



Piattaforma CCNL Funzioni Centrali



Roma, 14/05/2021

CONTRATTO

Funzioni Centrali:

STAVOLTA NE SERVE UNO VERO

PIATTAFORMA CONTRATTUALE USB P.I.

FUNZIONI CENTRALI 2019-2021

Il 29 aprile è partita la stagione contrattuale per il comparto delle Funzioni Centrali.

Il contratto deve segnare un miglioramento delle condizioni economiche e normative, rompendo con quelle politiche di tagli e disinvestimento i cui drammatici effetti sono emersi proprio con l'esplosione dell'emergenza sanitaria ancora in corso.

Rimettere al centro e valorizzare il lavoro pubblico facendolo diventare motore della lotta alle diseguaglianze sociali vuol dire restituire dignità e diritti a tutti i lavoratori: questo è lo spirito che anima la piattaforma contrattuale USB per il rinnovo del CCNL Funzioni centrali.

Nessun progetto di rilancio delle Funzioni Centrali può però prescindere da un piano straordinario di assunzioni che colmi il vuoto di personale prodotto da anni di scellerate politiche di mancato turn-over e preveda il necessario ricambio generazionale.

Per USB, quindi, occorre non solo strappare le migliori condizioni contrattuali possibili, ma anche intervenire su quel quadro normativo (assunzioni, tassa sulla malattia, sottrazione alla contrattazione di materie quali organizzazione del lavoro, orario di lavoro, mobilità, formazione, individuazione dei profili professionali) che ha progressivamente abbassato le tutele, condizionandole a scelte discrezionali della dirigenza.

Per questo la Piattaforma USB contiene anche proposte per le quali sono necessarie modifiche legislative.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Gli ultimi dati INAIL aggiornati al 28 febbraio mettono in luce un dato agghiacciante: un aumento del 15% degli infortuni sul lavoro causati dal COVID.

Se da una parte il dato numerico, sottostimato, ci dice molto sulle strategie adottate per far fronte alla pandemia, confermando peraltro i luoghi di lavoro come principale fonte di rischio, dall'altra restituisce un quadro di una Pubblica Amministrazione che nonostante lo stato di emergenza ha pagato un pesante tributo.

Già dall'inizio della pandemia ci siamo spesi molto sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il decreto-legge generale del 25 marzo dello scorso anno, arrivando alla firma del protocollo di intesa, ha stabilito di agire e a seguire nei posti di lavoro.

Protocolli che andranno aggiornati alla luce delle nuove conoscenze scientifiche e tecnologiche, ma che servono da monito a non abbassare la guardia. La pandemia ha dimostrato che il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, compresi quelli che sono nati o si sono evoluti attraverso l'introduzione del lavoro agile (abitazioni private, luoghi di coworking), è costantemente tema di confronto non solo con e tra tutti gli attori previsti dalla normativa, ma anche con le OO.SS.

In quest'ottica va rafforzato, anche attraverso un aumento delle agibilità, il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che deve essere eletto dai lavoratori attraverso una specifica consultazione democratica e non individuato all'interno delle RSU.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO A PARITÀ DI SALARIO

Una maggiore digitalizzazione della P.A. comporta inevitabilmente maggiori trasformazioni massicce dell'organizzazione del lavoro che ne conseguiranno. La quantità deve riportare il tema dell'orario di lavoro all'interno delle materie di contrattazione.

La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario deve trovare spazio all'interno della garanzia di un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata e come parte di una fase di profonda trasformazione organizzativa, anche al fine di favorire

AUMENTI SALARIALI

I danni arrecati dal decennale blocco della contrattazione non sono stati né recuperati con gli aumenti contrattuali riconosciuti nel triennio 2016-2018, né i lavoratori neanche il 50% dell'inflazione registrata nel decennio di blocco.

Questo il motivo principale per cui riteniamo che le risorse sinora stanziatesi in relazione ai costi che deriveranno dall'applicazione di un nuovo ordinamento dalla stabilizzazione dell'elemento perequativo. Maggiori risorse, quindi, anche per la restituzione ai lavoratori di parte dei risparmi realizzati dalle Amministrazioni e per l'applicazione del lavoro agile, a risarcimento dei costi diretti e indiretti e per sostenere.

