



COMUNICATO SUL RINNOVO DEL CCNL UNIONCAMERE 2016- 2018

In data 13 agosto 2020 è stata siglata l'ipotesi di accordo relativa al rinnovo del CCNL Unioncamere 2016 – 2018 per il personale non dirigente, ponendo fine ad un periodo di vacanza contrattuale che non era più giustificabile.

Riteniamo tale accordo soddisfacente perché in linea con le rivendicazioni presentate nelle piattaforme sindacali, in particolare per quanto riguarda l'aumento tabellare e i miglioramenti dei diritti complessivi.

Queste le novità contenute nell'ipotesi di accordo:

- **un aumento economico del 4,07%** totalmente destinato ad incrementare lo stipendio tabellare in busta paga, per un importo medio pari a 86,00 euro.
- **maggiori flessibilità dell'orario di lavoro**, per una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
 - a) nell'ambito delle 36 ore settimanali distribuite su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, la disciplina individuata consente diverse opportunità di gestione flessibile, adattandola alle esigenze dei dipendenti, alle sperimentazioni e alle disposizioni contrattuali (ad esempio saranno previste fasce temporali entro le quali saranno consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, con la presenza di tutto il personale nel nucleo centrale della giornata);
 - b) per particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono state previste condizioni di maggior favore nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, su richiesta del dipendente che benefici delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001, che assista familiari ai sensi della legge n. 104/1992, o ai sensi della legge n. 170/2010, o che assista familiari inseriti in progetti terapeutici di recupero per stati di tossicodipendenza o di alcolismo cronico o che assista familiari entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016;
 - c) previsto l'orario multi-periodale da adottare a seguito di accordo con il personale eventualmente coinvolto e/o interessato. Esso consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali. Detti periodi non possono comunque superare le tredici settimane nell'anno e vengono programmati con congruo anticipo.
- **l'introduzione della disciplina del telelavoro e del lavoro agile.** È stato disciplinato il telelavoro quale strumento non più sperimentale per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed è stato introdotto l'istituto del lavoro agile facendo esplicito riferimento alla legge 22 maggio 2017, n. 81 ed ai successivi interventi normativi collegati all'emergenza sanitaria che hanno definito il lavoro agile quale strumento ordinario di organizzazione del lavoro.

- **la garanzia del mantenimento dei permessi per visite mediche e per gravi e particolari accadimenti e della banca delle ore** ed è stato, in particolare, raggiunto un accordo per ampliare la casistica (che sarà definita nella contrattazione integrativa) per l'accesso a giorni di permesso retribuiti per particolari e gravi accadimenti famigliari; è stato inoltre preservato il mantenimento della disciplina della banca delle ore.
- estesi diritti e tutele già sanciti per coniugi ai soggetti delle **unioni civili**;
- l'introduzione di congedi per le **donne vittime di violenza**.
- **il recupero nel fondo di produttività delle risorse destinate alle posizioni contrattuali rientranti nell'applicazione dell'indennità di disagio** e l'introduzione di una **nuova disciplina relativa al trattamento economico destinato alle posizioni dei Quadri intermedi**, recuperando risorse dal lavoro straordinario e comunque **lasciando inalterata la restante parte del fondo nei riguardi del personale non appartenente a tale categoria**.
- per quanto riguarda il **welfare integrativo** l'amministrazione e le rappresentanze sindacali si sono impegnate a individuare il fondo di assistenza sanitaria integrativa e la relativa disciplina di adesione con un apposito accordo entro il 31 dicembre 2020.

Per quanto detto, auspichiamo un rapido iter delle procedure di verifica da parte degli organi di controllo in modo tale che il contratto sia nel più breve tempo possibile pienamente efficace.

Roma 2 settembre 2020

FP CGIL
Florindo Oliverio

CISL FP
Maurizio Petriccioli

UIL PA
Gerardo Romano