

2021

CCNL 2019/2021 comparto Funzioni Centrali

Piattaforma Confintesa FP -giugno 2021-



Piattaforma CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021

2021 - ANNO DELLA PROMOZIONE DEI GIOVANI



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiarea

"Un guerriero conosce le cose che hanno valore, decide le proprie azioni basandosi sull'ispirazione e la fede"

P. Coelho



SOMMARIO

OBIETTIVI CONFINTESA FP	3
RICONTRATTUALIZZAZIONE	5
RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE	5
ART. 2 COMMA 7 "INTERPRETAZIONE AUTENTICA"	8
PARI DIGNITÀ NELLE RELAZIONI SINDACALI E PIENA APPLICABILITÀ DEL CCNL	8
PREVIDENZA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE	8
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	9
MANSIONISMO	9
I AREA	10
II AREA	11
III AREA	11
AREA ELEVATE PROFESSIONALITÀ	12
PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE: CRITERIO DEL "DOPPIO CANALE"	12
FERIE E FESTIVITA'	14
BANCA DELLE FERIE	15
PERMESSI RETRIBUITI	15
ART. 31 CCNL "PERMESSI RETRIBUITI"	16
ART. 32 CCNL "PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI"	16
ART. 35 CCNL "ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI"	17
ARTT. 37 E 38 CCNL "TRATTAMENTO DI MALATTIA E GRAVI PATOLOGIE"	17
ART. 46 CCNL "DIRITTO ALLO STUDIO"	18
CONGEDI PARENTALI DEL PADRE LAVORATORE	18
ORARIO DI LAVORO	20
PRESTAZIONE LAVORATIVA FLESSIBILE PER LA FAMIGLIA	20
FONDI DI ENTE/AMMINISTRAZIONE	20
FONDI DI PEREQUAZIONE	20
QUIESCIBILITA' VOCI FISSE E CONTINUATIVE	21
RISCHIO PROFESSIONALE	21
ALBI PROFESSIONALI E FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA	21
INFERMIERI PROFESSIONALI E PROFESSIONISTI AREA SANITARIA	21
MOBILITA'	22
ANTICIPO DELLA BUONUSCITA	22



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiadiarea

LA FORMAZIONE	22
PERSONALE PRECARIO E PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	22
CUG, COMITATO UNICO GARANZIA	23
LAVORO AGILE O TELELAVORO?	24
CONGEDI PARENTALI	26
POLIZZE SANITARIE	26
AUMENTI CONTRATTUALI	27
IL SALARIO ACCESSORIO	27
TRATTAMENTO DI MISSIONE	28
BENEFICI ASSISTENZIALI	28
BUONI PASTO	28
SCIOPERO VIRTUALE	28



OBIETTIVI CONFINTESA FP

Nel presentare la proposta di rinnovo contrattuale 2019/2021 è opportuno svolgere alcune considerazioni preliminari sugli elementi di contesto generale che hanno inciso e continuano a incidere sulle politiche inerenti al lavoro e sul lavoro pubblico.

Negli anni abbiamo assistito ad una campagna feroce e denigratoria che ha rappresentato i dipendenti pubblici, li ha bollati come "fannulloni", ritenendoli unici responsabili di ogni vero o presunto malfunzionamento, peraltro strumentalmente generalizzato, della macchina statale.

Riteniamo, invece, che i lavoratori delle Funzioni Centrali (ed in genere i lavoratori pubblici) sono costantemente chiamati a maggiori responsabilità e a crescenti carichi di lavoro, non hanno avuto prospettive a lungo termine ed hanno voglia di riscattare la propria immagine individuando e colpendo i fannulloni, che pure (è innegabile) esistono e vanno isolati.

I lavoratori pubblici hanno reagito in modo ottimale durante il periodo pandemico tanto che lo stesso Presidente Draghi ha riconosciuto che *"nel periodo di emergenza, hanno dimostrato capacità di resilienza e di adattamento grazie a un impegno diffuso nel lavoro a distanza e a un uso intelligente delle tecnologie a sua disposizione"*.

