

ISIN

In data 28 Gennaio c.a. si è tenuta una riunione tra ISIN e le Organizzazioni Sindacali, con il seguente ordine del giorno:

- Parere su POLA (Piano organizzativo lavoro agile);
- Approvazione definitiva regolamento benefici sociali (in allegato);
- Discussione bozza accordo benefici sociali anno 2020;
- Varie ed eventuali

Il Dirigente del Servizio AGPB, introduce la riunione con l'approvazione del verbale della seduta del 16 Ottobre 2020, con l'aggiunta dell'Addendum da parte UIL RUA, aggiungendo una serie di precisazione e spiegazioni sulla procedura di firma; prosegue dal primo punto dell'ordine del giorno relativo al POLA (Piano Organizzativo lavoro agile) con notizie abbastanza confuse sulla scadenza del Piano sembra che la scadenza sia entro il 30 aprile, abbiamo notato una certa discordanza di informazioni e poca comunicazione con gli uffici preposti, tant'è che il Piano della performance legato al POLA non ci risultava chiaro se la Performance viene considerata di Ente o individuale

Alla nostra richiesta di chiarimenti il Dirigente del Servizio AGPB precisa che si tratta di Performance di Ente, anche se il Piano della Performance esiste pure nella versione individuale e aggiunge che l'argomento della performance non è un punto di trattativa sindacale.

Puntualizziamo senza alcun dubbio che la Performance forse non è all'ordine del giorno ma è assolutamente materia di trattativa sindacale e non può essere applicata in ISIN (e negli Enti del Comparto Ricerca) andando a operare valutazioni su uno dei trattamenti economici già in godimento dal dipendente. Potrà essere applicata solo nel caso in cui l'Ente inserisca risorse aggiuntive, un fondo "ad hoc", con risorse supplementari a carico del bilancio dell'Ente (ndr. Dividendo dell'efficienza - INTESA DEL 4 FEBBRAIO 2011).

Dopo una serie di precisazioni nel merito si inserisce l'Amm.ne che conferma che lo SW è stato prorogato al 30/04/212 mentre il POLA resta ancorato alla data del 31/01/21.

Inoltre ci è stato presentato Il Piano Organizzativo sul Lavoro Agile è stato preparato con uno sviluppo tecnicamente in modalità bottom-up, sviluppando sostanzialmente una base di partenza da circa quattro mesi orsono sino ad oggi, le situazioni critiche che sono emerse nel frattempo verranno implementate con i dovuti strumenti.

Come UIL RUA abbiamo preso atto che il documento, certamente migliorabile, segue una linearità espositiva apprezzabile e che può essere ritenuto, in fase di prima stesura, esaustivo ed esauriente, fermo restando la necessità di aggiornarlo anche a fronte del periodo di pandemia in corso. Abbiamo

sottolineato e precisato che il cosiddetto Lavoro Agile, a cui lo SW fa esplicito riferimento, così come disciplinato in altre forme (esp. telelavoro), risulta adottato nelle PA da oltre 10 anni, ma che nel frattempo non tutte le Amministrazioni si sono concretamente poste nelle condizioni di poterlo applicare, sia per una rilevante e ingiustificata diffidenza da parte dei Vertici e dei dirigenti Apicali sia per effettiva carenza di risorse tecnologiche atte a favorire tale tipologia di prestazione lavorativa, destinata a cambiare - drasticamente e per sempre - il mondo del lavoro, in particolare nella PA.

Abbiamo sollevato alcune preoccupazioni in merito agli accessi alla rete ISIN dall'esterno e alla possibile diffusione di dati sensibili, ma l'Amm.ne ci ha rassicurato sottolineando che grazie a tutto il lavoro di INFOCAMERE, sia strutturale che operativo, i dati dell'Ente sono più che al sicuro.

Approvazione Regolamento Benefici di natura assistenziale e sociale

Ci sono evidente criticità da risolvere in ambito procedurale e in talune situazioni occorrerà rivedere e suggerire, nel futuro, una serie di misure atte a migliorare la diffusione e l'utilizzo della disciplina trattata.

Retroattività del Regolamento al 2018

Giuridicamente risulta che il personale di altri enti sia transitato in ISIN a far data dal 1/01/2019. Pertanto l'Ente non può riconoscere tali benefici se non a partire dall'anno 2019. La Segreteria Nazionale e Regionale assicura ampia disponibilità a verificare le singole situazioni, peraltro alcune già segnalate nel corso dell'ultimo incontro con tutti voi, contattare gli Enti di provenienza per capire lo stato di effettiva attuazione di tali benefici ovvero inserire idonee finestre temporali per coloro che sono rimasti esclusi dall'erogazione dei medesimi.

