

Care/i,

mi presento, sono Walter Pelagrilli delegato sindacale della Segreteria Regionale Lazio, a nome del quale ieri ho partecipato ad un incontro di trattativa decentrata presso ISPRA.

Considerata la contingente fase riorganizzativa del direttivo UIL SCUOLA RUA ISPRA, congiuntamente al Segretario Nazionale Stefania Rossi, vi invito ad una partecipazione sempre più attiva all'azione sindacale prendendo anche parte ad un istituendo Comitato proattivo alla costituzione del nuovo direttivo UIL RUA presso ISPRA che si interfacerà direttamente con l'amministrazione ISPRA con il supporto della segreteria nazionale e regionale.

Vi informo inoltre che sono state lasciate al collega Gaetano Corradini, presso la stanza n. 522 di Via V. Brancati n. 60, le tessere degli iscritti UIL SCUOLA RUA affinché possono essere ritirate nei gg di lunedì e mercoledì.

Vi aggiorno di seguito sugli argomenti trattati in attesa di ricevere, nel merito, Vs. cortesi e necessari riscontri:

PROTOCOLLO D'INTESA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Abbiamo richiesto all'Ente una versione dell'accordo decisamente più snella di quella presentata, che riporti puntualmente le esigenze previste dall'Amministrazione suddivise per i singoli servizi attualmente esistenti in modo da poter calare la garanzia di veder eseguiti i "servizi pubblici essenziali" sull'attuale assetto organizzativo di ISPRA, salvo modificare l'accordo qualora e quando l'organizzazione sarà mutata e/o rivista e prevedendo in tali servizi solo quelli effettivamente essenziali, fermo restando che non dubitiamo che in caso di necessità concreta, i dipendenti ISPRA sapranno certamente distinguere l'opportunità di aderire o meno ad uno sciopero, laddove preventivamente indetto, rispetto alla tipologia di emergenza in corso.

IPOTESI DI ACCORDO PER IL SALARIO ACCESSORIO LIVELLI I-III

(parte normativa 2020-2021 e parte economica 2019)

La proposta dell'Ente è stata ampiamente discussa e vede, tra le altre proposte valutate positivamente, un ulteriore tentativo di remunerare la categoria degli ISPETTORI.

IL DG ci ha illustrato i termini del precedente tentativo di applicare l'art 10 del CCNL 1996-1998 (Art. 10 - Indennità di responsabilità professionale) purtroppo non andato a buon fine poiché la Funzione Pubblica ha rilevato che tale indennità risulta riservata e riconosciuta a soggetti iscritti ad albi professionali ancorché previsti per legge e verificato, oltretutto, che la Legge 132/2016 prevedeva l'istituzione di uno specifico albo che non è stato ancora "dato alla luce" per ragioni non dipendenti dalla volontà dell'Ente, ISPRA quindi propone - come sottolineato dal DG anche a valle di un confronto verbale con la stessa FUP - di differenziare l'Indennità di Oneri Specifici come segue:

Al personale che svolge le specifiche attività riconducibili all'articolo 14 della legge n. 132/2016 "Disposizioni sul personale ispettivo" viene riconosciuto un importo aggiuntivo dell'IOS differenziato secondo il livello di responsabilità e gli incarichi effettivamente svolti. La complessità e la rilevanza degli incarichi effettivamente svolti sarà riconosciuta con apposito provvedimento del Direttore Generale nell'esercizio delle sue funzioni di direzione dell'Istituto. Gli importi individuali potranno essere distribuiti fino ad un importo annuo massimo pari a € 3.000,00 (tremila/00). Il predetto importo sarà corrisposto in una sola quota a consuntivo delle attività svolte e potrà essere proporzionalmente rideterminato al ribasso in caso di incapienza del fondo.

A mio parere la proposta presentata dall'Ente risulta chiaramente condivisibile e pertanto sottoscrivibile in quanto, seppur non esattamente votata al riconoscimento "normativo" dello specifico ruolo degli Ispettori, per il quale occorrerà procedere con delle mirate azioni di carattere legislativo dove, al fine di creare le condizioni necessarie ISPRA dovrà, ob torto collo, coinvolgere

anche ISIN, in modo da determinare un unico compatto fronte verso la controparte politica, quantomeno è un significativo passo iniziale nel voler finalmente riconoscere a questa specifica - anzi direi unica - categoria di dipendenti, una legittima indennità economica correlata alle peculiari funzioni svolte.

Il DG ha chiarito che non intende procedere senza l'avallo delle OO.SS. e che al prossimo incontro, viste le diverse eccezioni sollevate da altre OO.SS., parteciperà con un esperto (=Ispettore) che possa tecnicamente supportarlo nella fase di confronto con le OO.SS. e procederà nel merito solo, e solo se, sarà firmata la bozza di accordo proposta da una maggioranza di sigle sindacali.

Ritengo quindi doveroso, da parte mia, rimettere tale decisione nelle mani degli iscritti ISPRA che, meglio dello scrivente, possono valutare se la proposta presentata al tavolo sia effettivamente ricevibile e da sottoscrivere oppure da rigettare non firmando l'accordo proposto dall'Ente. Attendo vs. cortesi feedback.

