

2018

# **PIATTAFORMA Contratto Collettivo Nazionale**

## **Lavoro**

*Comparto Funzioni Centrali*

*Luglio '18*



*già* Federazione Intesa F.P.

<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DIRITTO AL RINNOVO DEI CONTRATTI E LA DIFESA DEL LAVORO PUBBLICO</b>	<b>7</b>
<b>2. PER UN RAPPORTO MIGLIORE FRA AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E CITTADINO UTENTE</b>	<b>8</b>
<b>3. RECUPERO CONTRIBUTIONE PENSIONISTICA</b>	<b>9</b>
<b>PARTE PRIMA - CONTENUTI GENERALI</b>	<b>10</b>
<b>1. RICONTRATTUALIZZAZIONE</b>	<b>10</b>
<b>2. VALIDITÀ E DECORRENZA</b>	<b>10</b>
<b>3. RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE</b>	<b>10</b>
<b>4. ARTICOLO 19 DECRETO LEGISLATIVO 150/09</b>	<b>14</b>
<b>5. RAPPRESENTATIVITA'</b>	<b>14</b>
<b>6. LA PREVIDENZA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE</b>	<b>15</b>
<b>PARTE SECONDA - RIVENDICAZIONI DI CARATTERE NORMATIVO</b>	<b>16</b>
<b>1. ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b>	<b>16</b>
<b>2. CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE</b>	<b>16</b>
<b>3. PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b>	<b>18</b>
<b>4. PROCEDURE SELETTIVE E PROGRESSIONI FRA LE AREE</b>	<b>19</b>
<b>5. FERIE</b>	<b>19</b>
<b>6. BANCA DELLE FERIE</b>	<b>19</b>
<b>7. PERMESSI RETRIBUITI</b>	<b>19</b>
<b>8. PERMESSI STUDIO</b>	<b>20</b>
<b>9. ORARIO DI LAVORO</b>	<b>21</b>
<b>10. PRESTAZIONE LAVORATIVA FLESSIBILE PER LA FAMIGLIA</b>	<b>21</b>
<b>11. FONDI DI ENTE/AMMINISTRAZIONE</b>	<b>21</b>
<b>12. FONDI DI PEREQUAZIONE</b>	<b>22</b>
<b>13. QUIESCIBILITA' VOCI FISSE E CONTINUATIVE</b>	<b>22</b>
<b>14. RISCHIO PROFESSIONALE</b>	<b>22</b>
<b>15. ALBI PROFESSIONALI E FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA</b>	<b>22</b>

<b>16. INFERMIERI PROFESSIONALI E PROFESSIONISTI AREA SANITARIA</b>	<b>22</b>
<b>17. SANZIONI DISCIPLINARI</b>	<b>23</b>
<b>18. MOBILITA'</b>	<b>24</b>
<b>19. ANTICIPO DELLA BUONUSCITA</b>	<b>24</b>
<b>20. IL TRATTAMENTO DI MALATTIA E GRAVI PATOLOGIE</b>	<b>24</b>
<b>21. LA FORMAZIONE</b>	<b>25</b>
<b>22. PERSONALE PRECARIO</b>	<b>25</b>
<b>23. CUG, COMITATO UNICO GARANZIA</b>	<b>26</b>
<b>24. TELELAVORO E SMART WORKING</b>	<b>27</b>
<b>25. CONGEDI PARENTALI</b>	<b>28</b>
<b>26. POLIZZE SANITARIE</b>	<b>28</b>

### **PARTE TERZA - RIVENDICAZIONI DI CARATTERE ECONOMICO** **28**

<b>1. AUMENTI CONTRATTUALI</b>	<b>28</b>
<b>2. IL SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>31</b>
<b>3. TRATTAMENTO DI MISSIONE</b>	<b>32</b>
<b>4. BENEFICI ASSISTENZIALI</b>	<b>32</b>
<b>5. BUONI PASTO</b>	<b>32</b>

### **PARTE QUARTA -SCIOPERO** **32**

<b>1. SCIOPERO VIRTUALE</b>	<b>32</b>
-----------------------------	-----------



## PREMESSA

### INTRODUZIONE

Nel presentare la proposta di rinnovo contrattuale 2019/2021, è opportuno svolgere alcune considerazioni preliminari, da un lato sugli elementi di contesto generale, che hanno inciso – e continuano a incidere -sulle politiche inerenti il lavoro ed in particolare il lavoro pubblico, dall'altro – e più specificatamente – sulle dinamiche che hanno condizionato l'iter negoziale relativo alla stipula del primo CCNL del comparto Funzioni Centrali.

La profonda e disastrosa crisi esplosa negli USA nel 2008 si è rapidamente diffusa ed ha colpito tutti i mercati finanziari, Italia compresa, condizionando duramente gli apparati produttivi con ricadute pesanti sull'economia reale e quindi sul lavoro, sui redditi da lavoro e in particolare sull'occupazione.

Una politica economica europea non orientata alla crescita, come avrebbe dovuto, ma ossessionata invece dal costante richiamo al rigore, ha impedito l'elaborazione di un'efficace strategia comune di contrasto alla crisi, inducendo, peraltro, ogni singolo Stato membro a reagire in tempi e modi diversi.

Nel nostro Paese le iniziative messe in campo dai Governi succedutisi negli ultimi anni, sono state caratterizzate dalla cosiddetta politica dell'"austerità" che, disgiunta da iniziative di stimolo alla crescita ed allo sviluppo, ha finito per far precipitare l'intera economia nazionale in una pericolosa fase recessiva.

Non si è compreso allora e si stenta a comprendere ancora oggi, come una efficace ripresa dei sistemi produttivi di beni e servizi non possa prescindere da un'altrettanta concreta ripresa dei consumi e che quest'ultima, a sua volta, sia strettamente legata al lavoro e ad un elevato livello di occupazione.

Non certo di secondaria importanza, inoltre, il fatto che il nostro Paese soffrisse e continui a soffrire in maniera particolare gli effetti della crisi anche, se non soprattutto, a causa della mancanza di una organica politica di riforme strutturali, finalizzate alla modernizzazione dell'intero Sistema Italia.

Ne rappresenta una prova emblematica l'atteggiamento assunto dai Governi succedutisi nel tempo, nei confronti del settore di lavoro pubblico, trattato come vero e proprio "bancomat": tagli lineari, stop del turn over e, non da ultimo, blocco della contrattazione.

Il tutto, come se non bastasse, accompagnato da una campagna feroce e denigratoria intesa a rappresentare i pubblici dipendenti, già bollati come "fannulloni", quali unici responsabili di ogni vero o presunto malfunzionamento, peraltro strumentalmente generalizzato, della macchina statale.

Sull'onda di tale demagogica campagna, il Governo ha avuto buon gioco non solo nel bloccare per legge la contrattazione, ma anche per adottare provvedimenti legislativi "spot" obiettivamente penalizzanti rispetto al resto del mondo del lavoro, come, ad esempio, i gravosi tagli della retribuzione in caso di assenza per malattia e quelli al salario accessorio legato alla produttività.



Sta di fatto che è stato necessario l'intervento della Corte Costituzionale per dichiarare illegittima la legge di blocco e intimare al Governo datore di lavoro il rispetto del diritto fondamentale dei Lavoratori al rinnovo dei contratti.

Di qui la richiesta di avvio della contrattazione formulata all'indomani della pubblicazione della sentenza.

Va sottolineato come il Governo dell'epoca, al posto di provvedere all'apertura immediata del negoziato, ha adottato una tattica dilatoria, ponendo quale pregiudiziale alla stipula di qualunque CCNL, la definizione dei nuovi comparti di contrattazione.

Il CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale veniva stipulato il 13 luglio 2016. Tale CCNQ ha rappresentato, peraltro, l'ennesimo attacco alla libertà e autonomia sindacale, teso com'era a "cancellare" dal panorama del pubblico impiego le esperienze e peculiarità delle sigle autonome. Ciò non è avvenuto ed anzi, il sindacalismo autonomo si è compattato ed oggi è più forte e più presente di prima.

Successivamente alla stipula del CCNQ il Governo ha perseverato nella tattica dilatoria, non provvedendo all'avvio formale del negoziato, ma intrattenendo, di converso, rapporti informali con alcune sigle sindacali, ciò che ha portato infine alla **sciagurata** intesa Governo-sindacati CGIL, CISL e UIL (sottoscritta successivamente anche da Confsal) del 30 novembre 2016 sul rinnovo dei contratti pubblici. Un accordo fuori dalle regole negoziali, che ha fortemente **pregiudicato** le trattative di comparto, in particolare sugli incrementi economici.

Il negoziato per la stipula del primo CCNL del comparto Funzioni Centrali è formalmente iniziato solo ad agosto del 2017, ma si è subito interrotto, per riprendere e concludersi nel mese di dicembre del medesimo anno.

Va detto che nel corso della trattativa, la nostra delegazione ha ottenuto la modifica di svariati punti dell'articolato proposto inizialmente dall'Aran. Alcune richieste sono state completamente soddisfatte, per altre si è comunque ottenuta la modifica del testo iniziale, in senso maggiormente rispondente alle posizioni espresse (come ad esempio sull'articolazione dell'orario di lavoro). Sul tema dell'ordinamento professionale, elemento centrale e caratterizzante della nostra piattaforma rivendicativa, Parte pubblica ha infine proposto l'istituzione di una commissione paritetica, da attivarsi immediatamente dopo la stipula del CCNL.