Per entrare nel merito del rinnovo contrattuale riteniamo doveroso evidenziare le criticità rilevate sul CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, che devono costituire il punto di partenza per un migliore contratto collettivo poiché il primo contratto del nuovo comparto (dopo nove anni di blocco contrattuale) non ha soddisfatto le aspettative dei lavoratori, in particolare:

- 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.
- Non è stato 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 stato privato della parte della classificazione del personale lasciando ancora una volta irrisolto il problema del mansionismo e della (mancata) creazione dell'area quadri/alte professionalità.
- Vengono introdotte nel nuovo codice disciplinare disposizioni illogiche e 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 adeguato sistema partecipativo.
- Non diminuiscono (ed anzi si accrescono) le distanze con la disciplina del lavoratore privato ad esempio negli istituti:
 - o anticipo del TFR/TFS nel corso del rapporto di lavoro;
 - o pagamento immediato del TFS al momento della cessazione del servizio;
 - o previsione dell'area quadri/alte professionalità.



La piattaforma contrattuale CONFINTESA FP per il rinnovo del CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, si pone, 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.

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 invitando ad operare 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, alle cessioni 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 sono ormai stanchi di subire negli anni riforme spesso varate "per onore di firma" e prive di una visione organica e moderna dell'intera P.A., e 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, peraltro insoddisfacente, ma deve essere l'occasione per la ricerca di soluzioni moderne ed innovative, finalizzate al corretto rapporto fra aspettative dei lavoratori ed esigenze della Pubblica Amministrazione.

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.

CONFINTESA FP ha 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 se da un lato si è sempre opposta alla vergognosa campagna denigratoria 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.



Ebbene, secondo CONFINTESA FP, i lavoratori del comparto Funzioni Centrali sono pronti per un nuovo ordinamento professionale in grado di riconoscere l'elevata qualificazione acquisita valorizzando proficuamente la leva della formazione, l'ulteriore affinamento in coerenza con le crescenti esigenze di specializzazione richieste dall'utenza esterna e interna alla Pubblica Amministrazione.

Occorre introduzione strumenti di verifica e di misurazione del grado di soddisfazione dell'utenza a condizione che siano efficaci ma, soprattutto, obiettivi e privi di discrezionalità.

RICONTRATTUALIZZAZIONE

Occorre ristabilire la piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro e a tal fine invochiamo l'applicazione della "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. Ricordiamo art.2 comma 2: "*Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili*".

Sul punto CONFINTESA FP sostiene che, insieme, attraverso il Contratto Collettivo si possano superare tutte le norme "unilateralmente" introdotte dal legislatore in materia di disciplina del rapporto di lavoro (salvo che non sia espressamente disposto il divieto), quali, fra l'altro:

- la disciplina sulle decurtazioni per i primi 10 giorni di malattia introdotte dalla decreto legge 112/208 convertito dalla legge 133/2008 (che peraltro non è mai stata applicata ad alcune categorie di lavoratori pubblici);
- 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);

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

Vogliamo confermare l'ineludibile e fondamentale ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, soprattutto nell'intento di accompagnare e sostenere, con percorsi condivisi, i numerosi processi di trasformazione in atto in numerose Amministrazioni pubbliche.

A tal fine si reputano necessari ulteriori interventi che restituiscono 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").



Il 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 è 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.

Riteniamo che alcune materie debbano essere riportate nell'alveo della Contrattazione collettiva integrativa (prima di tutto: tipologie dell'orario di lavoro, valutazione della performance, individuazione e definizione dei profili professionali) e non mero confronto, occorre svolgere alcune considerazioni sulle modalità e sugli istituti della partecipazione, sia di livello nazionale che locale.

Confintesa FP sostiene che il processo di ammodernamento della Pubblica Amministrazione non può 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 necessario introdurre forme di partecipazione in materia di organizzazione del lavoro, diverse dall'informativa, ciò tanto più se si considera che il CCNL Funzioni Centrali non prevede più l'informativa come istituto a sé stante, bensì quale "fase prodromica" all'attivazione degli altri modelli relazionali previsti.

Ad esempio, occorre rendere concreta e fattiva la partecipazione delle OO.SS. alla procedura finalizzata ai decreti (o altri provvedimenti legislativi) che prevedono di "sentire le OO.SS.", che in pratica oggi consiste nell'invio del testo già confezionato al quale è sostanzialmente impossibile apportare alcun contributo, e nondimeno le Amministrazioni adempiono alla prescritta formalità.

Ancora, occorrerebbe prevedere contrattualmente l'onere a carico dell'Amministrazione di trasmettere la documentazione o le proposte degli accordi, con un congruo preavviso entro un termine definito nel CCNL (evitando frasi generiche).

Attualmente è tutto rimesso alla buona volontà e... spesso manca, pertanto sono frequentissimi i casi in cui la proposta viene consegnata all'inizio della riunione, con evidenti finalità dilatorie.

