



STANZIAMENTO STRAORDINARIO

Nei prossimi mesi, è quasi certo che si verificheranno situazioni in cui l'adeguato supporto straordinario risulterà insufficiente a fronteggiare i picchi di lavoro. Questa difficoltà sembra essere il risultato di scelte politiche e di decisioni derivanti dall'introduzione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2022/2024, le quali appaiono tutt'altro che in grado di risolvere le esigenze reali sul campo.

🚨 Adeguamento dell'importo orario dello straordinario previsto dal nuovo CCNL 2022/2024. Sebbene l'importo orario per le ore straordinarie venga aumentato, questo incremento non è accompagnato dall'adeguamento dello stanziamento previsto dal decreto sullo straordinario, riferito al DPCM. In pratica, l'aumento del compenso per le ore straordinarie verrà "compensato" con una riduzione delle ore stesse, il che di fatto rende questo intervento un palliativo che non risolve la questione dei picchi di lavoro.

🚨 Stanziamento del decreto. La quota oraria dello stanziamento per il lavoro straordinario è oramai ferma da anni, senza che siano stati fatti adeguamenti in linea con l'inflazione o con l'aumento dei carichi di lavoro. Questo stallo evidenzia una carenza cronica di risorse dello stesso stanziamento, che non fa altro che aumentare la frustrazione tra il personale, costretto a fare i conti con una scarsità di fondi per compensare il lavoro extra.

🚨 Ingresso di nuovo personale. Si sostiene che l'ingresso di nuovo personale nei ministeri dovrebbe ridurre la necessità di ricorrere allo straordinario, ma questa logica appare più una giustificazione che una soluzione. Il paradosso è che l'assunzione di nuovi dipendenti non è stata accompagnata da una vera pianificazione dei flussi di lavoro, il che lascia intatte le problematiche legate alla gestione dei picchi. Ma non avrebbero dovuto essere verificate le risorse necessarie all'occorrenza per il personale neoassunto al fine di riadeguare lo specifico stanziamento previsto nello specifico DPCM? Inoltre, non è chiaro neanche se il nuovo personale sia effettivamente distribuito in modo strategico per affrontare i periodi di maggiore pressione.

🚨 Introduzione della settimana lavorativa di quattro giorni. L'introduzione della settimana corta potrebbe sembrare un passo verso una maggiore efficienza ma in realtà penalizza ulteriormente la possibilità di fare straordinari. Il vincolo delle 9 ore giornaliere e la riduzione dei giorni lavorativi rischiano di compromettere la produttività nelle ore pomeridiane e anche di rendere il lavoro straordinario praticamente impossibile da poter svolgere malgrado le effettive necessità ed emergenze degli uffici.

In sintesi, le misure introdotte sembrano più orientate a ridurre i costi che a risolvere le reali necessità del personale. Non solo non si garantisce un aumento del monte ore per il lavoro straordinario, ma le politiche attuate sembrano incapaci di affrontare le sfide concrete che il sistema pubblico si trova a dover gestire. Il rischio è che si stia creando una situazione in cui le risorse sono insufficienti per soddisfare i bisogni dei cittadini e per mantenere il corretto funzionamento dei servizi pubblici.

Ci chiediamo se le OO.SS. firmatarie del nuovo CCNL si sono poste queste domande?

Roma, 24 febbraio 2025

Il Coordinamento