



Roma, 08 novembre 2024

## **FIRMATO – FINALMENTE - IL FRD 2022**

Nella tarda mattinata di oggi 8 novembre 2024 si è svolto al MUR l'incontro tra l'amministrazione, presenti il Direttore Generale Dott. Emanuele Fidora e il Dott. Maurizio Trimaldi, le OO.SS e la RSU del MUR.

La riunione aveva all'ordine del giorno:

1. FRD annualità 2022
2. Nuova policy sul lavoro agile.

### **FRD ANNUALITÀ 2022**

L'amministrazione ci ha informati che la certificazione dell'Ipotesi di contratto da parte degli Organi di controllo, a suo tempo sottoscritta e ad essi inviata lo scorso agosto 2024, era condizionata a delle piccole modifiche - di forma e non di sostanza - da apportare sul contratto certificato. Tali criticità riguardano un ricalcolo non sostanziale dell'ammontare soggetto alla contrattazione e ai criteri di attribuzione della quota marginale premiale in caso di valutazione ex aequo. Le modifiche proposte dall'amministrazione, coerenti con le osservazioni degli organi di controllo sono apparse sostanzialmente accettabili e, anche al fine di poter procedere con la liquidazione entro dicembre 2024, sono state approvate con la firma del contratto definitivo d parte di tutte le OOSS convocate e dell'RSU. La buona notizia pertanto, tralasciando l'aspetto dei "soli 2 anni di ritardo" nella corresponsione degli emolumenti, è che i lavoratori potranno ricevere le somme spettanti con il cedolino di dicembre 2024; l'importo medio (lordo dipendente) si aggira intorno ai € 2.200,00.

Siamo stati inoltre informati che, rispetto ai FRD anni 2023 e 2024, è stata inoltrata agli Organi competenti la costituzione di entrambi i fondi e che da interlocuzioni informali, sembrerebbe che a breve verrà rilasciato il relativo parere; sul Fondo 2024 siamo particolarmente interessati in quanto il relativo parere è funzionale alla imminente procedura per il Contratto sulle progressioni economiche per l'anno in questione.

Il Direttore ci ha informati che come amministrazione è stata presentata una norma da inserire nella prossima Legge di Bilancio che prevede un ulteriore aumento del Fondo Risorse decentrate.

### **REGOLAMENTO LAVORO AGILE**

In merito al Lavoro Agile, abbiamo ricevuto una ulteriore bozza del Regolamento "Nuova policy sul lavoro agile".

Abbiamo appurato **che quanto da noi richiesto insieme alle altre sigle sindacali durante la scorsa riunione sull'argomento** (leggasi il nostro comunicato del 28/10/2024 su riunione del 25-10-2024) **non è stato recepito**, ci riferiamo a quanto previsto all'articolo 6 di detto Regolamento che disciplina le "Modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile", e **che riporta ancora il concetto di "prevalenza" (non contemplato né nel CCNL 2019-2021)**. Tale principio non risulta accettabile perché lo intendiamo un elemento negativo e a sfavore dei diritti dei lavoratori, in quanto equipara il lavoro in modalità agile a giorni di ferie o altro tipo di "assenza dal lavoro".

Non solo non sono state accettate le nostre richieste, ma sono stati introdotti ulteriori elementi, quali l'acquisizione del parere (vincolante) del Direttore Generale di afferenza in merito alla concessione alla DEROGA al principio di prevalenza in presenza su base settimanale (che è di carattere generale e non su base mensile) MA SOLO IN CASI DI STRAORDINARIA NECESSITA' e il successivo invio al Segretariato generale della deroga. L'articolo in questione infatti prevede quanto di seguito riportato:

***"In ogni caso, anche al fine di assicurare il buon andamento, l'efficacia, l'efficienza e la continuità delle attività amministrative, il principio della prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza deve essere garantito al netto delle giornate di eventuale fruizione di ferie e/o permessi giornalieri a qualsiasi titolo previsti dalla normativa vigente. Di conseguenza, la fruizione delle giornate di ferie e/o dei***



