



Via Leopoldo Serra, 31  
00153 Roma  
Tel. 06/585441  
Fax 06/58544339/371



Via A. Bono Cairoli, 68  
00145 Roma  
Tel. 06/440071  
Fax 06/44007512



Via Emilio Lepido, 46  
00175 Roma  
Tel. 06.715393

*Roma, 19 Ottobre 2021*

**Incontro del 19 Ottobre 2021 - Continuazione negoziato per il rinnovo del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 -2021.**

Nell'incontro ordierno l'Aran ha presentato una serie di proposte all'interno di una bozza di CCNL redatta in conformità alle indicazioni anticipate verbalmente dal nel corso dell'incontro del 12 Ottobre u.s. sulla disciplina delle progressioni economiche orizzontali e sulla disciplina del rapporto di lavoro agile e a distanza.

In particolare, con riferimento alla disciplina delle progressioni economiche orizzontali, l'Aran propone il superamento dell'attuale sistema delle fasce economiche all'interno delle aree, allo scopo di offrire ai lavoratori collocati nelle attuali fasce apicali nuove opportunità di valorizzazione economica nonché, a tutti i lavoratori, la possibilità di accedere a nuovi differenziali stipendiali durante tutto l'arco della vita lavorativa, fermo restando la necessità di tenere traccia della posizione economica complessivamente raggiunta attraverso l'attribuzione, nel tempo, dei differenziali stipendiali di valorizzazione.

Sulle proposte relative al sistema delle progressioni economiche all'interno delle aree il testo recepisce alcune richieste da noi avanzate:

- la necessità di considerare, ai fini delle progressioni economiche interne alle aree, non solo il riferimento alla valutazione individuale ma anche all'esperienza professionale maturata e ad ulteriori criteri - da definire in sede di contrattazione collettiva integrativa - per meglio collegare gli sviluppi economici alle caratteristiche del lavoro nelle differenti amministrazioni;
- l'individuazione di un correttivo che intervenga in termini migliorativi sul punteggio di coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche per un certo periodo di tempo.

Abbiamo evidenziato la necessità di salvaguardare le prerogative della contrattazione integrativa, chiedendo di specificare meglio che la definizione dei criteri e delle procedure per lo sviluppo economico debbano essere definiti nel contratto collettivo integrativo, nel rispetto dei criteri generali previsti dal CCNL.

Abbiamo anche richiamato l'opportunità di far riferimento, fra i criteri generali, alla valutazione individuale, in luogo della performance individuale (in considerazione del fatto che quest'ultima non è misurabile in tutti i processi e per tutte le attività lavorative). Inoltre, ai fini delle graduatorie per l'accesso alle progressioni economiche è stato proposto di prendere in considerazione il valore medio dei punteggi conseguiti nell'ultimo triennio, chiarendo che la valutazione adottata ai fini delle progressioni sarà quella già effettuata nel triennio di riferimento e non una valutazione da effettuarsi *ad hoc*.

Abbiamo, inoltre, fatto presente come a nostro avviso il peso minimo della valutazione individuale stessa sul punteggio complessivo – proposto dall'Aran per un valore pari al 50% - debba essere portato al 30%. Il numero dei differenziali stipendiali da attribuire durante tutto l'arco della vita lavorativa deve a nostro avviso essere adeguato a consentire sviluppi periodici e a non replicare il problema dell'apicalità nel breve giro di qualche tornata contrattuale. Inoltre, al fine di garantire l'accesso alle procedure di progressione alla platea più ampia possibile di dipendenti, è stato richiesto che esso non sia inibito ai lavoratori destinatari di provvedimenti disciplinari che già nei contratti collettivi precedenti non erano ritenuti ostativi in tal senso.

Sul sistema di classificazione e di inquadramento professionale, ribadendo le richieste fin qui da noi fatte, abbiamo evidenziato la necessità di indicare criteri distinti per l'accesso alle aree superiori per i lavoratori già in servizio rispetto a quelli individuati per l'accesso dall'esterno, al fine di valorizzare le competenze già acquisite e le esperienze professionali maturate.

Per quanto riguarda la disciplina del lavoro a distanza, l'Aran ha recepito alcune delle richieste da noi avanzate, prevedendone due forme differenti: il lavoro agile, senza vincoli di tempo, previsto dalla legge 81/2017 ed il lavoro da remoto, prestato anche con vincolo di tempo (orario di lavoro) e da cui discende l'applicazione di tutti i diritti contrattuali previsti per il lavoro in presenza fisica.

Sul lavoro agile abbiamo evidenziato la necessità di prevedere sia il confronto sindacale su tutte le scelte organizzative ad esso afferenti, sia la contrattazione collettiva integrativa per la definizione dei trattamenti economici accessori per adeguare il sistema indennitario alle caratteristiche della prestazione svolta in modalità agile e degli obiettivi raggiunti.

Con specifico riferimento alle condizioni di precedenza nell'accesso al lavoro agile è stato proposto di consentirne la definizione non in sede di confronto ma in sede di contrattazione collettiva integrativa che potrà tenere conto di ulteriori elementi oltre a quelli già definiti dalla legge (genitori di bambini di età inferiore a 3 anni; dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità e dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità).

Per quanto riguarda, inoltre, l'individuazione delle fasce di contattabilità, sono state effettuate una serie di osservazioni: che rappresentano comunque fasce orarie nelle quali il lavoratore può garantire la propria prestazione lavorativa, va posto un limite giornaliero entro il quale le stesse (che contengono al loro interno quelle di operatività, nelle quali il lavoratore deve essere immediatamente operativo) devono preservare la logica di un modello in cui la prestazione lavorativa viene eseguita per obiettivi, all'interno di fasi e cicli lavorativi predefiniti e caratterizzata dall'assenza di un vincolo di tempo. Per questo la durata complessiva delle fasce di contattabilità non può superare l'orario medio giornaliero o settimanale di riferimento.

Per quanto riguarda la modalità di lavoro da remoto con vincolo di tempo (orario di lavoro) va chiarita l'integrale applicazione degli istituti normativi ed economici previsti per il lavoro in presenza fisica.

Per entrambi i modelli (lavoro agile e lavoro da remoto) occorre chiarire le prerogative delle relazioni sindacali e le modalità di fruizione ed accesso ai diritti sindacali previsti dalla legge 300/70, nonché i contenuti dell'informazione da parte dell'amministrazione e della formazione individuale volte a fornire al lavoratore le conoscenze necessarie volte ad assicurare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore e la protezione dei dati trattati, nonché il rispetto della privacy.

Oltre alle novità sopra menzionate, con la bozza presentata l'Aran introduce, fra le voci del trattamento economico, le indennità di specifiche responsabilità anche nella nuova area "seconda" (che l'Aran individua come Area degli assistenti), per tenere conto della necessità da noi sollevata di un riconoscimento economico al personale che tenga conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite e della specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Il prossimo incontro si svolgerà martedì 26 ottobre alle ore 10,30. Vi terremo, come sempre, aggiornati sullo sviluppo del negoziato.

Fp Cgil  
Florindo Oliverio

Cisl Fp  
Angelo Marinelli

Uil PA  
Gerardo Romano  
Federico Trastulli