



FRD 2021: FIRMATO L'ACCORDO

Nella giornata odierna si è concluso l'incontro sul FRD 2021. Dopo una lunga trattativa e la certificazione definitiva delle risorse, abbiamo dato la nostra disponibilità alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

Grazie al recupero delle somme non spese nel corso del 2021 a titolo di straordinari e buoni pasto, l'ammontare complessivo delle risorse a disposizione ammonta ad € 25.362.112,45, **con un aumento di quasi 5 milioni di euro rispetto al FRD 2020**. Questo consentirà molto probabilmente di mantenere la media *pro capite* del FRD 2020, nonostante € 4.907.876,75 siano state impiegate per i costi delle progressioni economiche orizzontali.

Grazie alla nostra capacità di "fare muro" siamo riusciti, nel corso della trattativa, a far tornare indietro l'Amministrazione rispetto ad alcune posizioni, in particolare quelle relative ai criteri di ripartizione delle risorse agli uffici ed alle percentuali di valorizzazione della *performance* organizzativa, che ritenevamo assolutamente penalizzanti per i lavoratori, soprattutto in considerazione dei risultati ottenuti nonostante l'emergenza sanitaria.

L'articolato ricalca in buona parte quello degli anni precedenti sebbene, a seguito delle nostre richieste, siano stati introdotti alcuni importanti elementi di novità:

- E' stata **inserita**, anche **in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL**, una **specifico indennità per i responsabili di posizione organizzativa (PROCESSI)** e un **lieve ritocco** degli importi previsti **per** la responsabilità degli incarichi organizzativi (**TEAM**);
- **E' stata eliminata dal tetto dell'FRD l'indennità di PO**, per garantire un trattamento il più possibile omogeneo tra i titolari di PO e si prevede un **aumento del 10% dell'indennità di Processo o di team nel caso di interim**;
- Tra le **assenze equiparate** sono state **reintrodotte quelle ex lege 104/92 per assistenza di terzi** che erano state unilateralmente sottratte ai lavoratori e, in linea con le previsioni del CCNL, sono state **riconosciute 30 giornate di assenza per malattia figlio o congedi parentali**. E' stata, inoltre, **mantenuta la franchigia per i primi 15 giorni di assenza a qualsiasi titolo**;
- E' stata **semplificata la quota ispettiva** per il personale addetto alla vigilanza: il **60%** delle risorse sarà **distribuito in ragione del numero di giornate** in cui si è effettivamente svolta l'attività di vigilanza e il restante **40% verrà deciso dalla contrattazione decentrata** in relazione ad attività che non siano già oggetto di diversa incentivazione.



La maggiore difficoltà, come purtroppo accade ogni anno, è stata quella di trovare un equilibrio tra i diversi e vincolati canali di finanziamento previsti per l'incentivazione del personale e cercare di arrivare per quanto possibile ad una più equa redistribuzione degli incentivi. A tal fine abbiamo chiesto con forza all'Amministrazione di fornirci i dati aggregati anonimi di tutte le risorse che verranno distribuite al personale in conto 2021, avvalendosi del ruolo degli IIL.

Abbiamo poi chiesto di **estendere**, nella circolare applicativa, **due buone prassi già diffuse** in diversi uffici, che potrebbero essere generalizzate a vantaggio di tutti: - prima della liquidazione degli importi, l'Ufficio dovrebbe comunicare ai dipendenti i relativi prospetti, così che i lavoratori possano fare le loro verifiche e fare eventuali segnalazioni in tempo utile; - una volta liquidati gli importi, trasmettere alla RSU e alle OO.SS. territoriali i dati anonimi con le somme pagate.

Rispetto al tema degli incentivi continueremo a chiedere nel prossimo tavolo tecnico con il Ministro, oltre agli interventi sulla perequazione dell'indennità di amministrazione, l'inserimento di tutti le risorse legate alla premialità all'interno del FRD. Vogliamo, inoltre, risolvere per il prossimo anno il tema dell'indennità degli RSPP e per questo abbiamo chiesto che l'Amministrazione sondi, sin da subito, percorsi alternativi al pagamento tramite i fondi dell'FRD.

A proposito di somme da riconoscere al personale, riguardo all'**indennità una tantum riconosciuta al personale con la conversione del DL Aiuti**, ovviamente non è per noi una norma risolutiva della vertenza in atto tesa al riconoscimento della perequazione dell'indennità di Amministrazione. Tuttavia, va nella direzione da noi richiesta di un primo riconoscimento economico al personale. Considerato che si tratta di somme già definite per norma e quindi certificate (altrimenti la norma non avrebbe passato il vaglio degli organi di controllo), noi chiediamo che queste somme siano riconosciute al personale al di fuori e prima della contrattazione del FRD22.

Rimangono ancora molti nodi irrisolti oltre alle citate vicende legate all'indennità di amministrazione ed è per questo che abbiamo chiesto all'amministrazione, attraverso la presentazione di una nota a verbale, di aprire rapidamente altri tavoli su:

- Riavvio delle procedure per le progressioni orizzontali, che noi vogliamo all'interno del FRD 2022;
- FRD 2022, per inserire gli elementi di novità previsti dal CCNL;
- Revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- Revisione del regolamento su orario di lavoro con particolare riferimento all'orario destrutturato;
- Riordino dei profili professionali e cambio di profilo, nonché sulla definizione delle famiglie professionali così come prevede il nuovo CCNL;



- Riorganizzazione.

Da ultimo, abbiamo chiesto di inoltrare rapidamente l'ipotesi di accordo ai competenti organi di controllo e sollecitarli affinché possano procedere alla certificazione in tempi brevi, così da poter avviare dopo la pausa estiva le contrattazioni decentrate.

Roma, 18 luglio 2022

FP CGIL
Matteo Ariano

CISL FP
Michele Cavo

UILPA
Ilaria Casali