

Roma, 28 febbraio 2023

NOTIZIARIO N. 15

AE: ACCORDO ACCONTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2022 E POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 15 CCNL

Sulle P.O. una partita tutta da giocare con il rischio di un ritorno al passato.

Si è svolta in data odierna la riunione avente come ordine del giorno l'accordo su anticipo produttività collettiva 2022 e il confronto sulle posizioni organizzative ex art. 15 CCNL.

Anticipo produttività collettiva 2022

L'accordo sottoscritto, che alleghiamo al notiziario, presenta una sostanziale novità rispetto agli anni precedenti: l'innalzamento del parametro della ex prima area a 130 rispetto al tradizionale 100. Nelle settimane scorse si sono svolti alcuni incontri tecnici per trovare una soluzione che permettesse, da un lato, di perequare l'ammontare della produttività collettiva dei pochi colleghi dell'ex prima area e, dall'altro, di non penalizzare significativamente i colleghi delle altre aree. L'intesa raggiunta va in questo senso perché comporta un aumento pari a 480 € lordi annui per l'area in questione e una impercettibile diminuzione, pari a 2,90 € lordi annui, del compenso della seconda e terza area. Ora inizia l'iter procedurale consueto di certificazione da parte degli organi di controllo e di collazione dei dati individuali ai fini della **corresponsione delle somme che dovrebbe avvenire, in assenza di intoppi, nei mesi di giugno/luglio 2023.**

Posizioni organizzative ex art. 15 CCNL

Sul secondo punto all'ordine del giorno registriamo il solito arrivo in *extremis* da parte dell'agenzia. Gli attuali incarichi scadono il 31 marzo p.v. ed è impensabile di mettere in piedi una procedura in poco tempo. Ma il motivo del ritardo è presto spiegato. L'ultima legge di bilancio ha introdotto uno stanziamento pari a 12 milioni di € da aggiungere sul FRD e vincolati al finanziamento delle P.O. a condizione che, per gli anni 2023 e 2024, vengano realizzati significativi risparmi di spesa sugli immobili pari rispettivamente a 24 e 30 milioni di €. Ma, al momento, le somme non sono nella disponibilità dell'Agenzia e, pertanto, inutilizzabili. **Infatti, quasi immediatamente, la parte pubblica ha annunciato l'ennesima proroga delle attuali P.O. almeno fino a settembre 2023.**

Come FLP, nel nostro intervento, abbiamo ribadito le questioni preliminari da affrontare prima di entrare nel merito della proposta rassegnata nei mesi scorsi. La prima attiene proprio al finanziamento aggiuntivo previsto dalla legge di bilancio. **La norma è chiara: deve essere realizzata una "razionalizzazione delle sedi territoriali...". Per FLP è inaccettabile e vogliamo**

avere la rassicurazione scritta, attraverso la predisposizione di un apposito piano, che i risparmi non vengano realizzati sulle spalle di tutti i lavoratori, attraverso nuove chiusure di uffici.

Altra questione fondamentale per FLP è la chiarezza sul ruolo "del capo team". Per noi questa figura assume a elemento fondamentale all'interno degli uffici e oggi, così come strutturato, è lontano dalla nostra idea. Figura con funzioni tecniche di coordinamento o funzionario con proprio carico di lavoro che svolge anche funzioni di coordinamento? Il nodo da sciogliere non è semplice anche perché nei nostri uffici la realtà è variegata: all'interno della stessa struttura assistiamo a modalità differenti che dipendono, in larga parte, dalla carenza di personale. Strettamente connessa è la delineazione di un percorso di carriera. Inutile presentare *slides* con immagini di piramidi e prospettare carriere mirabolanti senza chiarire due aspetti: il primo è quello relativo all'inserimento o meno del capo team nel livello gerarchico; l'altro è quello delle "modalità di carriera". Il sistema prospettato con la proposta non andava nemmeno bene prima della sentenza della Corte Costituzionale sugli incarichi dirigenziali. Oggi la disciplina contrattuale è profondamente modificata sia con i nuovi ordinamenti e famiglie professionali sia, soprattutto, con l'introduzione dell'area delle Elevate Professionalità. Diventa, pertanto, imprescindibile delineare un sistema di carriera a regime non più caratterizzato dalla precarietà.

Solo dopo aver affrontato questi due aspetti potremo dire la nostra in merito ai requisiti dimensionali, alle modalità di selezione e al rinnovo degli incarichi. A voler anticipare diciamo che il sistema quasi blindato di selezione non ci convince perché rischia di replicare e reiterare gli errori commessi nel passato, anche recente, con le POER. Siamo ampiamente disponibili al confronto costruttivo, ma è necessario, preventivamente, sciogliere i nodi sopra delineati.

Assunzione idonei concorso 2320

A margine della riunione, la parte pubblica, facendo seguito a quanto chiesto da FLP con la recente nota del 13 febbraio (vedi notiziario n. 11) ha chiesto alla e OO.SS. di esprimersi in merito alla "famigerata" graduatoria unica nazionale o, come da noi sostenuto, assumere gli idonei nella regione di concorso. Dopo un veloce giro di tavolo, che ha visto le OOSS concordi, l'Agenzia ha deciso, di prevederne l'assunzione nella regione di concorso. Siamo soddisfatti perché, ancora una volta, le nostre idee e le nostre argomentazioni, portate avanti in solitaria da quasi un anno, hanno visto, alla fine, la condivisione di tutte le parti. Concludiamo comunicando che l'assunzione avverrà probabilmente nel mese di maggio, ovvero dopo l'assunzione di tutti i vincitori.

L'UFFICIO STAMPA