Tal risultati, ottenuti grazie all'impegno della nostra delegazione, non sono, in ogni caso, bastati a colmare le gravi lacune del CCNL, fortemente condizionato nei contenuti economici dall'intesa del 30 novembre 2016, e in ogni caso oltremodo deludente anche per la parte normativa:

In particolare, la CONFINTESA FP il CCNL Comparto Funzioni Centrali ha evidenziato le seguenti criticità:

- **Gli aumenti contrattuali sono stati insufficienti** anche solo a recuperare quanto perso in termini di potere d'acquisto negli anni di vigenza del blocco contrattuale, difatti l'incremento doveva essere calcolato sulla base della dinamica dei prezzi sviluppatasi nel



corso di tutto il periodo dal 2010 e le retribuzioni dovevano, pertanto, aumentare a regime (nel 2018) di una percentuale pari al 11,7% rispetto al 3,48% ottenuto dal Contratto.

- La decorrenza degli aumenti avrebbe dovuto essere 1/01/2015.
- Non si è previsto alcun riconoscimento economico legato alla professionalità dimostrata, né strumenti idonei a valorizzare il merito, anche in relazione alle progressioni di carriera.
- Il CCNL è privo della parte della classificazione del personale che è stata rimandata ad una Commissione paritetica con modalità e tempistica che, seppur definita, non è stata in alcun modo rispettata senza che questo abbia comportato alcuna assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti inadempienti. Conseguentemente resta ancora una volta irrisolto il problema del mansionismo e della creazione dell'area quadri.
- Vengono introdotte nel nuovo codice disciplinare (art.62) disposizioni illogiche e oltremodo penalizzanti.
- La disciplina relativa alle assenze per visite mediche e terapie collegate a gravi patologie non risulta soddisfacente.
- Non si prevede lo sciopero virtuale, unica modalità possibile per una seria manifestazione del dissenso dei lavoratori.
- Non si prevede un sistema partecipativo
- Non diminuiscono (ed anzi si accrescono) le distanze con la disciplina del lavoratore privato ad esempio negli istituti:
  - ✓ Dell'anticipo del TFR/TFS nel corso del rapporto di lavoro;
  - ✓ Del pagamento immediato del TFS al momento della cessazione del servizio;
  - ✓ Della previsione dell'area quadri.

La piattaforma contrattuale della CONFINTESA FP per il rinnovo del CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, non può non tenere conto del fatto che il primo CCNL del comparto, dopo nove anni di blocco, non ha soddisfatto le legittime rivendicazioni dei lavoratori. Ed è per questo che la piattaforma non può non ribadire le istanze, già in buona parte contenute nella piattaforma precedente e rimaste inevase, ponendosi, ora come allora, due fondamentali obiettivi:

- il recupero della dignità del lavoratore pubblico, sia a livello del giusto riconoscimento economico, rispetto all'attività svolta e la professionalità dimostrata, sia a livello di trattamento normativo e di carriera, anche attraverso la definizione di un nuovo ordinamento professionale.

- il ripristino della centralità del contratto e della contrattazione, quale elemento fondamentale di riequilibrio fra capitale e lavoro.

È necessario invertire l'errata tendenza che, ad oggi, considera il lavoro pubblico esclusivamente un costo e non invece una risorsa indispensabile per un corretto funzionamento della società.

La CONFINTESA FP sostiene la necessità di costruire un percorso condiviso di lotta serrata agli sprechi e ad ogni diretta o indiretta interferenza della politica nella gestione e, parallelamente intende richiamare il Governo alla coerenza con i propri indirizzi di programma, in particolare con quelli relativi alle grandi sfide che inevitabilmente investono la Pubblica Amministrazione: dalla lotta all'evasione fiscale e contributiva, al lavoro sommerso o irregolare; da una politica del lavoro pubblico improntata all'efficienza/efficacia, all'autonomia gestionale ed alla piena responsabilità di tutti gli operatori pubblici, ovviamente a partire dai vertici. E ciò operando scelte anche coraggiose, purché contrattate e condivise con le parti sociali, specie in tema di organizzazione, di formazione, di inquadramenti e di sviluppo professionale.

In tale contesto assume una rilevante priorità la concreta riduzione del ricorso alle esternalizzazioni, così come alla cessione di attività quando non ne sia stata preventivamente accertata la carenza di funzionalità/economicità oltre l'obiettivo impossibilità di permanenza nell'ambito del ciclo ordinario delle attività di gestione pubblica.

I Lavoratori, ormai stanchi di subire negli anni riforme spesso varate "per onore di firma" ma di fatto prive di una visione organica e moderna dell'intera P.A., rivendicano oggi il definitivo riconoscimento quali operatori pienamente consapevoli del proprio ruolo nella società. Ruolo che intendono continuare a svolgere con sempre maggiore dedizione, attraverso la valorizzazione dei meriti, delle competenze, dell'impegno e delle capacità professionali, anche ricorrendo ad una accorta ridefinizione dell'intero sistema di classificazione e ad una diversa articolazione dei percorsi di carriera, anche orizzontali, su base meritocratica, in grado di assicurare unitamente al massimo di efficienza/efficacia funzionale, senso di appartenenza e orgoglio professionale.

Il nuovo CCNL dei lavoratori delle FUNZIONI CENTRALI, non può e non deve, dunque, essere un semplice "esercizio negoziale" fra le parti, limitato al rispetto formale di prassi consolidate e indirizzato al solo aumento economico. Deve, invece essere l'occasione per la ricerca di soluzioni moderne ed innovative, finalizzate al corretto rapporto fra aspettative dei lavoratori ed esigenze produttive. Un rapporto che tenga conto delle peculiarità degli Enti ed Amministrazioni del comparto, per trovare, insieme, in un confronto non pregiudizialmente conflittuale, soluzioni idonee e condivise, tali comunque da garantire il massimo di efficienza ai destinatari dei servizi dovuti.

Ebbene, secondo la CONFINTESA FP, il comparto FUNZIONI CENTRALI è obiettivamente pronto anche per "indossare" un Nuovo Ordinamento professionale in grado di riconoscere la elevata qualificazione acquisita dal personale e di garantirne, valorizzando proficuamente la leva della formazione, l'ulteriore affinamento in coerenza con le crescenti esigenze di specializzazione richieste dall'utenza esterna ed interna alla Pubblica Amministrazione.

## 1. IL DIRITTO AL RINNOVO DEI CONTRATTI E LA DIFESA DEL LAVORO PUBBLICO



Piattaforma CCNL comparto Funzioni Centrali

"2018, anno dell'Identità"

Il diritto al rinnovo del contratto, quale elemento di partecipazione e di democrazia nei luoghi di lavoro, è il principio irrinunciabile che la CONFINTESA FP ha sostenuto e continua a sostenere, come fondante l'intero sistema delle relazioni sindacali sia nel pubblico che nel privato.

In tal senso, come detto, si è espressa la stessa Corte Costituzionale che, con la sentenza 178/2015, ha statuito l'illegittimità costituzionale "sopravvenuta" delle norme che hanno sospeso le procedure negoziali e contrattuali nel pubblico impiego, con riferimento in particolare alla parte economica, in quanto in contrasto con le previsioni ed i principi contenuti nella stessa Carta Costituzionale.

Una vittoria del "diritto" e della "democrazia reale".

Per tale motivo, quindi, la politica rivendicativa della CONFINTESA FP esige, nel quadro della più generale difesa del lavoro pubblico, l'avvio immediato della fase negoziale per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali, in nome e per conto dei dipendenti del Comparto, ai quali va obiettivamente riconosciuto, specie in questi anni, l'indubbio merito di aver adeguato il proprio standard professionale quali/quantitativo alle mutate esigenze dell'utenza.

Riconoscimento tanto più doveroso ove si consideri il fatto incontrovertibile che, in un contesto operativo caratterizzato da un susseguirsi di continue e, il più delle volte, non contrattate riorganizzazioni, i Lavoratori delle Funzioni Centrali sono stati costantemente chiamati a maggiori responsabilità e a crescenti carichi di lavoro.

Maggiore impegno richiesto e crescenti responsabilità a cui il primo CCNL delle Funzioni Centrali, di converso, non ha dato alcun riscontro, nè dal punto di vista normativo né, tantomeno, da quello economico.

Appare quindi indispensabile che il negoziato per il rinnovo del CCNL da una parte consenta l'effettivo recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni – tenendo in debito conto non solo la dinamica inflattiva prevista per il periodo 2019 -2021, ma anche quella sviluppatasi nel periodo precedente - dall'altra realizzi un nuovo modello di ordinamento professionale coerente con i compiti e le responsabilità assunti dai lavoratori del comparto.

## 2. PER UN RAPPORTO MIGLIORE FRA AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E CITTADINO UTENTE

La CONFINTESA FP ha da sempre messo al centro della propria politica rivendicativa il cittadino utente ed i suoi diritti a ricevere servizi efficienti e risposte tempestive ed adeguate.

In tale contesto la CONFINTESA FP se da un lato si è sempre opposta alla vergognosa campagna denigratoria avallata da questo come da altri Governi ed orchestrata da stampa e media contro i dipendenti pubblici accusati, con il solito metodo della facile generalizzazione, di ogni tipo di colpe, dall'altro ha sempre accettato la sfida delle riforme condivise e seriamente finalizzate ad obiettivi di efficienza/efficacia/economicità purché anch'essi altrettanto condivisi non solo dalle legittime rappresentanze dei lavoratori, ma dai lavoratori stessi, adeguatamente informati, formati e quindi correttamente coinvolti. Riforme, cioè, che oltre a non essere imposte in maniera unilaterale, come la



“Riforma Brunetta” e la recente “Riforma Madia”, avessero il pregio di una strategia di fondo che ne garantisse la sopravvivenza rispetto al succedersi delle compagini governative.

