



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**  
**Coordinamento Nazionale**  
**Ministero Interno**

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905

Sito web: [www.uil-interno.it](http://www.uil-interno.it) e-mail [interno@uilpa.it](mailto:interno@uilpa.it)

**CIRCOLARE N. 97**  
**8 LUGLIO 2021**

**CCNL 2019-2021**

**PROSECUZIONE DEL NEGOZIATO PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI CENTRALI 2019-2021**



È proseguito nel pomeriggio di oggi il negoziato per il rinnovo del CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2019 -2021 con la presentazione, da parte dell'Aran, di una bozza recante alcune proposte di modifica alla disciplina degli istituti normativi ed alcune proposte di disciplina del rapporto di lavoro agile. Tali modifiche riguardano:

- La compatibilità dei permessi fruibili ad ore con i permessi di cui all'art 33 della legge 104/92 ed i permessi disciplinati dal D. lgs 151/2001 (congedi dei genitori);
- L'estensione della tutela del congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1 del D. Lgs 151/2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri a ciascun figlio (col miglioramento della tutela, dunque, nel caso di parti gemellari);
- Il rafforzamento della tutela in caso di malattia con la riduzione del periodo di durata della malattia da quindici a dieci giorni lavorativi, al di sotto del quale scatta la decurtazione del trattamento economico accessorio. Tale modifica consente di allineare il testo contrattuale alla disciplina di legge di cui all'art 71 del DL 112/2008 che, com'è noto, stabilisce che per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento e di ogni altro trattamento accessorio.
- Il miglioramento della tutela delle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, con la cancellazione del limite massimo di quattro mesi per ciascun anno solare entro il quale viene garantito l'intero trattamento economico previsto nel caso di assenza dovuta agli effetti collaterali delle terapie, comportanti incapacità lavorativa. Con la eliminazione del limite massimo di quattro mesi per ciascun anno solare tutte le giornate di assenza dovute agli effetti

collaterali delle terapie consentiranno la tutela piena col la erogazione dell'intero trattamento economico e l'esclusione dal periodo di comporto delle relative assenze.

Queste risposte accolgono parzialmente alcune proposte di modifica del testo contrattuale da noi presentate e che ovviamente ci aspettiamo l'Aran accolga nel proseguo del negoziato. La disciplina dei permessi e delle assenze deve – a nostro avviso – farsi carico dell'elevata età media del personale in servizio che richiede maggiore attenzione all'esigenza di prevenzione sanitaria, nonché la necessità di rafforzare le occasioni di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, specie per far fronte alle esigenze di cura e agli adempimenti connessi alla genitorialità.

L'Aran ha poi stimato l'impatto a valere sulle risorse per il rinnovo contrattuale dei miglioramenti sopra richiamati.

Inoltre, con riferimento ad alcune modifiche delle norme sulla responsabilità disciplinare del dipendente, si è richiesto di chiarire che le OOSS possano assistere il dipendente anche nelle ipotesi delle infrazioni di minore gravità e che si tenga conto, rispetto a determinate previsioni, delle novità introdotte dal lavoro agile (ad esempio, il concetto di assenza dal servizio).

Ci siamo poi soffermati sulla disciplina del lavoro agile richiamando l'esigenza di disciplinare tutte le forme di esecuzione del rapporto di lavoro agile, sia quelle senza vincolo di tempo, previste dalla legge 81/2017, sia quelle vincolate al rispetto dell'orario di lavoro; sia il co-working, sia il telelavoro. Abbiamo rappresentato l'esigenza che i criteri generali per l'accesso al lavoro agile (priorità per determinate categorie di lavoratori o criteri per la individuazione delle attività eseguibili in lavoro agile) debbano essere annoverati fra le materie oggetto di contrattazione, non rientranti nelle scelte organizzative relative all'attivazione del lavoro agile ma alla disciplina del rapporto di lavoro agile. Di qui l'esigenza di prevedere che la contrattazione disciplini tutti gli elementi utili alla determinazione dello svolgimento dell'attività lavorativa e delle assenze (fasce di contattabilità, fasce di operatività della prestazione lavorativa, fasce di diritto alla disconnessione, istituti normo economici applicabili a ciascuna fattispecie, previsione del diritto – dovere alla formazione professionale per i lavoratori occupati nell'attività di lavoro agile, ecc.).

Il Presidente ha confermato come la disciplina del rapporto di lavoro agile debba essere oggetto di ulteriori approfondimenti e si è riservato di effettuare una ricognizione puntuale rispetto alle istanze e alle richieste da noi avanzate. Infine, ha evidenziato come dopo questa prima ricognizione sugli istituti normativi del rapporto di lavoro il negoziato inizierà ad affrontare, ora, gli aspetti ordinamentali legati al sistema di classificazione ed inquadramento del personale. La data della prossima riunione verrà resa nota nei prossimi giorni.

Roma, 8 luglio 2021

Fp Cgil - Florindo Oliverio

Cisl Fp - Angelo Marinelli

Uil PA - Gerardo Romano, Federico Trastulli