

NEL NUOVO CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

sono state accolte le proposte e le iniziative della FLP decisive per riconoscere maggiori diritti, migliorare l'ordinamento professionale, rafforzare la conciliazione vita-lavoro, prevedere maggiori tutele e il diritto alla salute.

Garantita l'erogazione inoltre degli incrementi stipendiali e degli arretrati, e permesso l'avvio del negoziato per il rinnovo del triennio 2025/2027

Il 6 novembre u.s., è stata siglata

[l'ipotesi di CCNL - Comparto Funzioni Centrali, per il triennio 2022/2024.](#)

la firma è stata apposta da Cisl Fp, Flp e altre organizzazioni sindacali che nel comparto di riferimento raggiungono una maggioranza del 54% come media tra voti e iscritti.

Non hanno invece firmato Fp Cgil, Uil Pa e USB la cui consistenza elettorale ed associativa risulta invece minoritaria.

In una situazione economica certamente difficile caratterizzata, come avviene da tempo, da forti vincoli di bilancio connessi al rispetto degli impegni assunti dai vari governi succedutisi in questi anni in sede europea e internazionale, e da uno stanziamento nelle leggi di bilancio per il 2022, 2023 e 2024, complessivamente da noi ritenuto insufficiente, con la nostra iniziativa siamo comunque riusciti a garantire un ulteriore stanziamento dell'0,22% nella legge di bilancio 2025 che ha portato l'incremento contrattuale per il triennio 2022 - 2024 ad una percentuale del 6%, (pari a circa 160 euro medi mensili), oltre a un rifinanziamento dei Fondi risorse decentrate delle Amministrazioni e degli Enti necessario per effettuare le procedure di progressione economica all'interno delle Aree.

Incremento che, lo ribadiamo, pur non essendo in linea con le nostre richieste di un adeguamento delle retribuzioni all'inflazione del triennio, risulta comunque superiore al 4,07% del triennio 2019 - 2021 (pari 85 euro medi), e al 3,48%, del triennio 2016-2018 (pari a 105 euro medi), che fu invece firmato senza alcun tentennamento da Fp Cgil e Uil Pa.

Gli stanziamenti di quegli anni, notevolmente più bassi di quelli attuali, furono da noi fortemente contestati, tant'è che ci rifiutammo di sottoscrivere l'ipotesi di rinnovo per il CCNL 2016-2018.

Parliamo di quel rinnovo contrattuale che arrivò dopo 8 anni di blocco, che terminò unicamente grazie alla FLP, la quale instaurò da sola, nel silenzio delle altre OO.SS., un lungo contenzioso contro la disposizione normativa che disponeva il blocco prolungato dei rinnovi contrattuali e che, con una decisione storica del mese di giugno 2015, fu dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale.

La firma del CCNL 2022-2024 e l'impegno della parte pubblica ad accelerare le fasi di certificazione per arrivare alla firma definitiva entro l'anno consentiranno l'avvio del negoziato per il rinnovo del triennio 2025-2027, permettendo quindi finalmente l'allineamento del rinnovo contrattuale al triennio di svolgimento delle prestazioni.

La FLP nel corso del negoziato si è impegnata per modificare in modo significativo la proposta iniziale datoriale, e soprattutto per migliorare concretamente molti istituti contrattuali attualmente vigenti, nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto.

Sull'Ordinamento professionale

- la proroga dei termini per le progressioni verticali in deroga ex art. 17 del CCNL 2019-2021, e la nuova previsione dell'attivazione del confronto su quelle a regime (art. 18 CCNL 2019-2021), evitando che su una materia così importante fosse sconosciuto, com'era oggi, il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, sia per l'attivazione delle procedure, che per l'individuazione dei criteri;
- procedure selettive trasparenti per l'attribuzione delle posizioni organizzative e di responsabilità, con criteri definiti con le OO.SS, la loro valorizzazione economica, il riconoscimento professionale per il personale, con il diritto al mantenimento di un incarico dopo 8 anni di svolgimento dell'attività di coordinamento;
- l'elevazione della percentuale di maggiorazione del punteggio per coloro che non hanno ottenuto progressioni da più di 6 anni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali;

Sul lavoro agile e la conciliazione vita lavoro

- Il rafforzamento ed estensione del lavoro agile, che diventa materia di contrattazione e non più di semplice confronto, il superamento della prevalenza dell'attività in presenza e l'esplicito riconoscimento del buono pasto per le giornate di lavoro svolte in smart working;
- l'implementazione del lavoro da remoto (telelavoro domiciliare e coworking)
- l'istituzione della settimana lavorativa su 4 giorni, fruibile su base volontaria, a richiesta del personale;

Sul diritto alla salute e le nuove tutele

- 2 ore annuali di permesso in più, aggiuntive alle 18 ore, per i dipendenti con un'età pari o superiore a 60 anni per le visite specialistiche e gli esami diagnostici;
- l'esclusione ai fini del computo, delle assenze per malattia dovute ad accessi ambulatoriali o terapie salvavita;
- riconoscimento delle ferie anche nel periodo di preavviso;

Sul sistema di partecipazione e le relazioni sindacali

- potenziamento delle relazioni sindacali, con il rafforzamento della contrattazione integrativa decentrata sul lavoro agile e da remoto, sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità

delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi; sui criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione;

- confronto, tramite specifiche riunioni di approfondimento preventivo sul Piano dei fabbisogni, e l'obbligo dell'informazione preventiva, troppo spesso negata dalle Amministrazioni, sulle modalità di costituzione dei Fondi risorse decentrate;
- possibilità di convocazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione anche da parte dei rappresentanti delle OO.SS, e rafforzamento dello stesso rispetto ai livelli di contrattazione territoriale su questioni rilevanti a livello locale;
- riconoscimento delle ore di partecipazione alle assemblee sindacali ai fini della maturazione del buono pasto.

Ma l'impegno della FLP prosegue a tutela del lavoro pubblico

Lavoriamo da subito per continuare nell'iniziativa FLP per dare sempre maggiore dignità al lavoro pubblico, definendo gli obiettivi alla base delle richieste per quelle che saranno le nostre rivendicazioni in sede di rinnovo del CCNL.

Obiettivi che debbono però misurarsi anche con le ineludibili modifiche normative che permettano ai Contratti e alla negoziazione di esplicitare pienamente i suoi effetti, superando il quadro di riferimento generale ancora punitivo nei confronti del lavoro pubblico, frutto di anni di delegittimazione delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto.

Ecco perché chiediamo al governo di tradurre in uno specifico Protocollo d'intesa gli impegni e le azioni da assumere sulle questioni ancora aperte e che necessitano di interventi normativi per:

- l'immediato avvio della tornata contrattuale 2025 - 2027 con conseguente emanazione dell'Atto di indirizzo;
- l'eliminazione dei tetti ai Fondi risorse decentrate e alle risorse destinate alla produttività;
- la modifica delle norme che fissano attualmente il valore del buono pasto e stanziamenti adeguati per una rivalutazione del valore del buono pasto correlato al costo della vita;
- la defiscalizzazione del salario di produttività;
- l'implementazione degli istituti legati agli sviluppi di carriera, con la piena esigibilità dell'Area delle Elevate Professionalità, anche tramite l'individuazione degli organici all'interno di ogni Amministrazione, e procedure dall'interno per l'accesso alla dirigenza;
- l'estensione anche agli screening sanitari, disposti dalle autorità sanitarie, del trattamento di malattia, in luogo delle 18 ore di permesso annue;
- il rafforzamento del welfare aziendale nel settore pubblico.

A cura della Federazione FLP