



COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

FIRMATO IL CONTRATTO

LE PROPOSTE E LE INIZIATIVE DELLA FLP SONO STATE DECISIVE PER RICONOSCERE MAGGIORI DIRITTI, MIGLIORARE L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE, RAFFORZARE LA CONCILIAZIONE VITA - LAVORO, GARANTIRE MAGGIORI TUTELE E IL DIRITTO ALLA SALUTE.

L'aumento per il rinnovo contrattuale 2022 - 2024, pari al 6% (circa 160 euro medi) pur non essendo in linea con le nostre richieste, che chiedevano 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 2016 - 2018 (pari a 105 euro medi), **che lo ricordiamo, arrivò dopo 8 anni di blocco contrattuale, e il cui sblocco è da riconoscere unicamente alla FLP che instaurò il ricorso che vide poi la Corte costituzionale pronunciarsi positivamente nel 2015.**

Stanziamanti di quegli anni, assolutamente inadeguati, e da noi fortemente contestati, che ci portarono a non sottoscrivere l'ipotesi di CCNL 2016 - 2018.



La valutazione va fatta quindi complessivamente, tenendo conto anche dello stanziamento nella legge di bilancio 2025 delle risorse che consentiranno l'avvio da subito del negoziato per il rinnovo del triennio 2025 - 2027, permettendo quindi finalmente l'allineamento del rinnovo contrattuale al triennio di svolgimento delle prestazioni.

Rinnovo contrattuale che per la FLP dovrà riguardare tutto il CCNL e che dovrà consentire ulteriori miglioramenti, sia nella parte relativa all'ordinamento professionale, che agli altri istituti regolati.

Chiedere che le risorse stanziare per il 2025 siano fatte valere per il triennio 2022 - 2024, come rivendicato dai "non firmatari", non spostava di un euro la disponibilità complessiva delle risorse, allontanando invece la possibilità di batterci da subito per il rinnovo del triennio 2025 - 2027.

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

ABBIAMO OTTENUTO:

Parte economica

- uno stanziamento ulteriore per il triennio dello 0,22% del monte salari che viene aggiunto a quello ormai stabilizzato del CCNL 2019 - 2021 portando l'incremento medio mensile a 160 euro; un ulteriore passo, anche se ancora parziale, nella direzione da noi fortemente voluta, di eliminare i tetti e i tagli ai Fondi Risorse Decentrate delle Amministrazioni;
- lo stanziamento nella legge di bilancio 2025 delle risorse per avviare da subito la stagione contrattuale 2025 - 2027, con un incremento medio delle retribuzioni per le due tornate contrattuali di circa 330 euro per 13 mensilità;
- il rifinanziamento dei Fondi Risorse Decentrate;

- la maggiorazione oraria per chi lavora in turno festivo infrasettimanale pari al 100% della retribuzione, e possibilità per la contrattazione integrativa di prevedere la facoltà dei lavoratori che prestano la loro attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità;

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 disconosciuto, come è 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, previo confronto 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;

Lavoro agile e conciliazione vita lavoro

- Il rafforzamento ed estensione del lavoro agile, che diventa materia di contrattazione e non più di semplice confronto, superamento della prevalenza dell'attività in presenza;
- Esplicito riconoscimento del buono pasto per le giornate di lavoro svolte in smart working;

- l'istituzione della settimana lavorativa su 4 giorni, fruibile su base volontaria a richiesta del personale;

Diritto alla salute e 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;
- ulteriori tutele anche ai fini dell'esclusione del periodo di comparto in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita anche con riferimento a quelle esistenti;
- riconoscimento delle ferie anche nel periodo di preavviso;

Sistema di partecipazione e relazioni sindacali

- potenziamento delle relazioni sindacali, con il rafforzamento della contrattazione integrativa decentrata nazionale e territoriale sul lavoro agile e da remoto, sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti dell'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 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;



L'IMPEGNO DELLA FLP PROSEGUE A TUTELA DEL LAVORO PUBBLICO

Lavoriamo per impegnare il Governo, tramite la sottoscrizione di uno specifico protocollo d'intesa 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;
- il superamento dei tetti ai Fondi Risorse Decentrate e alle risorse destinate alla produttività;
- la modifica della norma che oggi impedisce la possibilità di rivalutazione del buono pasto, adeguandone il valore al costo della vita;
- la defiscalizzazione del salario di produttività;
- 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;
- 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.

FLP

Proposte che diventano risultati

Autonomi, liberi e indipendenti sempre dalla parte dei lavoratori

