

PIATTAFORMA CONTRATTUALE FUNZIONI CENTRALI

2025 — **2027**

Indice



- | | |
|--|--|
| ② RILANCIARE IL RUOLO STRATEGICO DELLE FUNZIONI CENTRALI | ⑬ ORDINAMENTO PROFESSIONALE E NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE |
| ④ ASSUNZIONI, NEOSSUNTI, PRECARI | ⑮ SMART WORKING |
| ⑤ ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RIDUZIONE DELL'ORARIO E PARITÀ DI SALARIO | ⑰ SALUTE E SICUREZZA |
| ⑦ AUMENTI SALARIALI | ⑲ FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO |
| ⑧ FONDO RISORSE DECENTRATE | ⑳ DEMOCRAZIA SINDACALE |
| ⑨ VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE | ㉑ ABOLIZIONE DEI FONDI PENSIONE |
| ⑪ BUONI PASTO | ㉒ FERIE |
| ⑫ MALATTIA | ㉓ WELFARE AZIENDALE |
| | ㉔ TURNI E REPERIBILITÀ |

RILANCIARE IL RUOLO STRATEGICO DELLE FUNZIONI CENTRALI

Rilanciare il ruolo strategico delle funzioni centrali

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

Ad un anno circa dalla chiusura della tornata contrattuale 2022/2024 che ha fatto perdere oltre il 10% del potere d'acquisto delle retribuzioni ai dipendenti pubblici, si è aperta la trattativa all'ARAN per il rinnovo 2025/2027.

Nonostante il rinnovo del contratto in tempi celeri rappresenti un elemento positivo, l'enfasi del Ministro della PA Zangrillo e dei suoi sodali sindacali appare del tutto ingiustificata a fronte del fatto che nulla di quanto perso economicamente col precedente contratto verrà recuperato in virtù della scadenza ravvicinata che, peraltro, dovrebbe rappresentare la normalità.

La predeterminazione delle risorse economiche, fissate nell'1,8% annuo per il contratto attuale e per quelli futuri (fino al 2030), stanziata nella Legge di bilancio, da una parte non lascia alcun margine ad una vera contrattazione e dall'altra – trattandosi di previsioni – espone i dipendenti pubblici all'elevato rischio di perdita di salario e, di conseguenza, del potere d'acquisto, a fronte di un costo della vita in continua ascesa.

Il recente rapporto dell'INPS certifica che all'interno di un quadro di progressiva diminuzione dei salari italiani, quelli delle lavoratrici e dei lavoratori della PA sono quelli che perdono di più in assoluto. Senza aumenti contrattuali veri, con la probabilità, che il conflitto in Medio Oriente sta già trasformando in certezza, che l'inflazione superi nei prossimi anni quanto preventivato dal governo e in assenza di un meccanismo automatico di adeguamento automatico come è stata la scala mobile, i salari reali continueranno a scendere e i dipendenti pubblici si impoveriranno sempre di più.

Anche la parte normativa non troverà risposte in assenza di risorse economiche.

Dopo anni di smantellamento e privatizzazione dei servizi pubblici, anche alla luce degli ulteriori annunciati tagli ai Ministeri, rafforzare questo comparto, attraverso un rinnovo contrattuale che risponda alle esigenze di lavoratrici e lavoratori sia in termini salariali che di diritti, significa rilanciarne la funzione sociale e, al contempo, porre le basi per migliorare i servizi che vengono resi alla collettività. Ma per rilanciare la funzione sociale e migliorare i servizi è necessario

anche superare definitivamente la precarietà attraverso la stabilizzazione di tutte le forme di precariato presenti e la reinternalizzazione di tutti quei servizi e di tutti quei lavoratori frutto di decenni di scellerate politiche di privatizzazione.

La questione salariale, che si lega immediatamente al tema della redistribuzione della ricchezza, sempre più concentrata in poche mani, e dell'eliminazione delle diseguaglianze, rappresenta l'elemento centrale di questa tornata contrattuale.

Spostare gli investimenti dalle spese militari verso una PA che metta al centro i cittadini e sappia rispondere ai loro bisogni e necessità, comporta automaticamente restituire anche alle Funzioni centrali quella vocazione sociale che dovrebbe costituire il suo tratto distintivo.

Ad aggravare un contesto che rende già di per sé complicata la contrattazione, c'è la chiara volontà di aumentare sempre più il peso della valutazione della performance come strumento di differenziazione salariale.

La questione salariale non esaurisce però i temi all'ordine del giorno di un contratto che si trova a dover affrontare nodi importanti, quali ad esempio l'uso dell'IA, in un contesto nel quale la Pubblica Amministrazione, nonostante i recenti ingressi di nuovo personale, sconta ancora una grave carenza di organico.

Rilanciare il ruolo strategico
delle funzioni centrali

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

ASSUNZIONI, NEOASSUNTI, PRECARI

Nonostante la forte ripresa delle procedure concorsuali, il numero delle nuove assunzioni nelle Funzioni Centrali continua ad essere insufficiente a garantire la piena funzionalità dei servizi e a rispondere ai nuovi e crescenti bisogni della collettività.

