



ADEPP, PROCLAMATO LO STATO DI AGITAZIONE DEL PERSONALE

Il CCNL degli enti aderenti ad AdEPP è scaduto da diciotto mesi, l'ultrattività annuale si è conclusa il 31 dicembre 2025 e oggi scade anche la proroga unilateralmente decisa dalla controparte. Dopo aver dovuto aspettare il rinnovo dei presidenti delle Casse, dopo aver dovuto aspettato la composizione della delegazione di parte datoriale, dopo aver partecipato a tavoli di trattativa che non hanno prodotto alcun risultato tangibile per l'atteggiamento della controparte, le lavoratrici e i lavoratori dicono chiaramente che non possono più aspettare.

Per questo, abbiamo **proclamato ufficialmente lo stato di agitazione del personale**, come da mandato ricevuto nel corso dell'assemblea tenutasi lo scorso 25 giugno. Porteremo avanti, in assenza di risultati tangibili, tutte le iniziative di mobilitazione a tutela di lavoratrici e lavoratori del settore e siamo sicuri che non saremo soli in questo.

Chiediamo che la trattativa arrivi finalmente a produrre qualcosa di buono e concreto e si concluda senza ulteriori tempi morti.

Abbiamo già indicato alla delegazione datoriale i nostri punti principali, che qui riepiloghiamo.

Occorre che il CCNL svolga il proprio ruolo di autorità salariale e garantisca il pieno recupero delle retribuzioni di lavoratrici e lavoratori. Per far questo, occorre certamente **mantenere le retribuzioni tabellari al di sopra dell'inflazione**, ma occorre altresì stabilire, con una **clausola di salvaguardia**, che laddove l'aumento concordato al tavolo si riveli inferiore al successivo andamento dei prezzi dei beni al consumo, ci siano meccanismi di recupero di questo differenziale. Occorre inoltre agire sul **valore economico dei buoni pasto**, considerando che nei CCNL del pubblico impiego un primo passo è stato compiuto con l'abolizione, a livello contrattuale, del valore massimo del buono a sette euro. Si può e si deve spingere per far saltare la norma della *spending review* del 2012 che aveva fissato quel valore, ma intanto occorre intervenire già a livello di CCNL, sul punto. Ancora, la **quatordicesima** è certamente prevedibile e sappiamo che a tal fine si può intervenire prelevando quote



da alcuni istituti già presenti, ma occorre anche che gli Enti facciano un piccolo sforzo inserendo anche risorse fresche.

Nel precedente CCNL avevamo espressamente scritto – in una nota a verbale – che non ci sarebbe bastato, in questa tornata contrattuale, intervenire solo sulla parte economica, essendo ormai improrogabile mettere mano anche alla parte normativa.

Il CCNL deve tornare a essere la cornice entro cui la contrattazione di ente può intervenire a livello integrativo. Occorre quindi stabilire una cornice di base entro cui disciplinare alcuni istituti – come lo **smart-working** –, lasciando poi che siano meglio sviluppati dalla contrattazione integrativa di ente.

E' necessario garantire il rispetto del TU Sicurezza introducendo in tutto il settore l'**elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.

Occorre, poi, iniziare a mettere mano all'**ordinamento professionale e alle declaratorie**, che sono ferme al 1996 e questo non è più sostenibile. In questa stessa logica, è necessario mettere un **limite all'uso eccessivo di forme di lavoro precarie**, che non danno prospettive di crescita ai dipendenti.

Le cose da fare sono tante, ma se c'è seria volontà, si può arrivare a definire un buon CCNL. Noi c'eravamo, ci siamo e ci saremo. L'AdEPP cosa intende fare?

Roma, 30 giugno 2026

Coordinatrice Nazionale AdEPP FP CGIL	Per la FP CGIL Nazionale
Cristina Arpaia	Matteo Ariano