

ARAN - Comunicato 23 dicembre 2017

Firmata l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 del nuovo comparto Funzioni Centrali

Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per i pubblici dipendenti appartenenti alle Funzioni Centrali, nuovo comparto nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac.

E' il primo contratto di lavoro del settore pubblico ad essere rinnovato dopo gli anni di blocco della contrattazione nazionale. I lavoratori interessati sono circa 240.000.

Il contratto riconosce aumenti economici a regime, pari a circa 85 Euro medi e prevede altresì, per il 2018, un elemento perequativo della retribuzione destinato solo alle categorie collocate nelle fasce più basse della scala parametrica. Sono riconosciuti anche gli arretrati contrattuali per il periodo 2016-2017.

L'intesa siglata interviene anche sulle relazioni sindacali e su molti aspetti normativi (assenze, permessi e congedi, orario di lavoro e banca delle ore, ferie, codici disciplinari, rapporti di lavoro flessibile). C'era infatti la necessità di riscrivere alcune parti del contratto superate dalle norme di legge vigenti e, comunque, non più attuali. Inoltre, si è reso necessario armonizzare, in un unico quadro regolativo, le discipline contrattuali dei diversi comparti di provenienza.

In materia di relazioni sindacali, il nuovo contratto definisce nuove regole semplificate che valorizzano gli istituti della partecipazione sindacale, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. In questo ambito, è stato previsto un nuovo Organismo paritetico ("Organismo paritetico per l'innovazione") che avrà il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali. Sono state anche riviste ed aggiornate le materie attribuite alla contrattazione integrativa, con l'obiettivo di chiarire il contenuto e la portata.

Sotto il profilo normativo, è stata elaborata una disciplina comune degli istituti del rapporto di lavoro quali l'orario, le ferie, i permessi, tra cui quelli, del tutto nuovi, previsti per l'effettuazione di terapie, visite specialistiche ed esami diagnostici. Il quadro generale degli istituti è stato rivisitato e aggiornato alla luce dei più recenti interventi legislativi. Di particolare rilevanza, è l'introduzione della disciplina delle ferie solidali, che consente ai dipendenti con figli minori in gravi condizioni di salute, che necessitano di una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori. Altre novità rilevanti riguardano le tutele introdotte per le donne vittime di violenza le quali, oltre al riconoscimento di appositi congedi retribuiti, potranno avvalersi anche di una speciale aspettativa. Per le stesse, viene altresì prevista la possibilità di ottenere il trasferimento ad altra sede in tempi rapidi e con procedure agevolate.

Ampliate le tutele riconosciute in caso di malattie gravi che richiedano terapie salvavita (quali chemioterapia ed emodialisi): infatti, le condizioni di miglior favore, prima previste per i soli giorni di assenza nei quali si effettuano le terapie, sono estese anche al periodo successivo nel quale sia impossibile tornare al lavoro, per gli effetti invalidanti dovuti alle terapie effettuate. Il contratto ha inoltre recepito le nuove disposizioni sulle Unioni civili, prevedendo che tutte le tutele del contratto riferite al matrimonio riguardino anche ciascuna delle parti dell'unione civile.

Sono state aggiornate le tipologie di rapporto di lavoro flessibile con particolare riguardo ai contratti di lavoro a tempo determinato, in coerenza con i principi di non discriminazione più volte affermati anche a livello europeo e con le modifiche normative recentemente introdotte. A tal fine, sono state estese ai dipendenti a tempo determinato alcune tutele (ad esempio, in materia di ferie e di diritto allo studio) Presso ciascuna amministrazione, è stato inoltre previsto un tetto complessivo per i rapporti di lavoro flessibile.

Il nuovo contratto collettivo, in attuazione della Riforma Madia, ha operato una revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici, prevedendo specifiche sanzioni in caso di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi o per assenze collettive.

Alla luce delle recenti modifiche legislative, è stato individuato un nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale, che ha l'obiettivo di riconoscere premi aggiuntivi a coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

Il contratto ha infine creato le basi per promuovere un nuovo modello di "welfare contrattuale", che consenta di sviluppare e diffondere sistemi analoghi a quelli già presenti nel settore privato. E' stata prevista la possibilità di riconoscere ai dipendenti prestazioni integrative nei seguenti ambiti: sostegno al reddito della famiglia (aiuti economici e sussidi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (ad esempio borse di studio), contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.