diventa troppo spesso arbitrio; e sopravvalutare la portata di tale criterio provoca troppo spesso

l'esatto contrario del riconoscimento della professionalità, quanto piuttosto quella della "fedeltà" o dell' "accondiscendenza".

Così come sulla formazione appare del tutto limitativo il numero minimo di ore da garantire al personale (24 annue) in un mondo del lavoro in continuo cambiamento per effetto delle continue modifiche normative e regolamentari e dall'avvento delle nuove tecnologie.

Registriamo inoltre, per l'ennesima volta, **il restringimento delle materie che dovranno essere regolamentate dalla contrattazione**, con l'ossessiva ripetizione dell'esclusione di aspetti rilevanti quali l'articolazione dell'orario di lavoro, l'organizzazione del lavoro agile, la formazione, i sistemi di valutazione.

Sul lavoro agile viene ribadita l'indicazione, già inserita nella Direttiva di fine anno del Ministro in merito al possibile superamento del principio della prevalenza del lavoro in presenza, per i fragili e per chi versa in particolari condizioni di salute, a tutela della genitorialità e per l'assistenza ai familiari.

Avremmo preferito che tale flessibilità, considerati comunque i vincoli legati alla tipologia della prestazione e all'assegnazione di obiettivi di risultato, fosse prevista anche per il restante personale, atteso che come viene ribadito, l'organizzazione del lavoro agile e da remoto rientra comunque nelle decisioni dell'Amministrazione.

Un'indicazione più decisa e ampia sarebbe stata opportuna dal momento che conosciamo tutti le resistenze che vengono frapposte ogni giorno nelle diverse Amministrazioni che rischiano di vanificare quanto viene poi previsto negli stessi CCNL.

L'atto di indirizzo delinea l'ambito d'azione e il mandato al negoziatore pubblico, non certo quello del Sindacato, che resta la parte decisiva affinché si addivenga alla firma del CCNL.

E' inutile ripetere che a fronte di risorse economiche così esigue, in gran parte erogate con l'anticipo di fine anno, come FLP non abbiamo alcuna intenzione di contribuire con una firma al ribasso, a una sostanziale moratoria del rinnovo contrattuale, che con questi contenuti si limiterebbe a prendere atto delle poche risorse stanziare e a bypassare tutte le grandi questioni aperte che verrebbero rimandate agli anni futuri.

Parteciperemo quindi alla riunione del prossimo 13 giugno con la consapevolezza degli ostacoli da affrontare e da superare, decisi però a modificare nel corso delle riunioni, gli asfittici e inaccettabili ambiti in cui l'Atto di indirizzo vorrebbe relegarci.

A cura della Federazione FLP