

Resoconto Incontro del 1 Aprile 2020

Trattamento accessorio livelli I-III: La IOS non si svende!

Art. 54 e 53 – Buoni Pasto – Proroga situazione emergenziale Covid-19

Ieri si è svolto in videoconferenza l'incontro con l'amministrazione con all'o.d.g.

- Trattamento accessorio livelli I-III annualità 2017-2018 e 2019
- Trattamento accessorio Dirigenti di II fascia anno 2017

Trattamento accessorio livelli I-III annualità 2017-2018 e 2019

L'amministrazione ha proposto una versione dell'accordo che da sempre abbiamo criticato perché come ben noto, non condividiamo la ripartizione dello stanziamento per il trattamento accessorio del personale R&T. La ragione sta nel non condividere l'impostazione di parte datoriale di voler sottoporre a valutazione ciò che a norma di CCNL non va sottoposto a valutazione.

Ci riferiamo in particolare alla IOS che è una indennità attribuita ai ricercatori e tecnologi in virtù della loro qualifica di R&T. Sfortunatamente gli irriducibili valutatori della Funzione Pubblica cercano di infiltrarci la valutazione. Un tentativo che come UIL non intendiamo avallare con la nostra firma.

Abbiamo chiesto all'amministrazione, infatti, l'abbandono definitivo della tabella per la ripartizione delle quote spettanti ai ricercatori e tecnologi sulla base della media ponderata di conseguimento degli obiettivi della macrostruttura dirigenziale per la IOS che a nostro avviso la rende permeabile alla valutazione.

La nostra proposta era quella di reinserire tale e quale il dettato contrattuale di cui all'art. 8 del CCNL 5 marzo 1998.

Proposta messa via per ritornare al principio della valutazione introdotto dalla tabellina per macrostrutture che lascia aperto il campo alle incursioni di FP volte a condizionare la erogazione della IOS a valutazioni individuali così come del resto accade in INAPP.

Aumento della IOS

Da tempo chiediamo un aumento di una Indennità che in Istat è ferma a 18 euro medi e che è una delle più basse nel comparto ricerca.

Nel corso dell'incontro l'amministrazione ha confermato la volontà di voler ragionare su un suo aumento. Chiedevamo che questo risultato - che potrebbe favorire una diversa e condivisa modalità di erogazione - si potesse tramutare da subito in atti concreti a partire dall'aumento della IOS già con l'accordo 2017 dedicando una parte delle risorse aggiuntive di cui all'art. 9, comma 3, del CCNL per il biennio economico 2000/2001.

Tali risorse avendo natura di finanziamento variabile incrementerebbero annualmente la IOS già oggi erogata in funzione delle risorse disponibili.

In queste condizioni dunque a nostro avviso trattasi di un accordo al ribasso quello che ci viene proposto e che non firmeremo.

Trattamento accessorio Dirigenti di II fascia anno 2017

Si procede alla firma dell'accordo. La capacità della UIL di andare oltre i populismi, di resistere ai facili slogan, di sapere vedere prima l'evoluzione del confronto tra amministrazione e OO.SS. è stata confermata dalla

disponibilità alla firma dichiarata anche da altre organizzazioni sindacali. I lavoratori uniti sono la vera forza di ogni singolo lavoratore. Sindacato è dunque sinonimo di stare insieme.
Quando una organizzazione sindacale pensa bene di poter fare a meno di una parte dei lavoratori ha già perso.

Altri temi

Progressione di livello Art. 54

Ricostituzione commissione di concorso

Le commissioni sono state ricostituite per esaminare i numerosi reclami, che anche come O.S. abbiamo contribuito a preparare attraverso l'assistenza che diamo a tutti i lavoratori.

In conseguenza della riapertura delle Commissioni vi è stato il differimento della pubblicazione della graduatoria definitiva.

Il Direttore della DCRU ha precisato che le commissioni non ritengono di poter lavorare finché non si tornerà in ufficio.

Teniamo a sottolineare che le commissioni e i loro Presidenti non possono in alcun modo rifiutarsi di esaminare i ricorsi che vengono loro presentati. Né tantomeno l'amministrazione può decidere quali siano i ricorsi da dover esaminare o meno. Sarebbe questo un grave atto che non potrebbe che trovare evoluzione in sede giudiziale.

Abbiamo inoltre chiesto, in considerazione della situazione critica che l'annualità 2020 si trova a vivere, di procedere con un utilizzo pieno delle graduatorie art. 54 e 53 attualmente in vigore.

Le risorse ci sono all'interno dell'accessorio e a nostro avviso sono pienamente utilizzabili. Le risorse aventi carattere di certezza e stabilità relative alle voci della produttività e degli straordinari si possono pienamente utilizzare per tale scopo. Sarebbe questo un modo anche per assicurare un incremento in busta paga per i lavoratori IV-VIII in previsione della grave crisi economica che si sta delineando all'orizzonte e che sicuramente rischia di colpire il potere di acquisto dei lavoratori oltre che rendere molto più complicato un utilizzo di risorse aggiuntive.

