

VERBALE DELL'ASSEMBLEA DEL PERSONALE RTS
04 FEBBRAIO 2026

In data 04/02/2026, presso i locali del front-office di Via Pigafetta 22 – 00154 Roma, alle ore 11.00, si è svolta l'assemblea del personale della RTS, indetta dalla RSU in modalità mista, con la partecipazione delle OO.SS. CGIL, CONFINTESA UIL e USB.

Hanno partecipato circa 80 dipendenti, di cui circa 35 collegati da remoto.

Ordine del giorno:

- **FRD e cartolarizzazione anno 2024** (sistema di valutazione della performance, Fondo Risorse Decentrate e impatti economici sul personale);
- Varie ed eventuali.

L'assemblea è stata introdotta dalla RSU, che ha ricostruito il quadro complessivo delle criticità richiamando gli **esiti della riunione del 13 gennaio 2026** con la dirigenza e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL FC.

In particolare, sono state evidenziate le problematiche connesse al sistema di valutazione della performance e alle decurtazioni del Fondo Risorse Decentrate (FRD) per l'anno 2024, con specifico riferimento agli uffici II e IV, e la conseguente ricaduta economica sui prossimi pagamenti della cartolarizzazione, nonché gli effetti sul piano professionale, in particolare sulle PEO.

È stato sottolineato come le criticità emerse nel 2024 non rappresentino un evento isolato, ma si inseriscano in una problematica di carattere strutturale. Gli obiettivi risultano infatti assegnati centralmente senza tenere conto delle molteplici variabili operative presenti negli uffici. I dati utilizzati derivano quasi esclusivamente dal protocollo e vengono elaborati **attraverso un algoritmo sconosciuto anche ai dirigenti**.

L'Rsu ha fatto presente che per la carenza di personale, la poca fruibilità della piattaforma noipa e le attività correlate non rilevate da sivad non hanno consentito le lavorazioni per concludere un numero di pec sufficiente al raggiungimento degli obiettivi.

È stato inoltre evidenziato come la **valutazione qualitativa** espressa dal Direttore abbia inciso sul giudizio della dirigente e ha prodotto ricadute dirette sui dipendenti, mettendo in luce una evidente criticità del sistema di valutazione.

La dirigenza ha ammesso come tali problematiche fossero già presenti negli anni 2021–2023, ma che in quel periodo fossero state compensate attraverso interventi correttivi che avevano consentito il raggiungimento formale della performance di struttura.

Nel 2024, invece, tali correttivi non hanno prodotto gli stessi effetti.

In occasione dell'incontro con il Direttore - in particolare per l'ufficio II - è emerso che ad aprile 2025 l'Ufficio valutazione aveva segnalato anomalie, chiedendo una revisione e un aggiornamento dei dati derivanti dal protocollo al fine di allineare i dati. Nonostante ciò, l'ufficio non ha raggiunto la soglia di performance.

Mentre per l'ufficio IV, la rettifica non è stata presa in considerazione dall'ufficio preposto.

Non si è compreso, a seguito di omessa comunicazione ufficiale al personale, quale danno economico avrebbe causato ai lavoratori fino al momento dei pagamenti avvenuti a dicembre 2025.

LAVORATORI

Il lavoratore evidenzia criticità relative alla **tracciabilità del lavoro svolto**, chiedendo chiarimenti su quali documenti vengano effettivamente conteggiati ai fini della valutazione, poiché molte attività arrivano tramite URP o e-mail istituzionale e non attraverso PEC o protocollo. Segnala inoltre l'assenza di comunicazioni chiare sugli obiettivi assegnati per il 2024 e sottolinea come diverse attività effettivamente svolte, pur essendo tracciabili e quantificabili, non risultino valutate dal sistema.

REPLICA RSU

La RSU conferma che, da quanto indicato dalla dirigenza nella riunione, i dati utilizzati derivano quasi esclusivamente dal protocollo e che numerose attività svolte tramite altri canali (mail, URP, sportello) non vengono considerate. Viene inoltre evidenziato che il personale non è stato adeguatamente indirizzato né supportato nelle modalità di tracciamento delle attività lavorative.

