



IPOTESI DI CONTRATTO PER I LAVORATORI DEI MINISTERI, ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI E AGENZIE FISCALI

➤ TUTELE

➤ DIRITTI

➤ CONTRATTAZIONE

Lo scorso 23 dicembre è stata firmata, come noto, la "Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali".

L'ipotesi è stata sottoscritta da FP CGIL, CISL FP, UILPA, UNSA, ci sembra dunque importante ed utile fornire, a tutti i colleghi, alcune valutazioni di merito sull'ipotesi di **contratto**.

La sottoscrizione rappresenta il segnale di discontinuità con il passato e un passo avanti nella restituzione ai lavoratori dei diritti e delle tutele faticosamente conquistati e che via via, con norme e decreti, sono stati sottratti.

La sottoscrizione dell'ipotesi è per noi - nella direzione del recupero della centralità del contratto di lavoro e della contrattazione - un deciso passo in avanti rispetto ai vincoli, alle incursioni ed ai tagli imposti fin qui dalle norme.

Lo **ribadiamo** con chiarezza:

RELAZIONI SINDACALI

Con l'ipotesi di Contratto viene definito, per la prima volta, **un nuovo modello di relazioni sindacali** che, da ora in poi, avranno carattere "**stabile e partecipativo**".

Segnaliamo in tal senso che tutte le materie oggetto del rapporto di lavoro che, in questi anni, hanno contribuito a creare demotivazioni o, peggio, contenzioso per le interpretazioni spesso unilaterali delle amministrazioni, sono ora (art. 3) oggetto di confronto tra le parti datoriali e sindacali e di valutazione dell'Osservatorio paritetico istituito presso l'Aran, a cui **si aggiunge la costituzione presso ogni amministrazione** (art. 6) di un Organo paritetico con il compito di valutare e definire le proposte in materia di organizzazione, servizi, qualità del lavoro, processi formativi ecc..

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

L'ipotesi firmata è, in realtà, il primo tempo di un Contratto che necessariamente vivrà una seconda fase. Infatti, i firmatari hanno scelto di istituire (art. 12), **per il nuovo modello di ordinamento professionale**, una Commissione Paritetica che, partendo dall'analisi delle varie realtà confluenti nel nuovo comparto (Stato, Parastato e Agenzie Fiscali), procederà a sviluppare entro il prossimo maggio una proposta organica che integrerà il Contratto.

Il nuovo ordinamento dovrà necessariamente prevedere lo **svuotamento della prima area e la possibilità di un'ulteriore crescita economica** per quei lavoratori inquadrati nella fascia apicale dell'area di appartenenza tenendo presente anche la necessità di omogeneizzare le fasce oggi esistenti all'interno delle aree.

Con tale Commissione si lavorerà per lo sbocco di un nuovo modello ordinamentale ma, nell'immediato, abbiamo voluto garantire ai lavoratori il contratto di lavoro, dopo quasi nove anni di reiterati blocchi, con un nuovo modello di relazioni sindacali e con gli aumenti stipendiali.

I DIRITTI

E' importante ribadire, sebbene in sintesi, che con il nuovo contratto sono introdotti istituti innovativi e mantenuti quelli già in essere, salvaguardando il corretto esercizio dei diritti del lavoratore.

Confermati, ad esempio, **all'art. 32** dell'ipotesi di contratto i cc.dd. **"permessi retribuiti per motivi personali/familiari" (18 ore annui)** con contenuti migliorativi rispetto all'ultimo contratto (ex art. 18), avendo ripristinato nell'ipotesi di utilizzo per "intera giornata" che il monte ore sia convenzionalmente quantificato in 6 ore anche se il profilo orario della giornata fosse superiore. Potenzialmente così si può arrivare fino a 27 ore (3 giornate da 9 ore). Così come sono confermati, **all'art. 33**, i permessi retribuiti previsti da specifiche norme di legge (es.: donazione sangue, ecc.).

Il successivo **art. 34**, invece, introduce **un nuovo istituto relativo a congedi e specifiche forme di tutela per le donne vittime di violenza**.

