



EPPUR SI MUOVE: FIRMATA – FINALMENTE – L'IPOTESI DI ACCORDO FRD 2022

Nella giornata odierna, a partire dalle ore 12,00 si è svolto al MUR l'incontro tra l'Amministrazione, le OO.SS e la RSU, presenti il Direttore generale del personale, dott. Emanuele Fidora e il Dirigente dott. Maurizio Trimaldi, con all'ordine del giorno l'**Ipotesi di Accordo sull'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2022** relativo al personale non dirigente del MUR.

Il Direttore ha proceduto nella illustrazione dell'Ipotesi di accordo proposta per il FRD 2022, a cui è seguita una discussione aperta in merito ai possibili miglioramenti delle proposte contrattuali da parte delle OO.SS.

Come FPCGIL, oltre ad evidenziare una sostanziale accettabilità della proposta che ricalca quasi in toto la struttura della proposta dell'accordo FRD 2021, abbiamo richiesto che alcuni aspetti venissero riformulati o modificati **al fine di garantire una maggiore equità nella ripartizione delle risorse a disposizione che per l'anno 2022 sono pari ad € 692.288,89**, fondo su cui grava la somma relativa alle progressioni economiche già attribuite per l'anno di riferimento 2022. La quota media pro-capite, per effetto di dette progressioni economiche, risulterebbe essere leggermente più basso rispetto a quella riferibile al FRD 2021: orientativamente, e senza considerare le variazioni dell'ammontare sui soggetti neoassunti o pensionati, la quota **lordo dipendente pro capite dovrebbe attestarsi in € 1.450,00 per la “performance organizzativa”, e di € 970,00 per la “performance individuale”, da destinare ai dipendenti valutati positivamente (213 unità) che hanno ottenuto una valutazione range da 90 sino a 100.**

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo, come FP CGIL abbiamo proposto di modificare quanto inizialmente proposto dall'amministrazione, **abbiamo espressamente richiesto di destinare alla retribuzione della performance organizzativa una quota maggiore rispetto a quella individuale.** La proposta finale, condivisa anche dall'amministrazione, è stata quindi di attribuire il 60% delle risorse per la performance e organizzativa e il 40% per quella individuale, posto il raggiungimento del 100% degli obiettivi dell'amministrazione basata sulla dalla valutazione dell'OPI.

Abbiamo condiviso la proposta dell'amministrazione nell'ampliare la quota di maggiorazione dei turnisti e dei per i centralinisti non vedenti - solo a partire dall'attribuzione dell'FRD 2023 - che prevede una maggiore disponibilità economica del fondo, grazie alla quale aumentare le indennità dei diversi istituti senza mortificare le istanze generali di tutti gli altri lavoratori, non interessati da turnazioni o particolari indennità. A tal proposito ricordiamo che con dispositivo normativo si è disposto un aumento del fondo come di seguito riportato: **€ 2.000.000,00 per il 2023, € 2.500.000,00 per il 2024 e € 3.000.000,00 per il 2025**, auspicando che tale incremento venga stabilizzato per gli anni a venire.

In merito alla differenziazione del **premio individuale del 30%**, come FPCGIL abbiamo ritenuto accettabile l'attribuzione della quota premiale proposta **per il 7% degli aventi diritto**, ossia per i lavoratori che hanno ottenuto la massima valutazione (punti 100) tuttavia, abbiamo proposto di introdurre un criterio di chiusura per la selezione degli aventi diritto a “parità di valutazione” oltre a quelli già proposti dall'amministrazione. Si è ipotizzato infatti di poter ampliare la quota percentuale in misura minimale ma congrua **da applicare solo in caso di ex equo tra i lavoratori aventi diritto**, con l'elaborazione di un'ulteriore percentuale massima affidata alla valutazione dell'amministrazione. Con tale clausola si eliminerebbero eventuali contestazioni degli organi di controllo e, soprattutto, eventuali ricorsi in merito alla spettanza della quota premiale da parte di soggetti aventi i medesimi requisiti.



Nell'ambito dello spazio riservato a questioni "varie ed eventuali", si è potuta chiarire una situazione legata a una "presunta" violazione delle disposizioni del Regolamento sullo *smart working* che, sulla base delle nuove informazioni ricevute da parte dell'amministrazione, appare essere stata in realtà una legittima attività di gestione e organizzazione dell'istituto in base alle effettive esigenze dell'ufficio, e solo per un caso specifico. Al riguardo, rimaniamo fermi nello stigmatizzare interpretazioni immotivatamente restrittive del Regolamento sul lavoro agile. Siamo consapevoli come tale istituto contrattuale sia caratterizzato da accordi individuali di carattere consensuale e dell'importanza "*dell'organizzazione più efficace del lavoro*" quale uno dei principi regolatori del lavoro agile stesso, così come esso rappresenti un importante strumento di innovazione, e quindi di miglioramento sia delle performance in generale, sia del benessere del personale che, così come abbiamo più volte affermato ai tavoli con l'amministrazione, scaturisce anche dall'applicazione del principio di conciliazione vita-lavoro.

Roma, 17- 07-2024

FP CGIL NAZIONALE

Vincenzo Malatesta

Delegazione trattante FP CGIL MUR

Carmen di Santo – Roberta Sorace – Nadia Pistoia