

Roma, 20 dicembre 2023

NOTIZIARIO N. 85

ADM: FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO FONDO RISORSE 2022 **Il Fondo mantiene più o meno lo stesso stanziamento del 2021, sono confermate le voci del salario accessorio precedentemente fissate e i relativi importi e c'è un'importante novità: finalmente si pagherà l'astensione obbligatoria!**

Si è tenuta ieri mattina una riunione relativa al Fondo Risorse 2022. A differenza degli accordi relativi alle annualità precedenti, questa volta abbiamo sottoscritto l'accordo per due importanti ragioni.

La prima è dovuta al fatto che a partire da questa annualità (2022) è entrato in vigore e quindi si applica il nuovo sistema di valutazione della performance, in sostituzione di quello precedente che abbiamo ritenuto sempre fortemente negativo e per questo non sottoscrivevamo gli accordi.

Non che il sistema attuale sia il meglio in assoluto, ma sicuramente lo semplifica e lo migliora di molto, e lo diciamo perché come FLP abbiamo ben contribuito alla sua definizione. Certo bisogna vigilare affinché gli adempimenti e le attività prescritte vengano attuate nei tempi e nei modi previsti, e siamo ben consci che in questi primi due anni di attuazione questo non si è verificato. Due esempi su tutti: ci risulta che in tantissimi uffici non siano stati fatti i colloqui di inizio anno, né tantomeno quelli intermedi. Per questo come FLP interverremo affinché tali gravi mancanze non si ripetano il prossimo anno.

La seconda ragione che ci ha portato a firmare è che l'Agenzia finalmente ha condiviso la nostra richiesta specifica di **riconoscere nel conteggio delle giornate utili per la corresponsione della performance organizzativa, anche i periodi di astensione obbligatoria per maternità (e paternità).**

Una rivendicazione che come FLP abbiamo portato avanti da almeno dieci anni e che finalmente anche in ADM trova compimento, ponendo così termine a questa ingiusta discriminazione.

L'anno precedente l'agenzia aveva accettato, sempre su nostra richiesta, di conteggiare le assenze per terapie salvavita, quelle relative al congedo per le donne vittime di violenza e quelle relative ai permessi 104, mantenendo invece la sua contrarietà per l'astensione obbligatoria.

Di questo importante traguardo di civiltà e di attenzione al tema della denatalità in Italia, diamo atto e ringraziamo il direttore centrale del personale, dott. Rocco Flore, al quale vanno anche i nostri auguri per il suo imminente pensionamento.

Un'ulteriore nota positiva è che l'importo complessivo del Fondo Risorse (€ 109,663.184,71) è più o meno in linea con quello del 2021 (leggermente inferiore di circa 500.000 euro); questo grazie al lavoro della direzione del personale che è riuscita a recuperare circa 10 milioni di euro nel passaggio tra vecchio e nuovo CCNL con il ricalcolo dei nuovi differenziali stipendiali.

Questo permetterà anche per questa annualità di confermare tutte le indennità (disagio, confine, centralinisti non vedenti, rischio e reperibilità), quelle per le attività nelle commissioni di controllo dei giochi e i premi collegati alla *performance*.

In particolare, l'importo medio del Premio di *performance* organizzativa e di produttività d'ufficio, sarà di 3.829 euro lordi pro-capite a fronte dei circa 3.600 del 2021. Tenuto conto che a giugno scorso è stato attribuito già un anticipo di circa 430 euro medio pro-capite, il saldo ancora da prendere si aggirerà sui 3.400 euro, sempre lordo pro-capite.

Ovviamente quella firmata è l'ipotesi di accordo, che ora andrà sottoposta agli organismi di controllo, prima di poter essere "monetizzato".

ACCORDO SUL WELFARE

Si è tornati finalmente a riparlare dell'accordo **che firmammo 2 anni e mezzo fa (luglio 2021)** ma che a tutt'oggi non è stato ancora possibile esigere. Dopo i chiarimenti odierni avvenuti al tavolo, confidiamo che a breve l'Agenzia emani la direttiva per permettere a tutti i colleghi di poter fruire di un check-up completo sanitario, tramite il rimborso di un importo uguale per tutti che sarà stabilito successivamente.

Lo "sblocco" consentirà di erogare anche un sussidio alle famiglie e un contributo per borse di studio e abbonamenti ai mezzi di trasporto di figli dei colleghi cessati a causa di forza maggiore dal servizio nel triennio 2018.

TERZA PROCEDURA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE

A margine della riunione, l'Agenzia ha fornito chiarimenti in merito ai tempi di pubblicazione del bando. In particolare ha riferito che per questioni prettamente tecniche **il bando uscirà presumibilmente nella seconda metà di febbraio p.v..**

Precisiamo che ciò non comporterà ripercussioni sull'uscita delle successive graduatorie e la decorrenza delle progressioni (anche e soprattutto in termini di arretrati) che rimane sempre fissata al 1 gennaio 2023.

Il motivo di questa pubblicazione tardiva risiede nel fatto che la piattaforma telematica che dovrà gestire la procedura delle progressioni, attualmente è impegnata per gestirne un'altra, quella di conferimento delle POER delle strutture centrali, per cui bisogna attendere necessariamente la sua conclusione, prevista per l'appunto, per metà del prossimo febbraio.

L'UFFICIO STAMPA