



USR VENETO E UAT VENEZIA

VERBALE

17/11/2021

In data odierna, dalle ore 09.30 alle ore 11.30, si è svolta in presenza l'assemblea sindacale indetta dalla UILPA, aperta ai lavoratori degli Uffici dell'USR per il Veneto Direzione Generale e UAT di Venezia, con il seguente ordine del giorno:

- 1) **Stato delle trattative sul rinnovo del CCNL Funzioni Centrali;**
- 2) **Smart Working e Green Pass;**
- 3) **Progressioni verticali ed orizzontali;**
- 4) **FRD 2019 e 2020;**
- 5) **Reclutamento personale;**
- 6) **Varie ed eventuali.**

All'incontro, erano presenti, come relatori, il Segretario Territoriale Venezia-Padova-Rovigo UILPA Massimo Zanetti, il Coordinatore Nazionale della UILPA MIUR Alessandra Prece, il Coordinatore Regionale UILPA MI Veneto Marika di Mauro e la componente RSU dell'USR per il Veneto Antonio Di Leva.

L'assemblea è stata introdotta dal Coordinatore Regionale UILPA MI Veneto Marika di Mauro, che dopo aver salutato i partecipanti e aver fatto una carrellata dei punti all'ordine del giorno, ha passato la parola al Segretario Territoriale Massimo Zanetti.

Massimo Zanetti, con riferimento alle trattative in corso sul rinnovo del CCNL Funzioni Centrali, ha innanzi tutto evidenziato le novità della Legge di Bilancio 2022 con particolare riferimento alle risorse economiche per la Pubblica Amministrazione. Il governo ha infatti finalmente definito il testo della manovra economica di fine anno che presto inizierà il suo viaggio parlamentare al Senato.

Gli articoli del testo di legge a cui si è fatto riferimento durante l'Assemblea sono i seguenti.

L'art. 182 che prevede la possibilità di incrementare le risorse destinate ai **trattamenti accessori del personale delle amministrazioni statali** nei limiti di una spesa complessiva pari a **200 milioni di euro a decorrere dal 2022**. Trova così attuazione quanto previsto nel "decreto reclutamento" (art. 3, c. 2, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) riguardo alla possibilità di superare il tetto di spesa per i trattamenti accessori a suo tempo fissato dall'articolo 23, c. 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019- 2021. Si attua in tal modo quanto concordato con il governo al punto 1 del Patto per l'innovazione.

L'art. 183 che istituisce presso il Ministero dell'economia uno **speciale fondo per le assunzioni di personale a tempo indeterminato** a favore delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie, con **dotazione iniziale di 100 milioni di euro per l'anno 2022, 200 milioni per il 2023 e 250 milioni a decorrere dal 2024**. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro



Via Pietro Bembo, 2/B – 30172 Venezia Mestre (VE) Tel. 041 2905311

Casella di posta: venezia@uilpa.it

dell'economia e delle finanze, tali risorse saranno ripartite in base alle specifiche richieste pervenute dalle amministrazioni interessate.

L'art. 184 determina la **spesa necessaria per i rinnovi contrattuali 2022-2024 del personale** in regime di diritto pubblico delle amministrazioni dello Stato in misura pari a **310 milioni di euro per il 2022 e 500 milioni a decorrere dal 2024**. A titolo di anticipazione, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei successivi provvedimenti di legge, potranno essere corrisposti importi pari allo 0,3% degli stipendi tabellari a decorrere dal 1° aprile 2022 e allo 0,5% a decorrere dal 1° luglio 2022, a valere sulle risorse di cui sopra.

L'art. 185 prevede un **incremento di 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 le risorse già stanziato nelle precedenti leggi di bilancio per i rinnovi contrattuali 2019-2021**, al fine di definire i nuovi ordinamenti professionali delle amministrazioni dello Stato secondo i criteri fissati nell'art. 3 del decreto-legge 9 giugno 2009, n. 80 (c.d. "decreto reclutamento") convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2009, n. 113, nel limite di una spesa complessiva pari allo 0,33% del monte salari 2018.

Dunque, il prossimo CCNL, che secondo le ultime dichiarazioni di Naddeo, Presidente dell'ARAN, potrebbe essere sottoscritto entro l'anno in corso, porterebbe ad aumenti in busta paga già da gennaio.