Necessaria inoltre l'eliminazione della norma che ha fissato il limite massimo di spesa d'amministrazione a quelli del 2016, in modo da liberare risorse da destinare alla contrattazione integrativa, a tutto il personale e non a finanziare la valutazione

STABILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

L'eliminazione dei tetti deve essere accompagnata da una stabilizzazione necessaria per liberare i lavoratori dal ricatto degli obiettivi e della falsa mediazione nel processo di perequazione delle indennità di amministrazione all'interno delle Amministrazioni Centrali.

Il contratto dovrà inoltre prevedere un meccanismo di alimentazione delle risorse per finanziare le progressioni economiche, scongiurando il rischio che una parte dell'ordinamento professionale rimanga una scatola vuota.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Rivedere gli ordinamenti professionali è diventata una necessità non più rinviabile nell'ottica di una modernizzazione della PA, ma anche per adeguare l'obsoleto personale alle mutate realtà organizzative delle singole Amministrazioni. Invece di riconoscere le competenze e le professionalità acquisite sul campo con anni di esperienza, è necessario superare gli attuali vincoli legati al possesso del titolo che impediscono ai lavoratori il giusto riconoscimento del proprio lavoro.

Ferma restando la necessità d'individuare a legislazione vigente almeno tre aree professionali, per la USB risulta necessario:

- Dare prioritariamente soluzione al diffuso mansionismo delle Aree I e II, raggiunto livelli intollerabili, favorendo una ricollocazione del personale che ricomprenda anche il personale di Area III o Area C, assicurando a tutti di attraversare l'intero percorso di carriera salvaguardando in ogni caso i livelli retributivi;
- Delineare un'area di sviluppo professionale per chi nell'attuale Area I ha maturato una rilevante professionalità riscontrata attraverso selezioni competitive oggettive e trasparenti;
- Definire un'area nella quale valorizzare quelle funzioni professionali che richiedono un'abilitazione o un'iscrizione ad un albo (il cui costo deve essere sostenuto dalle amministrazioni di appartenenza e non dei singoli lavoratori).

Le amministrazioni devono garantire con cadenza annuale sviluppi professionali nelle aree e all'interno delle singole aree mettendo a disposizione le necessarie risorse dai fondi di amministrazione e con il bilancio istituzionale.

VALUTAZIONE

Un'ottimale organizzazione del lavoro deve essere fondata sul lavoro di squadra e non sul singolo processo lavorativo: la valutazione individuale, frutto di una visione del dipendente pubblico, non può trovare spazio in un'organizzazione che privilegia il raggiungimento comune di obiettivi prefissati e non il rapporto individuale di lavoro/lavoratore.

ABOLIZIONE DELLA “TASSA SULLA MALATTIA”

Per cancellare una volta per tutte il binomio lavoratore pubblico=fannullone, che da un decennio, è necessario abolire la cosiddetta “tassa sulla malattia”, che consiste nella retribuzione accessoria dei dipendenti pubblici per i primi dieci giorni di assenza, prevista dall'art. 71 c. 1 del decreto-legge 112/2008, nonché parificare le fasce di retribuzione previste per il lavoro privato.

Misure ingiustificate e discriminatorie nei confronti dei soggetti più deboli e la pandemia ha mostrato tutta la sua aberrazione: i lavoratori per non perdere il salario variabile, che nel pubblico impiego si attesta mediamente intorno al 10%, ad andare a lavorare mettendo in atto comportamenti sbagliati e pericolosi. La cancellazione di una norma tanto odiosa sarebbe un segnale concreto del miglioramento delle relazioni tra Governo e dipendenti pubblici.

**ASSENZE PER VISITE
MEDICHE, TERAPIE,
PRESTAZIONI
SPECIALISTICHE ESAMI
DIAGNOSTICI**

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi non soggetti a contingenza per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami su base sia giornaliera che oraria, comprensivi dei tempi di percorrenza da e verso il luogo di lavoro.

Il dipendente dovrà certificare l'avvenuto accesso alle prestazioni sanitarie e la nota rilasciata dalla struttura sanitaria.

LAVORO AGILE

Per regolamentare il lavoro a distanza, terminata la fase emergenziale legislativa, è necessario un contratto quadro che ne stabilisca la cornice, comune a tutti i settori, e fissare paletti in tema di diritti dei lavoratori, compresi quelli sindacali. Il CCNL dovrà adattare alla peculiarità organizzativa delle Funzioni Centrali le regole comuni.

