

Comunicato 6/2023
Roma, 28 maggio 2023

CCNL 2019-2021: Il contributo di CIDA FC Sezione INPS nel rinnovo del contratto nazionale per le Funzioni centrali

CIDA FC Sezione INPS: un'analisi dei risultati ottenuti nel rinnovo del CCNL 2019-2021

Nell'incontro avvenuto con ARAN per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area Dirigenti e Professionisti delle Funzioni Centrali, CIDA FC Sezione INPS ha partecipato attivamente al tavolo delle trattative insieme alla rappresentanza di CIDA Funzioni centrali, che ringraziamo per l'opportunità e il lavoro di squadra.

Abbiamo, pertanto, potuto verificare aperture e chiusure della parte pubblica e delle altre OO.SS. e comprendere più approfonditamente le dinamiche e i tempi che hanno portato alla sottoscrizione del testo nella versione attuale. Inoltre, ci siamo adoperati per portare al tavolo sindacale nazionale le proposte e istanze degli iscritti della sezione INPS.

Dell'importante ipotesi di accordo per il triennio 2019/2021 sottoscritta con ARAN lo scorso 25 maggio 2023, desideriamo sottolineare, a integrazione di quanto evidenziato dalla nostra Federazione nel comunicato del 26 maggio scorso, alcuni punti, secondo noi, particolarmente qualificanti.

Fondo di Ente per la retribuzione di risultato dei dirigenti

Evidenziamo, anzitutto, la possibilità data alle Amministrazioni del comparto dell'incremento del Fondo di ente per il trattamento accessorio vincolato alla retribuzione di risultato, con una clausola che è equivalente per dirigenti (art. 29, 32), professionisti (art. 67) e medici (art. 42).

L'Amministrazione potrà incrementare la parte variabile del fondo per il trattamento accessorio (fino allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018) per particolari esigenze organizzative o gestionali. Una opportunità che dovrà essere disciplinata dalla contrattazione integrativa di Ente e che nella nostra prospettiva auspichiamo sia attivata dall'Istituto che ha recentemente rivisto anche la struttura della *performance* inserendo nuovi obiettivi e attività.

Potranno, pertanto, essere finalmente incrementati i Fondi di amministrazione per il trattamento accessorio, superando le disposizioni dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 che aveva "congelato" il loro importo al 2016.

Tali somme saranno aggiuntive agli incrementi finanziati dal rinnovo del contratto nazionale per il triennio 2019-2021. Quest'ultimo si concentra, come è

naturale, sullo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione fissa dei dirigenti, la retribuzione per i differenziati di professionalità dei professionisti del ramo tecnico, statistico attuariale e legale e la retribuzione di posizione del personale dell'Area medica.

In media, gli aumenti sono significativi e, pur variando di anno in anno, compensano comunque almeno parzialmente l'inflazione degli ultimi anni, pur essendo influenzati da fattori come l'aumento generale del costo della vita, il che potrebbe implicare che il potere d'acquisto reale non sia completamente recuperato, spostando quindi l'attenzione sul possibile contributo del Fondo di Ente.

Vengono introdotti anche alcuni miglioramenti di tipo giuridico, per diversi aspetti che nel nostro Istituto trovano già disciplina anche a livello di contrattazione integrativa, come per gli incarichi ad interim o il *welfare* aziendale che potrà riguardare anche "altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente" (art. 20, lett. f).

Lavoro agile

Agli articoli 10 e 11 è prevista una regolamentazione leggera sul lavoro agile, dove tale diritto è "chiaramente" riconosciuto a dirigenti, professionisti e medici, ma la sua applicazione differisce in base alla presenza o meno di un orario di lavoro definito.

Viene sottolineato che lo stesso ha natura consensuale e volontaria.

Viene stabilita una fascia di contattabilità solo ove si tratti di lavoratori per i quali tale orario sia previsto per la prestazione in presenza.

Per il personale per il quale non è previsto un orario di lavoro settimanale e che organizza autonomamente la propria prestazione giornaliera, come nel caso dei dirigenti, la fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità.

È comunque salvaguardato il diritto alla disconnessione.

Per l'area medica è stata scongiurata la soppressione, tra le materie oggetto di contrattazione, dell'attività libero professionale (lett. q dell'art. 49 della bozza di contratto), che viene ricompresa tra le materie oggetto di confronto.

Siamo particolarmente soddisfatti di questo risultato che ha visto la Cida insieme ad altre OO.SS. opporsi a disposizioni che avrebbero penalizzato solo i medici INPS in quanto la disposizione sarebbe rimasta, per via di un altro rinvio normativo, solo per i medici INAIL.

Livelli differenziati professionisti

È stata, inoltre, accantonata grazie al nostro intervento, condiviso con altre OO.SS., anche un'ipotesi di revisione della struttura retributiva dei professionisti, che dunque rimane invariata.

D'altro lato, rispetto alla nostra richiesta di incrementare le percentuali (del 60 e 40) per far accedere al secondo livello differenziato un numero maggiore di professionisti, in particolare nei settori dove per assenza di *turn over* (vedi statistico attuariale e tecnico edilizio) sono molti i professionisti fermi anche da più di 20 anni al primo livello, si è registrata una battuta d'arresto da parte dell'Aran. Unica apertura, per il momento, la riformulazione della clausola dell'art. 55 che prevede testualmente che: "gli enti attivano, avendo a riferimento la dotazione organica, la procedura per il conferimento del livello differenziato di professionalità, con cadenza annuale".

Non mancheremo di tornare e farci sentire al riguardo, chiedendo un impegno a tornare sul punto sin dalla prossima sessione negoziale e, da subito, in sede di contrattazione integrativa, come previsto da una nostra dichiarazione a verbale al CCNL.

Come parziale compensazione, in linea con il precedente contratto, crescono in misura lievemente maggiore le retribuzioni associate ai professionisti collocati nel primo livello differenziato, rispetto a quelli collocati nel secondo, riducendo la forbice stipendiale tra i due livelli.

Tra le altre questioni ancora aperte, riportate anche nel comunicato della nostra Federazione, una clausola di salvaguardia economica per i coordinatori che perdono l'incarico a causa di processi di riorganizzazione e l'ipotesi di estensione dell'aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero anche al personale con figli residenti all'estero iscritti all'AIRE.

Sottolineiamo, infine, l'importanza di rendere quiescente l'indennità di funzione professionale dei professionisti come elemento fisso e non accessorio della retribuzione, eventualmente intervenendo sul piano normativo atteso quanto sostenuto da Aran che la materia non rientra tra quelle di contrattazione.

Dopo i chiarimenti Aran al tavolo, CIDA FC ha accettato di sottoscrivere l'ipotesi del CCNL 2019-2021, consci che la stipula definitiva sarà possibile solo in autunno a causa dei tempi di controllo e certificazione. Riteniamo, tuttavia, come sottolineato dalla Federazione, che tutti questi temi siano di fondamentale importanza e ci adopereremo affinché siano inclusi al più presto nella discussione per la contrattazione nazionale 2022/2024.

Lucio Paladino
Segretario nazionale
Cida FC Sezione Inps