E al fine di un effettivo coinvolgimento dei destinatari dei servizi, siano essi cittadini o imprese, la CONFINTESA FP è da sempre disponibile alla introduzione di efficaci ed obiettivi strumenti di verifica e di misurazione del grado di soddisfazione dell’utenza.

### 3. RECUPERO CONTRIBUZIONE PENSIONISTICA

Il perdurante blocco della contrattazione ha provocato, oltre alla riduzione della capacità economica dei dipendenti pubblici e delle loro famiglie, anche un danno di natura previdenziale. Ed infatti il mancato aumento delle retribuzioni, che avrebbe dovuto conseguire alla normale dinamica contrattuale, spiegherà i suoi effetti negativi anche sul calcolo della pensione che spetterà ai lavoratori pubblici, al momento della quiescenza.

Situazione questa resa ancora più grave dal tardivo avvio nel Pubblico Impiego della Previdenza Complementare che, peraltro, già allo stato attuale risulta penalizzata da una normativa fiscale meno vantaggiosa rispetto al settore privato. Per tale motivo la CONFINTESA FP chiede che venga introdotta una specifica norma di carattere eccezionale che preveda comunque, a carico delle Amministrazioni Pubbliche, il versamento delle differenze contributive relative al periodo in cui è perdurato il blocco della contrattazione, calcolate sulla base della differenza retributiva che si sarebbe avuta applicando l’IPCA nel periodo.



## PARTE PRIMA - CONTENUTI GENERALI

### 1. RICONTRATTUALIZZAZIONE

A partire dall'ORARIO DI LAVORO, occorre ristabilire la piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro, come, peraltro, oggi consentito dalla nuova formulazione dell' art.2 del 165/01, introdotta dal d.lgs. 75/2017, che consente al CCNL di derogare anche disposizione di legge, nelle materie previste dal novellato art. 40 del D.lgs. 165/2001.

Sul punto sosteniamo il superamento di tutte le norme "unilateralmente" introdotte dal legislatore in materia di disciplina del rapporto di lavoro, quali, fra l'altro, la disciplina sulle decurtazioni per i primi 10 giorni di malattia introdotte dalla decreto legge 112/2008 convertito dalla legge 133/2008, la disciplina sulla monetizzazione delle ferie, introdotta da DL 95/2012; la soppressione della indennità di trasferta, il "blocco" a 7 Euro dei buoni pasto (che peraltro interessando solo le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009, n.196 e successive modificazioni, introduce disparità di trattamento fra i lavoratori del Comparto).

### 2. VALIDITÀ E DECORRENZA

Il nuovo contratto avrà validità nell'arco temporale intercorrente dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

Sul punto ricordiamo che la Confintesa FP ha sostenuto come la vigenza del primo CCNL delle Funzioni Centrali avrebbe dovuto interessare l'arco temporale 2015-2017.

E' opportuno precisare come, se da una parte la sentenza 178/2015 ha dichiarato l'illegittimità sopravvenuta del regime di sospensione della contrattazione collettiva, in quanto in contrasto con il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39, primo comma, Cost., dall'altra la stessa Corte non è intervenuta in merito alle misure mirate a bloccare l'incremento dei trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti, in quanto già la legge di stabilità per il 2015 non ne aveva prorogato l'efficacia oltre il 2014.

Dal 1° gennaio 2015, dunque, sarebbe stato ammissibile un aumento dei trattamenti economici e dunque la contrattazione collettiva, non più "sospesa", può e deve individuare tale data quale decorrenza per gli effetti, economici del Contratto Collettivo.

La diversa vigenza del primo CCNL, fissata definitivamente per il periodo 2016-2018, risulta un elemento di particolare rilevanza in relazione anche alle rivendicazioni economiche contenute nella presente piattaforma.

### 3. RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE



La modifica dell'art.2 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotta dall'art. 1 della legge 4 marzo 2009, n.15 ha costituito un pesante e grave attacco alla contrattazione nei settori pubblici ed una inaccettabile ingerenza della politica nella gestione delle pubbliche amministrazioni.

Attraverso la rilegificazione del rapporto di lavoro e la contemporanea riduzione degli ambiti normativi riservati alla contrattazione, sia nazionale che integrativa, si è rinnegato, peraltro, uno degli obiettivi enunciati in quella stessa legge delega: la progressiva convergenza degli assetti regolativi del rapporto di lavoro pubblico a quello privato, azzerando più di tre lustri di elaborazione normativa e contrattuale. Ciò che oltre a mortificare la contrattazione, ha rappresentato e rappresenta una forte limitazione all'autonomia negoziale degli Enti e delle Amministrazioni, ingenerando un clima conflittuale tra i Lavoratori pubblici e tra questi e la classe dirigente.

Le novità apportate alla disciplina sopra richiamata, dal recentissimo decreto legislativo d.lgs 75/2017, recante modifiche ed integrazioni al d.lgs. 165/01, se rappresentano, certamente un passo in avanti, rispetto all'auspicato ripristino della centralità della contrattazione e del contratto, quale fonte regolatrice primaria del rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, non sono comunque sufficienti.

In tal senso, nel confermare, l'ineludibile e fondamentale ruolo della contrattazione, nazionale ed integrativa, soprattutto nell'intento di accompagnare e sostenere, con percorsi condivisi, i numerosi processi di trasformazione in atto in numerose Amministrazioni pubbliche, si reputano necessari ulteriori interventi, anche in sede legislativa, che restituiscano il giusto valore alla sede contrattuale, riconducendo a tale sede gli istituti del rapporto di lavoro ancora sottratti al pieno confronto fra le parti ( si pensi ad esempio alla materia "disciplinare").

Parimenti il nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto al Titolo II del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, pur rappresentando un tentativo di semplificazione e razionalizzazione, rispetto al passato non può ritenersi soddisfacente, in quanto:

- 1) non introduce un reale sistema partecipativo
- 2) svilisce le relazioni in particolare a livello territoriale
- 3) riduce l'ambito delle materie di contrattazione.

Oltre alle rivendicazioni in ordine alle materie da riportare alla **Contrattazione collettiva integrativa** (fra cui sicuramente **l'orario di lavoro** e la definizione dei profili professionali), occorre svolgere alcune considerazioni sulle modalità e sugli istituti della partecipazione, sia di livello nazionale che locale.

La Confintesa FP sostiene che il processo di ammodernamento della Pubblica Amministrazione non possa prescindere da un reale coinvolgimento paritetico dei lavoratori e delle loro rappresentanze, in particolare nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

In tal senso ricordiamo come lo stesso decreto 165/01 da una parte, all'art. 44 comma 1, prevede che: "*la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma*



2.", dall'altra statuisce, secondo la nuova formulazione dell'art.5, che: *" le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9."*

Ad oggi risulta dunque ammissibile l'istituzione di forme di partecipazione in materia di organizzazione del lavoro, diverse dall'informativa. E ciò tanto più se si considera come il CCNL Funzioni Centrali non preveda più l'informativa come istituto a sé stante, bensì quale "fase prodromica" all'attivazione degli altri modelli relazionali previsti.

Va detto inoltre che la spinta verso sistemi maggiormente partecipativi in materia di Organizzazione del Lavoro, è sempre più diffusa, almeno fra le imprese più avanzate del settore privato. E ciò non solo per ragioni "ideali", ma anche per i gli indubbi benefici che conseguono all'adozione di tali modelli in termini di aumento di produttività e competitività delle aziende stesse.

D'altra parte lo stesso legislatore, nel riconoscere il valore aggiunto che i sistemi di partecipazione possono apportare in termini di incremento di efficienza e produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro, ha inteso "premiare", attraverso agevolazioni previdenziali (articolo 55, comma 1, del decreto legge n. 50 del 2017), le imprese che adottino tali modelli.

In tal senso la Confintesa FP propone l'istituzione delle Commissioni paritetiche per l'organizzazione del lavoro, di livello Nazionale e Territoriale.

La Commissione paritetica Nazionale si dota di un proprio regolamento di funzionamento e può articolarsi in sub commissioni. Si riunisce ogni trimestre nonché su richiesta dell'Amministrazione ovvero della maggioranza dei componenti di parte sindacale.

La Commissione Nazionale sostituisce l'Organismo per l'Innovazione previsto dall'art.6 CCNL Funzioni Centrali ed ha competenza in ordine a:

- 1) verifica coerenza e funzionalità dei modelli di Organizzazione del Lavoro adottati e individuazione di eventuali correttivi;
- 2) elaborazione di nuovi modelli e sistemi Organizzativi;
- 3) verifica coerenza e funzionalità di nuovi modelli di Organizzazione del Lavoro proposti dall'Amministrazione;
- 4) elaborazione schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") e programmi di gestione partecipata ("PGP") a carattere nazionale;
- 5) elaborazione di piani formativi e verifica coerenza e funzionalità dei piani predisposti dalle Amministrazioni;

6) definizione di progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out<sup>1</sup> nonché verifica coerenza e funzionalità dei progetti predisposti dalle Amministrazioni;

7) autorizzazione di progetti sperimentali proposti dalle Commissioni Territoriali;

8) verifica preventiva sulla congruità del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Alla Commissione Nazionale possono essere inoltrati progetti e programmi elaborati dalle Commissioni Territoriali, dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, o da gruppi di lavoratori.

