Pubblico Impiego - Università

Contratto funzioni centrali: il 26 novembre sarà SCIOPERO

Roma, 16/11/2021

La narrazione fatta dagli organi d'informazione in merito al contratto collettivo 2019-2021 del Comparto Funzioni Centrali, in discussione in queste settimane all'Aran, fa ritenere che alle lavoratrici e ai lavoratori di questo settore arriverà presto una montagna di soldi che andrà a incrementare la retribuzione tabellare e il salario accessorio, favorendo rapide e generose carriere. La verità è un'altra e bisogna spiegarla bene.

Alla fine del triennio è previsto un incremento contrattuale medio mensile lordo di 78 euro, circa 50 euro netti. Una cifra che in buona parte sarà erosa dall'aumento delle bollette energetiche e dai rincari dei beni di consumo, conseguenza del maggior costo energetico. Siamo ben lontani dai 104 euro dichiarati dall'Aran e ripresi dalla stampa nazionale.

Si archiviano gli attuali livelli economici e tutti torneremo ai nastri di partenza ad un livello zero. Gli attuali livelli economici saranno sostituiti dai "differenziali stipendiali", il cui valore è unico per l'area di riferimento: € 2.153 per la III Area o Area C; € 1.169 per la II Area o Area B; € 792,42 per la I Area o Area A e saranno corrisposti utilizzando i soldi fissi e ricorrenti del Fondo del Personale.

I valori sono lordi, annui calcolati su 13 mensilità, pagati con i Fondi del Personale e contengono una parte dell'indennità di amministrazione o di ente, il cui importo risulterà quindi corrispondentemente decurtato. Il numero massimo di differenziali per singola area sarà: n. 5 per l'Area dei Funzionari (ex III Area o Area C), n. 5 per l'Area degli Assistenti (ex II Area o Area B), n. 2 per l'Area degli Operatori (ex I Area o Ara A).

Tuttavia, occorre considerare che in genere per arrivare ai livelli apicali dell'area di

appartenenza, o al numero complessivo di differenziali previsti, ci possono volere anche 30 anni, sempre che i fondi per il salario accessorio siano adeguatamente implementati, altrimenti le progressioni diventano solo un sogno irraggiungibile. E questa non è la sola incognita, basti ricordare il blocco delle retribuzioni che fu deciso tra il 2010 e il 2015 o la scelta di legare le progressioni economiche principalmente alla valutazione individuale, uno strumento superato, divisivo e discrezionale.

Con il nuovo sistema, anche chi è collocato attualmente ai livelli apicali dell'area potrà concorrere per i differenziali economici, entrando in concorrenza con chi è inquadrato ai livelli iniziali dell'area. Almeno in un primo momento, tutto il personale dell'area si troverà a concorrere per l'attribuzione del primo differenziale stipendiale mentre oggi ognuno compete con il personale di pari livello economico.

La proposta di contratto elaborata dall'Aran entra a gamba tesa sulla retribuzione tabellare e scorpora la parte relativa ai passaggi economici ottenuti dal personale attualmente in servizio facendola confluire in uno zainetto personale nella voce "differenziali stipendiali".

La retribuzione tabellare di area sarà uguale per tutti/e all'interno dell'Area e corrispondente alla posizione d'ingresso, mentre la differenza con l'attuale retribuzione tabellare finirà nel differenziale stipendiale (il cosiddetto zainetto). Una scelta che non condividiamo poiché scardina l'attuale composizione della retribuzione tabellare con incognite intuibili anche se non dichiarate.

Il sistema di classificazione proposto dall'Aran, con le attuali tre aree che di fatto cambiano solo denominazione e l'aggiunta per legge di un'area delle elevate professionalità, da destinare prevalentemente ad ingressi dall'esterno sulla base di requisiti culturali che, da soli, non sono indice di competenza e professionalità, non soddisfa affatto le aspettative e non favorisce la soluzione del mansionismo per le I e II Aree o Aree A e B, né lo sviluppo del personale attualmente collocato nella III Area o Area C.

Le posizioni organizzative e gli incarichi direttivi continuano ad essere finanziati con le risorse dei fondi per il salario accessorio mentre le amministrazioni decidono in autonomia numero degli incarichi e criteri selettivi.

Le continue incursioni normative del ministro Brunetta sul lavoro agile impediscono al negoziato di avere quei margini di manovra necessari per disciplinare contrattualmente lo smart working in tutte le sue forme.

Resta il vulnus della limitazione della democrazia sindacale rappresentato dalla norma che riconosce il diritto ad usufruire degli istituti della partecipazione all'interno delle singole amministrazioni solo alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo, indipendentemente dalla rappresentatività raggiunta.

Ce n'è abbastanza per ritenere ad oggi del tutto insoddisfacente il risultato della trattativa

per il rinnovo del contratto 2019-2021. Per questo **USB ha deciso di proclamare uno sciopero delle lavoratrici e dei lavoratori del Comparto Funzioni Centrali per l'intera giornata lavorativa del prossimo 26 novembre, secondo l'articolazione dei turni di lavoro delle singole amministrazioni**.

Alle motivazioni richiamate in precedenza si aggiunge la richiesta del ripristino immediato dello smart working emergenziale, almeno fino al perdurare dell'emergenza sanitaria, considerata la recrudescenza della diffusione di SARS-CoV-2, nonché la possibilità di effettuare gratuitamente e su base volontaria tamponi per la rilevazione della positività al Covid.

In questi giorni è in corso il dibattito sulla Legge di Stabilità 2022. Questo è il momento di far sentire la voce del pubblico impiego, di chi assicura il funzionamento della macchina burocratica dello Stato e garantisce servizi ai cittadini. Nelle prossime ore saranno decise le iniziative che caratterizzeranno la giornata di sciopero.

USB Pubblico Impiego Funzioni Centrali