



Procedono le trattative per il rinnovo dei contratti pubblici: ieri, mercoledì 6 maggio, è stata la volta delle Funzioni Centrali



Nazionale, 07/05/2026

Il nuovo testo inviato da ARAN conteneva poche novità e non di particolare rilievo. Complessivamente nelle ultime sedute qualche piccolo passo in avanti è stato fatto sui buoni pasto, almeno dal punto di vista della norma contrattuale, che però senza uno stanziamento e senza un abbattimento del tetto previsto dalla legge, è destinato a rimanere una enunciazione assolutamente priva di concretezza.

USB ha riproposto alcune questioni che ritiene di maggior interesse per quanto concerne la parte normativa. Innanzitutto l'IA, per la quale avremmo voluto che si andasse un po' più in profondità sia nella regolamentazione che rispetto all'esigenza di porre la questione del ritorno per lavoratrici e lavoratori del plus valore produttivo che si genererà anche grazie al contributo in termini di competenze che ciascuno porterà nel sistema. È tempo di affrontare seriamente e in termini estremamente concreti il tema della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Un'occasione storica e l'unica risposta di classe all'inevitabile dilagare dell'IA nel mondo del lavoro.

Tra gli altri punti di maggior interesse per USB, abbiamo riproposto l'esigenza di una modifica sostanziale della programmazione delle ferie prevista dal CCNL 2022/2024 che si è rivelata in molte amministrazioni una gabbia per lavoratori e lavoratrici e una norma di rilancio sullo smart working per superare il principio della prevalenza in presenza e rimuovere i paletti che ormai vengono messi in tutto il comparto per limitarne l'utilizzo.

Ferie e SW ci portano a quella che ormai è diventata la “questione neo assunti”, discriminati rispetto alle ferie, due giorni in meno per i primi tre anni, e sul lavoro agile che non viene concesso o viene riconosciuto in forma ridotta per un tempo ben superiore al superamento del periodo di prova.

Abbiamo chiesto, sin dal contratto precedente che si vada all'equiparazione dei giorni di ferie, portando a 28 i giorni di ferie per coloro i quali hanno meno di tre anni di anzianità, e che il CCNL preveda una norma che vieti la discriminazione nell'accesso allo smart working.

Infine le due questioni per USB più importanti, aumenti e democrazia sindacale.

A fronte di risorse che, ormai è chiaro a tutti, non copriranno neanche in questa tornata l'inflazione, abbiamo ribadito l'esigenza di nuovi stanziamenti, sia per gli aumenti salariali che per innalzare il valore del buono pasto. Stanziamenti che potranno arrivare anche con la prossima legge di bilancio, ma senza i quali avremo un contratto a perdere. In ogni caso, abbiamo proposto che si metta il 100% delle risorse stanziare sul salario tabellare e solo eventuali residui, relativi alle differenze tra ex comparti, sul salario accessorio. Contestualmente abbiamo chiesto di liberare il fondo accessorio delle voci che riteniamo debbano essere a carico delle amministrazioni, a partire dalle posizioni organizzative.

Il capitolo democrazia sindacale è stato presente in molti interventi al tavolo, alcuni purtroppo ancora molto arretrati, a dimostrazione che rappresenta un elemento qualificante di questa contrattazione. Siamo convinti che si debba uscire dalla logica della competizione sindacale e operare nel senso della liberazione della contrattazione da vincoli e paletti. Eliminare penalizzazioni al dissenso, ampliare le materie e i livelli di relazioni sindacali, includere la RSU nella contrattazione integrativa nazionale, come previsto dalla legge, sono condizioni necessarie per avviare un circolo virtuoso propedeutico al rilancio della contrattazione.

A guadagnarci sarebbero solo lavoratrici e lavoratori pubblici.