

IL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2025-2027 prosegue con un approccio ancora "interlocutorio": passi in avanti, ma anche qualcuno all'indietro

Si è tenuto ieri all'ARAN un nuovo incontro per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027.

Nel corso della discussione l'Aran ha illustrato una nuova bozza contenente alcune novità, sia per quanto riguarda gli istituti di carattere economico che per quelli inerenti il rapporto di lavoro.

Come FLP abbiamo concentrato il nostro intervento su quelle che per noi rappresentano delle priorità, e che comunque sono parte integrante del pacchetto più complessivo di interventi da noi chiesti e discussi già nelle precedenti riunioni.

Ordinamento professionale, conciliazione vita-lavoro e formazione.

L'ordinamento professionale resta uno dei punti deboli dell'impianto contrattuale. A fronte di un'area delle Elevate Professionalità non ancora realmente esigibile, abbiamo l'area più ampia del personale contrattualizzato, quella dei funzionari, che così come è strutturata produce un appiattimento che scoraggia la professionalizzazione, indebolendo la capacità delle amministrazioni di trattenere e attrarre competenze.

Abbiamo chiesto quindi di strutturare all'interno delle aree un sistema di **incarichi di funzione e professionale** (mutuabile da quello già esistente ed applicato nel CCNL del comparto Sanità), conferibili in base alle attività svolte e caratterizzate dal livello di conoscenza acquisito (di base, specialistico) tecnico o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo e responsabilità di risultato. Un sistema che andrebbe ad integrare quello delle attuali Posizioni Organizzative presenti nella area dei funzionari e quello delle Indennità di specifiche responsabilità dell'area degli assistenti, ferma rimanendo la necessità di rendere effettiva l'area delle Elevate Professionalità.

Il nuovo contratto deve valorizzare appieno **gli strumenti di conciliazione vita-lavoro**, superando le norme che consentono interpretazioni restrittive da parte delle Amministrazioni. Coerentemente con tale approccio, per il lavoro agile è necessario superare una volta per tutte il vincolo della prevalenza della presenza, ampliandone l'utilizzo tramite il potenziamento della contrattazione integrativa. Allo stesso modo va definito il diritto alla disconnessione e i limiti di contattabilità anche per la modalità di lavoro in presenza.

La formazione va intesa quale leva strategica per garantire elevati standard di qualità nei servizi al cittadino. Deve essere considerata come un vero e proprio diritto esigibile, fondamentale per garantire percorsi di carriera strutturati e pertanto deve trovare spazio una modalità di certificazione effettiva delle competenze.

Per quanto riguarda le novità presenti nella proposta Aran:

- **Estensione dei permessi alle visite del medico di base.** Accogliamo favorevolmente la previsione, tuttavia abbiamo evidenziato come, in contrasto con le attuali previsioni normative, non sia stata prevista alcuna disposizione specifica per gli screening preventivi oncologici;
- **Congedi parentali, malattie del figlio e giorni festivi.** Valutiamo positivamente la maggiore chiarezza della bozza Aran e condividiamo inoltre l'inclusione del pendolarismo tra i criteri per la flessibilità oraria.
- **Pausa.** L'ARAN ha introdotto delle modifiche all'art. 17 del vigente contratto; sostanzialmente viene rimodulata la pausa prevedendo che per le prestazioni lavorative eccedenti le 6 ore, la sua durata minima venga ridotta da 30 a 10 minuti. Questa possibilità di limitare a 10 minuti la pausa pranzo non è però utile ai fini della corresponsione del buono pasto e non risolve uno dei problemi verificatisi in questi anni in alcuni settori del comparto, che hanno necessità della continuità della prestazione lavorativa, e che hanno portato alla richiesta di una revisione della durata minima della pausa.
- **Buoni pasto.** Abbiamo già scritto in merito e ribadiamo che la previsione inserita nella bozza di CCNL non è una risposta adeguata all'esigenza che abbiamo di adeguare il valore del buono pasto, che al contrario, così come congegnata potrebbe portare a possibili e ingiustificate differenziazioni a seconda delle amministrazioni in cui si lavora. Per la FLP il buono pasto è un istituto che mira a difendere il potere d'acquisto di tutti i lavoratori del comparto.
- **Ferie.** Per la prossima riunione attendiamo una proposta Aran di modifica dell'attuale art. 21 relativa alla pianificazione delle stesse entro le scadenze prefissate (aprile per l'anno in corso e febbraio per le ferie dell'anno precedente), al fine di evitare un'applicazione rigida da parte delle amministrazioni. Inoltre si sta valutando la possibilità di eliminare la disparità di trattamento sul numero delle ferie spettanti tra lavoratori neo assunti, che nei primi 3 anni hanno diritto a un numero di giorni minore, e tutti gli altri. Tale possibilità però "costa" in termini economici per cui è subordinata ad una valutazione complessiva che verrà fatta al termine delle trattative.
- **Turnazioni.** Ribadiamo che occorre intervenire sul trattamento dei turni festivi infrasettimanali; avevamo ottenuto e apprezzato l'inserimento di Aran in una delle prime bozze di CCNL presentate al tavolo (e poi tolta ...), di una ulteriore previsione all'interno dell'art. 24 (presente già nel CCNL Funzioni Locali vigente), con la quale viene eliminato il debito orario attualmente imputato ai lavoratori quando non sono di turno in una giornata festiva infrasettimanale. Pertanto ne abbiamo chiesto la reintroduzione.

In materia di rafforzamento degli istituti che regolamentano le relazioni sindacali, ampiamente descritti nei nostri precedenti resoconti, attendiamo ancora risposte più concrete da parte dell'Aran.

Al termine della riunione sono stati calendarizzati i prossimi incontri per il 28 maggio e il 9 giugno.

A cura della Federazione FLP