



L'intervento

Statali, così cambia il lavoro tra aumenti e la

Angelo Marinelli*

La stipula definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2025-2027 del comparto delle funzioni centrali arriva a poco più di un anno e mezzo da quella del CCNL 2022-2024, contribuendo ad assicurare la continuità della tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni dei dipendenti delle amministrazioni delle funzioni centrali. Si tratta del terzo contratto collettivo firmato in meno di cinque anni che attribuisce incrementi stipendiali superiori al 7,6% e conclude un ciclo di profonda innovazione avviato con il CCNL 2019 -2021 e proseguito con il CCNL 2022 -2024. Complessivamente, gli stipendi mensili aumenteranno, a regime, di 126 euro per gli operatori, 133 euro per gli assistenti, 161 per i funzionari e 221 per le elevate professionalità mentre l'incremento della massa salariale per il triennio 2025-2027 sarà pari al 5,4%.

Il contratto introduce nuove tutele per la salute e la genitorialità, equipara le giornate di ferie spettanti nell'anno fra lavoratori di recente assunzione e lavoratori con più di tre anni di servizio, introduce un'indennità giornaliera durante le ferie per i lavoratori turnisti, calcolata sulla base delle indennità di turno percepite l'anno precedente e focalizza, in ultimo, l'attenzione su due aspetti strategici per il futuro del lavoro pubblico, riguardanti l'intelligenza artificiale e la formazione professionale. Si stabilisce che i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale che incidono sul rapporto di lavoro siano oggetto di confronto sindacale mentre sarà compito della contrattazione integrativa disciplinare i riflessi delle innovazioni tecnologiche e dell'intelligenza artificiale sulla qualità e professionalità del lavoro che riguardano l'organizzazione dei servizi. In materia di formazione professionale si conviene sulla necessità di attivare percorsi formativi differenziati per target di riferimento per colmare i fabbisogni di professionalità e viene introdotto il patentino delle competenze professionali per tenere traccia della formazione effettuata dai dipendenti in una prospettiva di maggiore collegamento fra formazione, sviluppi economici e di carriera. Vengono, poi, introdotte nuove forme di partecipazione sindacale, prevedendo incontri di approfondimento sul ciclo della performance e sulle linee di riorganizzazione

ne delle amministrazioni. Si tratta di un rafforzamento della frontiera partecipativa del tutto in linea con i dettami degli artt. 5 e 6 del D. lgs 165/2001 ma capace di guardare alla parte più innovativa del settore privato, dove la sperimentazione di soluzioni basate su nuovi modelli organizzativi e professionali è nata anche dalla introduzione di nuove forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla gestione del cambiamento e della qualità dei prodotti. Esperienze che oggi trovano, nei settori privati, un'adeguata cornice legislativa nella legge 76/2025, nata per iniziativa popolare promossa dalla **Cisl**.

Il contratto prevede, infine, la possibilità di creare enti bilaterali per la formazione fra amministrazioni e OO.SS.. Ciò consentirebbe di avvicinare le pubbliche amministrazioni all'esperienza dei settori privati dove si gestiscono congiuntamente i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, intermediando i fabbisogni formativi con l'offerta messa a disposizione da soggetti pubblici e operatori privati e superando l'attuale tendenza delle amministrazioni a concepire la formazione come

mero adempimento burocratico. Ovviamente, il contratto non può sostituire le politiche di efficientamento e miglioramento dei servizi pubblici. La congiuntura economica non aiuta ma le lezioni di questi anni, periodo pandemico compreso, insegnano: le politiche che si pongono l'obiettivo dello sviluppo economico, attraverso i tagli lineari alla spesa pubblica ed il ridimensionamento del ruolo dell'autonomia negoziale sono socialmente impraticabili e perdenti perché compromettono il benessere organizzativo e la motivazione dei dipendenti pubblici. Al contrario, tutte le soluzioni che contribuiscono a rafforzare l'autonomia collettiva e la continuità contrattuale e promuovono la valorizzazione professionale e delle competenze dei dipendenti pubblici rappresentano l'orizzonte più adeguato per affrontare le grandi transizioni che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a gestire per rendere i servizi pubblici sempre più efficienti ed adeguati alle aspettative di cittadini ed imprese.

** Segretario generale aggiunto
della **Cisl Fp***

© RIPRODUZIONE RISERVATA