In sostanza le novità sono:

1. La perequazione delle indennità di amministrazione. Nel nuovo CCNL è previsto un allineamento delle indennità di amministrazione tra i lavoratori del MI e i lavoratori delle altre amministrazioni appartenenti alle Funzioni centrali, rispetto ai quali il Ministero dell'Istruzione è stato da sempre il più penalizzato. La perequazione sarà graduale. L'intenzione è pertanto quella di introdurre un modello unico per tutte le amministrazioni che fanno parte delle Funzioni centrali, basato su uno stipendio tabellare e valori differenziali uguali per tutti, senza penalizzazioni per nessuno.
2. Il Riordino dell'ordinamento professionale. Come previsto dall'art. 3 del decreto reclutamento, i dipendenti pubblici saranno inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione, un'area intermedia tra i funzionari e i Dirigenti. Quest'ultima area nasce vuota ed i requisiti per l'accesso saranno prima di tutto le procedure concorsuali aperte all'esterno. In un'ottica di lungo periodo questa area accoglierà due tipi di profili, uno che potremmo definire gestionale (vice-dirigente) e l'altro dei professionisti che abbiano le caratteristiche richieste. Chi ha i requisiti richiesti potrà accedere con delle selezioni anche dall'interno, grazie ad una riserva del 50% dei posti.

Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

In presenza delle adeguate risorse finanziarie, il passaggio all'interno dell'area è previsto con intervalli di 3 anni, mentre il passaggio all'area superiore sarà accessibile per gli apicali dell'area appena inferiore.

3. Smart working. Sul tavolo di contrattazione ci sono due modelli di smart working, uno ad obiettivi ed uno ad orario fisso, al fine di dare più strumenti al datore di lavoro per una migliore gestione dell'attività amministrativa dei propri uffici. Nel lavoro da remoto con vincolo di orario saranno garantiti tutti gli stessi istituti previsti dal contratto: buoni pasto, permessi, straordinari. Nel sw per obiettivi si potrebbero invece prevedere degli incentivi legati al raggiungimento degli obiettivi stessi.
4. Art. 32 dell'attuale CCNL (permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari): il dipendente potrà usufruirne indicando genericamente la motivazione; definire meglio il contenuto di questo articolo si è reso necessario a seguito di una diversità di trattamento nel richiedere le motivazioni, a volte particolarmente invasiva, da parte dell'amministrazione di appartenenza.



Via Pietro Bembo, 2/B – 30172 Venezia Mestre (VE) Tel. 041 2905311

Casella di posta: venezia@uilpa.it

5. Detrazione "Brunetta" sui giorni di malattia. Si ridurranno a 5 i giorni a cui la detrazione verrà applicata durante il periodo di malattia, con l'intento di equiparare pian piano la posizione del dipendente privato a quella del dipendente pubblico.

L'Assemblea è proseguita con l'intervento del Coordinatore Nazionale Alessandra Prece che, in merito al **Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno 2019**, ha ricordato che l'ipotesi di accordo è purtroppo stata rimessa al vaglio degli organi di controllo poiché oggetto di rilievi e richieste di chiarimenti da parte di Funzione Pubblica e MEF. In proposito, sono state sottolineate le riserve che la UILPA aveva mosso all'Amministrazione circa la scelta di inserire nel CCNI la parte delle risorse del FRD 2019 destinate alle spese derivanti dai contenziosi attivati da alcuni ricorrenti e relativi alle Progressioni Economiche 2016/2019, rispetto ai quali l'Amministrazione è risultata soccombente.

Per il FRD 2020 è stato reso noto ai partecipanti che proprio al termine dell'Assemblea è stato convocato un tavolo nazionale, alla presenza del Capo di Dipartimento dott. Greco, con l'obiettivo di definirne il relativo CCNI, il cui esito si rimanda all'allegato comunicato. Lo stesso dicasi per il CCNI relativo alle progressioni orizzontali, affrontato anch'esso al medesimo tavolo e di cui si può leggere nel comunicato appena citato.

Sul tema delle *progressioni* è stato precisato che a fronte dei bandi per il reclutamento di personale da parte del Ministero, l'Amministrazione fa ancora resistenza in merito all'attivazione delle procedure per le **progressioni verticali** che sono state più volte richieste sia dal personale in servizio che da tutte le sigle sindacali in maniera congiunta. Alessandra Prece ha ricordato l'invito, promosso dalla UILPA MIUR ma mai recepito dall'Amministrazione, di convogliare i risparmi, conseguiti dall'Amministrazione e previsti dal "CAD", per effetto della digitalizzazione del sistema lavorativo, dalla mancata erogazione dei buoni pasto, del lavoro straordinario, etc., per aumentare lo stanziamento nel FRD necessario ad avviare le procedure inerenti proprio le progressioni verticali.