Il blocco pluridecennale del turn over, accompagnato dalla continua fuoriuscita di lavoratori e lavoratrici per pensionamenti, è sicuramente tra le cause di questa cronica carenza di personale. A questi due fattori si aggiungono però la scarsa attrattività della Pubblica Amministrazione a causa degli stipendi, tra i più bassi in Europa, e le ingenti spese legate al problema abitativo che i neoassunti devono sostenere nelle città dove prestano servizio: problemi questi che inducono molti vincitori di concorso a rinunciare al posto.

Occorre quindi risolvere in maniera strutturale il problema abitativo, mettendo in atto politiche per le assunzioni che contemplino al loro interno facilitazioni legate all'abitare.

È necessario, ad esempio, un piano straordinario di edilizia residenziale pubblica dedicato ai dipendenti pubblici in mobilità, o l'istituzione di un contributo integrativo per l'affitto nei primi anni di servizio, da corrispondere nei comuni ad alta densità abitativa.

È necessario, inoltre, rivedere i meccanismi di selezione, prevedendo in tutte le Amministrazioni concorsi regionali aperti ai diplomati per ampliare la base dei partecipanti e utilizzando le graduatorie in essere assumendo gli idonei anche attraverso il superamento definitivo del limite del 20% imposto dalla norma "taglia idonei". Infine, per rendere realmente attrattiva la PA è necessario:

- Eliminare la riduzione delle ferie prevista nei primi tre anni di lavoro
- Garantire la piena fruibilità del lavoro agile ai neoassunti
- Eliminare il vincolo temporaneo di permanenza nella sede di assegnazione
- Prevedere nei concorsi il riconoscimento dell'esperienza maturata nelle società in-house della Pubblica Amministrazione

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E RIDUZIONE DELL'ORARIO A PARITÀ DI SALARIO



La bozza di CCNL Funzioni Centrali 2025-2027 presentata dall'Aran al tavolo di confronto, introduce il tema dell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale come supporto tecnico e innovazione organizzativa.

L'IA non può essere liquidata come semplice innovazione tecnologica perché ha ripercussioni su mansioni e contenuti del lavoro, carichi e ritmi lavorativi, valutazione della performance, professionalità e sviluppo di carriera, fabbisogni di personale, posti di lavoro...

Ma l'IA pone anche problemi di trasparenza sulle modalità e responsabilità decisionali e sulla possibilità di garantire una reale tutela individuale e collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici con il rischio di un controllo algoritmico che leda la dignità e l'autonomia professionale.

Tale la complessità della materia e l'impatto che avrà, o che già sta iniziando ad avere sul lavoro, che la IA deve essere necessariamente materia di contrattazione. Un'innovazione potenzialmente così stravolgente ripropone più in generale il tema dello scippo dell'organizzazione del lavoro dalle materie oggetto di contrattazione sia centrale che periferica che ha di fatto rafforzato a dismisura il potere della dirigenza, estromettendo il sindacato e quindi i lavoratori e le lavoratrici da temi di rilevanza quotidiana, alcuni dei quali incidono pesantemente sul salario e sulla qualità della vita lavorativa.

L'Organismo Paritetico per l'innovazione (OPI), nato come contenitore dato ai sindacati a fronte della sottrazione dalla contrattazione delle materie legate all'organizzazione del lavoro, non ha alcun potere vincolante sulle decisioni della dirigenza ma un ruolo meramente consultivo che ha dimostrato già in questi anni tutta la sua inconsistenza. Pertanto ne chiediamo l'abolizione.

**Serve ristabilire il principio
che l'organizzazione del lavoro non può
essere prerogativa esclusiva della dirigenza.**

Organizzazione del lavoro
e riduzione dell'orario e parità di salario

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

Solo in questo modo si potrà porre fine ad una contrattazione svuotata di contenuti, preconfezionata, condizionata a monte da norme ed atti di indirizzo immutabili. Una dinamica contrattuale vera rappresenta per USB un principio democratico irrinunciabile.

È necessario riprendere protagonismo nei luoghi di lavoro per ricondurre tutti i temi dell'organizzazione del lavoro all'interno di una vera contrattazione tra le parti, compresa la ripartizione degli incentivi previsti dalla cosiddetta "Legge Merloni" espunta dalla contrattazione integrativa di secondo livello.

Inoltre, in un contesto di espansione e innovazione tecnologica, la riduzione dell'orario settimanale a 32 ore, a parità di salario, diviene più che mai una proposta attuale e necessaria per liberare tempi di vita e dare così, finalmente, sostanza allo slogan del Ministro della PA Zangrillo: "le persone al centro". Del resto, diverse esperienze europee, a partire dal Regno Unito e dalla Germania, stanno sperimentando con successo la settimana corta.

Superare la "settimana densa" introdotta nell'ultimo CCNL – 4 giorni lavorativi a parità di orario settimanale concessi ad esclusiva discrezione del dirigente, con la compressione di diritti quali le ferie e i buoni pasto – per far posto ad una vera settimana corta: 4 giorni lavorativi di 8 ore ciascuno, a parità di salario e diritti.

