

Roma, 13 Giugno 2024

Prot. N. 61/2024/SG/AM

*Ai Segretari Generali Regionali**Ai Responsabili regionali delle Funzioni centrali**Ai Coordinatori nazionali delle s.a.s. Funzioni centrali***Oggetto: avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL del comparto delle funzioni centrali 2022- 2024.***Care amiche e cari amici,*

L'apertura del tavolo per il rinnovo del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2022- 2024 rappresenta un'opportunità attesa ed importante per consolidare il percorso di valorizzazione professionale ed economica dei lavoratori, avviato col CCNL 2019- 2021 che ha rivisto l'ordinamento professionale, semplificato il sistema delle progressioni economiche orizzontali e ripristinato un canale di carriera extra concorsuale, specificatamente destinato ai dipendenti pubblici.

L'obiettivo della Cisl Fp è quello di completare il percorso avviato, nel solco del Patto per il lavoro pubblico del 10 marzo 2021, dando continuità ai rinnovi contrattuali faticosamente riconquistati dopo il lungo blocco contrattuale quasi decennale, a cui mettemmo fine solo nel 2018, con la stipula dei CCNL della tornata 2016-2018.

Assicurare la continuità contrattuale è, dunque, un bene in sé, contro il rischio di mortificare il ruolo della contrattazione e di indebolire le relazioni sindacali e l'insieme delle tutele normative ed economiche. Il ruolo della contrattazione è invece fondamentale, non solo per assicurare l'adeguamento delle retribuzioni ma per negoziare nuove tutele e migliori condizioni di lavoro tramite la contrattazione integrativa, evitando che l'innovazione organizzativa e i processi di cambiamento delle pubbliche amministrazioni indeboliscano le opportunità di crescita e valorizzazione professionale ed economica dei dipendenti.

Sul merito abbiamo evidenziato i ritardi nell'applicazione delle importanti novità previste dal CCNL 2019-2021, a cominciare dalla definizione delle famiglie professionali, per continuare con l'effettuazione delle progressioni verticali in deroga. Un ulteriore aspetto critico è rappresentato dal mancato decollo dell'Area delle Elevate professionalità, dove ai ritardi delle amministrazioni si sommano i limiti di una normativa legislativa che obbliga le amministrazioni, in virtù della restrittiva interpretazione dell'articolo 97 della Costituzione, a reclutare tassativamente almeno il 50% dei posti disponibili dall'esterno, mortificando capacità e competenze professionali del personale in servizio.

Non meno gravi appaiono le difficoltà riscontrate in sede di contrattazione integrativa, sia per la scarsità dei fondi risorse decentrate, vincolati al tetto del salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 (“legge Madia”), sia per le continue incursioni con cui in sede di controllo della contrattazione integrativa si interviene, limitando le prerogative della stessa contrattazione, sia, infine, per i ritardi nell'avvio delle sessioni economiche annuali della contrattazione integrativa, ben dopo il primo quadrimestre di ogni anno.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, riteniamo utile agire su un doppio binario: l'uno riguardante l'aggiornamento delle tutele normative ed economiche e delle relazioni sindacali, da effettuare nel corso del negoziato; l'altro “extracontrattuale”, anche mediante l'utilizzo della prossima legge di bilancio, chiedendo al Governo, per il tramite dell'ARAN, modifiche del quadro legislativo vigente, di carattere normativo ed economico, volte a sostenere il negoziato attraverso misure dirette a completare gli obiettivi previsti dal Patto per il lavoro pubblico del 10 marzo 2021, in particolare attraverso il rifinanziamento delle progressioni verticali in deroga, il potenziamento delle prestazioni del welfare contrattuale, il superamento dei vincoli previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017 (dando la possibilità alle amministrazioni e agli enti di implementare i fondi per la contrattazione integrativa).

In particolare, abbiamo individuato i seguenti macro obiettivi:

- rafforzare la contrattazione collettiva integrativa, anche a livello di contrattazione di sede/posto di lavoro, rendendo più flessibile l'utilizzo del 20% delle risorse correlate alla performance organizzativa ed individuale;
- migliorare la partecipazione sindacale (confronto ed OPI), a livello nazionale e decentrato, su quegli aspetti dell'organizzazione del lavoro che maggiormente impattano sulla disciplina del rapporto di lavoro o sulle attività svolte dai dipendenti (piano dei fabbisogni, ciclo della performance, progressioni verticali ordinarie, carichi di lavoro, ecc.);
- differire i termini temporali del regime transitorio sui passaggi d'area di cui all'art. 18 del CCNL (progressioni verticali in deroga) e rifinanziare le stesse, individuando un diverso criterio rispetto al monte salari, per tenere conto anche delle amministrazioni con minor numero dei dipendenti;
- migliorare la disciplina del lavoro a distanza per rendere le nuove modalità di esecuzione “agili” del rapporto di lavoro maggiormente utilizzabili dai dipendenti e dalle amministrazioni, rafforzando il contributo che questi strumenti offrono o possono offrire al miglioramento dei servizi pubblici e nei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa degli enti;
- garantire maggiori opportunità di accesso alle aree delle elevate professionalità per il personale già in servizio, oltre il limite del 50% dei posti disponibili riservato all'esterno. Fermo restando la possibilità di reclutare dall'esterno è opportuno consentire una deroga all'obbligo di reclutare almeno il 50% del personale dall'esterno per tenere conto della necessità delle amministrazioni di scegliere personale dotato delle necessarie competenze e delle esperienze professionali richieste.
- adeguare le tutele normative.

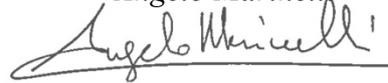
**La Cisl Fp è impegnata per continuare l'opera di valorizzazione professionale ed economica del lavoro pubblico per cambiare le pubbliche amministrazioni e migliorare i servizi per cittadini e imprese. Per realizzare questi obiettivi è necessario non interrompere la sequenza contrattuale; negoziare migliori condizioni di lavoro e tutela professionale; superare i numerosi vincoli di finanza pubblica e i tetti al trattamento accessorio che limitano le potenzialità di crescita retributiva (peo, premialità e sistema indennitario) affidate alla contrattazione integrativa; estendere, infine, anche al lavoro pubblico, le agevolazioni fiscali su premi di produttività e welfare contrattuale esistenti per i lavoratori del settore privato.**

Il Presidente dell'Aran, a conclusione dei lavori, ha annunciato che la prossima riunione si svolgerà fra circa tre settimane. Nell'occasione - oltre a presentare il quadro economico di riferimento e le risorse attualmente disponibili per la contrattazione - il tavolo si soffermerà sulle relazioni sindacali.

Un caro saluto

Il Segretario Nazionale

*Angelo Marinelli*

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Angelo Marinelli", written over a horizontal line.