



Roma, 21 dicembre 2021

DICHIARAZIONE ALLA PREINTESA DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2019 - 2021

Sette lunghi mesi di negoziato hanno portato a un sostanziale - anche se non del tutto soddisfacente - miglioramento delle iniziali proposte presentate dall'Aran.

Molte sono infatti le criticità che ancora permangono nell'articolato, ma siamo anche consapevoli dei diversi aspetti positivi raggiunti grazie al nostro diretto impegno nel merito delle trattative e sul fronte delle iniziative legislative.

Grazie infatti alle modifiche normative da noi sollecitate in sede di presentazione della piattaforma rivendicativa e ora recepite all'interno del nuovo CCNL, si è riusciti a delineare un nuovo ordinamento professionale, da troppi anni bloccato e che ha impedito per più di un decennio il riconoscimento delle professionalità presenti all'interno del comparto.

Per quel che concerne la parte economica, gli stanziamenti economici delle leggi di bilancio 2019/2021, pari a poco più del 4% di incremento a regime, erano e restano inadeguati per recuperare il potere di acquisto degli stipendi, specie ora con una nuova ripresa dell'inflazione in atto, e anche se abbiamo destinato tutte le risorse sulle retribuzioni tabellari, gli incrementi economici sono largamente insufficienti.

Per questo come FLP abbiamo incentrato la nostra azione, in particolare:

- per il superamento dei tetti alla contrattazione decentrata per recuperare in tale sede risorse e salari;
- per la definizione del nuovo ordinamento e sul reinquadramento del personale nelle aree;
- per una adeguata regolamentazione del lavoro agile;
- per il superamento delle norme punitive in materia di salute e sicurezza.

Aspetti positivi:

- la previsione a regime delle procedure di passaggio tra le Aree;
- l'istituzione della nuova area delle elevate professionalità;
- la norma di prima applicazione, la cui vigenza sarà attiva per tutto il prossimo triennio, che permetterà l'inquadramento nell'area superiore per il personale interno dell'attuale prima e seconda area anche in presenza del titolo di studio inferiore a quello previsto dall'esterno, con uno stanziamento aggiuntivo rispetto a quello originariamente stanziato per il rinnovo contrattuale, previsto dalla legge di bilancio 2022;
- la definizione di un ordinamento e una struttura retributiva omogenei per tutti gli ex comparti di provenienza. Non è stato semplice, e il rischio di fare un'operazione al ribasso,



è stata sempre molto presente sul tavolo negoziale. Riteniamo che grazie alla nostra azione alla fine siano state considerate e mantenute quelle peculiarità, frutto di esperienze e conquiste degli anni precedenti, che rischiavano di essere azzerate;

- il riconoscimento in sede contrattuale di una delle rivendicazioni della FLP di questi anni in materia di tutela della salute con la previsione, ora inserita nel CCNL, che gli accertamenti diagnostici e le visite specialistiche correlate a patologie gravi, anche in caso di non concomitanza con lo stato di malattia, non siano soggette al limite orario dei permessi per visite mediche, ma equiparate alla malattia, senza alcuna decurtazione.

Le criticità che permangono:

- la decisione di non prevedere la norma di prima applicazione anche per l'area delle elevate professionalità, che quindi resterà inspiegabilmente vuota, nonostante la nostra ferma opposizione dichiarata in tutti questi mesi, purtroppo in solitudine;
- la rivisitazione del sistema delle progressioni economiche che, con l'istituzione dei cosiddetti differenziali stipendiali, non solo non supera le criticità dell'attuale modello, ma rischia di rendere più farraginose, discrezionali e meno esigibili le procedure;
- l'azzeramento delle fasce retributive e la collocazione di tutto il personale nella posizione unica di area, che configura un sostanziale disconoscimento professionale per il personale che in questi anni è riuscito a conseguire una diversa collocazione all'interno delle Aree. Ci siamo battuti per mantenere l'attuale sistema di fasce all'interno delle aree, per aumentarne il numero per dare risposte agli apicali, renderle più graduate e remunerative nella loro articolazione e più semplici nel loro espletamento. Purtroppo, anche su questo, siamo stati da soli a contrastare le scelte dell'Aran su questo aspetto che riteniamo tra i più critici dell'intero impianto.