L'introduzione di innovazioni tecnologiche e la massiccia digitalizzazione devono avere come scopo la riduzione dei carichi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, un ampliamento dei tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, una migliore qualità dei servizi ai cittadini. Non possono diventare l'ennesimo strumento per intensificare i ritmi, tagliare posti di lavoro e comprimere i diritti.

AUMENTI SALARIALI



La questione salariale rimane uno dei temi che USB considera prioritari per il rinnovo contrattuale. Con questa tornata contrattuale ripartiamo infatti in continuità con la chiusura del CCNL 2022-2024 e quindi con un calo dei salari reali di lavoratrici e lavoratori pubblici di circa il 10% che si somma alla perdita causata dal blocco decennale dei contratti dal 2009, mai recuperata. Secondo i dati Istat e Aran, dal 2001 al 2021 le retribuzioni contrattuali dei dipendenti pubblici sono cresciute complessivamente di circa 20 punti percentuali in meno rispetto all'inflazione, un crollo del potere d'acquisto senza precedenti in Europa.

Abbiamo sempre affermato e vogliamo ribadire, che il contratto non deve meramente recuperare l'inflazione, ma deve realizzare una redistribuzione della ricchezza.

In un Paese dove la pressione fiscale sui redditi da lavoro dipendente è tra le più alte d'Europa e dove i profitti d'impresa crescono molto più dei salari, è giusto che chi lavora nel pubblico impiego riceva una quota equa della ricchezza prodotta. La nostra proposta prevede un meccanismo di indicizzazione automatica dei salari sul modello della scala mobile, perché solo così si può garantire il potere d'acquisto in tempo reale e allo stesso tempo una vera contrattazione che possa trattare su veri aumenti contrattuali. In funzione di ciò la posizione di USB al tavolo è quella di superare lo stanziamento preordinato delle risorse, prassi che ha caratterizzato sin dall'inizio il modello contrattuale dalla privatizzazione del rapporto di lavoro e che oggi, in virtù delle nuove regole del patto di stabilità, è addirittura estesa a tre trienni. L'imperativo è quello di aumentare i salari reali, quindi andare oltre l'inflazione. Non una scelta, ma una necessità improrogabile. Concretamente, chiediamo:

- Aumenti tabellari significativi e strutturali
- L'istituzione della quattordicesima mensilità anche per i dipendenti pubblici, una misura di giustizia sociale che riguarda già milioni di lavoratori e lavoratrici del privato
- L'aumento del buono pasto
- Il superamento del tetto al salario accessorio.

Aumenti salariali

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

FONDO RISORSE DECENTRATE

I fondi per il salario accessorio sono alimentati anche con quota parte degli incrementi contrattuali. Questo significa che una parte di quanto dovrebbe servire ad allineare i salari all'inflazione – già di per sé insufficiente – in gran parte viene distribuito con criteri discrezionali dalla dirigenza, a partire dalla valutazione del personale, che ha effetti anche sul conferimento dei differenziali stipendiali, con evidente disomogeneità tra lavoratori. Secondo i dati più recenti, in molte Amministrazioni il 70-80% delle risorse destinate al salario accessorio viene distribuito attraverso istituti legati alla produttività e alle posizioni organizzative, senza criteri oggettivi e trasparenti.

In sostanza con questo meccanismo perverso, che alimenta inevitabilmente clientelismo e favoritismi, da un lato si amplificano le disuguaglianze tra lavoratori, dall'altro si rafforza il potere ricattatorio della dirigenza che, attraverso la leva economica, può condizionare comportamenti e carriere.

Chiediamo l'eliminazione della norma che ha fissato l'importo del 2016 quale limite massimo delle risorse da destinare ai fondi, in quanto determina un'ulteriore erosione del potere d'acquisto delle nostre retribuzioni. Un tetto ormai anacronistico che cristallizza le risorse impedendo di adeguarle alle reali esigenze e al costo della vita, e che di fatto blocca lo sviluppo della contrattazione integrativa. È necessario, inoltre, proseguire, con nuove norme di finanziamento, il percorso di armonizzazione verso l'alto dei trattamenti economici accessori del personale dei Ministeri che, ad oggi, vede ancora una sostanziale sperequazione dei Fondi delle diverse Amministrazioni. Allo stesso modo pretendiamo che le scelte e le necessità organizzative delle singole Amministrazioni, come ad esempio il conferimento delle posizioni organizzative o le turnazioni, siano a carico delle stesse Amministrazioni attraverso specifici stanziamenti di bilancio e non dei fondi per il salario accessorio.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE



Da Brunetta in poi il cosiddetto “Merito” è diventato una vera propria arma impropria in mano alla dirigenza che, attraverso lo strumento della valutazione, mira a disciplinare i dipendenti pubblici.

Non il riconoscimento delle capacità, competenze, impegno, ma una vera e propria ideologia finalizzata a dividere e mettere in competizione tra loro i lavoratori e le lavoratrici.

Uno strumento di governo del personale che nulla ha a che vedere con il miglioramento dei servizi.

Quale significato si può altrimenti attribuire al DDL Zangrillo, già approvato alla Camera, che stabilisce, a prescindere, che solo una piccola percentuale di lavoratori e lavoratrici svolge il suo lavoro al meglio – come se l’eccellenza fosse per definizione un’eccezione statistica e non il risultato di condizioni di lavoro adeguate – e, allo stesso tempo, che solo una quota di personale possa accedere alla carriera dirigenziale senza passare da un concorso?