In altri termini riteniamo che Amministrazione e Sindacati non devono essere parti contrapposte ma devono dirigersi verso un'unica ideale direzione con passo scervo da emozioni egoistiche, uniti pur nelle evidenti e legittime diversità.



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

La Commissione paritetica Nazionale si deve dotare di un proprio regolamento di funzionamento e potrebbe articolarsi in sub commissioni, riunendosi almeno ogni trimestre sia su richiesta dell'Amministrazione che della maggioranza dei componenti di parte sindacale.

La Commissione Nazionale sostituirebbe l'Organismo per l'Innovazione previsto dall'art.6 CCNL Funzioni Centrali e avrebbe 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-out¹ 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.

¹ "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/>



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.

ART. 2 COMMA 7 "INTERPRETAZIONE AUTENTICA"

È di tutta evidenza che nel corso degli anni non sono state avviate le procedure di interpretazione autentica ai sensi dell'art.49 D.lgs. 165/2001 né dall'ARAN sul CCNL e dalle Amministrazioni in caso di CCNI e sono state sostituite dagli "orientamenti applicativi" dell'ARAN o da Circolari esplicative delle Amministrazioni.

Tale prassi, in particolare laddove si attribuisce un indirizzo non chiaro contrattualmente, è da evitare perché è indispensabile procedere ad una ricognizione della volontà di tutte le parti che hanno sottoscritto il Contratto per assicurare la corretta gestione del personale e la stessa validità degli atti posti in essere.

Si aggiunga che spesso le OO.SS. non ne ricevono apposita informativa, ne vengono a conoscenza in via del tutto casuale ed occasionale e le interpretazioni fornite (anche dai vari enti) non solo non coincidono tra loro quanto non sono tutte rispondenti al significato che i sottoscrittori intendevano attribuire.

In buona sostanza si invita a rendere concreto il ricorso alle interpretazioni autentiche dei sottoscrittori evitando (o non dando alcun valore) alle interpretazioni unilaterali.

PARI DIGNITÀ NELLE RELAZIONI SINDACALI E PIENA APPLICABILITÀ DEL CCNL

Si ritiene indispensabile introdurre espressamente la possibilità per le Organizzazioni Sindacali di indire le riunioni convocando sessioni negoziali per evitare comportamenti dilatori da parte delle Amministrazioni, purtroppo diffusi.

Si fa presente che, al momento, non si è rinvenuta (salvo errori) alcuna norma che attribuisca, in esclusiva, alla parte pubblica il potere di convocazione che, pertanto, sarebbe semplicemente una prassi ed in quanto tale, modificabile.

Di pari passo si dovrebbero prevedere sanzioni a carico delle Amministrazioni (rectius: dirigenti) ingiustificatamente inadempienti che, in ogni caso, non dovranno comportare effetti negativi per il personale.

PREVIDENZA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE

Nonostante da quasi quattro 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 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.



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, da ultimo 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.

MANSIONISMO

Il fenomeno del mansionismo nelle Amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali ha assunto negli anni una rilevanza tale da diventare strutturale e, nondimeno, ingiustificata.

Ormai non sono casi isolati quelli dei dipendenti che svolgono le mansioni proprie di qualifiche superiori, ma è l'esatto contrario ovvero dei 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 I e II rispetto ai colleghi inquadrati in area III, come si è appena scritto 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 (a noi stessi) 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 è 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:



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiadiarea

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...*"

Pagina | 10

Come si può notare, sempre in via generale, 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 essendosi determinata una unificazione sostanziale di funzioni e responsabilità, che di fatto evidenzia un reale fabbisogno da tradursi in vera e propria carenza di organico.

Senza sottovalutare che viene richiesta "equivalenza fungibilità ed esigibilità" nell'espletamento delle mansioni all'interno di ciascuna area, ma in molte amministrazioni tale previsione mette i dipendenti nella condizione di svolgere mansioni appartenenti ad altro profilo professionale senza avere alcun corrispettivo economico ma con un aumento di responsabilità non proprie del profilo professionale.

La flessibilità all'interno di ciascuna area (piena equivalenza, fungibilità ed esigibilità delle mansioni in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro) deve essere possibile solo con accordo con le OO.SS. e, comunque, riconoscendo il "quid pluris" economico (o come credito formativo utile in caso di progressioni interne) a coloro che hanno un profilo inferiore.

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.

Considerando il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 e supponendo che sarà convertito in legge senza modifiche significative, si prende atto che il testo vigente dell'art. 52 D.Lvo 165/2001 è il seguente:

«1 -bis. I dipendenti pubblici (...) sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente».

