



FRD 2021 E LAVORO A DISTANZA

Nell'incontro del 27 giugno è proseguita la contrattazione sul FRD 2021. L'Amministrazione ha sicuramente fatto passi in avanti rispetto alle nostre precedenti richieste:

- l'indennità di reperibilità non cambia nel suo importo e su questo tema ribadiamo la necessità di una specifica discussione;
- le tabelle relative alla ripartizione delle risorse e sulla *performance* tornano a essere quelle dei precedenti accordi;
- l'indennità per titolari di PO viene ridotta nella differenziazione tra fasce, così da andare verso la semplificazione che noi avevamo chiesto da tempo;
- la quota variabile del fondo di spese di lite torna a ricomprendere tutti gli atti del legale e contenzioso.

Sul tema del pagamento dell'indennità per RSPD abbiamo ribadito con fermezza che l'amministrazione deve impegnarsi a reperire fondi alternativi per il pagamento di un obbligo che la legge impone al datore di lavoro che deve ricadere interamente a suo carico.

Per quanto riguarda l'incentivazione per la titolarità di incarichi organizzativi abbiamo chiesto di reinserire il comma della originaria bozza di accordo che prevedeva il riconoscimento dell'incentivazione per la responsabilità assunta *ad interim* nella misura del 10% dell'importo previsto, proprio per remunerare seppur in minima parte chi ha comunque svolto il lavoro inerente quell'incarico.

Per la quota ispettiva abbiamo chiesto, uniformandoci con i criteri di distribuzione degli incentivi seguiti anche per gli altri profili professionali, di riconoscere la quota per il solo svolgimento dell'attività di vigilanza senza utilizzare parametri quali numero pratiche con lavoratori in nero superiore a 3 unità ovvero pratiche che abbiamo comportato un recupero contributivo superiore a 10.000 euro, o numero di pratiche con notizie di reato, in quanto potrebbe risultare penalizzante. All'atto dell'accesso ispettivo, infatti, non si conoscono *a priori* gli esiti della pratica. Inoltre, si vuole evitare che pratiche, quali richieste di intervento apparentemente complesse, possano essere assegnate dai capo processo/capo team in maniera discriminatoria ad uno piuttosto che ad altro ispettore in quanto tutto il personale ispettivo deve avere le stesse possibilità.

Riguardo alle cifre, ci è stato comunicato che - per un aumento delle risorse variabili - il totale del FRD è di poco più di 25 milioni di euro a cui sottrarre i circa € 4.900.000 utilizzati per le progressioni economiche 2021.

L'importo disponibile, quindi, ammonta a circa € 20.400.000, importo pressoché identico a quello del 2020. Finalmente, dopo anni di richieste, l'Amministrazione ha comunicato che ci darà un prospetto con la specifica indicazione delle fonti di finanziamento del FRD e che questo prospetto sarà allegato all'ipotesi di accordo.

Restiamo comunque in attesa di avere contezza di tutti gli specifici importi, visto che la certificazione avverrà presumibilmente in un secondo momento e che stiamo ancora discutendo l'ipotesi di accordo.

Riguardo al tema delle assenze equiparate, ci è stato proposto di considerarle all'interno della circolare che sarà diramata agli uffici, a seguito di precise osservazioni che erano pervenute in



passato da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica. Da parte nostra, abbiamo evidenziato la necessità di sapere in anticipo quali saranno le assenze che saranno equiparate, per evitare brutte sorprese successivamente.

Restano ancora aperti alcuni temi, tra cui quello dei tetti agli incentivi - che potrebbero avere un impatto negativo in particolare sui responsabili di posizione organizzativa - e la questione delle progressioni economiche.

L'incontro sul tema sarà aggiornato al pomeriggio del 12 luglio, per poter avere contezza di tutte le somme.

È poi proseguito il confronto sul regolamento che disciplina il **lavoro a distanza**. Rispetto a questo, **abbiamo manifestato tutta la nostra insoddisfazione per un regolamento ancora arretrato**.

Per fortuna, a seguito delle nostre osservazioni si prevede ora la possibilità che il lavoro agile possa essere chiesto anche dal personale in comando, non si prevede più che il lavoro agile sia consentito solo ai lavoratori che non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari e non si prevede più che gli ispettori abbiano solo tre giorni al mese di lavoro agile, a differenza del resto del personale, cui spettano otto giorni, prevedendo ora un massimo di otto giorni per tutti, aumentato a dieci per alcune particolari e specifiche situazioni. Su tale ultimo aspetto abbiamo chiesto di chiarire una volta per tutte che tali limiti vadano considerati al netto delle giornate di ferie, permessi, maternità, ecc.

A parte questo, permangono parecchie criticità: nulla si dice in merito alla possibilità di *co-working* o in merito alla possibilità di estendere il lavoro da remoto decentrato sui territori. Non si ravvisano nel testo le possibilità previste dall'art. 41 del nuovo CCNL sul lavoro da remoto e si continua a prevedere che anche l'attivazione di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non determini l'erogazione del buono pasto (mentre il CCNL prevede l'opposto...) e si prevede la possibilità di svolgere lavoro agile per una parte della giornata solo per il personale ispettivo. Se il CCNL prevede che il lavoro agile possa riguardare anche solo fasi di attività, per quale motivo non farlo e non estenderlo a tutto il personale a prescindere dal profilo rivestito?

Non ci convince affatto che il lavoratore non possa chiedere di essere assistito da un rappresentante sindacale al momento della sottoscrizione del contratto individuale. Dobbiamo considerare che in questa fase, il lavoratore - che resta la parte più debole del rapporto di lavoro - sarebbe lasciato solo e che eventuali segnalazioni sindacali di comportamenti irregolari da parte dei dirigenti interverrebbero solo *ex post*, quando il danno è stato fatto.

Non ci convince neppure la previsione della possibilità di una fascia di contattabilità non inferiore alle quattro ore e non superiore all'orario medio giornaliero, perché troppo ampia e lasciata alla discrezionalità del dirigente.

Inoltre, abbiamo chiesto anche di aumentare la percentuale di accesso all'istituto del lavoro da remoto domiciliare che, secondo la bozza presentata dall'Amministrazione, è attualmente prevista al 10%. Questa percentuale a noi sembra troppo bassa; per questo, abbiamo chiesto di elevarla chiedendo, al contempo, che l'accesso all'istituto possa essere consentito a tutto il personale.

Per quanto riguarda il lavoro da remoto domiciliare, abbiamo chiesto di eliminare dal testo della bozza il comma che nega il riconoscimento del buono pasto, atteso che il nuovo CCNL non



prevede per questo istituto le fasce di contattabilità previste, invece, per il lavoro agile.

A seguito della discussione, si è convenuto che il monitoraggio della situazione avvenga nell'organismo paritetico su base quadrimestrale (non più semestrale) e che l'accesso al lavoro agile sia consentito solo al personale che abbia almeno sei mesi di servizio (e non più otto). Resta comunque un termine troppo lungo, per noi.

Infine, sul tema della riconoscibilità del buon pasto al personale in lavoro agile, ci è stato comunicato che sarà presentato uno specifico quesito al Dipartimento della Funzione Pubblica, per capire se e a quali condizioni il buono pasto sia riconoscibile.

Da ultimo, l'Amministrazione ha comunicato che - anche a seguito di accordi con le altre Amministrazioni interessate - i funzionari amministrativi e ispettivi del concorso da 1541 posti, bandito nel lontano 2019, prenderanno servizio il 1° settembre.

Roma, 28 giugno 2022

FP CGIL
Matteo Ariano

CISL FP
Michele Cavo

UILPA
Ilaria Casali