LAVORATORI

L'intervento richiama numerose criticità organizzative e gestionali: obiettivi non sempre formalmente comunicati o condivisi, assenza di verifiche intermedie durante l'anno e mancato adeguamento degli obiettivi alle carenze di organico, alle riorganizzazioni e alle variazioni operative intervenute. Viene denunciata la scarsa trasparenza del sistema di calcolo, basato su un algoritmo non conosciuto, e la **mancata valorizzazione di attività reali svolte** fuori protocollo, come gestione mail, URP e sportello telefonico.

Il lavoratore evidenzia inoltre incoerenze tra valutazioni qualitative e valutazioni individuali, nonché ribadisce ritardi nella comunicazione degli obiettivi. Sottolinea come gli arretrati pluriennali rendano gli obiettivi strutturalmente difficili da raggiungere e denuncia disparità tra sezioni dovute a carichi di lavoro differenti, numero di operatori disomogeneo e modalità operative diverse.

L'intervento si conclude esprimendo una forte **frustrazione** personale per l'assenza di prospettive economiche e professionali nonostante gli obiettivi raggiunti e l'elevato impegno lavorativo.

SIGLA CONFINTESA

L'intervento chiarisce che la scelta di attribuire un peso maggiore alla performance organizzativa rispetto a quella individuale nasce dall'esigenza di limitare il rischio di valutazioni discrezionali sui singoli lavoratori. Si è ritenuto infatti che gli obiettivi organizzativi, essendo collegati anche ai risultati dei dirigenti, venissero generalmente raggiunti, garantendo così l'erogazione delle quote accessorie e del fondo al personale. Al contrario, un sistema centrato maggiormente sulla performance individuale avrebbe esposto i lavoratori a valutazioni dirette potenzialmente più soggettive.

Viene ricordato che circa l'80% del peso è stato attribuito alla performance organizzativa proprio per attenuare tali criticità; tuttavia, si sottolinea la necessità di una revisione complessiva del sistema a livello nazionale, evidenziando come anche alcuni dirigenti abbiano dichiarato di non comprendere i criteri di pesatura degli obiettivi, come peraltro ammesso dalla dirigenza stessa nel corso della riunione sindacale del 13 gennaio 2026.

Si richiama inoltre l'importanza di informare formalmente i lavoratori sugli obiettivi e di verificarne la reale comprensione, ribadendo che le principali storture del sistema devono essere affrontate ai tavoli nazionali e non a livello individuale.

Si esprime la disponibilità a sostenere iniziative di mobilitazione a partire dallo stato di agitazione.

LAVORATORI

Il lavoratore evidenzia che il problema principale è la valutazione a cascata dai dirigenti ai dipendenti.

Porta l'esempio dell'ufficio quarto, nato nel 2023 ma valutato su arretrati precedenti.

Propone di **dissociare la valutazione dei lavoratori da quella dirigenziale**, critica generale al sistema di valutazione nazionale e alla mancanza di informazione chiara sugli obiettivi.

Viene sottolineato come soffermarsi sugli obiettivi passati rischi di essere poco utile, poiché il problema principale – destinato a riproporsi – è il legame diretto tra la valutazione dei dipendenti e quella della dirigenza. Finché la performance del personale continuerà a dipendere, “a cascata”, dalla capacità manageriale dei dirigenti, sarà difficile superare le attuali distorsioni del sistema.

In tale prospettiva, si ritiene necessario avviare un confronto sindacale volto a separare la valutazione dei dipendenti da quella dei dirigenti.

Si evidenzia inoltre come, negli anni precedenti, l'assenza di criticità evidenti abbia portato a non mettere in discussione il sistema di valutazione, evitando un'analisi complessiva delle sue debolezze e privilegiando soluzioni temporanee e **interventi “tampone”**. A supporto di tali criticità viene riportato l'esempio dell'ufficio quarto, istituito nel 2023 con risorse limitate e personale incompleto, al quale nel 2024 sono stati contestati ritardi nella chiusura di protocolli riferiti ad anni precedenti alla sua stessa costituzione. Solo in via eccezionale è stata accolta una giustificazione, con l'avvertimento che in futuro non sarebbero state concesse deroghe.