I AREA



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiarea

Chiediamo che venga affrontato e risolto per tutte le Amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali il problema dei passaggi del personale tra la prima e la seconda area, eliminando ogni ostacolo normativo che osta per l'inquadramento del personale che da decenni non svolge più lavori tipici della prima area e che, per un "cavillo contrattuale", vi è "ingabbiato".

In termini più espliciti: il personale dell'attuale I area deve essere ricollocato nella II area.

La I area dovrebbe essere implementata con nuove assunzioni, la declaratoria potrebbe essere anche quella già proposta dall'ARAN:

"Sono richieste conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici, completate da competenze pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni, con responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze. Per l'accesso dall'esterno a quest'area è necessario, quale requisito di base, un livello di istruzione conseguito con l'assolvimento dell'obbligo scolastico".

II AREA

Deve essere affrontato e risolto anche il problema dei passaggi del personale tra la seconda e la terza area eliminando ogni ostacolo che osta per l'inquadramento del personale che svolge attività di responsabilità tipiche della terza area e, comunque, occorre dare la possibilità al personale interno (che lo meriti e non indiscriminatamente) di progredire prima di assumere nuove unità di personale. A tal fine occorre valorizzare oltre al titolo di studio anche l'esperienza professionale e la formazione riconoscendo un adeguato valore di credito formativo.

Quanto alla declaratoria delle mansioni si propone la seguente:

"Sono richieste conoscenze pratiche e teoriche esaurienti, necessarie a risolvere problemi non complessi in ambiti circoscritti (fasi di processo o processi). Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi. Relazioni con gli utenti di natura diretta. Per l'accesso dall'esterno a quest'area è necessario, quale requisito di base, un livello di istruzione conseguito con il positivo completamento della scuola secondaria di secondo grado".

III AREA

Nella III area deve dunque confluire il personale della II area in possesso di titoli professionali o esperienza ed il personale che, già di III area, non ha titoli, esperienza o volontà di accedere nell'area delle elevate responsabilità.

Quanto alla declaratoria delle mansioni si propone la seguente:

"Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da approfondite conoscenze mono specialistiche e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. Sono richieste conoscenze di base necessarie ad affrontare, con consapevolezza critica, problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove, con capacità di lavoro



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiarea

in autonomia ed assunzione di responsabilità di risultato, a diversi livelli (interi processi, team di lavoro, unità organizzative). Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Per l'accesso dall'esterno a quest'area è necessario, quale requisito di base, la laurea".

AREA ELEVATE PROFESSIONALITÀ

L'area delle elevate professionalità (Quadri) 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 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 nella III Area che abbiano esperienza e/o titoli di studio coerenti con le funzioni esercitate.

In tale area dovrebbero essere inquadrati, in specifica sezione separata, alcune figure professionali (professionisti iscritti ai relativi albi), se non inquadrati nell'Area delle Funzioni Centrali (dirigenti).

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.

PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE: CRITERIO DEL "DOPPIO CANALE"

Il sistema delle aree funzionali in vigore da circa un ventennio con aree chiuse e "non permeabili" nel quale il passaggio tra un'area e l'altra è possibile solo con (fanta)concorsi esterni, subordinati all'assunzione di pari numero di personale esterno, è stato, a nostro avviso, fallimentare perché annichisce ogni prospettiva di carriera.

È invece assolutamente necessario dare l'opportunità di una seria carriera interna (e non con i cosiddetti "punti Mira Lanza" che i più anziani conoscono) se si vuole un'amministrazione efficiente: la dinamicità di carriera esprime una dinamicità anche in termini di lavoro, al contrario annichire ogni aspettativa nei dipendenti distrugge, inevitabilmente, anche la voglia di lavorare.

Ed è così che i funzionari di III area hanno visto svanire ogni possibilità di approdare alla dirigenza ed il personale di II area ha visto restringere lo spiraglio di progressione in III area.

Se a questo aggiungiamo che spesso, come abbiamo evidenziato, alcune attività sono svolte quasi indistintamente dai dipendenti di II e di III area, la beffa è completa: medesimo lavoro, ma diverso trattamento (il problema del mansionismo di cui parlavamo in precedenza).

A questa situazione silente si deve chiedere di porre rimedio con l'apertura di passaggi interni tra le aree, che premi le capacità dimostrate in anni ed anni di servizio e riconosca l'esperienza che gli «anziani» possono insegnare ai neoassunti.