La valutazione, strumento arbitrario e per nulla trasparente, irrompe in tutti gli ambiti della vita lavorativa: dalla formazione al riconoscimento delle posizioni organizzative, dal salario accessorio alle progressioni economiche, fino all’accesso alla dirigenza.

La valutazione accresce le diseguaglianze e penalizza ingiustamente diritti tutelati dalla Costituzione quali la maternità e la malattia, motivo per il quale il criterio della presenza in servizio deve essere eliminato.

Essendo finanziata con aumenti contrattuali e quindi con risorse di tutti i lavoratori e lavoratrici e collocandosi in un contesto lavorativo caratterizzato da gravi carenze di organico e conseguente esponenziale aumento dei carichi di lavoro, la valutazione di fatto

Valutazione
della performance

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

scarica tutte le inefficienze organizzative dell'amministrazione sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici. Si valuta il dipendente per ciò che non riesce a fare non per sua responsabilità, ma perché gli uffici sono sottorganico, le strumentazioni obsolete e l'organizzazione farraginosa.

Inoltre, per ridurre la discrezionalità di un sistema totalmente in mano alla dirigenza è necessario garantire trasparenza e un effettivo esercizio del diritto alla difesa del dipendente coinvolto attraverso la possibilità di impugnare il giudizio valutativo dinanzi a un organo terzo e imparziale, esterno all'amministrazione.

BUONI PASTO



Il valore del buono pasto va portato a 15 euro: oggi, a causa del vorticoso aumento dei prezzi i 7 euro fissati dalla legge non sono sufficienti a garantire un pasto minimo dignitoso.

L'aumento dei buoni pasto non può essere finanziato dalle risorse destinate agli aumenti contrattuali ma da risorse aggiuntive che vanno stanziare con apposita normativa. Se una legge finanziaria, che risale al lontano 2012 (DL.95/2012), ha fissato il limite dei 7 euro, addirittura riducendo il valore dei buoni pasto a chi nella PA lo aveva più alto, il Governo dovrà stanziare le risorse necessarie agli aumenti richiesti oltre a prevedere l'erogazione mensile del valore dei buoni pasto maturati direttamente in busta paga come voce non imponibile ai fini fiscali e previdenziali.

Il tema dell'aumento dei buoni pasto sarà posto al tavolo per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali e l'Aran dovrà farsi carico della nostra richiesta di fronte al ministro Zangrillo: il miglioramento delle condizioni salariali di lavoratrici e lavoratori passa anche attraverso provvedimenti di questo tipo.

A ciò si aggiunge una battaglia di civiltà e di equità: occorre riconoscere il diritto al buono pasto nelle giornate in cui si fruisce di permessi per allattamento, visite mediche e 104 o quando si partecipa alle assemblee sindacali indette in forza del CCNL, uniformando le diverse interpretazioni date dalle Amministrazioni del comparto.

Buoni pasto

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

MALATTIA

La cosiddetta “tassa sulla malattia”, che decurta una parte significativa di retribuzione accessoria – fissa e continuativa – nei primi dieci giorni di assenza dei dipendenti pubblici, si pone in contrasto con la tutela della salute, diritto costituzionalmente garantito. Deve essere abolita poiché colpisce i soggetti più deboli, spesso costretti, per non perdere parte del salario accessorio, a recarsi al lavoro anche malati mettendo a rischio la propria e altrui salute.

Malattia

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

Risulta poi necessario garantire sempre le assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza il limite delle 18 ore annuali che costringe lavoratori e lavoratrici ad utilizzare ferie e riposi. Particolare attenzione va posta al riconoscimento delle malattie rare, degenerative e invalidanti, poiché sempre più frequentemente ai lavoratori e alle lavoratrici affetti da queste patologie non viene riconosciuta la salvaguardia prevista per le cure salvavita, in quanto le terapie alle quali vengono sottoposti spesso hanno natura sperimentale.

La circolare dell'INPS di dicembre 2025 ha aumentato, a partire dal 1° gennaio 2026, le tutele previste per i lavoratori e le lavoratrici con patologie oncologiche, malattie rare, invalidanti o croniche con un grado di invalidità riconosciuta pari o superiore al 74%, attraverso 10 ore in più di permesso retribuito (continuativo o frazionato)

e la possibilità di congedo non retribuito fino a 24 mesi.

Per quanto sia stato compiuto un passo importante, compresa finalmente l'inclusione nelle tutele dei caregiver, riteniamo non sia sufficiente a garantire il diritto alla cura e chiediamo che venga rivista la capienza del comparto e/o l'esclusione di alcune tipologie di assenza dalla maturazione del periodo di comparto.

Tra le nostre richieste c'è anche quella di riconoscere nel contratto specifici permessi retribuiti e orari di lavoro flessibili per i genitori con figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

ORDINAMENTO PROFESSIONALE E NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE

Un Ordinamento professionale articolato in quattro aree non è sicuramente funzionale all'organizzazione del lavoro che nelle Funzioni Centrali è in continua evoluzione anche in virtù di un'accelerata trasformazione digitale.