Viene evidenziato come la sola conoscenza formale degli obiettivi non garantisca la loro effettiva raggiungibilità, soprattutto quando le modalità operative imposte dalla dirigenza incidono sull'organizzazione concreta del lavoro e sulle priorità assegnate. In tali situazioni, il personale si trova ad applicare indicazioni operative senza avere margini reali di intervento o contestazione.

L'intervento ribadisce quindi la necessità, per il futuro, di **formalizzare per iscritto obiettivi realistici e coerenti con la situazione effettiva degli uffici**, tenendo conto di variabili quali organico disponibile, arretrato, carichi di lavoro e possibili cambiamenti nel corso dell'anno. Viene inoltre evidenziata l'importanza di un'interlocuzione strutturata con gli organismi competenti alla definizione degli obiettivi, al fine di adattarli alle reali condizioni operative dei diversi contesti territoriali.

In conclusione, si esprime la convinzione che, per quanto riguarda il 2024, non vi siano ormai margini concreti di intervento sui risultati già definiti e sulle ricadute economiche connesse; tuttavia, l'esperienza vissuta – anche con valutazioni fortemente altalenanti rispetto agli anni precedenti – evidenzia le distorsioni di un sistema che rischia di attribuire ai lavoratori responsabilità derivanti da scelte organizzative e gestionali non dipendenti dalla loro attività.

Un successivo intervento enuncia gravi **carenze comunicative interne** e l'impossibilità, a livello locale, di risolvere criticità strutturali senza interventi nazionali.

L'intervento richiama con forza le criticità legate alla comunicazione interna, definita prevalentemente verbale e frammentata “stanza per stanza”, quindi priva di efficacia e di strumenti strutturati. Viene evidenziato come, a livello locale, non vi sia la forza necessaria per superare tali problemi, nonostante le difficoltà siano state più volte rappresentate senza ottenere risposte concrete, generando la percezione di un vero e proprio “muro di gomma”.

Per questo motivo **si chiede alle sigle sindacali di farsi carico della questione ai tavoli nazionali**, affinché possano essere adottate decisioni organizzative più efficaci e interventi mirati anche sulla gestione della dirigenza.

Si sottolinea innanzitutto che lo **stato di agitazione** rappresenta il minimo indispensabile di iniziativa: serve a comunicare formalmente all'amministrazione l'esistenza di problematiche, senza ancora entrare nel merito di contenziosi individuali. È uno strumento da attivare insieme alle organizzazioni sindacali, per ottenere risposte e regole operative chiare dall'amministrazione. Lo

stato di agitazione non è un ricorso giudiziario né un'iniziativa individuale: è un mezzo per sollecitare l'interlocuzione con l'ente e definire linee di comportamento comuni.

Evidenzia anche la **distinzione tra obiettivi individuali e obiettivi organizzativi**: nel caso discusso, le criticità derivano da mancati risultati della dirigenza, non da carenze dei singoli lavoratori. Di conseguenza, eventuali effetti economici legati alla performance organizzativa ricadono sul dirigente e non sul personale, mentre le valutazioni individuali (ad esempio le PEO) rimangono intatte se il lavoratore ha raggiunto i propri obiettivi personali.

L'intervento sottolinea la necessità di costruire la mobilitazione in maniera coerente e unitaria, lasciando a ciascun lavoratore la possibilità di intraprendere eventuali percorsi personali, senza che questo comprometta la strategia collettiva.

