



Roma, 28 ottobre 2024

FIRMATA L'IPOTESI DI CONTRATTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2024

Nella tarda mattinata del 25 ottobre 2024 si è svolto al MUR l'incontro tra l'amministrazione, presenti il Dott. Maurizio Trimaldi, la dott.ssa Silvia Nardelli, le OO.SS e la RSU del MUR.

La riunione aveva all'ordine del giorno:

1. Aggiornamento risorse lavoro straordinario;
2. FRD annualità 2022
3. FRD annualità successive al 2022;
4. CCNI progressioni economiche all'interno delle aree 2024;
5. Nuova policy sul lavoro agile;
6. Regolamentazione identità Alias;
7. Adempimenti nei confronti del CUG.

Procediamo in ordine a punti all'odg, con un breve sunto rispetto agli argomenti trattati durante la riunione:

1) AGGIORNAMENTO RISORSE LAVORO STRAORDINARIO

L'amministrazione ci ha informato che con apposito DPCM di agosto 2024, vistato dagli organi di controllo, il MUR è stato autorizzato, nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate, **a erogare le prestazioni di lavoro straordinario** rese dal personale appartenente alle aree funzionali in servizio presso questa Amministrazione oltre l'orario d'obbligo **nel corso dell'anno 2024 – dal 1/10/2024 al 31/10/2024**. La ripartizione del budget con le strutture del dicastero è stata già effettuata da parte della Direzione generale del personale, tenendo conto delle unità in servizio nel medesimo anno presso gli uffici. In merito alle risorse a disposizione, queste sono della stessa entità degli anni precedenti e, se non ricordiamo male, l'importo si aggira intorno a € 100.000,00, importo al lordo degli oneri riflessi.

In merito alle risorse, abbiamo espresso il nostro disappunto rispetto alla “esigua” entità dei fondi che non misura, la giusta attenzione per l'impegno profuso dal personale che, ogni giorno, risponde con il proprio impegno alle situazioni emergenziali divenute ormai “ordinarie” e che sono dovute principalmente alla carenza cronica di personale. A tal riguardo la FP CGIL **ha fortemente stigmatizzato i recenti provvedimenti annunciati con il disegno di legge di bilancio sul pubblico impiego in merito alle assunzioni, si riduce il turn over e con i tagli ai bilanci dei singoli ministeri le assunzioni avverranno con il contagocce ed a farne le spese saranno certamente le amministrazioni più piccole.**

Precisiamo che come FPCGIL, abbiamo espressamente chiesto all'amministrazione di fornire un report dettagliato, suddiviso per centro di costo, che riporti l'ammontare delle ore/importo erogati per lo straordinario. Riteniamo che avere contezza della ripartizione di tale istituto soddisfi in parte il tanto decantato principio di trasparenza dell'azione pubblica.

2) FRD ANNO 2022

L'amministrazione ci ha informati che è in attesa si concluda l'iter di certificazione dell'Ipotesi di contratto da parte degli Organi di controllo, a suo tempo sottoscritta e ad essi inviata lo scorso agosto 2024. Sarebbe che tale Ipotesi sia ancora alla firma del Ragioniere generale. Al riguardo, l'amministrazione ci ha comunicato che a seguito di interlocuzioni informali, il contratto dovrebbe essere firmato a breve: verosimilmente se questo dovesse avvenire prima del 30 ottobre 2024 – deadline per inserire i dati nel portale NoiPA – le quote



potrebbero essere erogate con il cedolino stipendiale di novembre 2024, altrimenti se ne parlerà a dicembre 2024. Abbiamo manifestato anche in questa sede tutto il nostro disappunto, nelle forme che ci sono concesse, e ribadito che non è più accettabile che il personale aspetti quasi 3 anni per ricevere gli emolumenti spettanti.

3) FRD ANNO 2023 e 2024:

L'amministrazione ha reso noto che ha ultimato l'istruttoria per la costituzione di entrambi i fondi e che i dispositivi formali siano alla firma del Direttore Generale del personale, dott. Emanuele Fidora. Ci è stato segnalato che **in tempi brevissimi sarà firmato il FRD 2024** che, tra l'altro, è funzionale alla procedura per il Contratto sulle progressioni economiche per l'anno in questione.

