

Funzioni Centrali



Piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL 2022/2024



La stagione contrattuale che ha segnato la ripartenza della contrattazione collettiva dopo il lungo blocco di otto anni, a cui si è messo fine solo nel 2018 ha avuto il merito di gettare le basi di una vera e profonda innovazione delle amministrazioni centrali dello Stato, delle Agenzie fiscali, degli Enti pubblici non economici, di Enac, Cnel e Agid, i sei comparti confluiti nel nuovo Comparto delle Funzioni Centrali.

Con il rinnovo del CCNL del comparto 2019 – 2021, reso possibile anche grazie agli interventi legislativi adottati a seguito del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale del 10 marzo 2021, sottoscritto dal Governo e da Cgil, Cisl e Uil, è stato definito un nuovo sistema di classificazione ed inquadramento professionale, che, da un lato, valorizza e riconosce le professionalità acquisite in lunghi anni di blocco delle assunzioni e richieste dalle numerose trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, dall'altro, apre una prospettiva di carriera nuova e diversa cui guardare da parte delle giovani generazioni finalizzata a rendere più attrattivo lavorare nelle amministrazioni.

La scarsità delle risorse economiche disponibili e la resistenza da parte delle amministrazioni, però, ancora non mette nelle condizioni la contrattazione integrativa di realizzare gli obiettivi che pure il CCNL ha consegnato.

La contrattazione integrativa, infatti, segna il passo e ancora oggi, a poco più di un anno dalla scadenza prevista del 31 dicembre 2024, nelle amministrazioni non è ultimata la fase di definizione delle nuove famiglie professionali, propedeutica

all'applicazione dell'articolo 18 per le progressioni verticali in deroga finalizzate al passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione. E, dalle prime stime che ci è possibile fare, lo stanziamento pari allo 0,55 per cento del monte salari 2018 per ciascuna amministrazione, anche a fronte delle ridotte facoltà assunzionali, è insufficiente per permettere il giusto riconoscimento della crescita professionale acquisita e, soprattutto, per favorire l'innovazione organizzativa che il nuovo sistema deve trarre.

A tal fine, anche le risorse destinate all'incremento dei Fondi Risorse Decentrate, pari allo 0,22 per cento del monte salari 2018 per ciascuna amministrazione sono insufficienti rispetto alle necessità di ammodernare e migliorare la qualità dei servizi organizzati, specie negli enti e amministrazioni con Monte salari esigui. Infine, appare sempre più necessario disporre di un progetto generalizzato di formazione per la generalità del personale, come indicato nel CCNL e nella legge di bilancio per il 2023, per acquisire competenze linguistiche, informatiche, sull'etica pubblica oltre che per finanziare la formazione di ingresso per tutti i neo-assunti e la formazione continua per tutte e tutti.

Alla luce di quanto sopra e ancor più in considerazione della situazione di crescita inflazionistica cui è sottoposto il nostro Paese, riteniamo che l'avvio del negoziato per il rinnovo del CCNL, confermando la vigenza 2022 – 2024, richieda la definizione di alcune condizioni preliminari:

- incrementi delle retribuzioni tabellari (stipendio di area + differenziali stipendiali) utili a salvaguardare l'effettivo potere d'acquisto in ragione della pesante inflazione verificatasi negli ultimi due anni e della previsione per il 2023 dell'I-pca al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati al 6,6% (bollettino Istat del 7 giugno 2023). Anche a tale scopo può essere utile l'utilizzo della leva fiscale, per determinare forme di detassazione degli incrementi retributivi dei dipendenti pubblici, così come la rimozione delle disparità presenti fra settore pubblico e settore privato nel regime fiscale di tassazione dei premi di produttività collegati al miglioramento della qualità dei servizi per i cittadini.
 - applicazione, anche ai lavoratori pubblici, delle agevolazioni fiscali sul welfare contrattuale oggi riservate ai lavoratori del settore privato. Le prestazioni sociali (a partire da una riconsiderazione dell'importo dei buoni pasto) possono costituire uno strumento importante di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti e di rafforzamento della coesione sociale.
 - prosecuzione del riallineamento, tra tutte le amministrazioni del comparto, delle indennità di ente, di amministrazione o comunque denominate;
 - rifinanziamento e proroga delle procedure di cui all'art. 18 del CCNL 2019/2021 per il completamento del passaggio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione del personale con riferimento all'introduzione delle nuove famiglie professionali;
 - ulteriore superamento del tetto di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs 75/2017, per consentire agli enti e alle amministrazioni il rifinanziamento dei FRD per accompagnare le innovazioni tecnologiche e organizzative di sostegno e conseguenti alla realizzazione dei progetti del PNRR di ammodernamento e digitalizzazione della PA;
 - definizione di un progetto di formazione finalizzato a garantire l'aggiornamento professionale del personale in tutti gli enti e amministrazioni del comparto.
- migliorare le relazioni sindacali ed il sistema partecipativo, consentendo il confronto delle OO.SS. con gli enti e le amministrazioni su tutti gli atti connessi al PIAO e sull'adozione delle progressioni verticali, al fine di rafforzare la coesione sociale e la collaborazione dei lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte relative all'organizzazione del lavoro e dei servizi, dando piena attuazione agli istituti di welfare contrattuale.

Infine, FP CGIL, CISL FP e UIL PA, ribadiscono la necessità di realizzare, a partire dalla legge di bilancio 2024, un piano straordinario di assunzioni negli enti e nelle amministrazioni del comparto adottando ogni iniziativa utile a sostituire il personale cessato negli ultimi anni e non sostituito e in previsione dei pensionamenti stimabili nel prossimo triennio in tempi rapidi.

A tal fine chiediamo al governo lo scorrimento delle graduatorie degli idonei di tutti i concorsi effettuati, la stabilizzazione dei precari già in servizio e la definizione di piani di fabbisogni del personale, attraverso la contrattazione di ciascuna amministrazione con le organizzazioni sindacali, finalizzati a riallineare gli organici di fatto alle reali necessità organizzative e ad aprire concretamente la prospettiva di valorizzazione dei funzionari per l'accesso all'Area delle Elevate Professionalità.

