



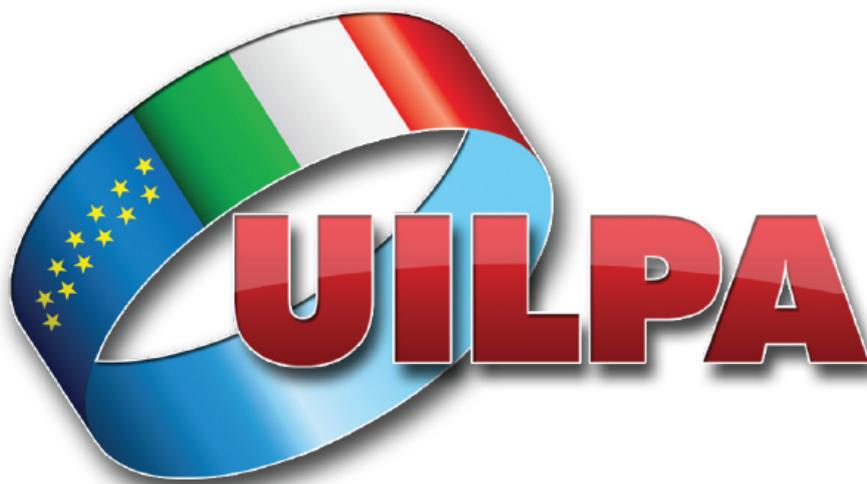
Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Nazionale
Ministero Interno

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905
Sito web: www.uil-interno.it e-mail interno@uilpa.it

CIRCOLARE N. 23
18 febbraio 2021

LINEE DI RINNOVO CCNL DELLA UILPA

Vi inviamo le linee di rinnovo del CCNL delle Funzioni centrali e la proposta per un nuovo ordinamento professionale.



Premessa

Con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del nuovo Comparto delle Funzioni Centrali stipulato il 12 febbraio 2018 e scaduto il 31 dicembre dello scorso anno, Funzione Pubblica CGIL, CISL FP e UIL PA, grazie all'accordo del 30 novembre 2016 tra governo e CGIL CISL UIL, hanno riaperto la stagione dei rinnovi contrattuali e della contrattazione integrativa per i circa 250mila lavoratori di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici e degli enti ex art. 70 del Decreto Legislativo n. 165/2001, dopo quasi dieci anni di blocco.

Il CCNL di comparto 2016/2018 ha rappresentato solo il riavvio di una stagione contrattuale. La scarsità delle risorse messe a disposizione e i tempi di una trattativa che si è protratta fin quasi alla fine della vigenza contrattuale non hanno permesso di realizzare tutti quei miglioramenti che le lavoratrici e i lavoratori richiedevano. Da qui la necessità di considerare la doppia vigenza contrattuale – il 2016/2018 unitamente al 2019/2021 – come tempo utile:

- per restituire dignità e valore, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica, sia al ruolo della contrattazione collettiva integrativa territoriale e all'azione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori con il perfezionamento e il rafforzamento di un più efficace sistema di relazioni sindacali;

- per aggiornare la parte normativa e adeguare il sistema dei diritti individuali di chi opera nelle amministrazioni pubbliche;

- per tutelare maggiormente il lavoro pubblico, sempre più oberato da carichi di lavoro al limite della sostenibilità e il progressivo incremento dell'età media degli addetti per effetto del blocco del turnover;

- per un nuovo sistema di classificazione del personale effettivamente in grado di riconoscere il lavoro che già oggi si svolge nella PA, apprezzarne la qualità e l'esperienza, permettere un costante incremento di professionalità lungo tutta l'attività lavorativa;

- per la necessaria ripresa dell'evoluzione retributiva attraverso l'incremento dei valori stipendiali e il finanziamento dei fondi per la contrattazione integrativa e decentrata.

Per questo la nuova stagione dei rinnovi contrattuali non può arrestarsi dopo il CCNL 2016/2018 e la contrattazione integrativa e decentrata devono conoscere un nuovo slancio. Per questo giudichiamo complessivamente inadeguata l'azione del Governo in carica nei confronti del lavoro pubblico: perché non destina le risorse necessarie al concreto rinnovo contrattuale per il 2019/2021; perché non dà risposte veramente risolutive al rilancio dell'occupazione nella PA e per far uscire le amministrazioni dal rischio collasso con un piano straordinario di nuove assunzioni, reso ancor più necessario dopo la perdita di oltre 250mila posti di lavoro in dieci anni (di cui circa 30mila nelle Funzioni Centrali) e in vista di circa 500mila nuove uscite nel prossimo triennio per effetto del combinato disposto dei pensionamenti ordinari e di quelli effettuati con l'introduzione di "Quota 100". Presentiamo qui le direttrici su cui impostare le piattaforme per il rinnovo del CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021.



