



PARTE DATORIALE O SINDACALE? LA CONFUSIONE CONTINUA

Roma, 23 luglio 2026

Care lavoratrici e cari lavoratori,

ieri si è tenuta quella che qualcuno riteneva dovesse essere la giornata conclusiva della contrattazione per il rinnovo del CCNL Adepp presso la sede di un Ente che solo lo scorso gennaio aveva dichiarato di uscire dall'Associazione.

Ad accoglierci i vertici di Enasarco, Presidente e Direttore Generale, accompagnati casualmente dai vertici ENPACL Presidente, Direttore Generale e Vice direttore che, nell'augurarci di chiudere in giornata la contrattazione nazionale, ci hanno voluto omaggiare di una scatola di penne bic.

Sia ben inteso, nulla ci renderebbe più felici di poter sottoscrivere il CCNL coinvolgendo le casse che più sono state critiche verso questo rinnovo contrattuale. E' infatti di dominio pubblico che le scriventi OO.SS. abbiano a più riprese, auspicato di mantenere compatto il settore ricordando che allo stato l'unico elemento che unisce casse e lavoratrici e lavoratori è il Contratto Collettivo Nazionale.

Qualche giorno fa è iniziato a circolare nel nostro piccolo settore un documento dal titolo "Presentazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro AdEPP 2025-2028" con il logo di una sigla sindacale confederale. Ora questa iniziativa solitaria, presa da questa sigla sindacale confederale, a soli pochi giorni dalla sottoscrizione di un accordo interconfederale sottoscritto dai segretari generali di CGIL-CISL-UIL, nel quale si fissavano congiuntamente delle linee guida da utilizzare per i rinnovi contrattuali, ha creato non poco stupore ed imbarazzo alle scriventi OO.SS.

Con grande rammarico, abbiamo dovuto prendere atto che nel respingere alcune proposte di CGIL e UIL, le controproposte di parte datoriale fossero pressoché identiche a quanto contenuto nel richiamato documento.

L'incontro ha avuto inizio con la ripresa dei lavori di revisione articolo per articolo, continuando ad evidenziare le parti da modificare, perché non più allineate con la normativa vigente o perché più semplicemente mal interpretate da parte datoriale.

Indiscutibilmente, rispetto ad una chiusura totale manifestata da Adepp nei primissimi incontri di trattativa, dove il costo complessivo contrattuale non poteva superare il 6%, ovvero sia l'IPCA NEI programmata per il triennio 2025-2027, si sono fatti passi da gigante grazie alla nostra insistenza e tenacia, a differenza di altri che oggi sbandierano risultati non loro, quando già da tempo si percepiva fossero pronti a firmare.

Al tavolo abbiamo significato chiaramente che non apprezzavamo accordi preconfezionati pertanto o si raggiungevano congiuntamente al tavolo oppure non ci avrebbero visti parte contraente.

Il gioco a ribasso, in favore di Adepp, indipendentemente coinvolga la parte normativa piuttosto che la parte economica con l'inspiegabilmente consenso da parte di alcune sigle sindacali non ci appartiene. Infatti ci saremmo aspettati supporto su alcune delle richieste avanzate a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ma quando non avversati sui temi, un'assordante silenzio è sceso al tavolo della trattativa.

Indichiamo di seguito i risultati raggiunti da queste OO.SS. che non hanno mai modificato la linea delle rivendicazioni chiaramente indicate nelle proprie piattaforme rivendicative (noi non facciamo integrazioni in corsa alle piattaforme rivendicative, caso più unico che raro):

- Rappresentatività 50% + 1 sul CCNL
- Clausola di salvaguardia per le retribuzioni da aumenti inflattivi (corresponsione con un semi-automatismo del 50% calcolato sull'IPCA NEI consolidato, oltre gli arretrati maturati)
- Lavoro agile -Cornice normativa sul contratto nazionale che garantisca priorità di accesso alle categorie più deboli;
- Riconoscimento del buono pasto per le giornate in lavoro agile (in attesa di conferma);
- Riconoscimento al diritto alla disdetta del CCNL anche della singola O.S. maggiormente rappresentativa (altre OO.SS. avevano chiesto il 50% + 1 di rappresentatività anche per la disdetta);
- Banca ore e ferie/permessi solidali demandati alla contrattazione integrativa aziendale;
- Scomputo delle assenze dal calcolo del PAR per L.104/92 e D.lgs 151/2001;
- Adeguamento alle norme per la tutela della maternità e paternità;
- Per l'esercizio del diritto delle libertà sindacali è stato richiesto ed ottenuto accesso da parte delle RSA alle bacheche dedicate con email e/o bacheca elettronica.

Questi sono solo alcuni dei punti che abbiamo affrontato nel dettaglio e definito con la parte datoriale, fermo restando il ristoro della parte economica con l'introduzione di nuovi istituti, l'applicazione dell'IPCA NEI capitalizzato e il rafforzamento del welfare.

Siamo ancora in attesa di risposte su alcune tematiche normative di rilievo per la garanzia delle lavoratrici e lavoratori attuali e futuri.

Noi le trattative le facciamo al tavolo e non in altre sedi, pertanto riteniamo doveroso acquisire tutte le risposte alle nostre domande per poter compiutamente valutare la sottoscrizione di questo Contratto Collettivo Nazionale.

FP CGIL

Matteo Ariano

Cristina Arpaia

UIL FP

Antonio Borruto