Costituzione del fondo per benefici sociali anno 2020

L'Amm.ne ISIN, in merito alla costituzione del f.do per l'applicazione del regolamento, rappresenta una certa rigidità e dichiara che il conteggio è vincolato a preventive indicazioni ricevute da parte del Collegio dei Revisori dei Conti che non consente ad ISIN di portare nell'ambito dell'1% alcune delle voci che, a ns. avviso, debbono essere ricondotte nel calcolo complessivo (esp. spesa per acquisto buoni pasto/servizio sostitutivo di mensa). Valuteremo con attenzione i documenti che ci sono stati inoltrati e cercheremo di trovare soluzioni che consentano una maggiore disponibilità di risorse al fine di scongiurare la mancata sottoscrizione di un accordo che, rispetto al 2019, ridurrebbe drasticamente le somme disponibili a beneficio dei lavoratori. Le poste aggiuntive che l'Amministrazione ha proposto di utilizzare, potrebbero non essere affatto idonea a tale scopo e quindi rischieremo di incorrere ad una severa bocciatura dell'accordo da parte dei Ministeri Vigilanti, ma ripeto, valuteremo con attenzione le proposte dell'Ente.

Preso atto che l'Amm.ne ha accolto un parte delle richieste di inserire tra le voci del regolamento sui benefici assistenziale, così come disciplinato ai punti 4) e 5) dell'art. 59 del DPR 509/79, anche i prestiti e i mutui edilizi e considerato anche che l'assetto organizzativo dell'Ente non prevede uffici demandati all'erogazione diretta di Prestiti e/o Mutui edilizi a favore dei propri dipendenti (così come in buona parte degli EPR), abbiamo fatto notare come il mercato libero attualmente prevede l'applicazione di condizioni, a volte, decisamente più favorevoli di quelle applicate ai dipendenti delle P.A. dagli Enti di riferimento per tali soggettive necessità, suggeriti dall'Amm.ne (Enpdap -Inail - Inps) pertanto come UIL RUA abbiamo proposto di disciplinare il rimborso di una quota parte degli interessi annualmente maturati sui Prestiti e/o Mutui edilizi accesi direttamente dai dipendenti dell'Ente c/o Istituti bancari, società finanziarie e mediatori creditizi accreditati ad operare sul

territorio nazionale. Potrà essere una voce disciplinata separatamente oppure essere ricompresa tra le altre già in uso ovvero presentare i cedolini delle rate annuali alla stregua di una fattura per l'acquisto di ausili per la vista.

Preso atto di tutte le Rappresentazioni Sindacali rispetto all'esiguità delle somme disponibili, abbiamo sottolineato che la sottoscrizione di una polizza sanitaria a beneficio dei dipendenti, farà certamente diminuire la somma delle somme destinate ai rimborsi per quelle specifiche voci e pertanto con le risultanti economie potranno essere destinate alla copertura di tale ulteriore ristoro a beneficio dei dipendenti. Ovviamente abbiamo già predisposto una tabella per differenziare i ristori che non possono essere riconosciuti a fronte di % fisse (esp, 2% degli interessi annui) ma dovranno essere modulati a seconda dell'entità del mutuo/prestito acceso dal dipendente.

Abbiamo chiesto che le somme disponibili siano tutte utilizzate in "osmosi" con le diverse voci del Regolamento in via di definizione, evitando che vi siano economie su una tipologia di rimborso e carenze per coprire richieste, su altre voci. Il tutto deve funzionare come un insieme di camere collegate tra loro al fine di garantire il miglior utilizzo delle risorse disponibili. Le eventuali economie che dovessero generarsi, saranno comunque messe a disposizione del fondo per i benefici assistenziali dell'anno successivo.

In merito alla polizza sanitaria e agli obblighi fiscali che ne derivano anche sulla dichiarazione dei redditi dell'anno successivo, abbiamo chiesto all'Ente che il regolamento preveda la copertura dei rimborsi, per coloro che usufruiranno dei servizi previsti dalla polizza sanitaria, della sola "franchigia" che il dipendente deve pagare per l'erogazione del servizio richiesto.

Per finire, abbiamo chiesto che il regolamento sia oggetto di revisione congiunta, immediatamente dopo l'erogazione dei sussidi relativi all'anno 2020 in modo da poter disporre di dati certi da cui poter estrarre ed individuare eventuali criticità applicative e correggerle prontamente.

Al prossimo aggiornamento.

Roma 01 Febbraio 2021

La Delegazione UIL RUA: Stefania Rossi – Walter Pelagrilli – Martina Imperi