



IL CUG INIZIA FINALMENTE A LAVORARE

Nella giornata di ieri si è riunito il CUG che raggruppa al suo interno Ministero del Lavoro, INL e ANPAL.

E' stata anzitutto l'occasione per discutere del **regolamento di funzionamento** di questo importante organo del quale da anni avevamo chiesto l'attivazione, viste le fondamentali funzioni che esso svolge, sia per quanto riguarda il contrasto alle varie forme di discriminazioni sul posto di lavoro, sia per il suo intervento, ad esempio, in tema di lavoro agile o di azioni positive. Convinti di questo avevamo inviato nei giorni scorsi una serie di proposte di modifica alla bozza di regolamento e siamo contenti che diverse abbiano trovato accoglimento a seguito della discussione in seno all'organo. Intendiamo tornare, in particolare, su quella relativa alla figura del vicepresidente, nodo che sembrerebbe non ancora sciolto: in quanto organismo paritetico (ossia fondato su un principio di parità delle parti) e avendo la parte datoriale nominato la Presidente, è per noi assolutamente ovvio che la vicepresidenza debba essere proposta e scelta dalle organizzazioni sindacali, posizione condivisa da tutte le altre sigle presenti. L'obiezione dell'Amministrazione che una simile previsione lederebbe il principio di parità di composizione dell'Organismo non regge, tanto che abbiamo sottolineato che se si volesse aderire a tale tesi si dovrebbe non ipotizzare aprioristicamente la presidenza all'Amministrazione, come invece è stato fatto.

Si è poi molto discusso sul fatto che un **CUG unico per tre Amministrazioni** potrebbe costituire un ostacolo al suo corretto funzionamento. Pur potendo condividere questa obiezione, la nostra opinione è che intanto abbiamo ottenuto la costituzione di questo organo e spetta anche a noi trovare il modo di farlo funzionare in modo adeguato. Se poi a livello normativo si riterrà di intervenire su questo aspetto, non potremo che esserne lieti. Per questo, abbiamo proposto che si possano costituire di gruppi di lavoro interni al CUG, sia su base tematica (per affrontare determinate specifiche questioni) che in base all'Amministrazione (così da avere un gruppo di lavoro per il Ministero, uno per INL e uno per ANPAL).

Molto spazio ha occupato nella discussione la questione della **mancata considerazione delle assenze equiparate all'interno del Fondo Risorse Decentrate (FRD) di INL**. Sul punto, considerato che, come FP CGIL, ci siamo molto spesi per denunciare il comportamento inaccettabile dell'Amministrazione, riteniamo utile e opportuno fare un rapido riassunto di cosa accade: l'accordo sul salario accessorio sottoscritto all'INL ricalcava il modello di quello ereditato dal Ministero del Lavoro, il quale prevede che alcune tipologie di assenza dal lavoro sono equiparate alle giornate di presenza e sono quindi considerate egualmente



utili ai fini del calcolo del salario accessorio. Tra queste, mentre l'accordo del Ministero del Lavoro tuttora ricomprende anche le giornate di assenza riconosciute ai dipendenti titolari di permessi usufruiti ai sensi dell'art. 33, comma 3, L.104/92, ossia quelle giornate che il dipendente utilizza per assistere coniuge, parente o affine entro il secondo grado, non può dirsi lo stesso per l'INL.

Infatti, in questo caso fu l'INL a compiere un vero e proprio strappo con le organizzazioni sindacali. La discussione sul FRD del 2018 vide già un primo tentativo da parte di quell'Amministrazione di togliere alcune assenze equiparate, in particolare quelle ex art. 33, co. 3, L. 104/92, poi rientrato proprio grazie al solitario intervento della FP CGIL. La discussione sul FRD del 2019, invece, non affrontò in alcun modo l'argomento, che difatti non fu ricompreso all'interno dell'accordo, sottoscritto anche dalla nostra sigla. Fu, tuttavia, con la successiva circolare contenente le indicazioni operative agli uffici che la Direzione Centrale delle Risorse Umane dell'INL precisò che dal computo delle giornate di presenza gli Uffici territoriali avrebbero dovuto escludere sia le assenze ex art. 33, co. 3, L. 104/92 sia le assenze derivanti da infortunio sul lavoro. Tale gesto, non comunicato preventivamente alle organizzazioni sindacali (o per lo meno alla nostra sigla) rappresenta tuttora per noi un'inaccettabile scorrettezza di cui è l'Amministrazione la sola responsabile, che ha determinato non solo l'invio all'INL di alcune diffide da parte dei legali della CGIL, ma sul piano contrattuale ha altresì portato alla nostra non firma dell'accordo sul FRD 2020. In quest'ultimo accordo persiste ancora l'esclusione dal computo delle assenze ex art. 33, co. 3, L. 104/92, mentre proprio grazie alla nostra opposizione si è perlomeno sanata l'esclusione delle assenze derivanti da infortunio sul lavoro.

Queste precisazioni sono più che opportune per amore di verità, per evitare che si possa in alcun modo veicolare l'idea che la FP CGIL abbia supinamente accettato l'idea che alcuni lavoratori, benché tutelati dalla legge, siano poi discriminati dalla contrattazione integrativa, ma anche perché riteniamo questo atteggiamento dell'Amministrazione espressione di una certa visione, rispetto a cui siamo certi che il nuovo vertice dell'INL vorrà intervenire.

Prossima riunione del CUG fissata per i primi di ottobre.

Roma, 17 settembre 2021

I componenti CGIL del CUG

Francesca Ferradino – Rocchina Rosa –
Cesidio Cellitti

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL

Matteo Ariano

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it |