Il personale dipendente non ha bisogno di ulteriori illusioni, ha bisogno di certezze e di soddisfazioni.



Si ritiene necessario dunque agire tempestivamente ad una ricognizione puntuale della situazione delle Il aree presenti nell'Amministrazione e approntare bandi mirati che diano spazio anche alla valorizzazione dell'anzianità e all'esperienza di servizio, come?

In ogni caso, qualsiasi sia il numero dei dipendenti da riqualificare, il nodo essenziale da sciogliere è quello dei criteri da adottare, ricercare una giusta ponderazione tra il merito, i titoli di studio e l'anzianità (criteri egualmente degni di ogni considerazione) senza lo sbilanciamento dell'uno a fronte dell'altro, questo è il vero problema.

La soluzione indicata da questa Federazione già dal lontano 2007 è stata del cd. "doppio canale".

Un concetto mutuato dall'ordinamento scolastico nel quale è stato nobilmente applicato per tantissimi anni. I dipendenti si dividono in due grandi categorie:

- chi ha interesse a far prevalere nella valutazione il peso dell'anzianità nell' Amministrazione;
- chi, invece, è vincitore di (spesso recenti) concorsi con numerosi titoli di studio e professionali al loro attivo.

Tale "spaccatura" è emersa in tutta la sua portata proprio nei ricorsi giurisdizionali da anni pendenti innanzi al TAR, ... basti notare i ricorrenti e resistenti, formalmente vincitori e vinti, di fatto tutti sconfitti.

La strada del "doppio canale" non è stata indicata per asservire una categoria di lavoratori a scapito di un'altra, o piuttosto per "buonismo" tutt'altro! È stata indicata dall'esperienza di lunghi anni che ha visto contrapposte le due schiere di lavoratori messi l'una contro l'altra in una guerra fratricida, due schiere contrapposte cui nessuno si sente di negare la ragione, sia pure per motivi diversi, a volte opposti.

Chi se la sente di negare l'esperienza acquisita servendo per anni l'Amministrazione?

È tuttavia innegabile che non tutti i lavoratori lavorano nello stesso modo e con la stessa dedizione pur "timbrando" il cartellino negli stessi giorni e negli stessi orari, non tutti i lavoratori sono ugualmente meritevoli di promozione per il semplice fatto di essere dipendenti. È qui che interviene la valutazione del merito del servizio accanto alla mera anzianità.

Chi nega la professionalità e la competenza che tanti hanno invece acquisito con lunghi studi che hanno comportato sacrifici economici ed impegno di tempo?

Qual' è il giusto punto di equilibrio?

Il punto di equilibrio può essere agevolmente raggiunto offrendo un "doppio canale" dividendo i lavoratori in due gruppi omogenei e tra loro effettuare la formazione e la selezione, attribuirebbe pari dignità alle due categorie di lavoratori dagli interessi contrapposti e, quindi, la previsione di due bandi.

1. In uno con la previsione del "maggior peso" all'anzianità di servizio ed all'esperienza ed un peso marginale ai titoli di studio.
2. Nell'altro, viceversa, con la previsione del maggior peso ai titoli di studio, accademici, abilitazioni professionali ecc. ecc. e minore all'anzianità di servizio. A tal proposito occorre cogliere l'opportunità che in materia viene data dalla cosiddetta legge Madia, art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017, così come modificato dal D.L. Milleproroghe del 30 dicembre 2019, n. 162: *"Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti*



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiadiarea

facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente [...]”.

FERIE E FESTIVITA'

Per essere più efficaci nell'esposizione della proposta preferiamo partire dal testo del CCNL 2018 e, accanto, riportare le nostre osservazioni.

Art. 28 "Ferie e recupero festività soppresse"	
CCNL 2018	OSSERVAZIONI
<p><i>4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.</i></p>	<p>Occorrerebbe, comunque, precisare che:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riteniamo che si tratta di una previsione priva di ragionevolezza posto che tutti i dipendenti svolgono le stesse giornate lavorative indipendentemente dagli anni di servizio; 2. in caso di progressione fra le aree il rapporto di lavoro si intende in prosecuzione quindi il numero delle giornate di ferie cui si ha diritto è lo stesso della precedente qualifica funzionale salvaguardando l'anzianità complessiva di servizio; 3. in caso di superamento di altro concorso in Amministrazione nel medesimo comparto occorrerebbe riconoscere gli stessi giorni di ferie precedenti e la possibilità di usufruire i giorni di ferie maturati e non goduti nella precedente amministrazione.
<p><i>5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.</i></p>	<p>In via subordinata, non accogliendo la proposta di unificare per tutto il personale in servizio i giorni di ferie, riterremmo opportuno chiarire che il servizio presso una pubblica amministrazione anche con qualifica o inquadramento diverso viene cumulato al fine del conteggio delle ferie di cui ai commi 2 e 3.</p>