Assicurare effettività al sistema di relazioni sindacali

Con il CCNL 2016/2018 abbiamo ridefinito il sistema di relazioni sindacali, per restituire funzione e ruolo al Contratto Nazionale e dignità alla contrattazione integrativa e decentrata.

Bisogna però intervenire per garantire l'effettività e l'esigibilità del nuovo sistema di relazioni sindacali, introducendo norme finalizzate alla concreta esigibilità del coinvolgimento delle OO.SS. territoriali e delle RSU negli istituti dell'informazione, del confronto e della contrattazione in-

tegrativa

(con particolare riguardo all'utilizzo del 20% delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale). Va garantita la costituzione degli Organismi Paritetici per l'Innovazione e assicurato il concreto operare da parte dei componenti tali Organismi.

L'istituto dell'informazione va arricchito di materie ulteriori oltre quelle previste per il confronto e la contrattazione integrativa.

Va limitato l'intervento ostativo degli organi di controllo esterni in presenza di accordi liberamente sottoscritti dalle amministrazioni con le organizzazioni sindacali e le RSU, quando questi non comportano ulteriori aggravii di spesa.



Il sistema di classificazione del personale

Con il CCNL 2016/2018 avrebbe dovuto avviarsi il lavoro istruttorio di una commissione paritetica tra Aran e Organizzazioni Sindacali per disegnare proposte per un nuovo ordinamento professionale utile a superare l'Area I o Area A, ormai giudicata obsoleta e non più corrispon-

dente alle organizzazioni del lavoro già oggi esistenti; per un adeguato riconoscimento economico dell'esperienza professionale maturata negli anni; una rivisitazione dei sistemi di progressione economica all'interno delle Aree giuridiche e una maggiore dinamicità finalizzata a incentivare la crescita professionale anche con il passaggio tra Aree.

Questi rimangono obiettivi da raggiungere anche prima della definizione del nuovo CCNL 2019/2021.



La parte normativa e i diritti di chi non lavora

Con il CCNL 2016/2018 sono state adeguate norme contrattuali alle nuove norme di legge che hanno introdotto o sancito nuovi diritti per le lavoratrici e i lavoratori, come ad esempio l'estensione degli istituti destinati ai coniugi anche ai soggetti delle unioni civili, i permessi per le donne vittime di violenza di genere, permessi aggiuntivi per chi necessita di visite mediche, esami diagnostici e terapie, ulteriori permessi per chi si sottopone a terapie salvavita.

La gestione di questi istituti ha però generato nelle amministrazioni troppe incongruenze tra le finalità con cui si è

intervenuto contrattualmente e l'effettivo utilizzo. Per questo con il nuovo CCNL 2019/2021 bisognerà rendere maggiormente fruibili tali istituti, così come lavorare all'estensione delle opportunità di conciliazione fra vita personale e vita lavorativa, così come per permettere la fruibilità di permessi diversi e risolvere gli aspetti ancora controversi legati alle assenze per malattia.

Al tempo stesso bisognerà lavorare al recupero di quegli istituti che, esistendo già nei vecchi CCNL scaduti nel 2009, se reinseriti non provocherebbero disfunzioni organizzative, tantomeno incompatibilità normative, come ad esempio nel caso delle aspettative in presenza di assunzioni a termine presso altra amministrazione pubblica, dei riposi compensativi relativi alle ore lavorate in caso di insorgenza della malattia nell'arco della giornata.



La parte economica

La scarsità delle risorse disponibili per il triennio 2016/2018 non ha permesso di realizzare compiutamente la funzione del CCNL sia in direzione dell'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita sia in direzione della concreta valorizzazione delle professionalità e il rilancio della produttività.

Per questo, ferma restando la necessità di superare preliminarmente e per via legislativa il tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa e decentrata, il prossimo CCNL 2019/2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:

1. Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo definito dall'art. 75 del CCNL 2016/2018;
2. Conglobamento nella retribuzione tabellare

dell'Indennità di Vacanza Contrattuale;

3. Incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018;
4. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile al superamento dell'Area I o Area A;
5. Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, utile alla valorizzazione e agli sviluppi professionali e al riconoscimento di pari inquadramenti a parità di attività effettivamente svolte;
6. Incremento dei Fondi Risorse Decentrate, finalizzato a far ripartire la contrattazione integrativa e decentrata e ad avvicinare il differenziale medio pro capite sul salario accessorio tra le diverse amministrazioni confluite nel comparto delle Funzioni Centrali.



