



Roma, 21 luglio 2021

NOTIZIARIO N. 39

RINNOVO CCNL FUNZIONI CENTRALI

Un nuovo ordinamento professionale per valorizzare il personale e modernizzare le nostre Amministrazioni

Abbiamo apprezzato la decisione dell'Aran, che nella riunione che si è appena conclusa, all'interno del negoziato per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali 2019/2021, ha posto finalmente al centro della discussione il tema del nuovo ordinamento professionale.

La FLP, come è noto, ritiene decisiva per la firma del CCNL la definizione di un nuovo ordinamento professionale, che superi quello attuale, ormai desueto e risalente ormai a più di 20 anni fa.

Questo non solo per riconoscere al personale le maggiori professionalità acquisite, che hanno permesso il mantenimento di efficienti standard qualitativi nonostante le eccezionali carenze di organico dovute al mancato turn over, ma anche per modernizzare l'organizzazione del lavoro, rendere coerenti le professionalità necessarie con i nuovi modelli lavorativi, migliorare i servizi resi a cittadini e imprese, offrire prospettive e rendere appetibili le nuove assunzioni che ormai sono ineludibili.

E' nostro intendimento riscrivere le attuali aree di inquadramento, riaprire e dare continuità ai percorsi di carriera tra le aree, impediti per anni da punitive incursioni legislative, permettere la ricollocazione del personale sulla base di una norma contrattuale di primo inquadramento, riconoscere le elevate professionalità, presenti in tutte le Amministrazioni e oggi non riconosciute, sottopagate, precarizzate con gli istituti temporanei delle cosiddette posizioni organizzative.

Per raggiungere tale obiettivo, in questi anni abbiamo incalzato i Governi che si sono succeduti e lo stesso Parlamento, per rimuovere i vincoli di legge che impedivano tale processo, ottenendo un primo importante risultato con l'approvazione del DL 80/2021 che ripristina a regime i passaggi tra le aree per il personale interno, istituisce l'area delle elevate professionalità, prevede modalità di accesso alla dirigenza anche dall'interno e il superamento dei tetti predeterminati ai Fondi di amministrazione per la contrattazione decentrata.

E siamo impegnati a migliorarne i contenuti con la proposta di numerosi emendamenti, poi presentati, e oggi all'esame del Senato in sede di conversione in legge del Decreto, **mirati a riconoscere l'esperienza e la professionalità acquisita nei percorsi interni ai fini dell'ammissione alle procedure in deroga al possesso del titolo di studio previsto dall'esterno, il ripristino della contrattazione sui criteri di selezione, il pieno utilizzo, oggi negato, delle risorse stanziare e già nella disponibilità delle amministrazioni per la contrattazione decentrata.**

Pur consapevoli della necessità di ulteriori risorse da destinare al nuovo ordinamento, che inopinatamente il cosiddetto Patto per il lavoro pubblico firmato da CGIL CISL UIL con il Premier Draghi e il Ministro Brunetta nel mese di marzo, rinviando al 2022, e quindi oltre la vigenza del CCNL in discussione, e dello stesso esito dell'iter parlamentare di conversione del DL 80, riteniamo la bozza di documento presentata dall'Aran, pur con le necessarie modifiche e integrazioni che scaturiranno nel corso del negoziato, un utile punto di partenza.





In particolare apprezziamo la previsione di ricomprendere all'interno del nuovo ordinamento e quindi del contratto, l'istituto dei passaggi tra le aree, la previsione dell'istituzione dell'area delle elevate professionalità, anche per superare le notevoli differenze e sperequazioni oggi esistenti all'interno del comparto tra le diverse Amministrazioni provenienti dagli ex comparti, una nuova modalità di progressioni all'interno delle aree, con una procedura inclusiva basata principalmente sull'esperienza professionale acquisita.

Restano però ancora importanti nodi da affrontare come il finanziamento di dette ultime procedure (non è pensabile un "doppio canale" che prevede una procedura per "merito" finanziata dalle amministrazioni e quella cosiddetta "inclusiva" a carico del Fondo, con il rischio che, in mancanza di una adeguata provvista di risorse, in molte Amministrazioni questo secondo canale resterebbe sulla carta) come pure il finanziamento della retribuzione omnicomprensiva per il personale dell'area delle elevate professionalità che, nella proposta Aran, graverebbe sui Fondi con il risultato di prosciugare, a danno degli altri lavoratori, le già esigue disponibilità economiche destinate alla produttività, alle indennità e alle progressioni.

Così come vanno rivisti i requisiti di accesso alle nuove aree, che debbono essere differenziati tra chi già è in servizio e chi viene assunto, con il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita in deroga al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

E, lo ribadiamo, è necessario prevedere una norma di primo inquadramento nelle nuove aree per dare risposta a chi è attualmente sotto-inquadrato nella prima, nella seconda e nella stessa terza area.

E' importante inoltre omogeneizzare le fasce retributive all'interno delle aree tra gli ex comparti, sia come numero che come differenziale economico, per rendere effettivo un nuovo ordinamento professionale di comparto che superi le attuali differenziazioni.

Siamo convinti che entrando maggiormente nel merito delle questioni molti dei problemi possono essere affrontati e anche risolti, definendo un modello ordinamentale che da subito possa dare concrete risposte al personale e, con il mix tra norma di primo inquadramento e passaggi tra le aree previste a regime fino al 50 per cento delle carenze di organico, offrire una risposta soddisfacente alle aspettative del personale da troppo tempo al palo.

Sulla materia ci sarà una nuova riunione la prossima settimana per entrare nel dettaglio delle singole questioni, con l'auspicio che nel frattempo il Senato, in sede di conversione in legge del DL 80, apporti le modifiche da noi richieste che sono centrali per definire il nuovo ordinamento.

LA SEGRETERIA GENERALE

