



Via Leopoldo Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06/585441
Fax 06/58544339/371



Via A. Bono Cairoli, 68
00145 Roma
Tel. 06/440071
Fax 06/44007512



Via Emilio Lepido, 46
00175 Roma
Tel. 06.715393

Roma, 21 Dicembre 2021

Sottoscrizione della preintesa per il rinnovo del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 -2021.

Nella giornata di oggi abbiamo sottoscritto la preintesa il rinnovo del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 -2021. Hanno aderito, oltre che Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Pa, anche le OO.SS. Confsal Unsa, Confintesa FP ed Flp.

Il risultato arriva al termine di un lungo negoziato – intenso e a tratti aspro - aperto dopo la stipula del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 Marzo 2021, sottoscritto dal Governo e da Cgil, Cisl e Uil, che ha costruito le premesse del risultato di oggi.

Un risultato auspicato ma non scontato per un contratto chiamato a riscrivere l'ordinamento professionale di amministrazioni molto diverse fra loro e un tempo afferenti a comparti anch'essi differenti e frutto di relazioni sindacali e storie differenti.

Un contratto con molti aspetti innovativi, in quanto:

- aggiorna i contenuti del CCNL 2016 – 2018 (migliorando la fruizione frazionata dei congedi dei genitori, le tutele in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita e quelle per le donne vittime di violenza, e riducendo a 10 giorni il periodo di malattia al di sotto del quale scatta la decurtazione del trattamento economico accessorio imposta dalla legge e sulla quale il contratto non può intervenire);
- rafforza le relazioni sindacali, rilanciando il ruolo della contrattazione collettiva integrativa;
- rivede l'Ordinamento professionale con la previsione di quattro Aree (Area degli Operatori, Area degli Assistenti, Area dei Funzionari e Area delle Elevate professionalità), all'interno del quale il personale verrà inquadrato per famiglie professionali con competenze omogenee (la cui definizione torna ad essere materia di contrattazione collettiva integrativa);
- definisce un nuovo sistema delle progressioni economiche orizzontali, più semplice e trasparente (stabilendo un adeguato equilibrio fra valutazione individuale, valorizzazione della esperienza maturata e competenze culturali acquisite), attraverso differenziali stipendiali che sostituiscono posizioni e fasce economiche; esso offrirà maggiori opportunità di sviluppo economico in tutte le amministrazioni e nuove possibilità di progressione anche ai lavoratori oggi collocati nelle fasce/posizioni apicali di ciascuna area;
- prevede procedure attuative delle tabelle di corrispondenza fra vecchio e nuovo ordinamento che le amministrazioni dovranno attuare al fine di dare compimento alle previsioni del DL 80/2021, consentendo il passaggio fra le Aree – anche in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno – sulla base di requisiti che valorizzeranno l'esperienza maturata, le competenze acquisite e i titoli di studio posseduti;
- scrive una disciplina del lavoro a distanza, nelle due forme del lavoro agile senza vincolo di tempo e del lavoro da remoto con vincolo di tempo (con l'applicazione di tutti gli istituti normativi ed economici previsti per il lavoro in presenza).

Un contratto è sempre una sintesi, un punto di incontro rispetto ai diversi interessi e il risultato raggiunto, pur positivo ed importante, non riesce a cogliere tutte le necessità del lavoro pubblico che pure avevamo cercato di sintetizzare nelle nostre piattaforme. L'esito risente dei numerosi limiti legislativi e di carattere finanziario che non ci hanno consentito di realizzare tutti gli obiettivi che avevamo assunto all'inizio del negoziato. Fra questi e gli aspetti non compiutamente soddisfacenti ricordiamo:

- la necessità di migliorare ulteriormente le forme partecipative previste dal contratto e le relazioni sindacali (anche per i noti limiti legislativi che impediscono alla contrattazione di intervenire sugli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro e degli uffici);
- l'obiettivo di migliorare gli istituti di tutela normativa (disciplina delle assenze e dei congedi, tutela della salute, welfare contrattuale);
- la previsione di una quarta Area imposta dal DL 80/2021, finanziata direttamente dalle risorse delle Amministrazioni a valere sulle facoltà assunzionali che nascerà vuota e il cui accesso dovrà valorizzare, a nostro avviso, le competenze specialistiche acquisite e le responsabilità di natura gestionale e professionale maturate dal personale già in servizio. Abbiamo per questo preteso che i requisiti di accesso prevedano, di norma, accanto al titolo di Studio imposto per l'accesso all'Area, una qualificata esperienza lavorativa in funzioni specialistiche o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione all'albo;
- l'impossibilità (per l'indisponibilità della controparte) di prevedere un'Area di sbocco e di tutela per la valorizzazione dei professionisti per il cui lavoro è prevista l'iscrizione all'albo o l'abilitazione professionale;

In sintesi, si tratta di un testo contrattuale che offre opportunità straordinarie di riqualificazione fra le aree, di sviluppo economico, di valorizzazione professionale dopo tanti anni di contratti difensivi, blocchi e mortificazioni economiche e professionali dei lavoratori e delle lavoratrici pubblici. Il massimo risultato possibile realizzabile in un quadro legislativo ancora limitativo rispetto alle prerogative della contrattazione collettiva e in un quadro di finanza pubblica che non ci ha consentito di ottenere un ammontare di risorse maggiore; diversamente, avremmo potuto conseguire risultati ancora migliori. Siamo però riusciti a migliorare le proposte di partenza iniziali dell'Aran, a cominciare dall'importo dei differenziali per le progressioni economiche che abbiamo contribuito fino all'ultimo ad innalzare. Le procedure attuative delle tabelle di corrispondenza - nei limiti delle risorse stanziare dalla legge di bilancio, in sede di prima applicazione del nuovo Ordinamento e entro il 31/12/2024, anche utilizzando quota parte delle risorse stanziare per le facoltà assunzionali e anche in deroga al limite del 50% dei posti disponibili - potranno consentire la riqualificazione del personale dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti (per chi ha almeno 5 anni di esperienza maturata e il Diploma di scuola secondaria di secondo grado o, in mancanza, per chi ha assolto l'obbligo scolastico e ha una esperienza maturata di almeno 8 anni nell'area inferiore), così come il passaggio dall'Area degli Assistenti a quella dei funzionari (per chi ha almeno il titolo di laurea triennale e 5 anni di esperienza maturata o, in mancanza, per chi ha almeno il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed una esperienza maturata di almeno 10 anni.

Continueremo ovviamente a lavorare affinché le richieste inevase possano trovare una soluzione positiva già con il prossimo CCNL 2022 – 2024. Ad esito della legge di bilancio le parti sottoscriveranno l'ipotesi di intesa che inizierà il percorso di certificazione previsto dal quadro normativo vigente.

Fp Cgil
Florindo Oliverio

Cisl Fp
Angelo Marinelli

Uil PA
Gerardo Romano
Federico Trastulli