



## **Il fondo risorse decentrate 2024: Quando si dice “toccare il fondo”**

Si è tenuto in data 16 luglio l'incontro con l'Amministrazione avente ad oggetto il **fondo risorse decentrate 2024**.

Giova premettere che il fondo 2024 non risente dell'aumento di risorse introdotto dal DL PA e fissato dal decreto del presidente del Consiglio dei ministri del 15 aprile 2025 a 2.001.000,00 di €.

Tale premessa è opportuna per considerare al meglio le osservazioni poste al tavolo sindacale dato che, com'è noto, in tutte le opportune sedi la scrivente organizzazione sindacale, unitamente alla Rsu eletta, ha chiesto l'aumento del Fondo negli ultimi anni e segnalato l'urgenza di provvedere per evitare la situazione che quest'accordo riporta alla luce.

Infatti, l'ammontare del fondo 2024 è pari a € 958.667,57 che si possono tradurre in risorse effettivamente assegnate al personale pari a circa 700 euro netti a dipendente nel migliore dei casi: il salario accessorio al MLPS raggiunge il suo minimo storico.

Non stiamo a ripetere la differenza tra noi e i colleghi di altre Amministrazioni dello stesso comparto.

A fronte di questo ammontare di risorse l'Amministrazione ha anzitutto proposto nuovamente di assegnare particolari indennità a colleghi che ricoprono, PER L'AMMINISTRAZIONE, posizione di responsabilità quali il Consegnatario, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), l'Ufficiale Rogante ed il Responsabile del Centro servizi informatici. Siamo ben consapevoli dell'importanza del lavoro svolto dai colleghi, che stimiamo e di cui conosciamo il valore professionale, ma, come segnalato negli anni scorsi, l'Amministrazione non può utilizzare risorse di tutti i lavoratori per attribuire il giusto riconoscimento a colleghi che svolgono il proprio lavoro in maniera eccellente. Come diciamo da anni, invece, dovrebbe trovare ulteriori risorse per retribuirli e, soprattutto, aprire degli interpellati per ognuno dei profili a cui si fa riferimento e non solo per alcuni di essi.

A fronte di un FRD che dir misero è davvero dir poco, togliere a tutti per dare ad alcuni non è una scelta che possiamo avallare. Laddove il tavolo sindacale ritenga di comportarsi diversamente, chiediamo almeno di ridurre gli importi previsti, che vanno da 1.000 a 1.500 euro, fissando una quota simbolica in virtù della drastica riduzione del fondo per il 2024.



L'Amministrazione ha poi proposto di aumentare la percentuale di risorse destinate ai responsabili di Piano Operativo dal 3% al 10%: finalmente ci si è accorti che ci sono dipendenti che devono essere giustamente retribuiti per il lavoro di coordinamento che svolgono sulle materie loro affidate e a supporto dei dirigenti. La forbice percentuale proposta, però, ci sembra troppo elevata poiché andrebbe a sottrarre dalle risorse destinate alla performance circa 70 euro pro capite che, su un fondo così esiguo, rappresentano comunque una importante cifra. È giusto premiare i responsabili di piano per il lavoro svolto, ma non a danno degli altri colleghi.

Piuttosto l'Amministrazione si adegui ad altre dello stesso comparto e bandisca subito le **elevate professionalità** se proprio vuole offrire una concreta possibilità di guadagno e crescita ai funzionari dell'amministrazione.

L'accordo prevede, inoltre, la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 78 del CCNL 2016-2018 assegnato al dipendente della divisione che abbia ricevuto la valutazione più alta; a parità di merito la maggiorazione è attribuita a coloro che abbiano conseguito le migliori valutazioni nel triennio 2022/2024 e, qualora in applicazione di questo criterio si continui ad avere una situazione di parità, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno nell'anno un numero maggiore di giornate di effettiva presenza, escludendo le giornate di presenza equiparate. Abbiamo chiesto all'Amministrazione di rivedere quest'ultimo criterio in quanto ai fini dell'attribuzione del salario accessorio non si ragiona più in termini di presenze ma di risultati raggiunti. Abbiamo quindi proposto come criterio principale quello della precedenza a favore di chi non abbia mai percepito la maggiorazione per garantire la rotazione del personale e, in presenza di ulteriore parità di merito, di considerare come criterio prevalente l'anzianità di ruolo nel profilo professionale. L'Amministrazione si è mostrata aperta a definire un ulteriore criterio che possa accogliere le nostre proposte.