Non basta l'enunciazione, ormai abusata, del diritto alla disconnessione, serve la regolamentazione dell'orario e dei carichi di lavoro che dovranno essere idonei al lavoro in presenza, anche nelle modalità di rilevazione della produttività, per sconfinamento dei tempi di lavoro nella vita privata ed impedire che l'esigenza di produttività si traduca in carichi di lavoro insostenibili nell'orario ordinario; il diritto alla disconnessione, valutazione dei reali carichi di lavoro, sicurezza digitale e prevenzione del rischio tecno-stress, diritto ai buoni pasto e alla fruizione di tutti i permessi previsti dal CCNL e dalle leggi vigenti, strumentazione messa a disposizione dall'azienda, la redistribuzione dei risparmi delle aziende/ amministrazioni, a copertura di costi di lavoro a casa, sono diventati costi ordinari a carico dei lavoratori, sono le basi su cui costruire un nuovo modello di lavoro.

L'introduzione dello smart-working non può costituire l'alibi né per l'introduzione del lavoro a cottimo nella P.A., né per l'ampliamento incondizionato del potere di spesa della classe dirigente, né per lo smantellamento degli spazi fisici degli uffici, né per difesi ed ampliati nell'ottica di un sempre migliore e maggiore rapporto con i cittadini.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

L'erogazione delle indennità di funzione deve essere correlata all'organizzazione al ruolo di controllori in nome e per conto della dirigenza, tra l'altro spesso clientelare.

Per questo è necessario che tali indennità siano attribuite attraverso meccanismi trasparenti e dopo aver superato una selezione interna. In considerazione delle funzioni funzionali proprio all'organizzazione del lavoro, le richiamate indennità non sono finanziate con i fondi per il salario accessorio ma con il bilancio delle singole

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RAPPORTO DI LAVORO

Quest'ultimo anno caratterizzato dalla pandemia ha dimostrato chiaramente quanto deleterio espellere l'organizzazione del lavoro dalle materie di contrattazione. In questo modo il perimetro di intervento sindacale su materie di fondamentale interesse dei lavoratori e delle lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche.

Allo stesso modo, ha dimostrato l'inutilità della costituzione di organismi come l'Organismo paritetico per l'innovazione, introdotto nella passata tornata con il CCNL.

È inutile perseverare con surrogati della contrattazione che servono solo a ostacolare finché l'organizzazione del lavoro sarà prerogativa esclusiva della dirigenza, in ostaggio di quest'ultima.

Riappropriarsi di questa parte della contrattazione significa riprendere proprio le materie sottratte alla contrattazione.

Per quanto riguarda la **contrattazione collettiva**:

- definizione delle aree professionali;
- collocazione del personale all'interno delle singole aree;
- clausole di primo inquadramento;
- esercizio delle mansioni superiori;
- modalità di accesso dall'esterno;
- procedure e criteri generali per le progressioni economiche all'interno e i passaggi tra le aree.

Per quanto riguarda la **contrattazione integrativa** o di sede unica:

- articolazione dell'orario di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- formazione;
- mobilità del personale;

- individuazione dei profili professionali;
- criteri e procedure per i passaggi di area e per gli sviluppi economici area;
- definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi direttivi e la (posizioni organizzative/elevate professionalità);
- individuazione del numero di posizioni organizzative ed elevate pro
- il trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o

Avere titolo a contrattare su tali argomenti segna il discrimine tra l'apertura contrattazione - attraverso il reale coinvolgimento della parte sindacale - e preconfezionata, condizionata a monte da norme ed atti di indirizzo immo contrattuale vera rappresenta per USB un principio democratico irrinunciabile

TUTELA CONTRO I RISCHI PROFESSIONALI

Nel corso degli anni il lavoro si è sempre più caratterizzato per la responsabilità specializzata richieste al personale, per carichi di lavoro impegnativi e modello di attività per obiettivi. La grave carenza di personale ha acuito i rischi conseguenza che il singolo lavoratore potrebbe essere chiamato a rispondere non ascrivibili a mera responsabilità individuale.

Per evitare che il rischio venga scaricato sul singolo lavoratore, occorrono contratto di categoria, stabilendo l'obbligo in capo all'amministrazione di tu assicurativo e legale tutti i lavoratori, tranne nei casi di dolo o colpa grave.

Nell'ipotesi di colpa grave le amministrazioni dovrebbero mettere a disposizione polizza volontaria a costi vantaggiosi.