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del presente contratto. La Commissione Nazionale ha accesso ad ogni informazione in possesso delle Amministrazioni, utile al corretto svolgimento dei propri compiti.

Le Commissioni Paritetiche Territoriali si dotano di un proprio regolamento di funzionamento, si riuniscono ogni trimestre nonché su richiesta dell'Amministrazione ovvero della maggioranza dei componenti di parte sindacale.

Le Commissioni Paritetiche Territoriali vigilano sull'attuazione a livello decentrato dei piani e progetti predisposti dalla Commissione Nazionale, ed inoltre:

1) verificano coerenza e funzionalità dei modelli di Organizzazione del Lavoro adottati, in relazione alle specificità del territorio, riferendone alla Commissione Nazionale;

2) definiscono schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") e programmi di gestione partecipata ("PGP") a carattere territoriale;

3) elaborano specifiche proposte per progetti sperimentali a carattere territoriale di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

4) sono informate dalla Commissione Nazionale sulla elaborazione di piani e progetti a carattere nazionale e possono presentare osservazioni e proposte.

---

<sup>1</sup> "Il burnout, parola di origine anglosassone che letteralmente significa esaurimento, crollo o surriscaldamento, dà chiaramente l'idea di ciò di cui si sta parlando, ovvero una condizione di stress. Stress quindi inserito in un contesto lavorativo e/o derivante da esso, che determina un logorio psicofisico ed emotivo, con vissuti di demotivazione, di delusione e disinteresse con concrete conseguenze nella realtà lavorativa, personale e sociale dell'individuo".

Fonte: <http://www.stateofmind.it/tag/burnout/>

#### 4. ARTICOLO 19 DECRETO LEGISLATIVO 150/09

Coerentemente con quanto sopra esposto, si è ritenuto indispensabile pervenire, pregiudizialmente, al superamento dell'art.19 del d.lgs. 150/09, così come peraltro già parzialmente previsto nell'accordo interconfederale del 20 maggio 2012.

Il citato art. 19, infatti, risultava, ad avviso della CONFINTESA FP, non conforme al dettato costituzionale, nel momento in cui imponeva, in percentuali fisse, la "distribuzione" del personale, nei tre livelli di performance predefiniti, a cui era legata l'erogazione dei premi incentivanti.

Tali percentuali, infatti, non avrebbero mai potuto corrispondere al grado reale di merito raggiunto dai dipendenti, peraltro facenti capo ad unità lavorative diverse e comunque non omogenee.

Le disciplina introdotta dal recente decreto legislativo, recante modifiche ed integrazioni al d.lgs. 150/09, pur avendo superato l'impostazione precedente, basata sulle tre fasce di merito, conserva tuttavia ancora elementi critici, così come il testo dell'art.78 del CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 che ne attua la disciplina.

In particolare, il riferimento contenuto nel CCNL alla "limitata quota massima di personale", ancorché da definirsi in sede di contrattazione integrativa, tende ad imporre comunque una diversificazione "a prescindere" (anche a parità di meriti se non addirittura di valutazione) , slegata pertanto da valutazioni obiettive e trasparenti delle performance individuali, comportando così possibili profili di incostituzionalità.

#### 5. RAPPRESENTATIVITA'

Si ritiene indispensabile modificare il modello contrattuale giungendo ad una misurazione periodica della rappresentatività molto più "snella" e dinamica ed evitando il trascorrere degli anni per la certificazione.

Al fine di consentire la piena libertà dell'azione sindacale, si propone, inoltre, che il CCNL ammetta comunque alla contrattazione integrativa, di qualunque livello, le organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto anche se non firmatarie del CCNL.

Si reputa opportuna, inoltre, l'introduzione della possibilità per le Organizzazioni Sindacali di indire le convocazioni per le sessioni negoziali per il rinnovo dei CCNL.

Parimenti, al fine di evitare comportamenti dilatori da parte delle Amministrazioni, il CCNL dovrà prevedere analoga regola per la convocazione delle sessioni negoziali di contrattazione integrativa, nonché criteri sanzionatori a carico delle Amministrazioni ingiustificatamente inadempienti, che in ogni caso non dovranno comportare effetti negativi per il personale.

Si ritiene, infine, necessario anche estendere la regola del 51%, ovvero la percentuale di rappresentatività necessaria perché la firma di un accordo sia valido, non solo per i CCNL ma anche per i contratti integrativi, sia a livello nazionale che territoriale, solo in questo modo si garantisce la vera rappresentanza ai tavoli di contrattazione.



## 6. LA PREVIDENZA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE

Nonostante da oltre tre lustri sia stata riconosciuta dal legislatore (decreto legislativo n.124/1993) e sia stata avvalorata dagli accordi contrattuali, l'esigenza di "raccordare" la forma previdenziale obbligatoria con quella integrativa, il ritardo nel decollo di quest'ultima rende sempre più difficile la copertura finanziaria di prestazioni che siano integrative o complementari, comunque "aggiuntive" al trattamento obbligatorio.

Su tale tema la CONFINTESA FP richiede alla controparte pubblica di assumersi le proprie responsabilità, al fine di porre rimedio alle tante sperequazioni di trattamento oggi esistenti e garantendo così una prospettiva migliore ai futuri pensionati pubblici per i quali si profilano trattamenti assolutamente insufficienti e ai limiti dell'indigenza.



### 1. ORDINAMENTO PROFESSIONALE

In tema di classificazione del personale deve darsi atto del progressivo arricchimento professionale, alla luce dell'affinamento degli assetti organizzativi e del potenziamento dei processi operativi, che hanno richiesto l'acquisizione di conoscenze e capacità polifunzionali ampiamente diffuse.

I continui interventi finalizzati a ridurre e contenere la consistenza e la spesa relative agli organici - svincolandone, peraltro, la necessaria connessione con i fabbisogni- stanno determinando, in alcune realtà, concrete difficoltà di funzionamento e gravi pregiudizi ai servizi resi all'utenza.

Questa situazione ha anche impedito di sanare alcuni squilibri nella composizione delle dotazioni organiche, con particolare riguardo all'assorbimento di posizioni di contenuta qualificazione professionale, ormai divenute anacronistiche con l'accresciuto processo di innovazione e di informatizzazione, tanto da risultare, nei fatti, già pienamente inserite all'interno dei processi produttivi con la conseguenza di un esteso fenomeno di mansionismo.

In tal senso, la nostra Organizzazione, già nel corso del negoziato per il primo CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, ha proposto una rivisitazione negoziale dell'attuale sistema di classificazione, prevedendo un reinquadramento funzionale del personale, coerente con la realtà operativa delle Amministrazioni del Comparto, che potesse superare definitivamente ogni fenomeno di mansionismo.

In tale sede l'ARAN, a seguito di nostri ripetuti interventi, ha proposto, infine, la costituzione di una specifica commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (art.12 CCNL Funzioni Centrali). Trattasi di soluzione dilatoria, un'occasione persa per dare una risposta ai lavoratori del comparto attraverso questo contratto, ma che comunque sembrava aprire almeno ad una sessione di confronto sul tema.

Di seguito riportiamo le proposte di Confintesa FP sul sistema di classificazione professionale - peraltro già contenute nella precedente piattaforma rivendicativa - che costituiscono parte fondamentale e qualificante della presente piattaforma ed anche a prescindere dalle risultanze dei lavori della Commissione ex art.12 del CCNL Funzioni Centrali.

### 2. CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il suddetto fenomeno del mansionismo, in particolare proprio nelle Amministrazioni del Comparto FUNZIONI CENTRALI ha assunto negli anni una rilevanza tale da diventare strutturale.

Ed infatti, non si tratta di casi isolati, cioè di dipendenti che svolgano, per motivi eccezionali, le mansioni proprie di qualifiche superiori, ma dell'esatto contrario ovvero di dipendenti che svolgono costantemente mansioni ascrivibili a qualifiche superiori.

Nelle Amministrazioni l'organizzazione per processi sempre più orientata al risultato, ha determinato, in via generale e tranne casi isolati, l'attribuzione di medesime funzioni e responsabilità ai dipendenti inquadrati

nelle aree A e B ex Comparto Epne e I e II ex Comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali, rispetto ai colleghi inquadrati in C1 ex Comparto Epne e F1 area III ex Comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali.

Qui non si tratta di singole assegnazioni straordinarie, ma di un sistema che deriva dal modello di organizzazione del lavoro necessario allo svolgimento delle funzioni degli Enti ed Amministrazioni.

Ricordiamo, sul punto, la disciplina prevista Decreto Legislativo 165 del 2001:

*“Articolo 52 Disciplina delle mansioni*

*“1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione. ...omissis...*

*2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:*

*a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;*

*b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.*

*3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni. ...omissis...”*

Come si può notare, le casistiche individuate dalla norma nel comma 1 (esercizio di fatto) e comma 2 (vacanze di organico o sostituzione) in realtà non corrispondono esattamente alle fattispecie che si concretizzano negli Enti e nelle Amministrazioni, sempre in via generale.

Ed infatti in questi ultimi si è determinata una unificazione sostanziale di funzioni e responsabilità, che di fatto evidenzia un reale fabbisogno da tradursi in vera e propria carenza di organico nell'area C ex Comparto EPNE e III ex Comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali.