Conclusioni

Riteniamo strategico il ruolo della contrattazione nelle amministrazioni pubbliche, per il rilancio del paese e il miglioramento dei servizi ai cittadini.

Le risorse finora messe a disposizione dall'attuale governo permetterebbero incrementi medi a regime (nel 2021) pari a circa 50 euro, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo (nei valori de-

finiti a partire dal marzo 2018).

Troppo poco per una benché minima base di partenza del rinnovo contrattuale 2019/2021.

Per questo l'ormai lontano 8 giugno 2019 abbiamo promosso una prima giornata di mobilitazione con una manifestazione nazionale a Roma in Piazza del Popolo.

Dovrà proseguire la nostra mobilitazione, anche con una campagna di assemblee nei luoghi di lavoro per illustrare i contenuti del presente documento e per dare forza al rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2019/2021.



Ordinamento professionale



La proposta della UILPA

Non è più possibile accettare che non vi sia corrispondenza tra le mansioni svolte e la qualifica posseduta. Non è più tollerabile che per il lavoratore pubblico non sia prevista una carriera, un percorso professionale coerente con l'esperienza maturata e le nuove competenze acquisite. Se da una parte è ormai acclarata la necessità di superare l'esistenza dell'attuale area A, dall'altra non possiamo non rilevare che esiste un problema anche nella seconda area, in quanto la normativa intervenuta ha prodotto vincoli ostativi al giusto riconoscimento della professionalità e delle mansioni svolte. È indispensabile pertanto risolvere questo problema assicurando, attraverso percorsi formativi, la possibilità di premiare la professionalità, superando lo sbarramento oggi esistente anche con riferimento al pos-

sesto del titolo di studio. Per questo è necessario prevedere percorsi di carriera che consentano di raggiungere i livelli economici dell'area superiore e di riconoscere le competenze necessarie per assumere posizioni di responsabilità. Ancora evidenziamo che è troppo ampia la forbice retributiva tra dirigenza e personale delle aree, una distanza che dovremo colmare aumentando le fasce retributive dell'area apicale e prevedendo specifici riconoscimenti alle alte professionalità e agli incarichi di maggiore responsabilità prevedendo appositi finanziamenti al di fuori dei Fondi per la retribuzione accessoria, auspicando anche l'individuazione di specifici profili professionali coerenti a particolari attività richieste, considerato che queste ultime possono essere riferibili a discipline ordinistiche. In sede di rinnovo si potrà procedere alla definizione del nuovo sistema di classificazione ma preliminarmente sarà necessario definire il contesto normativo.



I ipotesi di inquadramento professionale

Occorre un nuovo inquadramento professionale che consenta la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori in servizio e che sia in grado di riconoscere loro i sacrifici sopportati in questo ultimo decennio nel corso del quale i lavoratori pubblici - oltre al blocco salariale - hanno subito il mancato accrescimento della professionalità e dei relativi percorsi di carriera. Questo personale, infatti, si è fatto carico di garantire la funzionalità della macchina amministrativa nonostante i tagli di risorse economiche e di personale. Dovremo immaginare, quindi, un sistema di classificazione che preveda la ricomposizione dei profili rispetto alle mansioni effettivamente svolte, favorendo le progressioni verticali attraverso la rimozione degli attuali paletti normativi in ordine alle percentuali dei passaggi ed ai titoli di studio. Dovremo immaginare un nuovo sistema ordinamentale che tenga conto dei processi di ammodernamento strumentale e di merito che la P.A. deve affrontare, quali la digitalizzazione, finalizzando i

comportamenti alla soluzione dei problemi piuttosto che all'esaltazione burocratica del rispetto delle procedure e ponendo la soddisfazione del cittadino quale scopo dell'azione amministrativa. In tale contesto, va garantita la possibilità di una carriera all'interno di ogni singola area professionale e la possibilità di accedere a quella superiore. Coerentemente all'evoluzione dei processi lavorativi, ed anche rispetto agli impegni assunti nell'ultima tornata contrattuale, si immagina di superare l'attuale distinzione in tre aree amministrative, assorbendo la prima nella seconda. Si prevedono così due aree, articolate su una pluralità di posizioni economiche, che svilupperanno la loro attività in percorsi professionali diversi: amministrativo ed informatico. Si evidenzia, altresì, la necessità di prevedere una cosiddetta area professionale, coerente alle due o trasversale alle stesse dove far confluire il personale caratterizzato da abilitazioni professionali. I livelli di accesso sono nella posizione iniziale di ogni area. Nella prima area si