4) PROGRESSIONI ECONOMICHE:

FINALMENTE! Siamo riusciti a firmare l'Accordo sulle progressioni economiche a valere sul FRD 2024. Rispetto al testo precedentemente inviato alle rappresentanze sindacali, l'amministrazione ha recepito molti degli emendamenti presentati al tavolo di confronto da parte delle OO.SS. Sebbene abbiamo riscontrato un buon equilibrio rispetto ai criteri di valutazione presentati, abbiamo ritenuto di non richiedere ulteriori modifiche al Contratto al fine di non compromettere gli esiti relativi alla sua certificazione e, soprattutto, in considerazione che il contratto per le Progressioni economiche deve essere firmato **DEFINITIVAMENTE** entro e non oltre il 31 dicembre 2024; purtroppo il rischio di ricevere rilievi da parte degli Organi di controllo è altissimo.

Al riguardo, ci siamo riservati di operare modifiche nel prossimo contratto Progressioni economiche 2025 aventi come obiettivo il miglioramento di alcuni aspetti legati alla esperienza professionale maturata ed ai titoli di studio. A tal riguardo, come FPCGIL riteniamo opportuno avviare – QUANTO PRIMA - le trattative per un Contratto integrativo di amministrazione omnicomprensivo in applicazione del CCNL delle funzioni centrali vigente, sin dal mese di febbraio 2025.

Infine, abbiamo messo in luce tutte le criticità emergenti nel disegno di legge di bilancio ossia il conseguente aggravio delle prestazioni lavorative - a parità di stipendio - per i lavoratori del pubblico impiego ed in particolare del MUR, visto le conseguenze della mancanza di risorse per il rinnovo contrattuale 2022-2024 e della forte limitazione alle nuove assunzioni; a fronte di questi cambiamenti negativi, si rende ancor più necessario un miglioramento almeno economico delle condizioni dei lavoratori che può perseguirsi, allo stato, solo con una previsione, a regime, di progressioni economiche orizzontali con cadenza annuale. **Solo con le progressioni economiche si potrà fronteggiare in parte la costante svalutazione salariale che non trova un margine nella contrattazione nazionale, sempre più difficoltosa e non coerente a sanare il gap inflazionistico dei salari sul costo della vita, ormai allarmante.**

5) LAVORO AGILE

L'amministrazione ci ha illustrato il documento "Nuova policy sul lavoro agile" alias "Regolamento lavoro agile". Abbiamo apprezzato che l'amministrazione abbia recepito una parte di quanto segnalato nella riunione dello scorso giugno 2024 avente lo stesso oggetto, ossia la Nuova Policy sul lavoro agile, e che uno degli emendamenti al Decreto Direttoriale prot. 977/2022 - tutt'ora in vigore – sia stato aumentare i giorni massimi di lavoro in modalità agile, fino ad un massimo di 10 giorni al mese e la previsione all'articolo 16 di una eventuale "deroga" per le esigenze legate in occasione dell'anno giubilare. **Tuttavia, pur apprezzando tale apertura, RIMANIAMO FORTEMENTE CONTRARI, così come abbiamo manifestato con estrema chiarezza e determinazione in quella sede, a quanto previsto dall'articolo 6 relativo alle "Modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile",** con particolare riferimento al punto 3 che è rimasto invariato rispetto alle nostre segnalazioni evidenziate nella riunione di giugno 2024.

Abbiamo fortemente contestato l'introduzione del concetto di "prevalenza" che non è contemplato nel CCNL 2019-2021, e chiesto quindi di conservare l'impostazione del regolamento vigente, nonché respinto le novità del testo riformato **in quanto non risulta accettabile l'applicazione del concetto di prevalenza a danno degli ulteriori istituti contrattuali (ferie, permessi, congedi ecc.)** che equipara il lavoro in modalità agile a giorni di ferie o altro tipo di "assenza dal lavoro". **Abbiamo inoltre evidenziato che tale concetto di**



prevalenza non è stato indicato nemmeno nelle bozze presentate dall'Aran in sede di contrattazione per il rinnovo del nuovo CCNL 2022-2024.

Abbiamo reiterato che si preveda lo svolgimento delle giornate in lavoro agile, considerando anche una programmazione plurimensile/multiperiodo del lavoro agile al fine di superare il concetto di “deroga” così come proposto (art. 6, comma 3, parte finale).

In merito all'articolo 5, comma 2, siamo ancora perplessi rispetto all'esclusione a priori del personale neoassunto dall'istituto del Lavoro agile, tenuto conto che ci sono molteplici e variegate situazioni lavorative dei neoassunti che possono determinare una idoneità anche nel periodo di prova e nel rapportarsi con efficacia allo strumento del lavoro agile, anche in virtù delle pregresse esperienze lavorative in altre P.A.