FERIE

L'esplosione della pandemia ha acuito le criticità riscontrate nella fruizione approccio estremamente schematico da parte della dirigenza, restia ad au delle ferie in periodi più lunghi di quelli previsti dall'attuale contratto.

Pertanto, fermo restando la scelta da parte del lavoratore di fruire delle ferie maturazione al fine di garantire il recupero psico fisico, occorre rivedere tale possibilità, su esclusiva iniziativa del lavoratore, di differire l'utilizzo delle ferie all'anno di maturazione per insindacabili esigenze di carattere personale.

Nel contempo va abolito l'istituto delle ferie solidali, in quanto le situazioni dei lavoratori devono essere risolte con norme di legge o contrattuali, evita se su base volontaria, la rinuncia a quel ristoro psico fisico che costituisce

l'istituto delle ferie ed alla quale una previsione contrattuale non può e non

DIRITTO ALLO STUDIO

La percentuale del 3% del personale a cui riconoscere i permessi studio re insufficiente rispetto alle attuali esigenze di accrescimento del bagaglio for

A tutti i dipendenti iscritti a corsi scolastici di ogni ordine e grado deve esse allo studio.

È necessario inoltre semplificare e adattare alle nuove forme di didattica le

BUONI PASTO

USB propone di portare il valore del buono pasto a € 15,00, lasciando alla la facoltà di stabilire la durata minima e massima della pausa pranzo.

Il contratto nazionale dovrà invece espressamente riconoscere il diritto al b in cui si fruisce di permessi per allattamento previsti dal d.lgs 151/2001, un interpretazioni date dalle amministrazioni del comparto.

Il buono pasto dovrà essere riconosciuto sia a chi svolge lavoro in presenza agile. Il corrispondente valore dei buoni pasto maturati nel mese è erogato mese successivo senza applicare tassazione fiscale.

DEMOCRAZIA SINDACALE

È necessario abolire la previsione contrattuale che sancisce l'impossibilità rappresentative, ma non firmatarie del contratto, di accedere alla contratta ai diversi istituti di partecipazione sindacale.

Una previsione antidemocratica che impedisce a chi dissente dai contenuti esercitare in pieno quella funzione sindacale che gli viene riconosciuta, oltre normativa sulla rappresentatività del pubblico impiego.

Riteniamo che altresì si debba andare verso un ampliamento della democrazia garantendo a tutte le organizzazioni, anche a quelle non rappresentative, i valorizzando maggiormente il ruolo delle RSU consentendone la partecipazione contrattazione anche attraverso lo svolgimento di elezioni sia di posto di la

Peraltro, in ambito RSU va tutelato il diritto del singolo componente ad ese

quale è stato eletto, in questo senso vanno garantite tutte le agibilità e vanno indire assemblee.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'accanimento sistematico con il quale si continua a sostenere la necessità della previdenza complementare, nonostante la bassissima adesione dei lavoratori alla previdenza complementare, introducendo persino la formula del silenzio assenso per i giovani, nel gennaio 2019, dimostra in maniera inequivocabile che la partita si gioca non sui diritti dei lavoratori, ma su quello degli interessi diretti di coloro che gestiscono la previdenza complementare.

Non intendiamo abdicare, come hanno fatto le altre OO.SS., al nostro ruolo di garanzia della previdenza pubblica sulla quale occorre tornare ad investire perché garantita per tutti per affrontare con serenità il periodo successivo alla fase lavorativa: per il quale nessun riferimento alla previdenza complementare debba essere fatto all'induzione.

WELFARE AZIENDALE

Così come detto per la previdenza complementare, anche la previsione del welfare aziendale deve trovare spazio all'interno dei contratti.

Nei contratti del pubblico impiego la previsione appare ancora più paradossale, in quanto a quei settori chiamati a gestire e a garantire il welfare pubblico, universale e gratuito per tutti.

Nessuno sconto su questo tema: va rafforzato il servizio pubblico per rendere possibile offrire risposte concrete ai bisogni dei cittadini tutti e non cercare scorciatoie per consegnare al profitto privato pezzi importanti del nostro welfare.

Di contro va rafforzato e rimodulato, anche attraverso forme di controllo da parte delle confederazioni maggiormente rappresentative, il fondo per la gestione del welfare aziendale di competenza INPS, al quale è iscritta la stragrande maggioranza dei lavoratori.