



Resoconto della seconda convocazione per il rinnovo del Ccnl funzioni centrali 2022-2024

Si è svolta ieri nella sede dell'ARAN la seconda riunione di confronto sul rinnovo contrattuale Funzioni Centrali 2022/2024. Nella scorsa riunione come UILPA avevamo sottolineato quello che a nostro avviso era il problema principale, ovvero l'insufficienza delle risorse stanziare da leggi Finanziarie e norme annesse; non solo al fine di recuperare l'inflazione che ha progressivamente eroso il potere d'acquisto dei salari ma anche e soprattutto con l'intento di dare prosecuzione e continuità alle innovazioni normo-economiche contenute nel vigente CCNL e che producono effetti sulla popolazione lavorativa delle Funzioni Centrali.

Consapevoli che per lo stanziamento ulteriore di somme a copertura occorre la volontà dei partiti politici ma consapevoli, altresì, che l'*Atto di indirizzo* non è assimilabile alle Tavole della Legge, per ammissione dello stesso Presidente di ARAN, abbiamo fatto presente che altre forme di reperimento fondi potrebbero essere rappresentate dallo sblocco del tetto teorico dei FRD – imposto dall'art.23, comma 2 della Legge Madia – e dalla defiscalizzazione sia degli incrementi contrattuali che dei fondi di produttività. Vedremo se nel merito riceveremo risposte adeguate; nel frattempo, responsabilmente, continueremo a sederci al tavolo e a cercare di migliorare il Contratto. In questo senso abbiamo denunciato la previsione dell'Atto di indirizzo che sottrae risorse disponibili per finanziare il lavoro straordinario.

Nella bozza discussa oggi l'ARAN ha presentato due proposte di innovazione: a) la prima relativamente al lavoro agile e al lavoro da remoto, prevede che i giorni di *smart working* possano essere superiori alle giornate in presenza per particolari esigenze di salute, per quanti prestano assistenza a familiari con L. 104/1992 o che godono dei benefici previsti dal D. Lgs. 151/2001; 2) la seconda in merito alle ferie, per le quali è stata richiesta una pianificazione nel mese di febbraio di ciascun anno e inserita la possibilità di riprogrammare le ferie non godute nel semestre successivo all'anno di maturazione. Accanto a questo è stato proposto di rendere monetizzabili, all'atto della pensione, le ferie maturate e non godute per qualsiasi ragione (nella versione attuale ciò è possibile per quelle non godute "per esigenze di servizio").

Pur salutando positivamente queste proposte, resta la considerazione che anche in caso di gravi patologie o situazioni familiari delicate le giornate di lavoro da remoto "possono" essere accordate; non cambia molto, quindi, in termini di percezione dei problemi individuali da parte della dirigenza. Anche sulle ferie sopravvive il problema di esigibilità in tutti quegli uffici scarsamente popolati o in cui i carichi di lavoro impediscono il recupero psicofisico prolungato.

All'interno della vasta e articolata piattaforma contrattuale condivisa con CGIL e CISL ci siamo soffermati, per il tempo a nostra disposizione, sui seguenti punti:

Relazioni sindacali – contrattazione nazionale

- Inserire i criteri e le modalità di mutamento dell'inquadramento fra le diverse famiglie professionali (passaggio fra le diverse famiglie professionali);
- Possibilità di prevedere una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione nel caso di turno festivo infrasettimanale con facoltà alternativa, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in quel giorno, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità;

Relazioni sindacali – contrattazione integrativa

- Prevedere che i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali le leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (es. incentivi e proventi da bigliettazione) possano essere oggetto di contrattazione di sede territoriale sulle modalità e sui criteri di adeguamento a livello di posto di lavoro, anche in relazione a quanto demandato dalla contrattazione collettiva integrativa nazionale;
- Ripristinare come materia di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento presso la sede dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;

Relazioni sindacali – confronto

- Inserire tra le materie l'individuazione delle posizioni di lavoro e professionali;
- Inserire fra le materie la costituzione del Fondo Risorse Decentrate

Relazioni sindacali – OPI (Organismo Per l'Innovazione):

- Prevedere che laddove l'OPI non venga istituito le relative materie divengano oggetto di confronto;

Permessi sindacali

- Prevedere permessi per le trattative della contrattazione integrativa, del confronto e dell'OPI per i delegati delle federazioni sindacali rappresentative, aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNQ per le RSU e per l'espletamento del mandato (almeno 1 per sigla)
- Considerare servizio effettivamente prestato l'attività sindacale e parificare il principio del "al di fuori dell'orario di lavoro" fra tutti i partecipanti al negoziato, per evitare trattamenti disomogenei;

Progressioni fra le aree in deroga

- Proroga al 31/12/2026 del regime transitorio di cui all'art. 18 del CCNL;
- Rifinanziamento progressioni verticali in deroga, individuando un diverso criterio rispetto al monte salari, per tenere conto delle Amministrazioni con minor numero dei dipendenti;

Progressioni economiche orizzontali

- Prevedere che la limitata quota di dipendenti che abbiano diritto a partecipare alle PEO, prevista dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 150/2009, si intenda alternativamente rispettata;
 - a) quando a ciascuna procedura partecipi non più del 33% dei dipendenti totali dell'Amministrazione;

- b) quando in un orizzonte temporale triennale le PEO non siano attribuite al 100% dei dipendenti in servizio al primo anno del periodo considerato;

Buono pasto

- Riconoscimento delle ore di assemblea come servizio effettivamente prestato ai fini del riconoscimento del buono pasto giornaliero e sua rivalutazione;

Welfare e bilateralità

- Dare completa applicazione alle previsioni dell'art. 55 del CCNL vigente.

Nel corso della trattativa sono stati forniti i dati utilizzati come base di calcolo per determinare gli incrementi contrattuali. Li riassumiamo schematicamente in allegato al presente comunicato. Sottolineiamo che il 48% delle risorse appostate è attualmente impegnato dall'erogazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) nelle modalità oggi vigenti.

La prossima riunione è stata convocata per il prossimo 23 luglio alle ore 10:30.

Roma, 11 luglio 2024

La Segreteria Nazionale UILPA