



Funzioni Centrali: occhio al differenziale stipendiale



Roma, 20/10/2021

Si è svolta ieri la riunione sul rinnovo del CCNL durante la quale è stata presentata dall'Aran un'altra bozza di una parte del contratto.

Diciamo in premessa che le modalità con le quali si sviluppa ormai da mesi il confronto non rendono agevole la discussione: mentre sui giornali registriamo sistematicamente fughe di notizie che già annunciano i contenuti della trattativa, la bozza Aran viene sistematicamente fornita alle OO.SS. solo poche ore prima della riunione, rendendo difficoltosa un'analisi complessiva ed approfondita del testo.

Ma al di là del metodo e quindi della forma, è la sostanza del testo a presentare alcuni punti di caduta.

Sulle modifiche della struttura tabellare il testo presentato riconferma l'impianto rappresentato nella precedente riunione e sul quale [ci eravamo già pronunciati](#) evidenziando la pericolosità di un sistema che sgancia una parte consistente del salario dalla retribuzione tabellare (i cd differenziali stipendiali) e che rischia di delineare differenziali stipendiali al ribasso rispetto agli attuali valori delle fasce economiche assicurati con le progressioni.

Per quanto concerne l'individuazione dei criteri ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali è stata accolta la proposta USB in merito all'introduzione di un terzo criterio, oltre la valutazione (prevista per legge) e l'esperienza professionale, da definire in contrattazione

integrativa: ciò al fine di bilanciare il peso della valutazione che, come abbiamo ribadito nella riunione odierna, non dovrà essere determinata in una percentuale predefinita.

Sul fronte delle posizioni organizzative la proposta Aran conferma un'organizzazione del lavoro che continua a gravare sul salario accessorio del personale drenando risorse che, in tal modo, verrebbero sottratte alle progressioni economiche (nella proposta Aran differenziali stipendiali).

A tal proposito, al fine di mitigarne gli effetti, abbiamo proposto di introdurre un tetto entro il quale attingere dalle risorse del fondo, appunto per limitare l'incidenza di tali posizioni sulle risorse appartenenti a tutto il personale.

Ma è soprattutto l'introduzione di indennità specifiche di responsabilità anche nella II area o area B, a trovarci in disaccordo: tale previsione costituisce, infatti, la classica foglia di fico nei confronti del personale inquadrato in questa area.

Infatti, invece di prevedere un percorso di carriera obbiettivo, trasparente e rivolto a tutti a partire dal riconoscimento delle mansioni superiori svolte negli anni, anzi nei decenni, la soluzione proposta dall' Aran prova a blandire il consenso dei lavoratori della II area o area B, attraverso il miraggio rappresentato dall'attribuzione di incarichi di responsabilità.

Una soluzione che per ovvie ragioni interesserà solo una parte estremamente ridotta del personale, che alimenterà ulteriori elementi di divisione e che ricadrà sui fondi del salario accessorio di tutti.

Sul delicato capitolo dello smart working, una delle principali ed attese novità di questo CCNL, da sempre la posizione dell'USB è chiara sull'argomento: nell'ottica della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro occorre delineare una modalità della prestazione lavorativa che garantisca pari salario, pari diritti e che non si risolva in un surrettizio aumento dell'orario di lavoro.

E soprattutto siamo dell'avviso che tale modalità debba essere garantita a rotazione a tutto il personale e non avere un carattere meramente residuale e quindi destinato solo a determinate categorie di lavoratori/lavoratrici che si trovino in particolari condizioni di necessità.

In tale ottica abbiamo richiesto al tavolo che nel testo del CCNL sia prevista una indennità sostitutiva del buono pasto e che sia rivista la proposta Aran che individua 3 fasce temporali: fascia di operatività, fascia di contattabilità e fascia di inoperatività, con quest'ultima coincidente nelle 11 ore di riposo consecutivo.

Tale articolazione, che di fatto esclude la disponibilità del lavoratore solo per 11 ore nel corso della giornata e quindi implicitamente la contempla per le restanti 13 ore, lungi dal garantire la conciliazione tempi di vita tempi di lavoro, rischia di risolversi in

una disponibilità al lavoro così estesa da realizzare una trasformazione della natura della prestazione lavorativa nella direzione di un sistema a cottimo più o meno mascherato.

Su tale punto l'Aran si è mostrata disponibile a rivedere l'impianto.

Infine, sempre in materia di lavoro agile, è stata accolta la nostra proposta di inserire un'altra tipologia di lavoro da remoto aggiuntiva alla precedente e più agganciata all'orario di lavoro: una ulteriore opportunità data a chi, se pur legato a vincoli di orario, potrebbe comunque meglio conciliare le esigenze personali con i tempi di lavoro. Resta da definire meglio entro quali limiti sarà consentita l'adozione di tale forma di lavoro da remoto per scongiurare il rischio che prevalga nelle singole amministrazioni una interpretazione restrittiva che ne depotenzi la possibilità di fruizione.

La trattativa è stata aggiornata a martedì 26 ottobre.

USB PI Funzioni Centrali