



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

sito internet: www.flp.it – email: flp@flp.it – PEC: flp@flppec.it
tel. 06/42000358 - 06/42010899 - fax. 06/42010628

Segreteria Generale

Prot.n.0181/FLP17

Roma, 08 febbraio 2018

NOTIZIARIO N. 07

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

PREINTESA CONTRATTO FUNZIONI CENTRALI ORDINAMENTO PROFESSIONALE: UN'OCCASIONE PERSA PER AMMODERNARE LA PA E RIFORMARE LE CARRIERE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

**Tutto demandato a una Commissione paritetica di cui la
FLP farà parte, ma che sa di presa in giro per guadagnare
tempo. Intanto i problemi si accumulano.**

La revisione dell'ordinamento professionale è una delle grandi occasioni perdute dai firmatari della preintesa di CCNL firmata il 23 dicembre per dare un segnale di attenzione nei confronti dei lavoratori.

A distanza di quasi dieci anni dall'ultimo contratto, sono stati messi assieme tre comparti con storie abbastanza diverse e non si è fatto nulla né per omogeneizzare i diversi sistemi professionali presenti negli ex-comparti del Parastato, dei Ministeri e delle Agenzie Fiscali né per immaginare un nuovo ordinamento che potesse andare bene per un'amministrazione centrale moderna ed efficiente e per lavoratori che vorrebbero finalmente anche minimi sbocchi di carriera.

I problemi sono tanti sia nelle qualifiche medio-basse - bloccate per il combinato disposto della Legge Brunetta e del blocco degli stipendi - sia tra le altre professionalità, prive di riconoscimenti e soprattutto di carriere che diano loro prospettive reali di crescita.

L'articolo 12 della preintesa rinvia qualunque ragionamento in merito ad una Commissione Paritetica che dovrebbe avviarsi 30 giorni dopo la firma definitiva del CCNL (quindi minimo a marzo) e dovrebbe terminare i suoi lavori entro maggio, consegnando alla contrattazione proposte riguardanti le tante questioni demandate. Se va bene, un mese e mezzo di lavoro, nel quale certamente non si farà in tempo a fare granché; se va male e non si rispettano i tempi, invece, il rischio è che si arrivi a fine anno e si rimandi tutto, a quel punto, alla prossima tornata contrattuale.

Quel che è certo è che un contratto che i lavoratori aspettano da dieci anni e non affronta il problema principale degli ordinamenti professionali non è degno nemmeno di essere definito tale.



Sede Legale: Via Piave, 61 – 00187 Roma
Sede Operativa: Via Aniene, 14 – 00198 Roma



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

Attualmente, negli ex-comparti delle funzioni centrali la curva dei salari è quasi piatta per più del 95 per cento dei lavoratori, il che vuol dire che si entra in amministrazione con uno stipendio e si va in pensione con uno stipendio di poco superiore a quello di entrata. Non sono previste aree e/o figure intermedie tra gli impiegati, i funzionari e la dirigenza salvo che nel Parastato, nel quale comunque l'area dei Professionisti non riesce minimamente ad intercettare tutte le figure altamente professionalizzate e a dare i riconoscimenti che queste meriterebbero.

Ciò che non è stato fatto in dieci anni si dovrebbe fare in un mese e mezzo. Permetteteci di dubitare che questo succeda e di pensare invece che i firmatari stiano semplicemente prendendo tempo senza avere il coraggio di confessarlo ai lavoratori.

Un'occasione persa non solo per dare ai lavoratori pubblici, sempre più professionalizzati e specializzati, speranze di carriera, ma anche di ammodernare la macchina amministrativa e renderla più efficiente.

La FLP, a prescindere dai lavori della "Commissione" ribadirà le proprie proposte già del resto formalizzate in questi mesi nei quali, lo ricordiamo, eravamo stata l'unica Organizzazione sindacale a presentare una vera e propria piattaforma contrattuale su un nuovo ordinamento professionale:

- 1) Svuotamento della prima area professionale;
- 2) Possibilità per coloro che oggi sono apicali di fare progressioni economiche aggiungendo almeno una posizione economica per area professionale;
- 3) Ridisegno delle attuali aree professionali con l'individuazione organica delle attività, allo scopo di superare l'attuale frammentarietà dei processi lavorativi allo scopo di dare una risposta al mansionismo di questi anni;
- 4) Creazione di un'area per quadri e professionisti che riconosca in modo tangibile tutte le alte professionalità presenti nel comparto e non solo le poche che oggi sono riconosciute negli enti del parastato;
- 5) Disciplinare contrattualmente le posizioni organizzative speciali previste per legge in alcuni settori;
- 6) Disciplinare nel contratto le procedure di passaggio da un'area all'altra che l'articolo 22 del Decreto legislativo 75/2017 (c.d. Decreto Madia) ha reso di nuovo possibili nella misura del 20 per cento dei piani dei fabbisogni.

Continuiamo a essere del parere che molti problemi potevano trovare agevoli soluzioni se solo fossero stati usati bene i tanti mesi passati dall'apertura delle trattative a una frettolosa e insensata chiusura del CCNL che, allo stato, contiene esclusivamente sottrazioni di diritti e pressoché nessun miglioramento delle condizioni economiche e normative dei lavoratori.

Le carenze di questo contratto, anche riguardo alla mancata riforma degli ordinamenti professionali, si rifletteranno non solo sull'efficienza delle amministrazioni centrali, ma anche sulla motivazione dei lavoratori, fermi in una palude senza possibilità di vedere riconosciute le proprie abilità professionali.