SIGLA USB

La sigla evidenzia innanzitutto le criticità emerse sul liquidato e ricorda che USB, pur essendo sindacato rappresentativo, non partecipa ai tavoli nazionali in quanto non firmataria del CCNL; una condizione che limita la possibilità di intervenire e correggere alcune distorsioni di secondo livello. Viene sottolineato che, fino a oggi, il sistema di valutazione della performance organizzativa è stato spesso legato ai risultati dei dirigenti, generalmente considerati, per esperienza passata, sempre raggiunti pienamente.

L'intervento pone l'attenzione anche sul ruolo della dirigenza, definita dai contratti ormai di natura manageriale, dalla quale ci si aspetterebbe una maggiore capacità organizzativa e di gestione degli obiettivi e del lavoro. Si evidenziano le ricadute negative sul personale quando le scelte dirigenziali incidono "a cascata" sulle valutazioni individuali, con **conseguenze** sul salario accessorio, **su performance individuale, progressioni economiche, accesso alla formazione**. Riguardo la possibilità di fare un ricorso legale, USB esprime perplessità sull'opportunità di intraprendere azioni giudiziarie, ritenute incerte nei risultati e che, se di esito negativo, precluderebbero definitivamente qualsiasi ulteriore tentativo; propone invece un percorso di mobilitazione sindacale in cui il sostegno e la partecipazione di lavoratrici e lavoratori è condizione fondamentale.

Si fa notare come la mobilitazione potrebbe essere più forte se si ampliasse il fronte in quanto alcune criticità, ad esempio il **malfunzionamento del sistema NoiPA**, sono problematiche diffuse a livello nazionale e non limitate alla sola RTS di Roma, nonché difficoltà operative legate alla definizione e alla misurazione degli obiettivi, spesso poco chiari e non coerenti con le modalità reali di lavoro (attività svolte fuori protocollo, comunicazioni via mail o PEC non sempre conteggiate).

Si propone, ad esempio, di affrontare l'arretrato attraverso specifici progetti-obiettivo con riorganizzazione delle risorse.

L'intervento amplia poi la riflessione al quadro contrattuale nazionale, criticando aumenti salariali ritenuti insufficienti rispetto all'inflazione e sottolineando il rischio di **sistemi di valutazione sempre più selettivi**, con percentuali predeterminate per norma di legge (disegno di legge Zangrillo) di lavoratori classificati negativamente. Viene inoltre richiamata la riduzione del personale dovuta a tagli e carenza di assunzioni negli anni passati.

In conclusione, viene proposta una linea di azione fondata su **iniziative sindacali e mobilitazioni collettive** – anche a livello nazionale e non solo locale, con l'obiettivo di incidere sulle future scelte contrattuali, sulle modalità di valutazione e sulle condizioni complessive di lavoro.

SIGLA UIL

L'intervento riprende alcune criticità già emerse, richiamando in particolare quanto discusso nella riunione di circa quindici giorni fa, con riferimento soprattutto all'ufficio II. Viene evidenziato che, con la collaborazione del dirigente, potrebbe aprirsi uno spiraglio per recuperare almeno in parte le

somme decurtate, eventualmente attraverso la **cartolarizzazione**. Si richiama inoltre la modifica delle due fasce, che potrebbe consentire, se non il recupero totale delle perdite, quantomeno una loro riduzione (ad esempio dal 60% al 70%). È stato annunciato anche un possibile **incontro informale per verificare le soluzioni praticabili**.

Per quanto riguarda le attività dell'ufficio II, viene sottolineata la **complessità delle ricostruzioni di carriera**, spesso già problematiche all'origine – in particolare nelle pratiche provenienti dalle scuole – e aggravate da **difficoltà operative legate anche al sistema NoiPA**.

Si evidenzia come tali criticità generino ulteriore lavoro e responsabilità, talvolta senza un adeguato riconoscimento. Viene inoltre contestato il criterio secondo cui una minore produttività sarebbe automaticamente indice di minore qualità del lavoro, ribadendo che la **responsabilità organizzativa primaria ricade sulla direzione**, chiamata a ottimizzare le risorse e a contestare eventuali obiettivi irrealistici assegnati a monte.