In merito all'articolo 8, comma 5, abbiamo nuovamente rappresentato le forti perplessità sulla durata massima del contratto, emendato dall'amministrazione fino ad un massimo di mesi 6, posto il potere del dirigente di valutare - in ogni momento - l'efficacia della prestazione in lavoro agile ed eventualmente prendere opportune iniziative, mentre la stipula di un nuovo contratto ogni sei mesi determinerebbe solo un appesantimento procedurale, di verifica, di monitoraggio, etc...

In merito all'articolo 8, comma 5, argomento “rinnovo dell'accordo”, si è chiesto nuovamente che siano aggiunte le parole “*per eventuali urgenti motivate e circostanziate sopravvenute esigenze organizzative*”, al fine di evitare che il dirigente si appelli per altre ragioni che potrebbero non essere quelle del buon andamento delle attività dell'ufficio e per dare la possibilità al lavoratore di eccepire la necessità di una presenza in sede dove non necessario.

In merito all'articolo 13, comma 2, argomento “recesso dell'accordo”, vale quanto detto per il citato Art. 8, ossia siano aggiunte le parole “*per eventuali urgenti motivate e circostanziate sopravvenute esigenze organizzative*”.

6) Regolamentazione identità Alias

L'ufficio del personale riferisce che la questione è stata già presa in carico e che ci sarà presto un apposito documento di regolamentazione della materia.

7) Adempimenti nei confronti del CUG

Al riguardo, i funzionari preposti al rapporto col CUG, sottolineano che ogni adempimento necessario è stato posto in essere, salvo problemi procedurali derivanti da criticità comunicative da parte del Comitato stesso.

* * *

A valle dell'incontro abbiamo chiesto una serie di informazioni relative a:

PROGRESSIONI VERTICALI: posto che i colloqui conoscitivi sono stati espletati, abbiamo chiesto notizie in merito alla modalità di pubblicazione delle graduatorie finali e contestualmente, richiesto che nella graduatoria oltre al punteggio finale per singolo candidato, vi siano riportati anche i punteggi in ordine a ciascun criterio di selezione previsto dal Bando;

INCARICHI RETRIBUITI: abbiamo richiesto - ai fini della trasparenza - che venga emesso un apposito Regolamento che definisca criteri chiari e trasparenti permettendo così a tutto il personale di accedere a tali incarichi;

PROGRAMMA RILEVAZIONI PRESENZE: oltre a richiedere i tempi circa l'adozione del nuovo sistema, che sostituisce quello attuale (RILP) la cui dismissione è imminente, abbiamo reiterato la nostra richiesta di CENTRALIZZARE il servizio nella sua sede naturale, ossia la Direzione del personale, prevedendo al massimo una persona per direzione generale per le attività di “supporto/coordinamento”, tutto ciò per “liberare” circa 40 persone che si occupano ANCHE di tale adempimento e quindi sanare una distorsione organizzativa introdotta nel 2010.



ARMONIZZAZIONE INDENNITA' D'AMMINISTRAZIONE: a tal proposito si sono chiesti ragguagli sulla ormai nota questione della discrepanza dell'indennità di amministrazione (cosiddetta Bompiani) erogata in maniera disomogenea tra i lavoratori MUR, non solo ex MURST/MUR, ma addirittura tra vincitori del medesimo concorso RIPAM, circostanza confermata dall'ufficio del personale, e frutto dell'adeguamento a pareri negativi degli organi di controllo chiamati ad esprimersi sull'annosa vicenda.

Ad oggi, il dirigente Dott. Trimaldi si è detto già impegnato a portare avanti iniziative di modifica legislativa capaci di individuare una piena ed effettiva armonizzazione stipendiale tra tutti i funzionari MUR. Tuttavia, tali proposte non hanno trovato un effettivo riscontro da parte del legislatore. È bene ricordare a chi fosse interessato dalla problematica, che alcuni iscritti FP CGIL si sono già avvalsi della consulenza legale del sindacato per iniziare un iter che porterà, salve iniziative positive dell'amministrazione, ad un ricorso *ad hoc*.

Vi terremo aggiornati come sempre sugli sviluppi di ogni questione trattata.



FP CGIL NAZIONALE:

Vincenzo Malatesta

DELEGAZIONE TRATTANTE FP CGIL MUR:

Roberta Sorace

Carmen di Santo

Nadia Pistoia