<p>9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.</p> <p>10. L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p> <p>11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.</p>	<p>Le ferie si devono intendere concesse se non rifiutate con atto scritto e motivato, per inderogabili esigenze di servizio, entro 24 ore dalla richiesta.</p> <p>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.</p>
<p>12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.</p>	<p>I periodi di congedo devono poter essere fruiti anche ad ore.</p> <p>Occorrerebbe precisare che "assicurare il godimento di almeno due settimane continuative" non significa imporre al dipendente la fruizione di due settimane nel periodo ...</p>
Art. 29 "Festività"	
<p>1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.</p> <p>2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.</p>	<p>Prevedere la giornata di riposo compensativo se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la festività ricade nella giornata di domenica e, per i turnisti, il recupero delle festività infrasettimanali. - La giornata del Santo patrono coincide con altra festività nazionale (ad es 25/4, 26/12).

BANCA DELLE FERIE

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

PERMESSI RETRIBUITI

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

Corso del Rinascimento n.24 -00186 Roma
 info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it www.confintesafp.it
 tel. 06.4746128 - 06.4745300 fax. 06.233.225.013



Considerando le numerose differenti interpretazioni, unilaterali, la materia dovrà essere meglio specificata.

ART. 31 CCNL "PERMESSI RETRIBUITI"

- 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 1957² 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.
- Prevedere una tipologia di permesso retribuito per eventi naturali (terremoti, alluvioni, nevicate frane ecc) o eccezionali (incendi, allagamenti, sanificazione, chiusura per quarantena ecc) che non consentono al lavoratore di svolgere la propria prestazione lavorativa per causa non imputabile alla sua volontà, ed eventualmente neanche imputabile alla volontà del datore di lavoro, purché, ovviamente, chiaramente dimostrabili.
- Ripristinare un permesso retribuito qualora si venga citati a testimoniare davanti all'autorità giudiziaria anche per fatti non dovuti a rapporti con l'amministrazione.
- Inserire malattia epidemica come la legge 87 1 comma dl. 18 2020, prevedere lo stesso trattamento per i postumi documentati e per effetti collaterali da vaccino.
- Assenza per vaccino epidemico coperto con un permesso ad hoc.

Pagina | 16

ART. 32 CCNL "PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI"

- elevazione delle ore di permesso retribuito
- fruibilità per frazione di ora (esclusa con orientamenti ARAN)
- 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
- Lasciare che nel caso di permessi personali ex art. 32 se utilizzati per l'intera giornata l'incidenza sul monte ore è convenzionalmente pari a 6 ore, oppure pari alla durata dell'orario di lavoro in caso di orario di servizio con giornate di 4 ore.

² 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".



ART. 35 CCNL "ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI"

- elevazione delle ore di permesso retribuito
- fruibilità per frazione di ora;
- 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;
- 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;
- 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;
- non assimilabilità alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta;
- 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.
- comma 12: in alcuni casi la visita viene eseguita in centri specializzati il cui raggiungimento prevede dei tempi di viaggio lunghi che vengono coperti sempre dal lavoratore con giorni di ferie, sarebbe opportuno (se documentato) coprire il tempo di viaggio con il permesso.

ARTT. 37 E 38 CCNL "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 e che 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.
2. Al fine del computo del periodo di comporta, 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).
3. 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;



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiarea

- b. le assenze non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo di comporta.
4. 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.
 5. 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.
 6. Nel caso in cui la malattia insorga durante l'orario di servizio si precisi che se il dipendente ha lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo".

ART. 46 CCNL "DIRITTO ALLO STUDIO"

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.

CONGEDI PARENTALI DEL PADRE LAVORATORE

Com'è noto l'articolo 4, comma 24, lettera a), legge 28 giugno 2012, n. 92 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Successivamente l'art. 1, comma 354, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) ha prorogato il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2017 ed ha previsto, per l'anno solare 2018, l'aumento del suddetto congedo obbligatorio da due a quattro giorni.

Per l'anno solare 2019, l'articolo 1, comma 278, legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) ha aumentato a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio, confermando la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre. Pertanto, allo stato attuale, possono fruire dei predetti congedi i padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese di vita dalla nascita o dall'adozione e affidamento avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2019.