CRITERI PER SELEZIONE ART. 53 (PROGRESSIONE ECONOMICA LIVELLI APICALI IV-VIII)

La proposta di utilizzo dei fondi individuati ad ISPRA e relativi all'anno 2018 (accordo sottoscritto nel 2020) sostanzialmente può essere interpretata in due diverse modalità fermo restando che l'importo complessivamente disponibile, fisso e non modificabile, darà luogo a circa 41 progressioni economiche a beneficio di coloro che sono inquadrati nel livello apicale dei diversi profili IV-VIII:

- **Ipotesi a)** riconoscimento dell'anzianità al 31/12/2020 in modo che tutto il personale avente titolo possa partecipare al prossimo bando - compreso il personale risultato vincitore dell'ultima selezione del 2016 (se non sbaglio) - per un totale di circa 147 dipendenti (o forse 145 ci devono fornire dati certi) che potranno quindi partecipare ad una selezione per n. 41 posti disponibili.
- **Ipotesi b)** bandire una selezione con requisiti di accesso che "cristallizza" l'anzianità posseduta al 31/12/2018 (anno di riferimento dei fondi dell'accordo in parola) in modo da consentire al personale che non ha superato la selezione del 2016 (che è in attesa da molti più anni di una opportunità di progressione economica), di partecipare ad una selezione con una platea ridotta dai presunti 147 a circa 79 dipendenti sempre per i 41 posti disponibili sui diversi profili e contestualmente sottoscrivere un ulteriore accordo che preveda l'utilizzo dei fondi degli anni successivi (2019 e 2020) pubblicando un ulteriore bando, questo sì aperto a tutti ma che nei fatti vedrà la partecipazione di tutti con esclusione dei 41 vincitori della selezione dell'anno 2018, quindi una platea nuovamente ridotta e maggiori opportunità per i partecipanti, che darebbe luogo anche al doveroso rispetto della biennialità prevista dal CCNL, per il corretto utilizzo di tali strumenti. Questa seconda soluzione potrebbe anche prevedere - l'esito sarebbe pressoché analogo - un bando che consenta di partecipare a tutti gli aventi titolo ISPRA al 31/12/2020 (ovvero tutti i 147 dipendenti); in questo caso il bando conterrà vincoli rispetto al riconoscimento dell'anzianità che andranno quindi a premiare, in maniera più marcata, i dipendenti che possiedono una maggiore anzianità di permanenza sul livello/profilo.

In entrambe le soluzioni ISPRA propone di inserire, sulla base delle proiezioni sviluppate dagli uffici preposti, un numero di posizioni pre-individuate per ogni profilo apicale, con esclusione degli operatori tecnici e amministrativi) in quanto in questi livelli non vi è la presenza di una consistente platea di aventi titolo per singolo profilo e quindi l'Amministrazione prevede di accorpate la selezione per più profili, garantendo agli aventi titolo la stesse opportunità.

Le posizioni delle singole sigle sono state diverse ed ogni sigla ha articolato le sue priorità. Come UIL ho ritenuto più equa e percorribile l'**ipotesi b**, ma anche in questo caso ritengo assolutamente necessario acquisire un vs. parere nel merito e riportare al tavolo di trattativa con ISPRA, la posizione che uscirà dalla consultazione con i ns. iscritti.

LIVELLI IV-VIII - PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE (anno 2018) AI SENSI ART. 20 CCNL VIGENTE

L'Accordo per la distribuzione del trattamento economico accessorio del personale dei livelli IV-VIII parte economica e normativa 2018 stipulato in data 19 ottobre 2020 all'articolo 2 lettera E, stabiliva che la produttività individuale (per un importo pari a € 29.359,47) veniva destinata a finanziare, in un'ottica premiale, la maggiorazione del trattamento accessorio del personale risultato particolarmente meritevole secondo i criteri e le modalità da definirsi in una separata ipotesi di accordo di contrattazione integrativa, da redigere in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20 (Differenziazione premi individuali) del ns. CCNL.

Premesso che non siamo affatto favorevoli a tale diversificazione (Performance Brunetta in versione bonsai), è altrettanto evidente che siamo chiamati al rispetto delle norme inserite nel contratto vigente e, contestualmente, dobbiamo riconoscere che ISPRA ha operato in maniera tale da garantire un impatto veramente assai mitigato, anche in considerazione dell'esiguità delle risorse individuate (parliamo di una quota pro-capite di circa 30€/annui).

Il testo proposto ci pare assai equilibrato e ho provocatoriamente chiesto al DG che, qualora la valutazione del singolo dipendente - o di più dipendenti dello stesso ufficio/servizio - risulta essere migliore del suo superiore gerarchico (di qualsiasi livello/profilo, sino al dirigente), sarebbe opportuno che ISPRA faccia una mirata riflessione rispetto agli incarichi di Responsabilità attualmente assegnati. Il DG ha raccolto la provocazione e ha ritenuto interessante la proposta considerandola come implementabile.

Anche in questo caso lascio a voi la decisione di accettare o meno il testo proposto ovvero firmarlo o non firmarlo considerandolo non adeguato.

Vi informo infine che abbiamo chiesto ad ISPRA di definire e comunicare alle OO.SS., tutte le risorse disponibili finalizzate all'applicazione, con rigorosa cadenza biennale, dei diversi istituti del CCNL relativamente alle progressioni economiche (gradoni - art. 53), alle progressioni verticali (art. 90 per i livelli IV-VIII e art. 15 per i livelli I-III) oltre che il passaggio in orizzontale tramite art. 52 (da apicale del profilo X a livello iniziale del profilo Y).

Resto in attesa di Vs. riscontri.

Saluti


Segreteria Regionale Lazio
Walter A. Pelagrilli