Quanto al **reclutamento del personale** è stato ricordato l'ultimo concorso indetto dal MI per **l'assunzione di 304 funzionari per vari profili elevabili fino a 608 nuove unità** e per cui risultano pervenute molte domande. Questo comporta la previsione di una prova preselettiva, che rappresenterà un ulteriore carico di lavoro per gli UU.SS.RR.

Con l'occasione è stata comunicata l'attivazione da parte della UILPA nazionale di **corsi di preparazione ai concorsi**, che saranno gratuiti per gli iscritti e che invece prevedono il versamento di un contributo minimo per i loro familiari.

Si riporta di seguito il link del corso di preparazione al concorso da funzionari del Ministero dell'istruzione

<https://www.effepiellelab.it/uilpa/?cookie-state-change=1632730137802>

Inoltre, secondo quanto comunicato in uno degli incontri tenutisi con il dott. Greco, verrà bandito anche un concorso per diplomati da inquadrare in area II.

Alessandra Prece ha poi sottolineato un'altra criticità che caratterizza il nostro Ministero: sul territorio nazionale ci sono Dirigenti che alla data di oggi non hanno ancora consegnato ai lavoratori la valutazione delle performance dell'anno 2020, situazione particolarmente grave se si considera che con il nuovo sistema si parte dalla valutazione per poi poter distribuire le risorse.

Ha poi aggiunto che il nuovo metodo di valutazione delle performance richiede maggiore attenzione da parte dei dirigenti ed è necessario, sul tema, chiedere 1) l'aggiornamento degli obiettivi con tutti i nuovi carichi di lavoro, 2) un confronto con i dirigenti sulla riorganizzazione del lavoro e degli straordinari, che, qualora richiesti, devono essere autorizzati e liquidati.

Ha poi ribadito come sia necessario rimodulare la scheda della performance sulla base degli eventuali nuovi compiti conferiti a ciascun dipendente; occorre cioè che la scheda della performance sia lo specchio di tutti gli obiettivi, anche ulteriori, assegnati a ciascun dipendente, così come previsto dal SMVP.



La Coordinatrice Nazionale ha sollecitato i lavoratori a rappresentare al proprio dirigente, sulla scheda di assegnazione degli obiettivi della performance, all'atto della relativa sottoscrizione, che l'eccessivo carico di lavoro potrebbe comportare uno sfioramento sulle scadenze dei procedimenti, responsabilità che non può e non deve in alcun modo essere addebitata al singolo lavoratore, ma che ricade sull'Amministrazione in quanto inadempiente in relazione alla corretta organizzazione della stessa.

Si è evidenziato altresì come il lavoratore non deve compromettere il proprio benessere psico-fisico per salvaguardare gli interessi dell'Amministrazione, sottolineando che proprio la sottoposizione del problema della carenza di personale alla dirigenza, attraverso la limitazione del sovraordinato carico di lavoro a quello ordinario, senza prestarsi a garantire sempre e comunque il raggiungimento dell'obiettivo dell'Amministrazione, serva a porre quest'ultima nelle condizioni di essere obbligata a richiedere con forza l'assunzione di un congruo numero di unità di personale.

E' inoltre stata descritta l'**attività del CUG**, Comitato Unico di Garanzia, che recentemente ha deliberato la somministrazione di un questionario sullo smart working ai dipendenti attraverso il quale saggiare il benessere organizzativo di questo strumento di lavoro con la finalità di rilevare le problematiche riscontrate dal personale che ha prestato attività lavorativa in modalità agile e permettendo così all'Amministrazione di intervenire con correttivi adeguati.

A proposito del CUG i presenti sono stati invitati a segnalare qualsiasi problematica di disagio organizzativo e relativa alla parità di genere, o eventuali discriminazioni rilevate sul posto di lavoro.

Riguardo ai contenuti del **nuovo CCNL**, è stata esposta l'importanza di alcuni contenuti correlati alla specifica regolamentazione contrattuale del lavoro agile, le cui modalità di espletamento sono state spesso poco funzionali, sia sotto il profilo delle dotazioni ai dipendenti dei presidi hardware e software necessari che sotto quello del diritto alla disconnessione, della disciplina della reperibilità, della copertura assicurativa per il lavoro da casa, etc.

La riunione si è conclusa alle ore 11,30 con i ringraziamenti e i saluti a tutti i presenti da parte dei relatori che hanno ribadito la propria disponibilità nei confronti di ogni singolo collega in difficoltà.