In tal senso, la linea di intervento più corretta risulta essere la rivisitazione negoziale dell'attuale sistema, prevedendo una ricollocazione funzionale coerente con la realtà operativa degli Enti ed Amministrazioni.

La proposta della CONFINTESA FP si basa appunto su un nuovo sistema di classificazione del personale, così articolato:

- Area Operativa
- Area Funzionariato



- Quadri (o delle elevate professionalità)

L'Area operativa, di carattere residuale, è finalizzata a consentire l'inquadramento del personale che svolge mansioni di carattere prevalentemente manuale, non inserite nei processi produttivi istituzionali o di supporto agli stessi.

L'area Funzionariato identifica il personale che opera nei processi produttivi istituzionali o di supporto agli stessi.

Conseguentemente si prevede che nell'area Funzionariato sia ricondotto il personale attualmente inquadrato nelle Aree B e C, ex Comparto Epne e II e III ex Comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali nonché il personale attualmente inquadrato nell'area A, ex Comparto Epne e I ex Comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali che a seguito della ricognizione operata nelle Amministrazioni, risulti comunque inserito nei processi produttivi istituzionali o di supporto agli stessi.

Le posizioni Organizzative saranno assegnate esclusivamente al personale dell'Area Funzionariato, con la possibilità di limitarne l'attribuzione al personale che risulti inquadrato da un determinato livello a salire.

L'area Quadri (o delle elevate professionalità) identifica il personale che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione.

Al personale dell'Area Quadri (o delle elevate professionalità) sono ricondotti gli incarichi di elevata professionalità ed è corrisposta la retribuzione di posizione e di risultato. Coerentemente si dovrà procedere all'inserimento di nuovi livelli economici al fine di consentire lo slittamento verso l'alto degli attuali livelli previsti nell'Area C ex Comparto Epne e III ex Comparti Ministeri ed Agenzie Fiscali.

Le modalità di progressione all'interno delle Aree saranno stabilite dalla contrattazione di secondo livello anche tenendo conto delle specifiche peculiarità delle singole Pubbliche Amministrazioni.

Tenuto conto delle peculiarità di alcune figure professionali, quali i professionisti iscritti ai relativi albi, qualora non inquadrati nell'Area delle Funzioni Centrali, si prevede l'istituzione di specifica sezione separata.

### 3. PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il nuovo sistema deve prevedere la possibilità di progressioni orizzontali, che consentano, a coloro i quali svolgano una determinata mansione, avanzamenti economici, legati anche al merito, che non comportino mutamento delle mansioni stesse esercitate. In tal senso, al personale inquadrato nei livelli apicali, che abbia acquisito un periodo di permanenza di tre anni nei suddetti livelli, a seguito di valutazione positiva rispetto all'attività ed all'impegno profusi, sarà attribuito un ulteriore elemento fissato nella misura del X % della retribuzione tabellare.

Ogni ulteriori 3 anni di permanenza sarà attribuito un ulteriore elemento aggiuntivo fissato nella misura del X % della retribuzione tabellare.



#### 4. PROCEDURE SELETTIVE E PROGRESSIONI FRA LE AREE

Al fine di valorizzare le professionalità già esistenti nell'ambito del Comparto Funzioni Centrali, gli enti e le amministrazioni che attivano procedure selettive per la progressione tra le aree, destinano al personale interno una riserva di posti comunque non inferiore al limite massimo di riserva consentito dalla legge.

Per il triennio 2018-2020 e salvo ulteriori proroghe, gli enti e le amministrazioni attivano prioritariamente le procedure selettive riservate previste dall'art.22 comma 15 del decreto legislativo 75/2017, con riserva di posti non inferiore al limite massimo ivi indicato, fermo restando, in caso di successiva attivazione di procedura selettiva, a concorso pubblico, l'ulteriore quota di riserva fino al limite massimo consentito dalla legge.

#### 5. FERIE

I lavoratori hanno diritto a:

- 36 giorni di ferie per orari articolati su 6 giorni;
- 32 giorni per orari articolati su 5 giorni.

Si aggiungono ai periodi di congedo ordinario le 4 giornate di cui alla legge 937/1977 art. 1 comma 1 lettera b), che debbono seguire la disciplina del congedo ordinario.

I periodi di congedo possono essere fruiti anche ad ore.

Le ferie inoltre si intendono concesse allorché non siano rifiutate con atto scritto e motivato, per inderogabili esigenze di servizio, entro 24 ore dalla richiesta.

In caso di ferie già concesse con le modalità di cui al comma precedente, la revoca delle stesse da diritto al lavoratore di vedersi rimborsate dall'amministrazione le somme già spese per prenotazioni, caparre, anticipi per il periodo di ferie non goduto.

#### 6. BANCA DELLE FERIE

È istituita la banca delle ferie, per consentire, a chi ne ha interesse e fermo restando la necessaria fruizione di un periodo minimo di due settimane continuative nel corso di ciascun anno, di fruire delle ferie entro 24 mesi dall'anno di maturazione.

#### 7. PERMESSI RETRIBUITI

Considerando le numerose differenti interpretazioni, la materia dovrà essere meglio specificata assicurando in particolare:

- l'elevazione da 18 a 42 delle ore di permesso retribuito ex art. 32 CCNL Comparto Funzioni Centrali, prevedendone:
  - a) fruibilità per frazione di ora;

- b) compatibilità con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- l'elevazione da 18 a 42 delle ore di permesso retribuito ex art. 35 CCNL Comparto Funzioni Centrali, prevedendone:
    - a) fruibilità per frazione di ora;
    - b) compatibilità con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
    - c) in caso di fruizione per la durata dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente convenzionalmente pari a sei ore;
    - d) non assoggettabilità alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni anche in caso di fruizione per l'intera giornata;
    - e) non assimilabilità alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto;
    - f) possibilità di fruire di ulteriori permessi, assimilati alle assenze per malattia, ai sensi del comma 5 ter art. Art. 55-septies del d.lgs 165/01.
  - aumento di ulteriori 5 giorni di permesso per la partecipazione a concorsi od esami.
  - concessione di 7 gg. di permesso per la nascita di ogni figlio.
  - la possibilità di fruizione differita rispetto all'evento originatore.
  - Conferma ed applicazione dell'art. 208 del D.P.R. 10 gennaio 1957<sup>2</sup> a tutti i dipendenti del Comparto Funzioni Centrali del rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, dal giorno che precede gli esami, le prove, ovvero le procedure, fino al giorno successivo al loro espletamento, per i dipendenti che debbano trasferirsi fuori della sede di impiego per partecipare ad esami, prove o procedure, per promozioni, passaggi fra le Aree, passaggi all'interno dell'Area, ovvero comunque procedure concorsuali anche relative ad una Amministrazione del Comparto diversa da quella di appartenenza.

## 8. PERMESSI STUDIO

<sup>2</sup> Art. 208 D.P.R. 10 gennaio 1957 *"Agli impiegati che debbano trasferirsi fuori della sede di impiego per partecipare ad esami di promozione spetta il rimborso delle spese di viaggio e la corresponsione dell'indennità di missione dal giorno che precede gli esami fino al giorno successivo al loro espletamento. Perdono il diritto al rimborso ed alla indennità coloro che non si siano presentati senza giustificato motivo, ad una delle prove o siano stati espulsi da qualcuna di esse"*.

L'utilizzo dei permessi studio deve poter essere fruito in modo flessibile permettendone l'utilizzo sia per seguire le lezioni, sia per la preparazione agli esami.

## 9. ORARIO DI LAVORO

Deve essere stabilita la piena contrattualizzazione della materia, anche in relazione al disposto dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165, assicurando comunque che l'orario contrattuale di lavoro possa articolarsi anche su 4 giornate settimanali, con particolare riferimento ai dipendenti pendolari e turnisti.

## 10. PRESTAZIONE LAVORATIVA FLESSIBILE PER LA FAMIGLIA

Tenuto conto del più recente orientamento in materia di tutela della famiglia e fermo restando l'integrale recepimento delle misure contenute nel d.lgs. 80/2015 (peraltro estese per gli anni successivi al 2015 dal d.lgs. 148/2015) occorre prevedere soluzioni agevolative già adottate nel mondo del lavoro privato e flessibilizzare il part time.

Ad esempio:

- Anno sabbatico per le mamme lavoratrici: le donne potrebbero prolungare di un anno l'aspettativa concessa dall'attuale normativa in occasione della maternità, recuperando l'anno mancante o continuando a lavorare oltre l'età minima pensionabile, oppure con straordinari e giorni di recupero spalmati nell'arco di tempo lavorativo restante;
- Anno sabbatico per entrambi i genitori con riduzione dello stipendio nel quinquennio all'80%;
- Obbligo di concedere la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time su richiesta del dipendente e successiva riconversione.

## 11. FONDI DI ENTE/AMMINISTRAZIONE

Allo stato attuale risultano finanziate attraverso le risorse attribuite ai Fondi di Ente e di Amministrazione istituti non logicamente connessi con le finalità proprie dei fondi stessi.

In tal senso devono essere poste a carico delle risorse economiche delle Amministrazioni e, quindi, escluse, per loro natura e finalità, dagli oneri gravanti sul salario accessorio, gli Istituti non legati alla remunerazione della premialità individuale e collettiva ovvero riconducibili alle scelte organizzativo-strutturali varate dalle amministrazioni.