Inoltre, l'introduzione della quarta Area, quella delle elevate professionalità, soprattutto a causa del suo finanziamento che attinge alle facoltà assunzionali delle singole Amministrazioni, si è rivelata del tutto inutile e a distanza di anni è nei fatti un contenitore vuoto. La rivisitazione dell'ordinamento professionale effettuata con il CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 rappresenta una mancata occasione per realizzare una classificazione del personale realmente rispondente all'organizzazione del lavoro.

In molte amministrazioni, inoltre, l'istituto delle progressioni economiche rischia di rimanere solo sulla carta in assenza di adeguati meccanismi di finanziamento delle risorse certe e stabili dei Fondi.

L'introduzione della norma di prima applicazione ha sicuramente rappresentato il riconoscimento di un problema di "mansionismo" trasversale a tutte le Funzioni Centrali, dando l'opportunità ai lavoratori ed alle lavoratrici, attraverso il superamento del vincolo del titolo di studio, di poter effettuare dopo tanti anni il meritato passaggio. L'applicazione della norma ha però incontrato inevitabili difficoltà, diversificate all'interno delle singole Amministrazioni, che ne impongono, nelle more di una modifica normativa che la renda strutturale, la proroga nel nuovo contratto e lo stanziamento di nuove risorse, superiori a quelle previste dal CCNL 2019/2021, per assicurare il corretto riconoscimento professionale a tutto il personale.

L'Area Operatori, anacronistica sia nella funzione che per l'inquadramento economico troppo basso, va svuotata ed eliminata attraverso un piano pluriennale di assorbimento nelle aree superiori, così come è necessario rivedere il tabellare stipendiale di ingresso nell'Area Assistenti che risulta anch'esso inadeguato rispetto al reale costo della vita.

Al contrario, la quarta Area per le Elevate professionalità ha dei livelli retributivi altissimi – sproporzionati rispetto al resto del personale.

L'attuale norma impone che almeno il 50% dei posti in questa Area sia riservata all'accesso dall'esterno, con la conseguenza di inserire nelle Amministrazioni una categoria di lavoratori priva di ogni esperienza e conoscenza della realtà lavorativa in ruoli chiave, mortificando le legittime aspettative del personale interno.

Per tutto ciò quest'Area è destinata ad una piccolissima parte del personale e non può rappresentare un vero sbocco professionale per i Funzionari, rischiando di rimanere un miraggio per la maggior parte di lavoratrici e lavoratori.

USB ritiene che le risorse utilizzate non debbano incidere sulla dotazione organica del personale delle Aree ma su quella dei dirigenti. Allo stesso modo anche le risorse utilizzate per finanziare le Posizioni Organizzative della Terza Area e gli incarichi di specifica responsabilità previsti per Seconda Area devono gravare sui bilanci delle singole Amministrazioni e non sul Fondo.

Lo smart working è uscito definitivamente dalla fase emergenziale legata alla pandemia per diventare una modalità organizzativa strutturale della PA, regolata dai CCNL e codificata da contratti individuali che ne preservano volontarietà e consensualità. Eppure, sebbene rispecchi appieno il mantra di una PA “inclusiva, attrattiva, con le persone al centro, che lavora per obiettivi, che valorizza il merito, le competenze e il benessere organizzativo”, continua ad essere osteggiato, utilizzato come arma di ricatto e perfino negato da molte Amministrazioni i cui dirigenti temono la perdita di controllo sui lavoratori e le lavoratrici. Seppur sia forte l'esigenza di superare le disuguaglianze che si creano tra coloro che, per motivi di servizio, possono o non possono accedere a questa modalità organizzativa, così come la necessità di indennizzare i costi delle bollette energetiche con i risparmi delle Amministrazioni, i vantaggi dello smart working continuano ad essere piuttosto evidenti:

- Una maggiore tutela per i lavoratori e le lavoratrici fragili e i caregiver
- La riduzione del pendolarismo, del traffico e delle emissioni di CO2, con benefici ambientali significativi
- La riduzione degli infortuni in itinere
- Una risposta, seppur parziale e insufficiente, al problema abitativo per i neoassunti

Se l'ottenimento del buono pasto è stato un passo in avanti nella equiparazione dello smart working al lavoro in presenza, deve essere prevista la sua corresponsione anche per ogni forma di lavoro a distanza, cosa che attualmente non avviene perché soggetta alle diverse interpretazioni delle singole Amministrazioni.

I carichi di lavoro non devono differire da quelli assegnati ed effettuati in presenza; le fasce di contattabilità devono essere limitate e rispettate per evitare lo sconfinamento dei tempi di lavoro nel tempo di vita, con il diritto alla disconnessione pienamente garantito e sanzionabile in caso di violazione; deve essere garantita la sicurezza

informatica e dei dati, la fornitura di adeguate infrastrutture digitali da parte dell'Amministrazione, ed eliminato il rischio di tecno-stress derivante da un uso distorto degli strumenti tecnologici e da un controllo ossessivo e continuo.

