

INFORMATIVA_113_2021

Roma, 09 Settembre 2021

CCNL FUNZIONI CENTRALI
NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE: ANCORA NON CI SIAMO

Si trasmette il Notiziario FLP N.45

L'Ufficio Stampa



Roma, 9 settembre 2021

NOTIZIARIO N. 45

CCNL FUNZIONI CENTRALI

Nuovo ordinamento professionale: ancora non ci siamo

Si è tenuta nel pomeriggio di oggi, come previsto, una nuova riunione in Aran nell'ambito del negoziato per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali.

Il confronto ha riguardato, nel merito, il nuovo ordinamento professionale sulla base di una bozza fatta pervenire dall'Aran nella serata di ieri.

Il documento oggetto di esame nella riunione non è al momento completo in quanto manca di una serie di aspetti, ovviamente decisivi, quali quelli della definizione del numero e dei livelli retributivi delle nuove fasce economiche all'interno delle Aree (ora rinominati differenziali economici), delle tabelle di equiparazione tra vecchie e nuove Aree, necessarie a dare applicazione a quanto previsto dal DL 80/2021 in materia di reinquadramento del personale nel passaggio tra vecchio e nuovo ordinamento, e dell'inserimento all'interno del CCNL dei passaggi tra le Aree, ora possibili a regime, come parte integrante del nuovo ordinamento professionale. In tale ambito riveste un'importanza certamente non secondaria la declinazione per via contrattuale della norma che prevede il superamento dei tetti dei Fondi Risorse Decentrate disponibili per la contrattazione integrativa.

Per quanto concerne invece l'impianto della proposta Aran nella parte già definita, nel dare atto all'organismo negoziale di parte pubblica di aver presentato un documento che costituisce un primo momento per affrontare finalmente nel dettaglio le varie questioni, abbiamo però manifestato numerose perplessità sui suoi contenuti, in particolare sulla parte relativa alle progressioni economiche e ai requisiti di accesso alla nuova Area delle elevate professionalità.

Sulle progressioni economiche (differenziali stipendiali) non condividiamo che l'unico criterio per la loro attribuzione debba essere la valutazione della performance individuale nel triennio precedente. In questo modo si peggiorano in modo significativo le previsioni contrattuali vigenti, rendendo tali procedure del tutto assimilabili alla cosiddetta procedura di metodo comparativo prevista dalla norma per i passaggi tra le Aree (che noi tra l'altro vogliamo definire e chiarire in sede negoziale nell'ambito del rinnovo del CCNL).

Così come non condividiamo l'idea di escludere dalle procedure il personale che nell'ultimo triennio ha subito un provvedimento disciplinare, anche di lieve entità, senza distinguere i diversi livelli di sanzione erogata.





I sistemi di valutazione vigenti sono stati adottati in via unilaterale, senza alcun reale confronto con le rappresentanze dei lavoratori, nella gran parte dei casi si fondono su valutazioni soggettive e spesso arbitrarie, del tutto scurve dal contributo lavorativo reale dato dalle lavoratrici e dai lavoratori, non danno alcuna garanzia di poter riconoscere efficacemente l'esperienza professionale acquisita che è una delle condizioni, a nostro parere, per accedere alle dinamiche salariali e ai cosiddetti differenziali stipendiali.

La proposta contenuta nella bozza Aran di prevedere in sede di contrattazione integrativa un differenziale di incremento della valutazione per coloro che per un certo numero di anni non ha ottenuto incrementi stipendiali di per se non garantisce tale dinamica retributiva, essendo ancorata alle risorse certe e stabili disponibili in ogni singola Amministrazione (e sappiamo che la situazione è molto differenziata e comunque le risorse sono esigue), al numero di posizioni rese disponibili, alla stessa percentuale di incremento che, dovendo essere definita congiuntamente con le Amministrazioni, potrebbe, in caso di posizioni rigide o chiusura delle controparti, essere del tutto inesigibile.

Tra l'altro la norma contrattuale proposta svuota in gran parte gli ambiti e le prerogative della contrattazione integrativa limitandone il ruolo unicamente all'individuazione delle posizioni attribuibili e dell'eventuale incremento di punteggio per chi non si vede attribuire i differenziali stipendiali.

Insomma l'impressione è che alla fine la proposta Aran tenda a circoscrivere l'istituto limitandone la portata essenzialmente alle scelte che i singoli dirigenti effettueranno in sede di valutazione. Appare inoltre necessario meglio definire quello che nel documento Aran viene presentato come salario di professionalità che, all'interno della nuova busta paga, verrebbe attribuito ad personam per riconoscere l'attuale livello retributivo conseguito dal personale negli anni per l'avvenuto inquadramento nelle diverse fase retributive oggi presenti all'interno delle Aree a seguito delle progressioni economiche effettuate. Questo porterebbe ad un azzeramento della fascia economica conseguita negli anni e ad una norma di primo inquadramento che di fatto retrocederebbe il personale tutto alla posizione iniziale dell'Area.

Sulla definizione delle nuove Aree, pur prendendo atto dell'istituzione di quella delle elevate professionalità, che riteniamo un punto qualificante per riconoscere le professionalità presenti nelle nostre Amministrazioni, continuiamo a manifestare contrarietà per la previsione del mantenimento di una Prima Area, denominata degli Operatori, che non la riteniamo coerente con le dinamiche organizzative di questi anni e sostanzialmente ancorata ad una visione del lavoro arcaica basata sull'eccessiva *manualizzazione* e su attività ormai non più in essere nelle nostre Amministrazioni.

Quando abbiamo definito la nostra piattaforma contrattuale, e conseguentemente lavorato in questi mesi per ottenere modifiche normative capaci di riconoscere le professionalità presenti e rimuovere le ingessature e gli ostacoli al riconoscimento del diritto alla carriera anche nei settori del lavoro pubblico, non intendevamo certo allungare gli attuali livelli di gerarchizzazione, limitarci a fotografare la situazione attuale o creare unicamente una ulteriore nuova Area di nicchia, per pochi, da riempire negli anni a





venire con le nuove assunzioni. Ecco perché ci battiamo per la definizione di Aree che al loro interno in sede di primo inquadramento riconoscano, anche in deroga al titolo di studio per l'accesso dall'esterno, le professionalità conseguite nello svolgimento di attività che non possono essere cristallizzate nuovamente al ribasso nelle "nuove" Aree.

L'Area delle elevate professionalità, pur essendo a differenza delle altre comunque soggetta anche in sede di primo inquadramento al vincolo normativo del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, in sede di definizione della declaratoria e della relativa tabella di equiparazione (che per noi andrà fatta ovviamente anche per quest'Area) dovrà riconoscere in modo significativo, e coerente, le diverse competenze acquisite e le attività svolte (non per intenderci limitarsi ad una mera sanatoria delle posizioni di responsabilità attribuite spesso in modo unilaterale dalle Amministrazioni).

Il confronto con l'Aran proseguirà in una prossima riunione, già fissata per il 15 settembre, che avrà però all'odg il lavoro agile.

La Segreteria Generale