In particolare, devono essere esclusi dal fondo e retribuiti con risorse delle Amministrazioni ed Enti su specifici capitoli di spesa:

- Passaggi interni alle aree e progressioni orizzontali;
- Indennità funzionali, posizioni fisse e Istituti similari;
- Posizioni Organizzative;
- Straordinari e Turni;



- Altri istituti premiali previsti da specifiche normative (es. art. 113 D.Lgs. 50/16 "Incentivi per funzioni tecniche").

## 12. FONDI DI PEREQUAZIONE

Al fine di addivenire ad una maggiore omogeneizzazione dei trattamenti accessori, erogati al personale dipendente dalle amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali, la CONFINTESA FP propone la costituzione di uno o più Fondi di Perequazione, in relazione alle modalità di finanziamento degli incrementi, ovvero per Sezioni, alimentati dalle quote di trattamento accessorio, relative ai dipendenti cessati dal servizio e non ricondotte ai fondi di appartenenza, nonché da una quota percentuale sugli incrementi destinati al finanziamento del salario accessorio, prevista in sede di rinnovo contrattuale.

Sulla base di specifico accordo fra le OO.SS. rappresentative di Comparto e l'ARAN, si dovrà provvedere annualmente alla redistribuzione delle suddette somme in favore dei singoli fondi di amministrazione.

## 13. QUIESCIBILITA' VOCI FISSE E CONTINUATIVE

Si sottolinea che molti istituti a contenuto economico, allo stato attuale finanziati con le risorse dei Fondi di Ente, pur essendo corrisposti in modo fisso e continuativo, in quanto corrispondenti ad una accresciuta ed accertata professionalità, non vengono ricompresi nelle voci quiescibili, nonostante i continui pronunciamenti in tal senso di una consolidata giurisprudenza, si dovranno ricercare soluzioni idonee a garantire che detti istituti siano considerati alla stregua della retribuzione di posizione prevista per i Dirigenti e, quindi, resi quiescibili ai fini del trattamento di fine servizio o di fine rapporto (TFS e TFR).

## 14. RISCHIO PROFESSIONALE

Al personale, anche non dirigente, che comunque svolga funzioni che lo possano esporre a eventuali responsabilità verso terzi, va estesa la copertura assicurativa ed il patrocinio legale connessi al rischio professionale, escluso il dolo.

## 15. ALBI PROFESSIONALI E FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA

Le leggi che disciplinano i rapporti di tipo professionale impongono l'iscrizione agli albi professionali per le attività svolte nell'interesse delle Amministrazioni, nonché l'obbligo della formazione professionale continua.

Anche in ragione della consolidata giurisprudenza al riguardo, gli Enti e le Amministrazioni devono assumersene i relativi oneri economici.

## 16. INFERMIERI PROFESSIONALI E PROFESSIONISTI AREA SANITARIA

Il personale infermieristico ed i professionisti dell'area sanitaria dell'intero territorio nazionale, quale che sia la sua collocazione nelle varie strutture pubbliche, deve uniformarsi alle medesime normative.

Nel Comparto FUNZIONI CENTRALI, tale personale, pur svolgendo gli stessi compiti, non percepisce l'indennità professionale che, invece, viene corrisposta a quello del Comparto della Sanità.

Tale discriminazione risulta ancora più eclatante tra operatori CRI che svolgono attività congiunte con i dipendenti delle Aziende ospedaliere.

Si rende indispensabile, inoltre, garantire, in analogia con il CCNL della Sanità, profili e sviluppi professionali alle richiamate categorie operanti nel Comparto FUNZIONI CENTRALI, specie per quanto riguarda coloro che prestano attività nel campo dell'invalidità civile (INPS) e dell'infortunistica lavorativa (tecnici sanitari di radiologia medica e fisioterapisti INAIL).

Coerentemente con quanto sopra enunciato, infine, gli Enti e le Amministrazioni devono assumersi, per il personale infermieristico e sanitario l'onere relativo all'iscrizione ai relativi albi professionali, ove previsto.

## 17. SANZIONI DISCIPLINARI

La complessiva rivisitazione del sistema in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei pubblici dipendenti, iniziata con il decreto 150/2009 e proseguita con successivi interventi da parte del legislatore delegato - in particolare, da ultimo, con il D.Lgs. n. 116/2016 e con il recentissimo decreto recante modificazioni ed integrazioni al d.lgs 165/01 - costituisce una grave reformatio in peius ed una inaccettabile invasione di campo da parte del legislatore delegato.

L'assenza di terzietà nel sistema disciplinare previsto pone in evidenza seri problemi in ordine alle garanzie circa i diritti di difesa del dipendente.

Sulla stessa linea si pone il codice disciplinare introdotto dall'art.62 del CCNL Funzioni Centrali che contiene disposizioni illogiche e oltremodo penalizzanti.

Un sistema sanzionatorio che presenta palesi vizi e forti contraddizioni, "frutto" della vergognosa campagna denigratoria, avallata da questo come da altri Governi ed orchestrata da stampa e media, contro i dipendenti pubblici accusati, con il solito metodo della facile generalizzazione, di ogni tipo di colpe.

L'art 62 del CCNL introduce:

- **Disposizioni peggiorative rispetto alle previsioni di legge** (es: lettera f) del comma 8);
- **Disposizioni incongruenti e astruse** (es.: comma 9, numero 2, lettera e), dove, da una parte si rinvia a disposizioni di legge che a loro volta rinviando ad ulteriori norme - art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012 - e, dall'altra, si rinvia a discipline legislative di relative a istituti diversi - art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97, che disciplina il trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.);
- **Disposizioni "abnormi" come quella prevista dal comma 9, numero 1, lettera c).**

**Quest'ultima** norma rappresenta un vero e proprio "*vulnus giuridico*" del sistema sanzionatorio delineato dall'art. 62. La previsione non solo appare illogica, confliggendo con i più elementari principi di proporzionalità e adeguatezza della sanzione a cui deve attenersi ogni sistema disciplinare, ma si

pone anche in contrasto (non apparente...) con altre disposizioni contenute nel codice ed, in particolare, con quanto disposto dal comma 8, lettera a).

**Il nuovo CCNL** dovrà pertanto rivisitare completamente la disciplina introdotta dall'art. 62, **da una parte**, ridefinendo le ipotesi sanzionatorie e disinnescando ogni possibile interpretazione estensiva o arbitraria, in ordine alle nuove fattispecie di illeciti disciplinari introdotte dalle recenti riforme, **dall'altra** introducendo un sistema che garantisca il diritto di difesa durante tutte le fasi del procedimento disciplinare.

Il CCNL dovrà, inoltre, provvedere al fine di disinnescare ogni possibile interpretazione estensiva o arbitraria, in ordine alle nuove fattispecie di illeciti disciplinari introdotte dalle recenti riforme.

## 18. MOBILITA'

Il sostanziale blocco delle assunzioni pone in maggiore evidenza il fenomeno della mobilità, sulla quale occorre introdurre criteri uniformi di valutazione delle richieste, per garantire una corretta mobilità di transito e disinnescare elementi di possibile conflittualità.

A tale riguardo si rende necessaria anche una rivisitazione delle tabelle, concordata con le OO.SS., che pongono a confronto l'equiparazione del livello professionale, dei requisiti culturali e del trattamento economico, per il passaggio tra le varie amministrazioni del pubblico impiego.

## 19. ANTICIPO DELLA BUONUSCITA

Bisogna cancellare la disparità di trattamento con il settore privato applicando in modo pieno il D.Lgs 80/98 - che ha privatizzato il rapporto di pubblico impiego - ed il Decreto Legislativo 165 del 2001 - che ha stabilito che "i rapporti di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II del Libro V del Codice Civile". Tra queste norme è incluso l'articolo 2120 (Disciplina del trattamento di fine rapporto) che prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere l'anticipo della buonuscita (TFR/TFS). Il CCNL dovrà quindi prevedere le modalità di richiesta e di erogazione dell'anticipo.

## 20. IL TRATTAMENTO DI MALATTIA E GRAVI PATOLOGIE

Occorre ripristinare la disciplina contrattuale della materia, al fine di sterilizzare gli effetti penalizzanti sul trattamento economico introdotti in particolare dal D.L. 112/08 convertito nella legge 133/08.

Si propone, inoltre, che:

1) in caso di assenza per malattia o infortunio, l'Amministrazione di appartenenza conservi il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore per 24 mesi.

2) tale periodo sia aumentato del 50 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico, nel caso di malattia cardiovascolare e nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), ovvero altre gravi patologie.



3) al fine del computo del periodo di comporto, non si tenga conto delle assenze effettuate dal dipendente per il tempo necessario a sottoporsi a dialisi, a terapie salvavita, a chemioterapia e a radioterapia, né dei giorni di assenza dovuto ad inabilità lavorativa conseguente alla effettuazione delle suindicate terapie senza limiti temporali. Nei suddetti casi non dovrà essere effettuata alcuna decurtazione della retribuzione. Alla medesima disciplina debbono essere assoggettate le assenze per visite mediche e controlli periodici (*follow-up*).

4) In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio e in caso di assenza per malattia dipendente da malattia professionale:

a) al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto

b) le assenze non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo di comporto.

5) resta ferma la possibilità per il dipendente, nei casi particolarmente gravi, di usufruire di un periodo di ulteriori 20 mesi senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

6) al dipendente affetto da tossicodipendenza, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, sia concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

## 21. LA FORMAZIONE

La valorizzazione delle risorse umane, oltre ad essere un imprescindibile diritto dei lavoratori, costituisce un fattore strategico e una chiave di successo nello sviluppo di ogni organizzazione. La formazione, infatti, come strumento di sviluppo delle competenze, deve rispondere a criteri che tengano conto da un lato delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti e delle Amministrazioni e, dall'altro, delle esigenze di sviluppo di conoscenze e capacità – esistenti o da accrescere – in ragione dei ruoli rivestiti o da rivestire e anche delle motivazioni personali di crescita.