In conclusione, l'intervento esprime disponibilità a sostenere iniziative di mobilitazione – **dallo stato di agitazione a forme di protesta più incisive** – qualora necessarie, richiamando anche possibili azioni simboliche e organizzative, come la presentazione di domande di trasferimento, per evidenziare con forza le difficoltà strutturali presenti negli uffici e sollecitare interventi concreti.

SIGLA CGIL

L'intervento inquadra la questione nel contesto generale del comparto Ministeri e Agenzie, sottolineando come il primo interesse dei lavoratori debba essere capire che fine abbiano fatto le risorse economiche del 2024 e del 2025 prima ancora di avviare iniziative di protesta. Viene evidenziato un **problema strutturale nel sistema di valutazione** e una possibile responsabilità del datore di lavoro nella definizione e gestione degli obiettivi assegnati.

Secondo l'intervento, per il 2024 – ormai chiuso e consuntivato – l'unica strada percorribile per tentare di recuperare eventuali perdite è quella individuale del **contenzioso**, facendo valere i vizi procedurali. Si sottolinea infatti che la normativa vigente prevede che gli obiettivi debbano essere comunicati, condivisi e raggiungibili, e che il dirigente debba modificarli qualora intervengano fattori che ne compromettano l'esecuzione.

Per il 2025 viene suggerito di intervenire tempestivamente, anche attraverso un documento assembleare da inviare alla direzione e agli organi centrali, per segnalare i vizi procedurali e chiedere la neutralizzazione o revisione degli obiettivi prima della chiusura definitiva delle valutazioni. Viene inoltre evidenziata una **contraddizione tra valutazioni individuali generalmente positive e risultati organizzativi negativi**, elemento che potrebbe rafforzare le contestazioni.

Per il futuro (2026 e anni successivi) si invita a monitorare attentamente l'assegnazione degli obiettivi e a far valere eventuali disparità di trattamento o discriminazioni qualora il personale non sia messo nelle condizioni di incidere realmente sui risultati. Infine, pur riconoscendo il valore delle mobilitazioni e dello stato di agitazione, si sottolinea che tali strumenti incidono soprattutto sul cambiamento del sistema per il futuro, mentre per il recupero del pregresso la via resta principalmente quella giuridica e individuale.

LAVORATORI

Con la volontà di riportare una sintesi operativa delle principali criticità emerse evidenzia come la definizione degli obiettivi segua una tempistica precisa, con assegnazioni a cascata dalla sede centrale fino alla RTS di Roma, sottolineando tuttavia la **manca di una reale pianificazione e condivisione operativa a livello di ufficio**.

Viene evidenziato di aver richiesto momenti di confronto tra la dirigenza e i responsabili delle sottosezioni dell'ufficio II, con l'obiettivo di costruire una programmazione concreta e un

monitoraggio continuo degli obiettivi, evitando le chiusure massive di fine anno ritenute inefficaci. Si propone quindi l'adozione di **un ciclo della performance formalizzato**, con obiettivi annuali chiari e indicatori coerenti con le mansioni effettivamente svolte dal personale.

Particolare rilievo viene dato alla necessità di prevedere **monitoraggi intermedi obbligatori** e verbalizzati durante l'anno, utili sia ai lavoratori sia alla dirigenza per verificare l'andamento delle attività e apportare eventuali correttivi in corso d'opera. L'esperienza personale di riunioni periodiche e verbalizzate all'interno della sottosezione viene indicata come buona pratica organizzativa, capace di fornire elementi utili anche a distanza di tempo per comprendere criticità e soluzioni.

Prosegue evidenziando la necessità di un **ridisegno complessivo del sistema degli indicatori di performance**, superando logiche meramente quantitative – come il semplice conteggio delle PEC – e costruendo invece una mappatura reale e completa delle attività svolte dagli uffici. Tale mappatura dovrebbe includere indicatori differenziati, capaci di valorizzare non solo gli output operativi tracciabili e le pratiche lavorate, ma anche le funzioni di coordinamento e responsabilità (ad esempio RUP, supervisione e gestione dei registri), nonché le attività straordinarie e una tantum che spesso non risultano protocollate ma incidono concretamente sul carico di lavoro.

