



FRD 2021

Si è da poco concluso l'incontro programmato per la prosecuzione della discussione sull'ipotesi di accordo sul FRD 2021.

Rispetto all'ammontare complessivo delle risorse, come ampiamente rappresentato nel corso dei precedenti comunicati, purtroppo non possiamo contare ancora su somme certe, dato il ritardo con il quale si sta procedendo alla certificazione del fondo.

In ogni caso le cifre dovrebbero variare minimamente rispetto a quelle definitive, il che ci ha consentito comunque di proseguire la trattativa.

Come prima richiesta, tenuto conto anche dei risparmi conseguiti ad esito delle progressioni economiche 2021 e visto che vorremmo dare continuità ai processi di riqualificazione economica del personale, abbiamo richiesto di utilizzare queste economie - insieme ad ulteriori stanziamenti - per fare velocemente una nuova procedura anche per il 2022.

Rispetto agli altri aspetti maggiormente rilevanti si rappresenta quanto segue:

CRITERI DI RIPARTIZIONE TRA UFFICI

Relativamente alla griglia di ripartizione delle risorse agli uffici ci è stata proposta una parametrizzazione a nostro avviso potenzialmente penalizzante ed è per questo che abbiamo rinnovato la richiesta di riprendere le percentuali previste nel precedente accordo del 2020 che sembrano essere più oggettive anche in considerazione della disomogenea distribuzione del personale sulle diverse sedi territoriali.

Abbiamo inoltre ribadito la necessità di aprire al più presto il confronto sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, le cui criticità avevamo evidenziato da tempo e che hanno creato notevoli problemi con il personale.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Quanto alla proposta di aumentare l'indennità di reperibilità abbiamo ribadito di non voler trattare questo argomento all'interno dell'accordo 2021 e di aprire rapidamente una



discussione seria sul punto per il 2022. Ciò anche alla luce di quanto sta accadendo alla ITL di Roma, vicenda che ci preoccupa molto, per le ricadute sui colleghi, che sembrano essere stati totalmente lasciati soli.

Evidenziamo peraltro la totale mancanza di trasparenza sul modo in cui questa vicenda è stata gestita, a cominciare dalla firma di una convenzione di cui ancora non conosciamo nemmeno i contenuti. È forse troppo chiedere di averne copia??

INDENNITA' PER RSPP

Come avvenuto anche nei precedenti incontri, si è ribadito che l'indennità al personale che è stato designato dall'Amministrazione a svolgere l'incarico di RSPP, debba essere riconosciuta ma non con risorse a carico dell'F.R.D. che appartiene a tutti i lavoratori ma, essendo un obbligo datoriale, tale indennità deve trovare fonte in altre risorse che compete all'Amministrazione reperire.

INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZATIVA

L'amministrazione, in linea con il regolamento e con il precedente accordo, che ricordiamo ha generato non poche polemiche, ha proposto la ripartizione in 4 fasce, 3 per i processi (1 €.1.600 - 2 €.1.552 – 3 €.1.520 annui) ed una per i funzionari responsabili di incarichi organizzativi Aree e Teams (€.60 mensili). Sul tema abbiamo ribadito quanto sosteniamo da tempo: vorremmo una semplice graduazione solo tra Team e Processi e questa proposta ci sembra andare nella direzione da noi proposta. Proprio per questo, sarebbe ora necessario riaprire tempestivamente la discussione sul regolamento di conferimento degli incarichi, anche per declinare finalmente compiti e responsabilità dei titolari di PO.

In ogni caso, la limitazione delle differenze rispetto all'impianto precedentemente prospettato sembra essere una misura che porterebbe a limitare al massimo le disuguaglianze ed a non avere un impatto rilevante sull'intero ammontare del fondo.

QUOTA RISERVATA ALLA CONTRATTAZIONE DI SEDE

L'impianto ripropone la misura del 25% delle risorse da destinare alle attività amministrative in linea con quanto fatto in passato, ma per valutare in modo equo



l'impatto delle varie forme incentivanti destinate al personale abbiamo chiesto di avere a disposizione i dati degli ultimi anni ed una proiezione sul 2021.

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'

Rispetto alla proposta della delegazione di parte pubblica sulla performance organizzativa (non inferiore al 50% e non superiore al 70% delle risorse disponibili) abbiamo chiesto di valutare la possibilità di determinarla in misura fissa del 70 % per tutti gli uffici e di ripristinare i valori della griglia di valutazione dell'anno precedente. Relativamente alla performance individuale la richiesta è quella di ridurre a 30 le giornate di effettivo servizio per poterne beneficiare.

ASSENZE EQUIPARATE

L'Amministrazione sembra finalmente tornare sui propri passi, dopo gli strappi compiuti nel passato, comunicando la propria disponibilità a inserire le assenze equiparate che erano state tolte, ripresentando una specifica griglia come avveniva in precedenza mantenendo comunque la franchigia delle 15 giornate.

FONDO DI SPESE DI LITE VINTE

Abbiamo contestato il criterio della complessità delle pratiche, criterio troppo discrezionale, chiedendo di tornare ai criteri dei precedenti accordi, così da garantire una ripartizione più equa fra i lavoratori interessati.

Gli incontri proseguiranno domani, con l'avvio del confronto sul lavoro agile. Prossimo incontro sul FRD, fissato per lunedì prossimo, data nella quale ci aspettiamo di avere finalmente i dati definitivi del Fondo per poter fare le nostre valutazioni in modo compiuto.

Roma, 22 giugno 2022

FP CGIL
Matteo Ariano

CISL FP
Michele Cavo

UILPA
Ilaria Casali