entra con il Diploma secondario. Nella seconda area con il Diploma di laurea triennale. Con riferimento alla prima area si dovrà immaginare un percorso accelerato per l'acquisizione delle prime posizioni economiche. Sempre nella prima area sarà consentito l'accesso alle categorie protette anche con diploma primario accompagnato da formazioni certificate. Con riferimento alla definizione dell'area professionale questa potrebbe prevedere più ipotesi di sviluppo professionale, di cui una con riferimento alle professioni tecniche. Questa area intercetterebbe le posizioni di entrambe le aree a seconda delle specificità professionali richieste, garantendo, in ogni caso, un percorso di accrescimento professionale. Questa ipotesi di lavoro ci permetterebbe di reinserire anche dei mestieri (quali operai, manutentori) oltre che valorizzare le specificità professionali. La definizione delle fattispecie di specificità professionali sono demandate alla contrattazione di settore e di Ente. La omogeneità professionale tra l'area professionale e le altre aree è data dalla perfetta corrispondenza delle posizioni economiche.



Struttura della retribuzione e aree

Riteniamo necessario un riassetto della struttura della retribuzione e un sistema ordinamentale organizzato su tre aree, nell'ambito delle quali la seconda è sovraordinata alla prima mentre la terza è trasversale.

L'ipotesi è quella di prevedere una prima area che assorba le attuali prime due ed una seconda area apicale corrispondente all'attuale terza ed una nuova terza area per i cosiddetti "professional".



L'incognita della prima applicazione

Ora il problema che ci assilla è quello di capire come si arrivi a definire il passaggio tra il vecchio ed il nuovo ordinamento. Noi siamo convinti che il nuovo - oltre che essere astrattamente idoneo a dare risposte efficienti - debba essere anche in grado di risolvere il problema, grande ed evidente, del mansionismo. Ciò che ci preoccupa è capire come si arrivi a de-

finire il passaggio tra il vecchio ed il nuovo ordinamento. Noi siamo convinti che il nuovo ordinamento - oltre che essere astrattamente idoneo a dare risposte efficienti - debba essere anche in grado di risolvere il problema, grande ed evidente, del mansionismo.

Il problema è capire quali saranno le regole per disciplinare la fase di prima applicazione.



Le tre aree

Siamo convinti che l'accorpamento delle attuali prime due aree in una unica sia molto importante ma riteniamo anche che l'attuale terza area debba trovare motivo di sviluppo e, ancora, che l'area dei professionisti debba essere capace di dare risposte ai lavoratori che - iscritti a Ordini o Albi professionali - non siano già ricompresi nell'area della dirigenza.



Retribuzione di anzianità e retribuzione di professionalità

Questa la nostra proposta di revisione della struttura della retribuzione: dovremo essere capaci di distinguere la retribuzione propria dell'area da quella legata all'anzianità nonché da quella legata alla valutazione.

Prevediamo un incremento del tabellare legato all'anzianità, con cadenza quinquennale, che grava sul costo del rinnovo del CCNL e degli incrementi del salario di professionalità, che gravano invece sul Fondo risorse decentrate, da conseguirsi attraverso procedure da svolgersi a cura dell'Amministrazione con cadenza biennale.

Tale ipotesi presupporrebbe in ogni caso una fase di prima applicazione per tutto il personale in servizio il quale - con riferimento all'anzianità di servizio acquisita - verrebbe reinquadrato nel nuovo sistema ordinamentale. A livello retributivo l'indennità di ente e/o di amministrazione andrebbe conglobata nello stipendio tabellare con la conseguenza che il nuovo valore tabellare andrebbe a coincidere per i livelli apicali con la retribuzione dell'area superiore con il conseguente, coerente inquadramento nella predetta area.



Superamento degli impedimenti normativi

Tutto ciò, ovviamente, presupporrebbe che nel passaggio tra il vecchio e il nuovo ordinamento venisse individuata una modalità idonea a consentire il passaggio tra le aree, almeno in fase di prima applicazione ed in particolare per quanto concerne il possesso del titolo di studio.

Temiamo che possano verificarsi incursioni normative che - pur dando risposte formalmente ispirate all'architettura ipotizzata - non siano sufficienti per superare quei blocchi attualmente esistenti che mortificano la professionalità dei lavoratori delle Funzioni Centrali.

Siamo convinti che la soluzione dei problemi passi attraverso l'individuazione di carriere che consentano un reale riconoscimento dell'accrescimento professionale anche mediante un sistema ordinamentale che sia permeabile e che sia in grado di superare il mansionismo esistente.