L'introduzione dello Smart Working non può inoltre diventare un alibi per lo smantellamento degli spazi fisici degli uffici, che vanno viceversa difesi ed ampliati nell'ottica di migliorare il rapporto tra il personale e l'utenza, salvaguardando contemporaneamente la salute e la sicurezza sul lavoro.

Lo smart working deve essere, infine, svincolato dal criterio della prevalenza in presenza previsto da molte regolamentazioni attuative del CCNL e, al fine di assicurare davvero la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, non sottoposto a particolari rigidità nell'individuazione dei giorni in cui rendere l'attività da remoto.

L'indagine svolta da USB, attraverso la somministrazione a migliaia di lavoratori e lavoratrici delle Funzioni Centrali di un questionario per rilevare lo stress lavoro correlato, ha fatto emergere un quadro preoccupante, che evidenzia con nettezza un elevato rischio per la salute e sicurezza dei dipendenti pubblici.

Il questionario, mutuato da quello che l'INAIL mette a disposizione delle Amministrazioni/Aziende e somministrato in forma anonima, demolisce definitivamente lo stereotipo di un comparto considerato privilegiato rispetto al resto del mondo del lavoro.

I lavoratori e le lavoratrici lamentano in percentuali altissime, alcune delle quali superano l'85%: l'intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro, l'assenza di autonomia decisionale sul proprio lavoro e sui tempi di esecuzione delle attività, l'incomprensione su come le proprie attività si inseriscono negli obiettivi generali dell'organizzazione del lavoro, la discrezionalità e arbitrarietà attraverso le quali vengono affidati i compiti dai dirigenti, una formazione inadeguata ai bisogni e impossibile da espletare durante l'orario di servizio, la mancanza di consultazione in merito ai cambiamenti introdotti, l'inadeguatezza degli spazi lavorativi, l'assenza di spazi collettivi, la presenza di amianto nelle sedi di lavoro, l'omessa manutenzione di spazi e strumentazione di lavoro.

La persistenza di amianto nelle sedi di lavoro, così come di sostanze chimiche e/o gas altamente pericolosi per la salute (es. il Radon), deve avere la massima attenzione e trovare spazio nei DVR per prevedere il monitoraggio e le misure da adottare (es. misurazione della concentrazione dei gas, bonifica dell'amianto...) che devono essere comunicate ai lavoratori e alle lavoratrici.

Non bastasse, a rendere più tossico l'ambiente si aggiungono molestie personali sottoforma di parole e/o atteggiamenti e discriminazioni di genere.

Una riflessione a sé merita la denuncia dei lavoratori sulla mancanza di trasparenza del sistema di valutazione della performance e quanto questo aspetto incida sulla loro serenità lavorativa, trasformandosi in uno strumento di pressione e controllo.

Quello stesso clima organizzativo che, da una parte, tutte le amministrazioni ritengono indispensabile ai fini del governo di sistemi organizzativi complessi quali quelli della PA che eroga servizi essenziali ai cittadini ma che, dall'altra, si continua ad inquinare attraverso disegni di legge – come quello sul merito, che definisce a prescindere una percentuale di personale che non potrà accedere alle valutazioni più alte – che hanno il solo intento di dividere

e mettere in competizione i lavoratori tra loro. Un divide et impera che rimane ad oggi, nonostante il ricambio generazionale e le innovazioni tecnologiche e digitali, l'unica vera modalità di governo del personale. Altro che benessere organizzativo!

È necessario indagare la nuova composizione della PA che vede, per la prima volta dopo anni di blocco del turnover, la convivenza di generazioni diverse le cui esigenze non sempre coincidono.

L'organizzazione del lavoro, l'estensione e l'ampliamento dei diritti rimangono la chiave di volta per rispondere ai bisogni del personale. Tra il personale c'è una larga platea di lavoratrici e lavoratori fragili che necessiterebbero di maggiori tutele che non trovano risposta nei contratti e nelle rigidità organizzative attuali.

È indispensabile che i datori di lavoro indaghino lo Stress Lavoro Correlato e lo specifico rischio da tecnostress secondo le tempistiche previste dalla normativa vigente.

In quest'ottica va tutelato, valorizzato e al tempo stesso rafforzato, anche attraverso un aumento della formazione e delle agilità, il ruolo del RLS, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che deve essere eletto dai lavoratori attraverso una specifica consultazione democratica e non individuato necessariamente all'interno delle RSU.

Le misure riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro devono tornare ad essere tema centrale e oggetto di confronto non solo con e tra tutti gli attori previsti dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008 e ss.) ma anche con le organizzazioni sindacali.

Chiediamo infine che, nei casi in cui si verifichino gravi inadempienze da parte del datore di lavoro, tali da mettere in pericolo la sicurezza e la salute di chi lavora, lo stesso RLS, le rappresentanze sindacali o i lavoratori stessi abbiano la possibilità di ricorrere al giudice del lavoro con una procedura d'urgenza, come previsto dall'art. 28 della L. 300/70, per ottenere un provvedimento immediato che rimuova la situazione di pericolo.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO



La direttiva del Ministro Zangrillo del gennaio 2025 impone l'obbligo di almeno 40 ore annue di formazione per tutti i dipendenti, dirigenti inclusi. Salvo le Amministrazioni che provvedono in proprio, la maggior parte della formazione viene svolta in e-learning attraverso l'utilizzo di piattaforme per la formazione nella PA, tra cui la principale è Syllabus.

