

COMUNICATO

FIRMA DEFINITIVA DEL CCNL DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI PER IL TRIENNIO 2019-2021

Si è concluso oggi, 16 novembre 2023, il percorso del CCNL 2019-2021 con la firma in ARAN del testo già sottoscritto come Ipotesi dalla nostra Associazione sei mesi fa, dopo il compimento dell'iter dei controlli di legge del Governo e della Corte dei Conti.

Importante sottolineare che la trattativa per il rinnovo del contratto dell'Area Dirigenti e Professionisti delle Funzioni Centrali si era aperta agli inizi dello scorso mese di febbraio di quest'anno, con la bellezza di cinque anni di ritardo rispetto a quelli che sarebbero stati i tempi naturali di discussione ed approfondimento.

FP CIDA e CIDA FC si sono fatte carico, insieme ad altre Sigle sindacali, di riportare la discussione al tavolo entro una cornice di concretezza ed agibilità, ai fini di una sollecita conclusione del Contratto, surrogando in tal modo i notevoli ritardi accumulati negli anni dalla controparte pubblica.

L'enorme lasso di tempo intercorso, infatti, ha reso problematico per i lavoratori destinatari del CCNL indugiare su proposte e problemi che avrebbero sicuramente conferito maggiore qualità ai contenuti finali, anche perché ARAN non ha accolto con particolare favore (vuoi per la citata "fretta", vuoi per una impostazione assunta) le proposte elaborate dalle Organizzazioni sindacali al tavolo.

Abbiamo, comunque, accettato, con grande senso di responsabilità, a nostro avviso, di firmare lo stesso il CCNL in questione, dando così un contributo fattivo e concreto, provando da una parte a sanare una situazione incresciosa, dall'altra tentando – nel contempo - a limitare quanto più possibile i danni procurati dal processo inflattivo sul mancato adeguamento delle retribuzioni.

Eppure CIDA si era presentata al tavolo delle trattative con un ventaglio di proposte interessanti - che più sotto andremo a riepilogare - che non sono state accolte e che ciò non di meno noi contiamo di riproporre alla prossima tornata.

Chiediamo, da subito, intanto, che vengano emanati gli atti propedeutici per l'apertura immediata del tavolo di contrattazione 2022/2024, onde evitare alla Dirigenza ed ai Professionisti pubblici di lavorare di corsa e quindi non nelle condizioni migliori, come invece, purtroppo, è accaduto in questa occasione.

Abbiamo “portato a casa” (con non poca fatica) alcuni istituti di grandissima importanza, quali il welfare sanitario ed il cosiddetto “comporto”, fondamentale per chi è colpito da fenomeni oncologici. Peraltro, questi istituti erano già esaurientemente regolati dal CCNL di comparto: bastava replicarli letteralmente. Eppure anche questo è stato oggetto di nostre ripetute richieste e “messe a punto”.

Rimangono a tutt’oggi irrisolti alcuni temi fondamentali per lo svolgimento del rapporto di lavoro di Dirigenti e Professionisti. Sinteticamente:

- a) una migliore regolazione del rapporto di lavoro agile per i Dirigenti, conseguenza dell’elementare considerazione che il loro ruolo è regolato per Legge in modo affatto diverso dal resto del personale ed è necessariamente specifico e legato alla funzione svolta;
- b) l’istituzione, anche per i Professionisti, di una clausola di salvaguardia economica per i coordinatori che perdano l’incarico per effetto di processi di riorganizzazione, prevedendo il riconoscimento di una indennità fino alla naturale scadenza dell’incarico precedente;
- c) la revisione della clausola di remunerazione economica dei Dirigenti e Professionisti in distacco sindacale che non danneggi l’interessato sia dal punto di vista strettamente retributivo, che da quello dei riflessi previdenziali e di quiescenza;
- d) una retribuzione minima per i Dirigenti fissata contrattualmente, allo scopo di rendere maggiormente omogeneo il trattamento economico corrisposto alla categoria;
- e) una modalità di sviluppo economico dei Professionisti che, pur non transitando ad altro incarico/livello superiore, permangano senza demerito nelle funzioni svolte per un periodo minimo di dieci anni.

Inoltre, chiederemo di valorizzare economicamente il cosiddetto “mentoring” -proposto da CIDA fin dall’inizio della trattativa - ossia l’attività di affiancamento di Dirigenti e Professionisti anziani ai giovani neo assunti (che ci sembra sia un principio che intendano affermare e consolidare anche alcuni Ministri dell’attuale Governo). Ci pare questo un tema nevralgico, in tempi di radicale ricambio generazionale, perché non basta il generico richiamo di principio presente nell’attuale contratto: sono necessari – a nostro avviso - incentivi che rendano effettivo ed efficace quel “passaggio delle consegne” professionali che attualmente è affidato solo alla buona volontà dei singoli.

Ci auguriamo che, in occasione del prossimo contratto, ARAN non proceda – more solito - ad una mera rivalutazione generale e trasversale delle voci contrattuali attualmente godute, sulla base dei finanziamenti posti a disposizione dalle leggi di bilancio, ma operi in senso coraggioso ed innovativo, in modo da dare spazio alle necessità che i tempi propongono, imponendo modifiche non “automatiche” ma realisticamente di

cambiamento. Riflettendoci bene, è questo il senso di una trattativa sindacale ed è questo il messaggio che lanciamo ad ARAN (che rappresenta sul tavolo delle trattative tutte le Amministrazioni Pubbliche) se effettivamente, pur in costanza di scarsità di risorse economiche disponibili, la parte politica-datoriale vuole dare un segnale concreto e deciso di valorizzazione della Dirigenza e delle Alte Professionalità e nel contempo di ammodernamento della macchina pubblica.

Ci piace sottolineare, infine, che la firma definitiva di questo CCNL è la prima delle quattro aree dirigenziali relative al triennio 2019/2021: come spesso accaduto in passato, l'Area delle Funzioni Centrali fa da apripista.

Il Presidente FP CIDA
Giorgio Germani

Il Presidente CIDA FC
Roberto Caruso

Roma, 16 novembre 2023