Al fine di ottimizzare l'attività della formazione, occorre definire le esigenze formative, evidenziando gli scostamenti tra le competenze attese dall'organizzazione e quelle realmente possedute, consentendo così una puntuale progettazione degli interventi formativi, ma richiedendo anche un più puntuale impegno in termini di verifica dei risultati e dell'effettiva accresciuta conoscenza e professionalità dei Lavoratori.

Avuto riguardo all'indubitabile collegamento che la formazione assume con i sistemi di valutazione, i sistemi premiali e con i percorsi di carriera, va assolutamente confermata e garantita la previsione di una generalizzata, permanente e mirata attività formativa rivolta a tutti i Lavoratori, che presuppone l'istituzione e il funzionamento costante di strutture con personale addetto dedicate alla formazione.

## 22. PERSONALE PRECARIO



Il nuovo CCNL deve assolutamente prevedere le necessarie procedure di stabilizzazione del Personale precario ancora presente nel Comparto, garantendo, in tal senso, la piena attuazione delle specifiche disposizioni contenute nel recente decreto di riforma del T.U. del Pubblico Impiego.

La stabilizzazione del personale precario è comunque preceduta dall'espletamento delle procedure di riqualificazione/progressione nonché dalle procedure di mobilità interna per il personale già in servizio nell'Amministrazione.

### 23. CUG, COMITATO UNICO GARANZIA

L'obbligo delle pubbliche Amministrazioni di costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" risponde alle indicazioni della Direttiva dell'Unione Europea 54/ CE/ del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il CUG è un Comitato paritetico costituito all' interno delle Amministrazioni pubbliche che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il CUG è unico nel senso che esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente ed anche perché con la sua istituzione si è razionalizzata la materia eliminando la proliferazione dei preesistenti comitati.

Il CUG assorbe e unifica in una logica di continuità tutte le funzioni che la legge , i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai C.P.O. Comitati per le pari opportunità volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, già previsti dai contratti nazionali di lavoro , volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e dalle molestia/violenza di carattere psicologico nei luoghi di lavoro.

A titolo semplificativo il CUG ha:

#### **FUNZIONI PROPOSITIVE**

in materia di predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo; temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa; analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere); diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; azioni positive, interventi e



progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'Amministrazione pubblica di appartenenza. Il CUG propone agli organismi competenti piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

### **FUNZIONI CONSULTIVE**

Su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza; sui piani di formazione del personale; sull'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione; sui criteri di valutazione del personale; sui temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze.

### **FUNZIONI DI VERIFICA**

Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing; sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.

Dalla costituzione dei CUG non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Tuttavia, relativamente al trattamento economico da applicare ai componenti del CUG designati da parte delle Organizzazioni Sindacali, è indispensabile recepire nel CCNL Comparto Funzioni Centrali il contenuto della nota del 13 giugno 2012<sup>3</sup> del Dipartimento Funzione pubblica che ha chiarito che, al fine di assicurare a tutti i componenti una situazione di parità di trattamento (tra i componenti di nomina dell'Amministrazione e quelli di nomina sindacale), i componenti espressione delle Organizzazioni Sindacali non devono più adoperare permessi sindacali per partecipare alle attività del Comitato e qualora si spostino da una sede all'altra per la partecipazione alle riunioni possono chiedere, nei limiti della disciplina sulle trasferte, il rimborso sulle spese.

## **24. TELELAVORO E SMART WORKING**

Si sottolinea l'esigenza di introdurre strumenti che consentano di garantire pari opportunità lavorative e di gratificazione professionale, in particolare per quel personale affetto da patologie o investito da condizioni particolari personali e/o familiari tali da rendere particolarmente difficile conciliare le esigenze familiari con gli obblighi lavorativi.

In tal senso l'elevata informatizzazione consente di estendere il concetto di telelavoro. Lo smart working nasce per coniugare benefici sia per l'impresa, che per il lavoratore attraverso l'abbattimento dei costi legati alla produttività e un approccio più flessibile al lavoro e alla sua organizzazione.

---

<sup>3</sup> Dipartimento Funzione Pubblica prot. 0028471 del 13.07.2012

In tema di Smart Working, inoltre, si sottolinea l'esigenza di una definizione, anche in sede di contrattazione integrative, della relativa disciplina, ad integrazione/miglioramento delle specifiche previsioni normative contenute nella legge recante " *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*".

E' necessaria inoltre la previsione di stanziamenti aggiuntivi, in particolare sul versante dell'innovazione tecnologica, al fine di consentire la piena realizzazione e fruibilità del lavoro agile. In tal senso, va sottolineato come i costi relativi alla fornitura e manutenzione della strumentazione utilizzata dal lavoratore agile non possano che essere posti a carico delle Amministrazioni ed Enti, che dovranno garantirne la sicurezza ed il buon funzionamento.

## 25. CONGEDI PARENTALI

Specifiche disposizioni legislative già riconoscono particolari tutele ai genitori per assistere adeguatamente la loro prole; tuttavia si potrebbe estendere la possibilità, ove necessario, di ricorrere ad una maggiore presenza dei genitori senza penalizzare la produttività attraverso la previsione del telelavoro e, quindi, in assenza di una crescita di costi.

Inoltre si chiede che il congedo di due anni previsto dall'articolo 80 della Legge 388/2000 (ora articolo 42, comma 5 del D. Lgs. 151/2001) per l'assistenza ai parenti disabili, non diano luogo a decurtazioni delle ferie qualora vengano fruiti in modo frazionato.

## 26. POLIZZE SANITARIE

Prevedere l'adesione di tutte le Amministrazioni ed Enti del Comparto ad ASDEP ovvero l'istituzione, anche in forma consorziata, di ulteriori organismi a carattere nazionale con finalità di assicurare a tutti i **dipendenti del Comparto ed ai loro familiari fiscalmente a carico**, con **onere gravante esclusivamente sulle rispettive Amministrazioni di appartenenza**, trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di **polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal S.S.N., e la copertura del rischio di premorienza dei dipendenti**. Per l'individuazione dei familiari fiscalmente a carico si fa riferimento alla nozione desumibile dalla legislazione fiscale al 1° gennaio di ciascun anno.

# PARTE TERZA - RIVENDICAZIONI DI CARATTERE ECONOMICO

## 1. AUMENTI CONTRATTUALI

Per quanto concerne gli aspetti economici, occorre, preliminarmente, evidenziare come gli aumenti retributivi riconosciuti dal CCNL del Comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, non possano considerarsi soddisfacenti, in quanto insufficienti anche solo a recuperare quanto perso dai dipendenti pubblici in termini di potere d'acquisto, negli anni di vigenza del blocco contrattuale.



Per rendersi conto di ciò basta osservare la dinamica inflattiva nel periodo 2010--2017:

<b>anno</b>	<b>IPCA al netto energetici importati*</b>
<b>2010</b>	<b>1,1</b>
<b>2011</b>	<b>2,6</b>
<b>2012</b>	<b>3,2</b>
<b>2013</b>	<b>1,3</b>
<b>2014</b>	<b>0,3</b>
<b>2015</b>	<b>0,7</b>
<b>2016</b>	<b>0,1</b>
<b>2017</b>	<b>1,1*</b>
<b>2018</b>	<b>1,3*</b>
	<b>11,7</b>

*\*Fonte Istat - previsioni al 31 maggio 2017*

Il CCNL, a fronte di una dinamica inflattiva complessiva pari al 11,7% ha previsto un aumento complessivo a regime (a decorrere dall'01.03.2018) pari al 3,48% (percentuale determinata dalla Ragioneria dello Stato considerando un aumento dei *benefici medi* pari a 85 euro lordi e prendendo a riferimento la retribuzione media del personale appartenente ai comparti oggetto dell'Accordo del 30 novembre 2016, pari a n. 2.709.745 unità). La situazione non muta significativamente neanche considerando l'erogazione dell'IVC, nei valori cristallizzati nel 2010 (per un incremento medio dal 01 luglio 2010 pari allo 0,55%), conglobata nella retribuzione tabellare a decorrere dal 01.04.2018.

Considerando i valori sopra richiamati, al 1° gennaio 2019 per i dipendenti del comparto ancora una perdita secca del potere di acquisto pari al 7,67% rispetto al 2009.

Va detto, peraltro, che il meccanismo di calcolo introdotto non consente neanche a tutti i lavoratori di percepire il tanto pubblicizzato aumento mensile di 85 euro (lordi).

Gli aumenti, infatti, oscilleranno dai 63 ai 117 euro lordi mensili per i dipendenti degli ex comparti Ministeri, Epne e Agenzie fiscali (per i dipendenti AGID ed ENAC arrivano rispettivamente fino a 194,46 e 151,80).

La previsione dell'elemento perequativo, oscillante fra i 21,10 e i 25,80 euro mensili, che peraltro avrebbe dovuto assolvere alla funzione di sterilizzare la parziale perdita del bonus Renzi, non consentirà, in ogni caso, per i livelli più bassi, di colmare il GAP, tenuto anche conto che il CCNL ne prevede l'erogazione solo per 10 mesi e non la cristallizzazione a regime.