Il fatto che Zangrillo abbia legato la Formazione alla valutazione individuale e che, a loro volta, le Amministrazioni rendano obbligatori dei corsi nei quali la valutazione finale attribuisce un punteggio aggiuntivo nelle progressioni economiche, rappresenta un evidente snaturamento del processo formativo.

La formazione, infatti, per sua natura dovrebbe rappresentare un percorso di crescita culturale, sociale, individuale e collettiva, e non un mero adempimento burocratico o una competizione tra lavoratori.

I corsi del 2025, promossi secondo un modello incentrato sul merito e sulla performance individuale, hanno spesso proposto una formazione generica, stereotipata e teorica, distante dalla realtà quotidiana dei nostri luoghi di lavoro.

Una formazione vissuta come un aggravio, frequentemente svolta fuori dall'orario di lavoro a causa della carenza di personale, degli elevati carichi di lavoro e della scarsità o inadeguatezza delle dotazioni informatiche. In alcuni casi, la partecipazione ai corsi ha persino comportato una penalizzazione economica, come in alcune Amministrazioni la perdita dell'indennità di turno.

La nostra Organizzazione Sindacale propone un modello di formazione e diritto allo studio libero, gratuito, orizzontale, non finalizzato a gerarchizzare il personale, ma inserito in un progetto di PA orientata alla crescita dello Stato sociale, attenta alla funzione collettiva e capace di offrire risposte e tutele.

Formazione
e diritto allo studio

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

La formazione in orario di servizio è un diritto-dovere di ogni lavoratrice e lavoratore e deve avere l'obiettivo di arricchire conoscenze e strumenti, generali e specifici, utili a svolgere meglio il proprio lavoro. Il tempo di viaggio per la partecipazione ai corsi di formazione in presenza non può essere limitato al completamento dell'orario ordinario, ma deve consentire il recupero integrale di tutte le ore effettivamente impegnate.

Occorre inoltre innalzare l'attuale limite del 3% del personale che può usufruire delle 150 ore per il diritto allo studio, estendendone la fruizione non solo alla frequenza dei corsi, ma anche all'attività di studio individuale.

In riferimento alle "linee di indirizzo per la formazione del personale", riteniamo necessario un intervento immediato per rendere la formazione concretamente esigibile in orario di servizio da tutto il personale affinché il diritto-dovere alla formazione sia concretamente esigibile in orario di servizio da tutto il personale, attraverso la possibilità di fruire di giornate annue di smart working aggiuntive a quelle già concordate e/o di appositi locali idonei e attrezzati all'interno dei luoghi di lavoro.

DEMOCRAZIA SINDACALE



Il tema della democrazia sindacale da sempre rivendicato dalla nostra O.S. ha assunto, alla luce di quanto accaduto con l'ultimo rinnovo contrattuale (2022-2024), un'urgenza non più procrastinabile.

La mancata sottoscrizione del CCNL da parte di USB, CGIL e UIL ha messo infatti in evidenza, con maggior forza che in passato, un'inaccettabile violazione del diritto delle organizzazioni sindacali rappresentative a poter continuare ad esercitare a pieno la propria funzione a prescindere dalla decisione di firmare o meno il contratto, costringendo anche i fautori di questa aberrazione a fare i conti con le conseguenze di quanto da loro stessi sostenuto nel corso degli anni.

È impensabile che il contratto oggi in discussione non tenga conto di questo evidente vulnus di democrazia e non trovi gli strumenti adeguati a risolverlo attraverso un ripensamento che superi i limiti imposti dall'art.7 del contratto che assegna ai firmatari l'esclusivo appannaggio dell'intero sistema delle relazioni sindacali.

Riformulare l'art.7 eliminando i vincoli legati alla firma, prevedere un reale spazio alle RSU a partire dalla contrattazione integrativa anche nazionale, prevedere il diritto all'informativa e alla convocazione delle assemblee anche alle OOSS non rappresentative, sono le richieste che dobbiamo sostenere con forza non solo al tavolo Aran ma anche nelle assemblee e nel confronto continuo con lavoratrici e lavoratori per conquistare maggiori spazi di democrazia sindacale.

È necessario inoltre ricondurre l'organizzazione del lavoro nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione. Temi come l'aumento dei carichi di lavoro, la mobilità, l'orario di lavoro, i criteri per l'attribuzione degli incarichi, la valutazione individuale e di performance di gruppo non possono essere prerogativa esclusiva della dirigenza che ha rafforzato a dismisura il suo potere non dovendosi più confrontare con il sindacato.

Una dinamica contrattuale vera rappresenta per USB un principio democratico irrinunciabile, soprattutto in una fase che vedrà all'interno dei posti di lavoro l'ingresso massiccio dell'Intelligenza Artificiale destinata a modificare radicalmente l'organizzazione del lavoro così come l'abbiamo sin qui conosciuta.