L'amministrazione si è detta disposta a ragionarvi al rientro dall'emergenza. A nostro avviso ribadiamo che è invece fattibile procedere da subito su questa strada. Subito dunque l'avvio di quanto necessario ad un pieno e totale utilizzo delle graduatorie. Su questo chiediamo ai lavoratori di darci forza con il loro sostegno.

Utilizzo dei Buoni Pasto di marzo e aprile 2020

L'adozione del lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro, ha sollevato una questione relativa al riconoscimento del buono pasto nelle giornate di lavoro agile.

In questa situazione emergenziale, il dipendente è in lavoro agile non per scelta personale ma in osservanza a disposizioni governative volte alla tutela della salute e sicurezza delle persone e limitazione della diffusione del COVID 19.

Ci verrebbe quindi naturale il ragionamento che se nulla cambia in merito agli obblighi lavorativi, non dovrebbero cambiare i criteri per la maturazione del buono pasto, riconosciuto quale servizio sostitutivo della mensa che, anche se presente nelle sedi, i lavoratori oggi in lavoro agile, non potrebbero usufruirne.

Nella FAQ sul lavoro agile pubblicate sul sito del Ministero della Pubblica Amministrazione, alla domanda se il personale in Smart Working abbia diritto al buono pasto, ad una prima risposta negativa, si esplicita che le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, con riferimento allo Smart Working definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto.

Ciascuna PA, dunque, assume le determinazioni di competenza sull'attribuzione del buono pasto ai dipendenti in Smart Working, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

E' del tutto evidente quindi che ogni amministrazione può autonomamente riconoscere il buono pasto nelle giornate in lavoro agile. A nostro avviso, oggi il mancato riconoscimento si configurerebbe come una

penalizzazione per tutti i dipendenti che con grande senso di responsabilità e abnegazione continuano a garantire i processi lavorativi di pertinenza contribuendo al mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi prestati in Istituto.

Abbiamo chiesto all'amministrazione il riconoscimento del buono pasto per tutti i colleghi che lavorano da remoto, o in caso questa soluzione non fosse percorribile la devoluzione di queste risorse ad iniziative di solidarietà da concordare con le OO.SS. rappresentative dei lavoratori destinandole o per iniziative interne Istat o verso iniziative di solidarietà esterne.

Confermiamo inoltre che alcune amministrazioni pubbliche stanno già riconoscendo il buono pasto in lavoro agile. Anche su questo argomento l'amministrazione si è dichiarata disposta a individuare una soluzione condivisa.

Rientro in ufficio dalla Emergenza Covid-19

Il DG ha precisato che al pari di quanto previsto a livello nazionale l'efficacia delle disposizioni di cui ai DPCM del 8, 9, 11 e 22 marzo 2020, sono prorogate fino al 13 aprile p.v.

Viene quindi confermata la chiusura di tutte le sedi Istat ad eccezione della sede centrale di via Balbo 16 che osserverà il normale orario di lavoro.

L'accesso alle sedi è consentito al solo personale dipendente autorizzato dietro richiesta del Direttore di riferimento al Direttore DCAP (dcap@istat.it), mettendo per conoscenza la Direzione Generale (dgen@istat.it).

Con riferimento a questa situazione abbiamo evidenziato la situazione dei Responsabili di Sede che nonostante stiano svolgendo le loro funzioni di RdS da remoto rischiano di non vedersi riconosciute la loro indennità di turno. Anche su questo il DG si è dimostrato disponibile a non penalizzare i lavoratori interessati riconoscendo a tutti gli aventi diritto l'indennità

Il DG ha inoltre chiarito che in questo periodo non sono stati erogati ore di straordinario.

Abbiamo anche chiesto di prevedere la possibilità di intervenire sui PC dei lavoratori in modo da poterli accendere. Infatti la VDI crea un equivoco informatico e molto spesso anziché disconnettersi dalla VDI molti colleghi spengono il PC collegato in remoto. Abbiamo chiesto che venga previsto un avviso sulla intranet e che vi sia la possibilità di poter accedere alle sedi per accendere i PC.

A chiusura vogliamo chiarire che (e nel corso dell'incontro è del resto emersa chiaramente) il lavoro agile previsto nell'accordo di dicembre 2019 non ha molto a che vedere con quanto si sta realizzando in queste settimane. Ma al di là di questo una cosa è chiara a tutti e di certo non si potrà negare: il lavoro agile in Istat funziona, il lavoro agile è una modalità di lavoro che è da considerarsi considerata scontata in presenza di particolari situazioni personali ma che deve essere considerata ordinaria per una fascia molto ampia di lavoratori.

I 4 giorni delineati come un limite dalla sperimentazione sono, come del resto la UIL aveva sempre sostenuto, un limite che appartiene alla preistoria della organizzazione del lavoro.

Al rientro chiederemo dunque da subito un lavoro agile rispondente alla storia contemporanea piuttosto che alla preistoria

Federazione UIL SCUOLA RUA
"Ricerca Università Afam"
I S T A T