



## MUR – Ministero Università e Ricerca

### RIPARTE (FINALMENTE!!!) IL CONFRONTO

In data 20 marzo 2023 a seguito delle nostre insistenti richieste, siamo stati convocati per proseguire i lavori del tavolo negoziale rispetto ad alcune importanti tematiche che ancora non hanno trovato definizione.

In particolare la discussione si è concentrata su:

#### **NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE – INDIVIDUAZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI**

Abbiamo analizzato con attenzione la **bozza proposta di accordo dall'amministrazione** e che è sintetizzata dallo schema che segue

<i>Area del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto Funzioni Centrali</i>	Ambito ammin.vo, giuridico e contabile	Ambito Statistico- informatico	Ambito della comunicazione	Ambito dell'internazionalizzazione
AREA ELEVATE PROFESSIONALITÀ	- EP ammin.vo, giuridico e contabile	- EP statistico-informatico	- EP della comunicazione	- EP dell'internazionalizzazione
AREA FUNZIONARI	- Funzionario ammin.vo, giuridico e contabile	- Funzionario informatico e statistico	- Funzionario della comunicazione	- Funzionario dell'internazionalizzazione
AREA ASSISTENTI	- Assistente ammini.vo, giuridico e contabile	- Assistente informatico e statistico	- Assistente della comunicazione	- Assistente dell'internazionalizzazione
AREA OPERATORI	- Operatore Ammin.vo, documentale	- Operatore tecnico	- Operatore per la comunicazione promozione	- Operator Internazionale

e che prevede l'assegnazione di ciascun lavoratore già in servizio alle nuove famiglie professionali sulla base di una tabella di corrispondenza dei vecchi con i nuovi profili.

Abbiamo chiesto di apportare alcune modifiche al testo in particolare alla parte che riguarda le specifiche competenze richiesta a ciascuna famiglia. Entro la giornata dovrebbe esserci inviato il testo con le modifiche accolte.

## **PIANO DEI FABBISOGNI E PROGRESSIONI VERTICALI**

L'amministrazione ha poi illustrato una **bozza di piano dei fabbisogni assunzionali** del triennio 2023-2025, indispensabile per la programmazione anche delle progressioni verticali che in fase di prima applicazione del contratto prevedono deroghe ai requisiti richiesti rispetto all'accesso dall'esterno e la possibilità di utilizzare specifiche risorse previste dal CCNL. Dalla disamina della bozza sono emerse **molte perplessità rispetto alla effettiva entità delle progressioni verticali potenzialmente attivabili**, sebbene l'amministrazione abbia dichiarato di voler procedere con lo **svuotamento dell'area operatori e di voler attivare procedure per il più ampio numero possibile di lavoratori**, compatibilmente con le disponibilità di posti in organico e nel limite delle facoltà assunzionali nonché, ovviamente, nel rispetto della normativa vigente in tema di accesso dall'esterno.

Abbiamo quindi **chiesto ulteriori chiarimenti** rispetto alle opportunità presenti all'interno del piano e di evitare di coprire con nuove procedure concorsuali le attuali vacanze in organico, comprese quelle che dovessero rendersi disponibili a conclusione dei bandi di concorso aperti e quelle che si verranno a determinare a causa della rimodulazione della dotazione organica a favore dell'area III.

Per finanziare dette procedure abbiamo **ribadito la necessità di utilizzare tutte le risorse stanziare dal CCNL (0.55% del monte salari 2018) e parte delle facoltà assunzionali** ancora disponibili per effettuare quanti più passaggi verticali in deroga possibili. Sia dall'area operatori (ex I area) all'area assistenti, sia dall'area degli assistenti (ex 2 area) all'area funzionari.

Rispetto al piano assunzionale, inoltre, abbiamo chiesto di **prevedere percorsi che valorizzino il personale interno rispetto al ruolo della dirigenza** secondo quanto previsto art.28 comma 1ter D.lgs 165/01 nonché di **individuare e quantificare le posizioni di Elevata Responsabilità** che verranno inserite nell'organico.

## **VIDEOSORVEGLIANZA**

L'amministrazione ha presentato, come previsto peraltro dallo Statuto dei Lavoratori, una bozza di accordo sull'**utilizzo di sistemi di videosorveglianza** presso la sede dell'amministrazione. Il testo proposto rispetta i limiti individuati dalla legge relativamente al **divieto di utilizzare tali sistemi per il controllo dei lavoratori**. Si tratterà quindi di apparecchiature per garantire "la tutela del patrimonio aziendale e dei lavoratori" le cui **riprese riguarderanno le zone perimetrali degli edifici, la zona del passo carraio, la zona dei parcheggi e del garage nonché l'ingresso degli uffici del MUR.**

Sulla gestione delle immagini (che saranno conservate per 24 ore e poi cancellate) abbiamo chiesto di prevedere una doppia chiave di accesso per casi particolari al fine di poter scongiurare la visione delle immagini da parte di un unico soggetto e chiesto di inserire all'interno dell'accordo la previsione di apposita segnaletica volta a fornire informativa semplificata, così come previsto dalla normativa attualmente in vigore, nonché l'emanazione di una specifica circolare informativa per i dipendenti.

## **BANCA DELLE ORE**

L'amministrazione ha presentato una **bozza di accordo sul limite massimo di ore di straordinario che, su richiesta del dipendente, potranno confluire nella banca delle ore** così

come prevista dall'art. 27 del CCNL 2016-2018. Per chiarezza va evidenziato che non si tratta di variare il numero massimo individuale annuale di ore di straordinario (che il CCNL quantifica in 200) ma di **un istituto che permette al lavoratore una maggiore flessibilità nella scelta di chiedere per le ore di straordinario il pagamento o l'utilizzo come riposo compensativo (in questo ultimo caso le ore possono essere utilizzate entro l'anno successivo e viene comunque pagata mensilmente la maggiorazione)**. La bozza dell'amministrazione prevedeva un massimo di 30 ore per la banca delle ore. **Abbiamo chiesto di elevare in maniera decisa tale limite** per utilizzare al meglio lo strumento di flessibilità che questo istituto consente.

Con l'occasione abbiamo affrontato il tema del pregresso rispetto agli straordinari che sono stati trasformati in ore di riposo compensativo per mancanza di risorse sufficienti per il pagamento di tutte le ore effettuate anche a causa della mancata programmazione e controllo da parte dei singoli dirigenti degli uffici.

Abbiamo **chiesto una informativa puntuale sul lavoro straordinario 2022 e un intervento per prevedere un piano di smaltimento delle ore di riposo compensativo** da parte dei dipendenti che, in alcuni casi, richiederà una programmazione anche pluriennale visto il numero estremamente consistente di ore accumulate.

In ogni caso abbiamo sottolineato come sia **necessario un deciso intervento dell'amministrazione per aumentare le risorse** previste per il finanziamento di tale istituto e per consentire pagamenti costanti e regolari.

**Il prossimo incontro è stato fissato a giovedì 23 marzo alle 10.30.** Sarà l'occasione anche per rilanciare alcuni altri argomenti tra i quali la definizione dell'avvio del confronto sulle prossime Progressioni Orizzontali e sul Fondo Risorse Decentrato.

Roma 20/03/2023

FP CGIL  
Anna Andreoli/ Roberta Sorace

CISL FP  
Michele Cavo