Non solo. Per i dipendenti dei Ministeri, che percepiscono retribuzioni medie più basse, l'applicazione della percentuale definita dalla Ragioneria dello Stato, oltre a produrre un aumento medio di soli 77 euro lordi,



non permette alcun incremento della consistenza dei Fondi Unici di Amministrazione. Ciò che peraltro rende del tutto irrealistica la possibilità di istituire misure integrative di Welfare Aziendale a carico delle risorse dei suddetti fondi.

Per quanto concerne il periodo di vigenza del nuovo CCNL Funzioni Centrali (2019-2021) le previsioni dell'indice IPCA al netto degli energetici importati, pubblicate dall'ISTAT in data **31 maggio 2018** sono le seguenti:

<b>anno</b>	<b>IPCA al netto energetici importati*</b>
<b>2019</b>	<b>1,4</b>
<b>2020</b>	<b>1,4</b>
<b>2021</b>	<b>1,3</b>

Va peraltro che l'Istat, rispetto alle previsioni del 31 maggio 2017, riportate nella prima tabella, ha verificato uno scostamento fra la previsione relativa al 2017 e l'effettiva realizzazione pari al -0,2 ed ha al contempo modificato la previsione per il 2018 dal 1,3 al 0,9 (-0,4).

Tenendo conto anche di tali variazioni (per eccesso di zelo visto che non erano disponibili alla data del rinnovo del CCNL 2016-2018), e aggiungendo le previsioni per il 2019-2021 si ottiene la tabella complessiva relativa alla dinamica inflattiva:

<b>anno</b>	<b>IPCA al netto energetici importati*</b>
<b>2010</b>	<b>1,1</b>
<b>2011</b>	<b>2,6</b>
<b>2012</b>	<b>3,2</b>
<b>2013</b>	<b>1,3</b>
<b>2014</b>	<b>0,3</b>
<b>2015</b>	<b>0,7</b>
<b>2016</b>	<b>0,1</b>
<b>2017</b>	<b>0,9</b>
<b>2018</b>	<b>0,9*</b>
<b>2019</b>	<b>1,4*</b>
2020	1,4*
2021	1,3*
Totale 1	<b>15,2</b>

*\*Fonte Istat - previsioni al 31 maggio 2018*

Tenuto conto degli incrementi previsti dal CCNL 2016-2018 (3,48%) e dell'IVC erogata dal 2010 e conglobata nel 2018 (0,55%), l'incremento delle retribuzioni necessario al solo fine di recuperare la perdita di potere di acquisto delle retribuzioni dei dipendenti del comparto, e dunque senza considerare gli arretrati non erogati, ammonta a 11,17% a regime.

Per tali motivi si propongono i seguenti aumenti contrattuali, **da calcolarsi sull'intera retribuzione (lorda ai fini previdenziali):**

### **Aumenti Triennio 2019-2020**

Anno 2019 8,4 %

Anno 2020 1,4 %

Anno 2021 1,3 %

**Tali incrementi dovranno essere corrisposti sullo stipendio tabellare.**

## 2. IL SALARIO ACCESSORIO

Gli interventi legislativi che negli ultimi due anni hanno inciso sulla consistenza, in diminuzione, dei fondi di Ente, hanno creato un vulnus rispetto alla certezza retributiva di una parte di salario che, a vario titolo, viene ormai considerato nel coacervo della retribuzione complessiva.

Occorre, pertanto, riconfermare il sistema di costituzione dei suddetti Fondi assicurando carattere di stabilità degli stessi, perché fortemente collegati agli aspetti organizzativi degli Enti delle Amministrazioni ed agli aspetti programmatici di produzione, ed eventualmente ricondurre alla retribuzione tabellare alcune delle voci in essa presenti.

A tale riguardo si rende indispensabile che il CCNL preveda l'opportunità di rivedere gli strumenti già esistenti nel disposto contrattuale, al fine di recuperare nuove risorse, indispensabili per il miglioramento delle politiche istituzionali degli Enti e delle Amministrazioni.

Nuove opportunità potrebbero derivare da percorsi virtuosi di reinternalizzazione e contenimento delle consulenze per servizi, utilmente riconducibili alle potenzialità interne degli Enti delle Amministrazioni. Una quota parte del ritorno economico e delle economie di spesa potrebbe, in tal senso, utilmente incrementare le disponibilità del fondo.

Al fine di favorire gli obiettivi di efficienza e di maggiore produttività del lavoro pubblico, attraverso il miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni ed una condivisa politica premiale, per il finanziamento del salario accessorio destinato alla contrattazione integrativa, si richiede un aumento dell'1,5 % per ciascun anno del triennio 2019-2020.

La CONFINTESA FP sostiene infine la necessità di addivenire all'applicazione dei regimi di tassazione agevolata del salario accessorio, come previsti per il settore privato.

### 3. TRATTAMENTO DI MISSIONE

Il nuovo CCNL deve assolutamente rivedere la disciplina del trattamento di missione.

Appare, infatti, indispensabile prevedere un adeguamento della normativa per garantire un livello di trattamento almeno decoroso per tutto il personale che, per motivi di lavoro, viene chiamato ad attività fuori sede.

Nella nuova disciplina da definire con il CCNL si dovrà anche prevedere che il tempo di viaggio per la missione è da considerare a tutti gli effetti come orario di lavoro.

### 4. BENEFICI ASSISTENZIALI

La necessità di fronteggiare le esigenze personali e familiari ed una maggiore copertura del sistema di sicurezza sociale, richiede un adeguamento dei Fondi destinati ai benefici assistenziali e l'elevazione del limite massimo alla misura dell'1,50% delle spese per il personale, iscritte nel bilancio di previsione degli Enti e delle Amministrazioni.

### 5. BUONI PASTO

Occorre ricondurre alla contrattazione collettiva la definizione degli importi dei buoni pasto erogati al personale, introducendo sistemi automatici di rivalutazione e superando il "blocco" a 7 euro, che peraltro interessa solo una parte dei dipendenti del Comparto.

Occorre altresì superare il divieto di monetizzazione dei buoni pasto, previsto dall'art. 86 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, introducendo altresì dei tempi certi e la possibilità di monetizzarli. La recente vicenda della Qui Group ha reso manifesto un problema sottovalutato dalla maggior parte delle Amministrazioni.

## PARTE QUARTA -SCIOPERO

### 1. SCIOPERO VIRTUALE

L'idea dello sciopero virtuale nasce principalmente dall'esigenza da un lato, di garantire a tutti i lavoratori il diritto di esercitare il diritto di sciopero, e dall'altro, dall'esigenza di ricondurre il conflitto sociale in quelli che sono i suoi confini naturali, ovvero quelli dell'azienda e dell'impresa, senza far ricadere le conseguenze negative delle astensioni collettive dei lavoratori sugli utenti dei servizi pubblici essenziali.

Secondo la definizione più aggiornata che ne fornisce la letteratura lavoristica, per sciopero virtuale deve oggi intendersi "la forma di agitazione collettiva che un sindacato o una coalizione di altro genere possono scegliere di proclamare in alternativa rispetto allo sciopero tradizionale, soprattutto in un settore di servizi pubblici, al fine di esercitare pressione sulla controparte imprenditoriale in modo diretto, incidendo immediatamente sul suo bilancio, ma senza recare pregiudizio agli utenti del servizio o alla collettività, comunque senza distruzione di ricchezza".



A seguito della proclamazione dello sciopero virtuale, i lavoratori che vi aderiscono continuano a svolgere regolarmente le proprie mansioni, rinunciando tuttavia alle rispettive retribuzioni, mentre l'azienda è obbligata a devolvere a un'iniziativa socialmente utile previamente individuata, o in un fondo cogestito, una somma pari a un multiplo dell'ammontare delle retribuzioni stesse.

In questa sua versione più sofisticata, la possibilità di praticare lo sciopero virtuale presuppone l'esistenza di un accordo collettivo che lo preveda e ne definisca le modalità di attuazione.

Il costo dello sciopero virtuale per il datore di lavoro deve di regola essere determinato dall'accordo collettivo istitutivo, sia esso d'impresa o di settore, mediante la moltiplicazione delle retribuzioni perse dai lavoratori per un multiplo tale da rendere il costo aziendale dell'agitazione il più possibile equivalente al costo di uno sciopero tradizionale.

Il principio è che se non si arriva ad un accordo la responsabilità è duplice: lavoratori e datore di lavoro.

Con la formula dello sciopero tradizionale chi paga per un mancato accordo sono solo i lavoratori ed un terzo incomodo, che è l'utenza.

Una parte consistente del fondo cogestito, finanziato in questo modo, deve essere posto a disposizione di ciascuna delle parti contendenti per la realizzazione delle rispettive campagne di informazione dell'opinione pubblica circa i motivi del contendere: possono essere realizzati spot televisivi, utilizzate pagine intere di quotidiani, distribuiti messaggi ai viaggiatori, per conquistare l'appoggio della cittadinanza.

Non è necessario che, con l'accordo istitutivo di questa forma di lotta, il sindacato rinunci al proprio diritto di proclamare anche uno sciopero tradizionale. Basta prevedere la possibilità dello sciopero virtuale e stabilirne preventivamente l'opportuno regolamento. Sarà questa forma di lotta alternativa, poi, ad affermarsi da sola, per la sua maggiore efficacia nei confronti del datore di lavoro e per la straordinaria possibilità che offrirà ai lavoratori di stabilire un rapporto positivo con la cittadinanza.