Abbiamo proposto infine, per ogni opportuna valutazione del tavolo sindacale, l'inserimento di una clausola di salvaguardia per coloro che non abbiano diritto al salario accessorio perché assenti nell'anno di riferimento per malattia grave e/o per sottoporsi a terapie salvavita. A fronte di un mondo del lavoro che corre nella direzione della massima produttività dimenticando il benessere dei lavoratori, ci sembra opportuno poter garantire un sostegno economico ai lavoratori che attraversino un momento di grave difficoltà come atto dovuto di solidarietà nei loro confronti. L'Amministrazione, pur riconoscendo l'importanza di questa osservazione, ha riferito che la natura del fondo è legata alla performance e non ritiene di poter accogliere la



richiesta. Al prossimo tavolo sindacale, riproporremo la questione sperando, stavolta, nel supporto delle altre sigle sindacali.

Con riferimento alla formazione ed al **Corso di Change Management**, l'Amministrazione ci ha comunicato che la DG del Personale invierà nei prossimi giorni a tutte le DG il dettaglio delle ore di formazione già erogate ai singoli dipendenti conteggiando anche le ore del corso come da noi richiesto per i colleghi del Dipartimento Lavoro. Inoltre, l'Amministrazione ha annunciato che sta lavorando all'estensione del corso a tutte le Direzioni Generali, iniziativa che si unisce ad altre in corso per l'accrescimento del ventaglio della formazione dedicata a tutto il personale.

Il tavolo sindacale ha inoltre segnalato nuovamente che nel caso in cui si svolga la formazione in presenza presso la SNA sono tanti i disagi che i colleghi registrano, primo tra i quali quello di vedersi ridotte ore della propria banca ore a copertura delle ore non lavorate, seppure impiegate presso la SNA per la presenza della pausa pranzo di un'ora prevista nell'articolazione di molti corsi. L'Amministrazione si è riservata di fare un approfondimento per verificare la possibilità di facilitare la partecipazione ai corsi in presenza, tenendo conto della segnalazione posta al tavolo e confrontando l'eventuale applicazione di regole differenti in altre amministrazioni del comparto.

Con riferimento alla **sede** di Via Fornovo, l'Amministrazione ci ha informato che il 31 luglio, nel prossimo incontro dedicato al fondo risorse decentrate, ci darà notizie sul **nuovo assetto logistico** alla presenza del Direttore Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica.

In merito alle **risorse Pon** l'Amministrazione ci ha informato che, in attesa di ulteriori adempimenti di bilancio, sta procedendo con i conteggi relativi all'attribuzione delle risorse al personale. Abbiamo fatto presente che ci aspettiamo che l'erogazione avvenga al più presto anche per andare a compensare il salario accessorio misero che sarà attribuito al personale nel mese di dicembre. Inoltre, l'Amministrazione ci ha informato che nel mese di settembre saranno avviati i lavori anche per la distribuzione delle risorse delle annualità successive ed a chiusura della programmazione 2014-2021. Sarà aperto poi un confronto con la Dg per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà per capire se ci sia possibilità di avviare un nuovo Progetto Personale a valere sulla nuova programmazione. Abbiamo, inoltre, chiesto all'Amministrazione di verificare se siano disponibili risorse in altre Direzioni generali su cui è possibile costruire il medesimo progetto del personale.



Al tavolo è inoltre emerso un tema sospeso da tempo, cioè quello della **mobilità** del personale. In merito abbiamo ribadito all'Amministrazione che è necessario iniziare ad immaginare di mettere in piedi questa procedura per ricollocare le persone che vogliono partecipare dove possano esprimere al meglio la propria professionalità. L'amministrazione ci ha fatto presente che data la carenza di personale ad oggi questo disegno non è ancora ipotizzabile, ma abbiamo chiesto che nelle more dell'assunzione di nuove unità, data l'autorizzazione ad assumere 75 dipendenti, si inizi a verificare tramite un sondaggio quanti colleghi potrebbero essere interessati alla procedura di mobilità e verso quali Direzioni Generali per capire se si possa compensare l'uscita di alcuni colleghi con l'ingresso di altri nelle medesime Dg.

Abbiamo invece ribadito che una cosa deve essere chiara in merito alla **mobilità verso l'esterno**: che sia applicata la medesima regola per tutti e sia garantita la parità di trattamento del personale di quest'Amministrazione, tenendo conto della necessità di non tarpare le ali a chi possa andare a vivere una condizione lavorativa migliorativa in termini economici rispetto al quadro attuale offerto da questo Ministero.

Il tavolo sindacale si aggiorna, come anticipato, al 31 luglio.

Coordinatrice nazionale MLPS FP CGIL

Alessandra Pone

FP CGIL Nazionale

Matteo Ariano