Viene inoltre richiamata l'esperienza diretta di attività straordinarie assegnate tramite **comunicazioni informali** o e-mail, che hanno comportato modifiche improvvisate dell'organizzazione personale e lavorativa, con possibili ricadute sul **benessere dei lavoratori e sulla gestione dello stress**. Si sottolinea pertanto la necessità di formalizzare e riconoscere anche queste attività all'interno del sistema di valutazione, affinché siano considerate nel calcolo della performance.

È stata inoltre evidenziata la mancata considerazione di alcune situazioni nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, nonostante il peggioramento del clima organizzativo e l'aumento del disagio percepito dai colleghi.

Al riguardo, alcuni di loro chiedono che la valutazione del rischio stress lavoro correlato sia ripetuta in funzione del sempre più pesante clima organizzativo.

RSU

Si evidenzia che, in occasione della riunione del 13 gennaio 2026, una delle richieste fondamentali avanzate dalla RSU è stata l'introduzione di un **sistematico monitoraggio** nel corso dell'anno, finalizzato a individuare tempestivamente eventuali criticità e correggere possibili storture in itinere.

Si auspica che tale proposta venga accolta con favore, almeno a partire dall'anno 2026.

In tale prospettiva, è stata inoltre avanzata la proposta di individuare un coordinatore con **specifico incarico** di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi, così da consentire una verifica costante dell'andamento delle attività e permettere, sia alla parte sindacale sia alla dirigenza, di intervenire tempestivamente con le opportune azioni correttive già in corso d'opera.

Per quanto riguarda lo stato di malessere emerso, soprattutto a causa delle recenti vicissitudini, la RSU propone la richiesta agli uffici competenti di una nuova valutazione rischio stress correlato.

LAVORATORE

L'intervento richiama l'esperienza diretta di un'analisi legale condotta riguardo alla possibilità di ricorrere al giudice del lavoro per la mancata comunicazione degli obiettivi e le problematiche derivanti dalla gestione dell'anno "fatidico" da parte della dirigenza. Viene sottolineato che, davanti

a un avvocato esperto e consulente del lavoro, la strada del contenzioso è stata definita ad alto rischio, soprattutto quando si tratta di obiettivi e performance organizzative, perché il giudice tende a non entrare nel merito della gestione diretta dei dirigenti, considerata di loro esclusiva competenza.

L'avvocato ha spiegato chiaramente che, pur essendo possibile tentare un ricorso, esiste un rischio concreto di soccombenza e di condanna alle spese legali, che possono raggiungere importi significativi.

Viene infine sottolineato che questa valutazione ha **ricadute anche sulla cartolarizzazione del 2024, sulle eventuali performance del 2025 e sulle progressioni economiche**, rendendo evidente la criticità del sistema di valutazione e la necessità di trovare strumenti di tutela alternativi, visto che il contenzioso giudiziario si configura come una strada molto incerta e rischiosa.

SIGLA CGIL

L'intervento della CGIL chiarisce due aspetti principali: il **contenzioso individuale e la mobilitazione collettiva**.

La CGIL sottolinea che, anche se la materia è giuridicamente percorribile, l'esito in aula resta incerto e la strada comporta rischi concreti, come la condanna alle spese di soccombenza.

Sulla mobilitazione collettiva, viene condivisa l'idea di non limitarsi a proteste sugli obiettivi mancati di uno o due uffici, ma di estendere l'agitazione a criticità più generali del sistema di valutazione, incluse cattiva distribuzione delle risorse e gestione organizzativa complessiva. L'obiettivo è dare peso alla protesta, **coinvolgendo anche altre RTS** che abbiano avuto problematiche simili, in modo da rendere la mobilitazione rappresentativa di un interesse collettivo.

Viene infine ribadito che la partecipazione a eventuali ricorsi rimane una scelta individuale, ma deve essere supportata da un quadro comune di mobilitazione e pressione sindacale coordinata, per tutelare al meglio tutti i lavoratori coinvolti.