Alla luce di quanto disposto dall'art.1, commi 7 e 8 della citata legge 92 del 2012, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica- ha, in diverse occasioni, chiarito che la normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sino all'approvazione di apposita normativa che, su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione, individui e definisca gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. La scrivente, alla data attuale, non è a conoscenza dell'emanazione della già menzionata disposizione, nondimeno, nel merito residuano forti dubbi sulla legittimità costituzionale della citata preclusione ai



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiadiarea

dipendenti pubblici dal beneficio di cui trattasi considerato che viene pregiudicato il diritto dei minori alla presenza del padre al momento della nascita, ovvero all'entrata in famiglia, compromettendo la soddisfazione dei bisogni minimi vitali come prescrive il dettato costituzionale agli art. 29 e seguenti.

Tale esclusione a danno dei figli dei dipendenti della Pubblica Amministrazione induce a creare categorie di "figli di serie A" e "figli di serie B" con la conseguenza di costringere i padri lavoratori pubblici a dover ricorrere ad altre tipologie di assenza per soddisfare il proprio diritto a presenziare alla nascita del proprio figlio.

Pagina | 19

Nel Contratto Collettivo si ritiene indispensabile prevedere l'estensione del congedo obbligatorio del padre anche ai dipendenti della P.A. al fine di scongiurare il perpetrarsi di questa ingiustificata ed illegittima disparità di trattamento.



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.

Pagina | 20

PRESTAZIONE LAVORATIVA FLESSIBILE PER LA FAMIGLIA

Tenuto conto dell'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.

FONDI DI ENTE/AMMINISTRAZIONE

Allo stato attuale risultano finanziati 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").

FONDI DI PEREQUAZIONE

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

Corso del Rinascimento n.24 -00186 Roma
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it www.confintesafp.it
tel. 06.4746128 - 06.4745300 fax. 06.233.225.013



Al fine di addivenire ad una maggiore omogeneizzazione dei trattamenti accessori, erogati al personale dipendente dalle amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali, 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.

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).

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.

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 Amministrazione, 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.

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.

MOBILITA'

Lo sblocco delle assunzioni pone in evidenza la richiesta di mobilità del personale già in servizio che vorrebbe avere l'opportunità di cambiare amministrazione (avendone i requisiti previsti) o la sede di servizio.

Pagina | 22

Al fine di non mortificare le aspettative dei lavoratori e rendere inutili le loro attese, considerando le nuove prossime assunzioni, sarebbe opportuno immaginare il "preventivo assestamento del personale già in servizio" prevedendo una deroga al vincolo quinquennale sulla prima sede di servizio di coloro che sono già assunti.

Inoltre, 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.

ANTICIPO DELLA BUONUSCITA

E' indispensabile 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.

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.

PERSONALE PRECARIO E PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

Corso del Rinascimento n.24 -00186 Roma
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it www.confintesafp.it
tel. 06.4746128 - 06.4745300 fax. 06.233.225.013



Il nuovo CCNL deve prevedere le necessarie procedure di stabilizzazione del personale “precario” e del personale assunto a tempo determinato, 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 e del personale assunto a tempo determinato deve essere preceduta dall’espletamento delle procedure di riqualificazione/progressione nonché dalle procedure di mobilità interna per il personale già in servizio nell’Amministrazione.

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 2012³ 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.

E' anche indispensabile prevedere delle sanzioni a carico delle Amministrazioni inadempienti nelle costituzioni dei CUG, considerando che esistono Amministrazioni che a distanza di anni dalla previsione contrattuale non hanno mai costituito il Comitato.

LAVORO AGILE O TELELAVORO?

La pandemia dell'ultimo anno ha messo a dura prova i sistemi informatici delle Amministrazioni ma anche la capacità di reagire e di adattarsi alle situazioni sia della dirigenza che del personale che, anche con delle eccezioni, hanno saputo ben adattarsi ad uno scenario del tutto inaspettato.

La pandemia ha avuto il merito di aver "costretto" le amministrazioni e la politica a adattarsi rapidamente a quello che la tutela della salute richiedeva, la sfida che abbiamo davanti è quella di non perdere l'evoluzione che si è avuta, non fare i passi del gambero tornando al passato.

Cosa possiamo salvare da questa esperienza?