*predetti permessi giornalieri comporta la riduzione del numero di giornate lavorative espletabili in modalità agile, in misura tale da assicurare la prevalenza della prestazione in presenza nei giorni lavorativi che, nell'arco della settimana o nel limite temporale rimodulato ai sensi del comma 2, residuano dopo la fruizione delle ferie o dei permessi. **In casi di straordinaria necessità da motivare puntualmente compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ufficio, il predetto principio di prevalenza può essere derogato con apposita istanza del dipendente interessato previo accordo con il dirigente responsabile, da trasmettere al Direttore generale della struttura presso la quale presta servizio. Quest'ultimo, qualora concordi, avrà cura di inoltrare la predetta richiesta al Segretario generale, il quale – a garanzia dell'uniformità di trattamento sostanziale dei casi analoghi- la valuta nel termine di 10 giorni.***

Da quello che abbiamo capito durante la riunione, il testo propostoci non dovrebbe essere più oggetto di discussione con l'amministrazione, Il Direttore infatti ha risposto alla nostra domanda precisando che, per tale materia, sono stati già esperiti gli adempimenti riguardo al confronto con le OO.SS. Se così fosse, e ci auguriamo veramente non sia così, abbiamo chiesto venisse espunto il concetto "restrittivo" quale la concessione della deroga solo "**in casi di straordinaria necessità**" e abbiamo altresì chiesto che si preveda lo svolgimento delle giornate in lavoro agile, considerando anche una programmazione plurimensile/multiperiodo del lavoro agile.

Si è inoltre evidenziato che il regolamento non è chiaro nel definire la possibilità di organizzare su base mensile e non solo settimanale le giornate di lavoro agile, possibilità che, a parole, è stata suffragata dal Direttore generale Fidora. La richiesta di proporre un testo più chiaro sul punto è stata pertanto accolta dall'Amministrazione e ci si aspetta quindi una formulazione più intellegibile ed efficace rispetto alla flessibilità dell'istituto.

Esprimendo infine un parere globalmente contrario al concetto di prevalenza in generale e alla prevalenza al netto degli istituti contrattuali in particolare, si è ritenuto di dover chiedere chiarezza (anche per fugare dubbi nei confronti dei dirigenti destinatari del regolamento) nel rappresentare, nel Regolamento, l'esclusione **delle assenze per malattia dal computo dei permessi, come confermato "a voce"**.

Abbiamo inoltre nuovamente rappresentato le forti perplessità sulla durata massima prevista del contratto, (max 6 mesi) e nuovamente reiterato che questo sia elevato almeno fino ad un massimo di mesi 12, posto il potere del dirigente di valutare - in ogni momento - l'efficacia della prestazione in lavoro agile ed eventualmente prendere opportune iniziative: la stipula di un nuovo contratto ogni sei mesi determinerebbe solo un appesantimento procedurale, di verifica nonché di monitoraggio.

Abbiamo inoltre supportato anche l'obiezione espressa da altre sigle sindacali **sull'inopportunità del divieto coatto del lavoro agile per i neoassunti fino a 4 mesi**, (Art.5 co.4) auspicando che tale facoltà sia rimessa alla valutazione del dirigente in base alle esperienze lavorative pregresse e alle attitudini personali del lavoratore neoassunto. Si osserva anche in questo caso, un'impostazione del nuovo regolamento MUR "*ostinata e contraria*" alla *ratio* della nuova disciplina contrattuale nazionale che è volta ad un maggior ricorso al lavoro agile anche al fine di rendere attrattivo il settore pubblico per le nuove generazioni di lavoratori, e quindi proprio per i neoassunti.

A valle della riunione il direttore ci ha informati che in merito a quanto emerso nella riunione sarebbe stato riportato all'attenzione della Segreteria generale, su questo speriamo ci siano dei ripensamenti al riguardo al fine di rendere agevole il lavoro agile e non una corsa ad ostacoli.

Vi terremo aggiornati come sempre sugli sviluppi

**FP CGIL NAZIONALE del MUR**



**Roberta Sorace – Carmen Di Santo DELEGAZIONE TRATTANTE**