



Unione Sindacale di Base

FUNZIONI CENTRALI: IL PEGGIOR CONTRATTO POSSIBILE

CISL, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA firmano, con una risicata maggioranza, il peggior contratto per le Funzioni Centrali.



Roma, 12/11/2024

•

AUMENTI? NO, PERDITA DI SALARIO

Il 5,78% di aumento previsto dal rinnovo non corrisponde ad un aumento contrattuale, ma alla perdita di oltre il 10% del potere d'acquisto dei nostri stipendi – a fronte di un'inflazione stimata nel triennio oltre il 16% – che si ripercuoterà anche su pensioni e TFS/TFR.

Mentre è certo che i tanto attesi arretrati saranno dimezzati per effetto dell'anticipo dell'IVC maggiorata, decisa unilateralmente dal governo, a dicembre 2023.

•

LA BUFALA DEL RINNOVO IMMEDIATO

Lo sbandierato immediato rinnovo 2025/2027 è una bufala. Innanzitutto perché è necessario rilevare la rappresentatività per il triennio contrattuale 2025-2027 e questa procedura generalmente impiega più di un anno per essere completata.

Amesso che si riducano al massimo i tempi, l'avvio della nuova contrattazione non avverrà, nella migliore delle ipotesi, prima della fine del 2025.

Ma la parte più grave è che avverrà comunque con risorse già indicate rigidamente (2% annuo), che non saranno modificate indipendentemente dal futuro valore reale dell'inflazione che, alla luce dell'instabilità internazionale, è abbastanza probabile che registri dei picchi superiori a quanto previsto, determinando, quindi, un'ulteriore perdita del potere d'acquisto dei salari.

Un contratto vero oltre al recupero totale dell'inflazione, per permettere agli stipendi di stare al passo del costo della vita, deve prevedere aumenti in grado di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

•

NORMA DI PRIMA

APPLICAZIONE SENZA FINANZIAMENTI

La norma di prima applicazione viene sì posticipata a giugno 2026, ma senza finanziamenti. Questo significa continuare a lasciare nell'oblio tutti quei lavoratori e lavoratrici di amministrazioni che non hanno risorse sufficienti a finanziare le progressioni verticali.

I lavoratori e le lavoratrici del pubblico impiego hanno diritto alle progressioni di carriera e alla fine del "mansionismo".

•

SETTIMANA CORTA O SETTIMANA DENSEA?

La settimana corta, appannaggio di pochi e a discrezione delle amministrazioni, a parità di orario di lavoro settimanale, equivale a lavorare 9,30 ore al giorno.

Una sperimentazione ben diversa dalle innovazioni che stanno avvenendo in altri Paesi, orientate a ridurre l'orario di lavoro a parità di salario.

Riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore settimanali a parità di stipendio e maggiore flessibilità organizzativa (lavoro agile, Smart Working ad ore, settimana corta, flessibilità oraria in entrata e in uscita ...) per conciliare i tempi di vita e di lavoro.

•

**BUONO PASTO IN SW:
FORSE. NESSUN AUMENTO DEL
LORO VALORE: SICURO**

Il buono pasto in Smart Working, inserito nel contratto per renderlo più digeribile a lavoratori e lavoratrici, non garantisce automaticamente la sua erogazione a chi lavora da remoto perché il testo contrattuale lascia spazio all'interpretazione delle singole Amministrazioni relativamente all'orario convenzionale equiparabile a quello in presenza.

Buono pasto per tutti e tutte indipendentemente dall'organizzazione del lavoro e aumento del suo valore a 15 euro per adeguarlo al costo della vita.

•

PO: PAGATE DA TUTTI MA UN “DIRITTO” PER POCHI

Posizioni Organizzative: si aumenta il tetto dell'importo erogabile per le PO, lasciando il loro costo a carico del Fondo di tutti i dipendenti pur permanendo la scelta della sua attribuzione nella sola facoltà dell'Amministrazione.

Non bastasse, dopo 8 anni di permanenza in una Posizione Organizzativa questa diventa un diritto acquisito, precludendone quindi l'accesso ad altri lavoratori e lavoratrici.

Le Posizioni Organizzative, senza criteri oggettivi e trasparenti e sempre più a discrezione dei dirigenti, devono essere a carico delle Amministrazioni e non gravare sul Fondo economico di tutto il personale. Quelle risorse vanno liberate e ridistribuite a tutto il personale.

•

2 ORE IN PIÙ PER LE VISITE E LA DECURTAZIONE DELLO STIPENDIO PER LA MALATTIA

La concessione di 2 ore in più per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici a partire dai 60 anni di età, è ben rappresentativa (al pari dei 3 euro d'aumento per le pensioni minime!) della beffa che si nasconde dietro al danno che questo contratto

arreca alle lavoratrici e lavoratori pubblici.

Come se 2 ore aggiuntive potessero compensare i soldi che un lavoratore perde durante la malattia o in caso di superamento del comparto.

La tassa sulla malattia va abolita e allargato il periodo di comparto a partire dai lavoratori fragili.

•

CHI HA FIRMATO QUESTO CONTRATTO HA LA RESPONSABILITÀ DI AVER CERTIFICATO LA DIMINUZIONE DEGLI STIPENDI E LA CONDANNA DEI DIPENDENTI PUBBLICI AD UN PROGRESSIVO IMPOVERIMENTO.

Inoltre, la PA non sarà di certo più attrattiva per i neoassunti ai quali, al di là degli specchietti per le allodole, viene riservato — oltre ad uno stipendio che non permette nemmeno l'affitto di una stanza nelle grandi città — anche un trattamento impari, sia sul piano dei diritti che delle prospettive di carriera.

... E ORA LA PAROLA ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI!