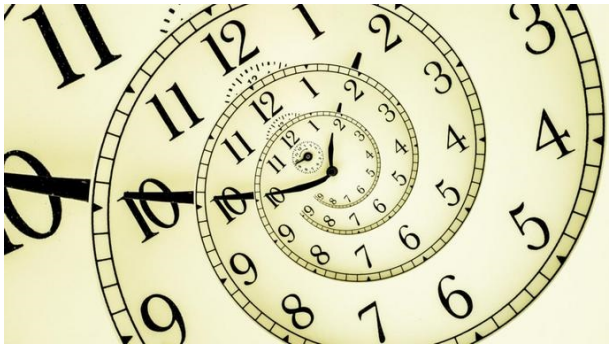
Pubblico Impiego - Portale Nazionale

CCNL FUNZIONI CENTRALI - L'ORARIO DI LAVORO

NON VOTATE CHI HA FIRMATO IL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018

NON VOTATE CGIL-CISL-UIL-CONFINTESA-CONFSAL UNSA

Comunicato n. 34/18



Nazionale, 10/04/2018

L’ORARIO DI LAVORO

La USB nei tre giorni di trattativa all’Aran aveva proposto di ridurre l’orario settimanale di lavoro da 36 a 32 ore, sulla base di alcuni, semplici ragionamenti.

Riducendo l’orario di lavoro si obbligano amministrazioni e governo a fare nuove assunzioni. All’INPS c’è bisogno di 6.000 assunzioni entro il 2020, altrimenti non si è più in grado di garantire i servizi. Già oggi si fatica a tenere il passo, per la mancanza di personale, per i carichi di lavoro sempre più pesanti, per il sistema informatico che non funziona adeguatamente.

Inoltre, la riduzione dell'orario di lavoro avrebbe un effetto indiretto anche sulla retribuzione. Ci dicono che dobbiamo accontentarci dell'aumento contrattuale riconosciuto perché non hanno maggiori risorse. Se riducessimo l'orario di lavoro, a parità di retribuzione, il valore di un'ora di lavoro aumenterebbe. Si produrrebbe, quindi, un aumento indiretto della retribuzione.

Nessun sindacato ha voluto sostenere questa nostra richiesta e l'orario settimanale è rimasto a 36 ore. Questo succede solo in Italia, dove l'orario di lavoro sembra una specie di tabù, mentre in altri paesi da tempo si sta andando verso una riduzione del tempo dedicato al lavoro. In quale altro modo si determinano le condizioni per favorire la nuova occupazione?

PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

PERMESSI LEGGE 104

Questa tipologia di permessi ha subito una stretta, sull'onda delle polemiche per presunti abusi di tale tutela. C'è l'obbligo alla programmazione mensile di tali permessi e, solo in via eccezionale, possono essere comunicati all'amministrazione con 24 ore di anticipo o nella stessa mattinata in cui ci si assenta. Ovviamente l'eccezionalità della deroga alla programmazione mensile deve essere riconosciuta dal dirigente, subordinando la fruizione di tali permessi alla discrezione dell'amministrazione. Inutilmente USB si è battuta all'Aran per impedire che una simile tutela sociale fosse vincolata alla programmazione mensile o alla discrezionalità della dirigenza.

ASSENZE PER VISITE MEDICHE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE

Su questo argomento chi ha firmato il contratto racconta di aver ottenuto un trattamento migliorativo rispetto alla precedente normativa. Le cose non stanno così.

L’art. 35 del CCNL 12 febbraio 2018 riconosce 18 ore annue di permesso retribuito per effettuare visite mediche, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Tali assenze sono assimilate alla malattia. Se il permesso è giornaliero va rapportato all’effettiva durata dell’orario di lavoro (7.12), quindi avendo a disposizione 18 ore annue ci si può assentare per due giorni e mezzo. Sull’assenza giornaliera c’è la decurtazione del salario accessorio prevista dalla Riforma Brunetta.

Prima di questo contratto, i lavoratori potevano assentarsi dall’ufficio in permesso retribuito per effettuare visite mediche, esami diagnostici e prestazioni specialistiche, senza alcun limite annuo. Se l’assenza era giornaliera veniva applicata la decurtazione del salario accessorio come in caso di malattia. Il contratto ha, quindi, peggiorato e non migliorato la tutela dei lavoratori su questo punto.

E ci vengono a raccontare che hanno firmato un buon contratto?