Democrazia sindacale

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

ABOLIZIONE DEI FONDI PENSIONE

Nel momento in cui la PA prevede “l’istituzionalizzazione” dei fondi pensione integrativi, di fatto rinuncia a garantire ai suoi stessi lavoratori una pensione dignitosa attraverso una vera riforma pensionistica capace non solo di arrestare la folle corsa all’aumento progressivo dell’età pensionabile, ma anche di modificare radicalmente le modalità di calcolo che oggi penalizzano soprattutto i più giovani e chi ha carriere discontinue. Invece di assicurare pensioni pubbliche adeguate, si scarica su lavoratori e lavoratrici l’onere e il rischio di integrare volontariamente un trattamento pubblico sempre più misero, legando il futuro di milioni di persone all’andamento dei mercati finanziari e alle speculazioni private.

I fondi pensione, che non a caso hanno visto un’adesione bassissima di lavoratrici e lavoratori, sono quindi da abolire così come il meccanismo del silenzio assenso con cui si tenta di “truffare” i neoassunti, costringendoli in un tempo ristretto a fare scelte irreversibili sul proprio futuro previdenziale, spesso senza una reale consapevolezza e in un momento delicato come l’ingresso nel mondo del lavoro.

FERIE

Il CCNL 2022/2024 ha peggiorato la disciplina delle ferie prevedendo la pianificazione annuale delle ferie dell’anno in corso entro aprile e introducendo di fatto vincoli restrittivi che mal si conciliano con la funzione dell’istituto: assicurare il recupero psico fisico del lavoratore o della lavoratrice.

Tale previsione va cancellata e occorre tornare alle regole precedenti nelle quali la programmazione delle ferie avveniva senza limiti di tempo così definiti e vincolanti.

Al tempo stesso occorre precisare che il rinvio per motivate esigenze di carattere personale al semestre successivo delle ferie non godute nell’anno di maturazione, non deve incontrare limiti o contingentamenti in merito al numero di giorni rinviabili al semestre successivo.

WELFARE AZIENDALE



Per USB favorire nei contratti di lavoro pubblico il welfare aziendale comporta un palese contrasto con la nostra funzione sociale, orientata ad erogare welfare universale e gratuito e ad arginare le disuguaglianze.

Il welfare aziendale, infatti, cede pezzi di salario dei lavoratori e delle lavoratrici in cambio di benefit detassati, estremamente convenienti sul piano fiscale per le Amministrazioni, che però impoveriscono i servizi pubblici che dalla fiscalità generale sono finanziati.

Il fondo istituito presso l'INPS e destinato a tutti le lavoratrici e i lavoratori pubblici, compresi quindi quelli delle Funzioni Centrali, rappresenta un'alternativa già esistente al welfare aziendale: offre diverse prestazioni, tra cui credito, tutela della salute, supporto allo studio e alla formazione. Si tratta di un istituto di natura mutualistica e solidale, alimentato dalle lavoratrici e dai lavoratori stessi.

È uno strumento pubblico che va potenziato e reso davvero accessibile, non sostituito da logiche privatistiche.

È necessario, tuttavia, introdurre meccanismi di controllo e di gestione democratica in merito alla scelta delle prestazioni e all'utilizzo delle risorse e inoltre assicurare maggiore informazione al personale delle prestazioni che offre, considerando che il fondo è interamente alimentato attraverso il prelievo forzato in busta paga di una quota pari allo 0,35% della retribuzione.

Per questo motivo il fondo deve fornire risposte concrete alle necessità dei lavoratori e delle lavoratrici, ad esempio riguardo alla questione abitativa, specialmente per i nuovi assunti e per chi ha figli studenti universitari fuori sede, così come per coloro che utilizzano mezzi di trasporto sostenibili.

Welfare aziendale

PIATTAFORMA CONTRATTUALE
FUNZIONI CENTRALI 2025 - 2027

TURNI E REPERIBILITÀ

Il finanziamento degli stanziamenti necessari a remunerare i turni e le reperibilità, strettamente connessi a particolari esigenze dell'organizzazione del lavoro, deve essere assicurato da risorse economiche in capo alle Amministrazioni e non dal Fondo Risorse Decentrate in cui confluiscono anche gli aumenti contrattuali di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

L'attuale disciplina del CCNL Funzioni Centrali in materia di orario di lavoro articolato in turno, inoltre, risulta riduttiva in quanto si limita alla semplice individuazione dei limiti dei turni notturni e festivi effettuabili, per poi concentrarsi sul solo aspetto economico.

La nuova disciplina dovrà invece normare e definire l'intera articolazione di orario partendo dall'assunto che il personale turnista copre lo stesso monte ore settimanale/annuo del personale non turnista.

Allo stesso tempo nell'articolato contrattuale dovranno essere previsti gli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, gli obblighi di comunicazione per il lavoro notturno e in generale per i lavori usuranti nonché pause, permessi retribuiti e congedi straordinari come anche l'adozione della modalità di lavoro agile in caso di chiusure emergenziali e in caso di percorsi formativi.



**ISCRIVITI!
SOSTIENI LE NOSTRE BATTAGLIE,
I NOSTRI VALORI,
I NOSTRI PRINCIPI.**

