

Roma, 1 ottobre 2024

NOTIZIARIO N. 57

MEF: CONTRATTO INTEGRATIVO, PEO E ORARIO DI LAVORO

Si è conclusa con un aggiornamento al 7 ottobre p.v. la riunione tenutasi ieri con la delegazione di parte pubblica nazionale con all'odg l'accordo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali 2024 e la stipula del Contratto integrativo di ministero.

La documentazione in bozza inviata dall'Amministrazione alle OO.SS. nella serata di venerdì 27 si è rivelata infatti dai contenuti ancora insoddisfacenti e quindi non suscettibile di condivisione.

Sui differenziali stipendiali, seppure come FLP siamo riusciti ad ottenere che la procedura in esame possa dare una positiva soluzione alla quasi totalità del personale rimasto escluso dalle progressioni 2021 e 2022 (circa il 90%) riteniamo che si possa fare un ulteriore sforzo, considerato che per molti colleghi nella situazione evidenziata, questa potrebbe essere l'ultima occasione percorribile.

Permangono inoltre criticità in merito all'applicazione dei criteri per coloro che, pur risultando vincitori nelle predette precedenti procedure, hanno una concreta possibilità di concorrere con esito positivo, considerato il numero di posizioni attribuibili complessivamente nelle tre aree che vanno molto al di là dei colleghi non passati nel 2021 e 2022.

Abbiamo chiesto aggiustamenti sul punteggio attribuito alla valutazione con riferimento alle griglie, sulla valutazione dell'esperienza professionale in Amministrazione, sui titoli di studio, e soprattutto i criteri di prevalenza proposti in caso di ex aequo.

CONTRATTO INTEGRATIVO

Sul **Contratto integrativo** abbiamo ribadito che **non condividiamo la scelta dell'Amministrazione** di limitarsi con questo importante strumento - che le lavoratrici ed i lavoratori del MEF aspettano da circa 15 anni - **a regolamentare unicamente e in modo "curiosamente" analitico, alcuni istituti come le indennità e le posizioni organizzative**, addirittura con l'individuazione non solo del valore economico attribuibile, ma anche con la previsione del numero massimo di posizioni organizzative, turni, etc., preconstituendo, con un dispositivo che dovrebbe essere regolatorio a regime, e valevole per un triennio, materie che costituiscono invece oggetto delle trattative per la ripartizione del FRD annuale, all'interno del quadro regolatorio generale, correlato alle disponibilità economiche di quell'annualità con riferimento a tutti gli istituti contrattuali.

Mancano invece i criteri generali e le procedure per il conferimento delle Posizioni Organizzative che vanno individuati nell'integrativo, come anche una serie di istituti quali il lavoro agile e il coworking, le ulteriori forme di partecipazione e di conciliazione, la manutenzione delle famiglie

professionali e dei profili, il confronto sul sistema di valutazione, i criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali per il triennio e quelli per i passaggi tra le aree.

La sensazione è che l'Amministrazione, più che un contratto integrativo, cerchi di strappare un accordo stralcio a regime sulle cose che gli interessano: turni, reperibilità, posizioni organizzative e di responsabilità (soldi e numero ma, ripetiamo, non i criteri per il conferimento delle stesse).

Mentre per i differenziali stipendiali le differenze possono essere superate, **(e per la FLP è necessario farlo al più presto per premettere l'attribuzione dei differenziali con decorrenza gennaio 2024)**, appare molto più difficile la firma della FLP su quel tipo di Contratto integrativo.

ORARIO DI LAVORO

Infine con riferimento alla nuova regolamentazione dell'orario di lavoro che l'Amministrazione ha deciso di portare al tavolo di trattativa, dopo un lungo confronto siamo riusciti a eliminare tutte quelle parti che oggettivamente nella proposta datoriale erano ingiustificatamente restrittive e andavano in controtendenza rispetto agli sbandierati proclami di attenzione al benessere organizzativo e alla conciliazione vita lavoro.

Resta ancora da chiarire in modo esplicito che le giornate di lavoro in smart working non possono essere oggetto di valutazione diversa ai fini dell'articolazione dell'orario di lavoro del singolo dipendente, essendo a tutti gli effetti equiparate all'attività in presenza.

E pur rientrando la materia in quelle che tecnicamente vengono definite di confronto, e non di contrattazione, l'esito finale peserà certamente sulla nostra valutazione complessiva sul "pacchetto" che l'Amministrazione ha messo in campo.

La Segreteria Nazionale
FLP Ecofin – Agenzie fiscali