L'art. 35, ai commi da 1 a 10, **prevede un nuovo istituto relativo ai permessi orari/giornalieri (ulteriori 18 ore rispetto al precedente CCNL)** per visite mediche, specialistiche, ecc. assimilati alle assenze per malattia che, se presi ad ore, **non saranno soggetti a trattenute**. Si tratta di un istituto innovativo non previsto nel precedente contratto e costituisce una ulteriore possibilità di effettuare visite mediche.

Nell'ambito dell'art. 37 è regolata l'assenza per malattia. E' interessante, in particolare, **il comma 11** con cui sono stati introdotti **ulteriori istituti a tutela della salute del lavoratore** avendo previsto, oltre la conferma dell'ormai consolidato *"day-hospital"*, la possibilità di accedere a nuove modalità di svolgimento delle visite mediche ambulatoriali quali il *"day-surgery"* e il *"day-service"*.

Con l'art **30 "ferie e riposi solidali"** è stata inserita la possibilità di cedere a titolo gratuito, a colleghi che abbiano l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano cure costanti, alcune giornate di ferie.

Per quanto riguarda **l'art 38 (assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita)** considerata la delicatezza della materia trattata, riteniamo un passo avanti aver escluso dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, oltre i giorni di ricovero ospedaliero ed i giorni di assenza dovuti all'effettuazione di terapie salvavita, anche ulteriori 4 mesi per gli effetti collaterali delle terapie stesse (che prima venivano invece inseriti nel computo del

massimo dei 18 mesi). Con il citato art. 38 si è voluto garantire TUTTI i lavoratori e le lavoratrici che si trovano in quelle particolari condizioni di salute.

Va inoltre rimarcata l'importanza **dell'art. 49** che parifica le Unioni civili al Matrimonio con conseguenti diritti (congedo matrimoniale, lutto, etc.) Riteniamo che essere riusciti ad inserire questa norma di civiltà nel contratto sia di enorme importanza.

LA RETRIBUZIONE

Per quanto riguarda la parte economica rimandiamo alla tabella sotto allegata degli aumenti del tabellare.

Risultato importante è stato il conglobamento dell'indennità vacanza contrattuale (IVC) nello stipendio tabellare, utile ai fini pensionistici, ed è aggiuntiva rispetto agli aumenti contrattuali; nel precedente rinnovo, al contrario, gli incrementi economici comprendevano l'IVC.

Altro elemento solidaristico è "l'elemento perequativo" finalizzato al sostegno economico per le fasce retributive più basse. (vedi tabella)

Infine, è utile sottolineare che nella legge di bilancio appena approvata una norma riguarda direttamente il sistema retributivo. Ci riferiamo:

- all'innalzamento delle fasce di reddito utili per accedere al cosiddetto BONUS di 80 euro che di fatto neutralizza l'effetto di superamento dovuto al rinnovo contrattuale

INCREMENTI TABELLARI

Area	Fascia retributiva	Livelli retributivi al 31/12/2015	Incremento dal 1.3.2018	Elemento perequativo	Incremento tabellare + elemento perequativo	IVC da conglobare nella retribuzione mensile dal 1.4.2018	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
TERZA	F7	30.648,62	114,00	114,00	19,16	19,16	32.246,48
	F6	28.880,40	106,00		106,00	18,5	30.369,00
	F5	27.040,86	100,50		100,50	16,90	28.449,67
	F4	25.388,43	95,00		95,00	15,87	26.718,84
	F3	23.112,30	87,00		87,00	14,45	24.329,64
	F2	21.880,90	85,80		85,80	13,68	23.074,61
	F1	21.125,34	84,00		84,00	13,20	22.291,78
SECONDA	F6	21.822,86	85,70		85,70	13,64	23.014,93
	F5	21.209,39	84,10		84,10	13,26	22.377,66
	F4	20.517,08	77,00	25,80	102,80	12,82	21.594,96
	F3	19.372,07	70,10	23,50	93,60	12,11	20.358,56
	F2	18.197,67	66,50	22,30	88,80	11,37	19.132,15
	F1	17.303,11	64,20	21,50	85,70	10,81	18.203,28
PRIMA	F3	17.599,93	66,00	22,10	88,10	11,00	18.523,93
	F2	16.973,05	64,00	21,50	85,50	10,61	17.868,35
	F1	16.384,57	63,00	21,10	84,10	10,24	17.263,45