VARIE ED EVENTUALI

Trasferimento sede Piazza Mastai

Per le varie ed eventuali, interviene la collega Alessia Notarantonio quale Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che informa i partecipanti all'assemblea che nei giorni scorsi, nella sede di Piazza Mastai, ci sono stati ripetuti sopralluoghi di alcuni rappresentanti delle Corti di Giustizia di Via dei Normanni, accompagnati dall'Ing. Manganaro (Dogane) con l'intento di calendarizzare l'inizio dei lavori di ristrutturazione, planimetrie alla mano, nelle aree del piano ammezzato occupate dai nostri colleghi; informa pure che di tali lavori si preannunciava l'inizio già lo scorso anno, quando due delegati della società di Ingegneria e Architettura SPERI SpA, venuti a Mastai nell'estate scorsa per un sopralluogo del piano ammezzato, le hanno riferito che le stanze occupate dai colleghi sarebbero state oggetto di importanti ~~grossi~~ lavori di ristrutturazione.

La RLS riferisce, altresì, che di tali circostanze ha reso edotto nei giorni scorsi il dott. Vecchiotti il quale le ha assicurato che finora nessuna notizia è pervenuta in forma ufficiale né a lui né tantomeno al Direttore riguardo a lavori di ristrutturazione delle aree occupate dai colleghi ovvero eventuali trasferimenti del personale.

La stessa RLS assicura che tale circostanza sarà oggetto della prossima riunione della RSU con il Datore di lavoro, in occasione della ricontrattazione dell'accordo dell'orario di lavoro.

RSU: FRD e proposta utilizzo quota contrattabile

La RSU informa che verrà chiesta la definizione preventiva dei criteri per l'FRD 2026.

Era stata ipotizzata la destinazione di una parte del 20% del fondo 2024 ai colleghi colpiti dalle decurtazioni. La proposta non ha trovato consenso generale e non è stata accolta.

CONCLUSIONI

Nel corso dell'assemblea del personale sono state esaminate le criticità connesse al sistema di valutazione della performance, alle decurtazioni del Fondo Risorse Decentrate (FRD) e alla riduzione della cartolarizzazione, con particolare riferimento all'anno 2024 e alle possibili ricadute economiche e professionali per il personale negli anni successivi.

Al termine della discussione, l'assemblea del personale:

- prende atto delle criticità emerse in relazione al sistema di valutazione della performance e alle conseguenti ricadute economiche e professionali e del malessere generato;
- richiede una revisione complessiva del sistema valutativo, con obiettivi realistici, condivisi, monitorabili e proporzionati alle risorse disponibili, nonché l'inclusione di tutte le attività lavorative nel processo di valutazione;
- chiede maggiore trasparenza sui criteri di calcolo e sulle modalità di determinazione degli obiettivi;
- sollecita l'attivazione di un sistema di monitoraggio periodico e formalizzato in corso d'anno;
- ribadisce la necessità di tutelare il personale dalle ricadute economiche derivanti da inefficienze organizzative e gestionali non imputabili ai lavoratori;
- esprime parere favorevole all'attivazione di iniziative sindacali unitarie, a partire dallo stato di agitazione;
- chiede l'avvio di un confronto con i vertici degli uffici centrali competenti, al fine di individuare soluzioni condivise alle problematiche rappresentate, con particolare riguardo a misure correttive sugli impatti economici già determinati;
- chiede alle OO.SS di agire uniti per promuovere lo stato di agitazione e di attuare le dovute azioni;
- chiede una nuova valutazione del rischio stress da lavoro correlato.

L'assemblea concorda infine sulla prosecuzione del confronto con la dirigenza e con le organizzazioni sindacali, con l'obiettivo di garantire maggiore equità, trasparenza e coerenza organizzativa, nonché la tutela economica e professionale del personale.

L'assemblea termina alle ore 13.15

Il Coordinamento delle RSU della RTS di Roma