Per quanto riguarda il superamento dei tetti dei Fondi risorse decentrate, che ha costituito un ulteriore punto fondamentale delle nostre rivendicazioni di questi mesi, si è trovata una parziale soluzione con la norma inserita nel DL 80/2021 e lo stanziamento nella legge di bilancio, che noi consideriamo assolutamente insufficiente. All'interno del CCNL però siamo riusciti a normare che in ogni caso le risorse dei Fondi delle Amministrazioni possono essere incrementate, extra tetto, con le risorse già nella disponibilità delle stesse, che in questi anni erano invece tagliate, e che gli stanziamenti della legge di bilancio 2022 sono aggiuntivi e non sostitutivi, di quelle risorse che quindi possono essere attribuite ed erogate a regime.

Con il CCNL vengono anche recepite le norme che in questi mesi hanno portato all'incremento dell'indennità per alcune Amministrazioni come la Difesa, il MIMS, l'Interno, mentre incredibilmente resta ancora da attuare la norma prevista nella legge di bilancio 2020 per la perequazione delle indennità più "povere" a causa della mancata predisposizione del DPCM da parte di MEF e Funzione Pubblica, che deve ripartire tra le Amministrazioni le risorse. Su tale

questione continuerà la nostra azione per rendere disponibili tali somme e aggiornare conseguentemente il valore di tali indennità.

Per quanto riguarda la parte dedicata alle relazioni sindacali il nostro impegno ha permesso di confermare come materie di contrattazione la salute e la sicurezza sui posti di lavoro e le ricadute sulla professionalità e sul rapporto di lavoro derivanti dalle innovazioni organizzative, che la controparte aveva eliminato e di riportare nella contrattazione decentrata l'istituto dell'**individuazione delle famiglie professionali** all'interno delle aree (profili professionali) che era stato sottratto nell'ultimo CCNL. **L'applicazione di quest'ultima materia in sede di contrattazione integrativa**, unitamente altre voci relative alla ripartizione dei FRD e ai criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, **dovrà garantire la salvaguardia delle professionalità acquisite anche con riferimento alle specificità di alcune Amministrazioni del comparto.**

Sul lavoro agile, pur ritenendo il testo ancora non pienamente conforme alle caratteristiche di piena autonomia e di flessibilità che debbono caratterizzare questo importante strumento di innovazione e di conciliazione vita lavoro, abbiamo ottenuto il superamento della fascia di operatività, la definizione della fascia di contattabilità all'interno dell'orario di lavoro e non coincidente con esso e la previsione della corresponsione di specifiche indennità in sede di contrattazione integrativa. Con la regolamentazione contrattuale dell'istituto verranno superate le linee guida emanate dalla Funzione Pubblica, e con esse, cadrà il principio di prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro agile. Infine vengono implementate altre forme di lavoro a distanza, tra le quali il telelavoro e il co-working.

Pertanto, consideriamo questo un Contratto con luci ed ombre, che sconta uno scenario di riferimento ancora contraddittorio, che rischia di essere un'occasione se non perduta, comunque non in linea con le aspettative del Paese, con un PNNR che per essere effettivamente realizzato e non solo enunciato, necessita di un cambio di passo più deciso, che nel testo non troviamo, e che per dare concreti risultati in materia di ordinamento professionale necessiterà, in sede di contrattazione integrativa, di tempi di attuazione non brevi e sicuramente di percorsi non facili.

Un Contratto che sottoscriviamo con senso di responsabilità e dichiarando che la nostra firma non è certamente il punto di arrivo, ma solo quello di partenza, perché da oggi stesso in tutte le Amministrazioni del comparto ci impegneremo per rendere il CCNL pienamente attuabile in tutte le sue parti. Così come lavoreremo da subito anche per il rinnovo contrattuale 2022-2024, che è di fatto già esigibile, per migliorare e cambiare tutte le parti che non ci convincono.

La Segreteria generale FLP