Occorre innanzi tutto decidere se proseguire con lavoro agile o con il telelavoro. La differenza è nota:

1. Lo smart working, o lavoro agile che dir si voglia, si caratterizza per essere una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa resa in parte all'interno ed all'esterno dei locali "aziendali", senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

³ Dipartimento Funzione Pubblica prot. 0028471 del 13.07.2012



2. Il telelavoro è "lavoro da casa", stesso orario ma in luogo diverso.

Ritenendo archiviata (senza mai essere stata attuata) l'esperienza del telelavoro occorre soffermarsi sul lavoro agile, tra le principali innovazioni della disciplina normativa vi è l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA). Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance nel quale:

- 1) Si individuano le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
- 2) Si definiscono le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

L'adozione del POLA è sbilanciata perché priva di una reale rappresentanza dei lavoratori; le OO.SS. saranno solo "sentite" (quindi da considerarsi "inutili data") e ne sono fuori anche dall'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica dall'art.263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020.

Sarebbe invece interessante prevedere la costituzione di un **Osservatorio nazionale del lavoro agile** presso ciascuna Amministrazione, la cui composizione deve essere paritetica per monitorare e raccordare le attività all'interno di esse.

Nel concreto il nuovo CCNL dovrà innanzi tutto chiarire che il lavoro agile è considerato come attività ordinaria, quindi i lavoratori hanno diritto alla retribuzione ordinaria, senza alcuna diminuzione di compenso per i periodi in smart working, oltre a poter fruire delle ferie con le stesse modalità e diritti di chi presta l'attività in presenza.

E' da definire anche la modalità di "rilevazione della presenza", facilmente attuabile con strumenti informatici già esistenti; occorre finalmente passare dalla logica della mera presenza a quella del risultato, per farlo occorre una maturazione anche culturale della dirigenza che deve essere pronta a "fidarsi" e mirare al risultato progettuale ottenuto abbandonando la logica bieca del mero orario di servizio.

Il lavoratore è una risorsa e non una mera unità a disposizione di presenza. Ciò non toglie che occorre garantire i servizi anche di presenza senza creare disservizi ai cittadini-utenti.

La fruizione di ferie e permessi in smart working assume importanza in termini di diritto degli stessi alla disconnessione dagli strumenti di lavoro, con lo scopo di garantire la tutela della salute dei dipendenti ed un bilanciamento tra tempi lavorativi e di vita.

Occorrerà 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



#scrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiadiarea

personali e/o familiari tali da rendere particolarmente difficile conciliare le esigenze familiari con gli obblighi lavorativi per i quali, in particolare, il lavoro agile è una preziosa opportunità.

In tema di Smart Working, inoltre, si sottolinea l'esigenza di una definizione, anche in sede di contrattazione integrativa, 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*".

Pagina | 26

Amministrazione e lavoratore devono sottoscrivere un "accordo di lavoro agile" individuale che deve prevedere idonee misure di organizzazione del lavoro al fine di garantire periodi in cui il dipendente è completamente assente, senza svolgere alcun tipo di attività. Ad esempio si deve prevedere:

1. lo spegnimento dello smartphone aziendale nei periodi di non lavoro o di ferie;
2. impostare le chat in modo da segnalare ai colleghi di essere offline o comunque non disponibile;
3. periodi di reperibilità;
4. la regolamentazione dell'utilizzo delle prerogative sindacali per coloro che operano in regime di smart-working.

È 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 devono essere posti a carico delle Amministrazioni ed Enti, che dovranno garantirne la sicurezza ed il buon funzionamento.

Ultimo, ma non per ultimo, la previsione di una indennità che vada a compensare le spese che da un lato si accolla il dipendente e dall'altro risparmia l'amministrazione. Viene per esempio da pensare al risparmio dell'Amministrazione (e conseguente spesa dei lavoratori) dei buoni pasto o anche dei costi di gestione dei locali (dalla climatizzazione alle pulizie).

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.

POLIZZE SANITARIE

Prevedere l'adesione di tutte le Amministrazioni ed Enti del Comparto Funzioni Centrali 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.

AUMENTI CONTRATTUALI

Pagina | 27

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 possono 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.

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.

IL SALARIO ACCESSORIO

Gli interventi legislativi sui 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



#iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù #QuadriPA #AlteprofessionalitaPA #passaggiadiarea

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.

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

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.

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.

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 inserendo il relativo importo in busta paga.

SCIOPERO VIRTUALE

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

Corso del Rinascimento n.24 -00186 Roma
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it www.confintesafp.it
tel. 06.4746128 - 06.4745300 fax. 06.233.225.013



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.