

Resoconto Riunione Sindacale OO.SS. - ISIN

In data 11 Febbraio u.s. si è svolto l'incontro con l'Amm.ne ISIN con il seguente ordine del giorno:

- **Approvazione accordi fondi accessori 2019-2020 (personale I-III, IV-VIII e dirigenti);**
- **Approvazione accordo criteri distribuzione incentivi tecnici di cui all'articolo 113 del codice degli appalti;**

Il Dirigente del Servizio AGPB apre la riunione chiedendo la disponibilità alla firma del verbale delle precedenti riunioni. Posto che tale verbale non ha alcun valore giuridico e comporta una notevole difficoltà di gestione del medesimo, la UIL-RUA e le altre OO.SS. hanno chiesto, salvo specifica sopravvenuta necessità in ordine agli argomenti che saranno trattati nelle prossime riunioni, di concentrarsi sulle questioni ancora aperte e cessare la consuetudine, sin dalla corrente riunione, di compilazione del verbale dei singoli incontri in quanto ogni OO.SS. avrà buona cura di riepilogare ai propri iscritti le proprie dichiarazioni e le posizioni espresse dalle altre OO.SS. oltre che dell'Amministrazione.

ISIN chiede la disponibilità alla firma degli accordi proposti in presenza, ma facciamo notare che, convenuto il testo finale dell'accordo da sottoscrivere, tale documento potrà essere gestito anche mediante la posta elettronica, anche in assenza di firma digitale sul formato pdf.

Tutte le sigle sindacali hanno espresso ai Vertici ISIN, l'impossibilità di proporre costruttivi miglioramenti sugli accordi ricevuti, stante il poco tempo disponibile dal momento della ricezione alla data/ora della riunione calendarizzata. L'inoltro dei documenti purtroppo interviene sempre troppo al ridosso delle date di riunioni calendarizzate quando invece sarebbe utile ricevere le proposte dell'Amministrazione con almeno due/tre giorni di anticipo. Abbiamo chiesto di migliorare questo aspetto che non può certo favorire il corretto andamento delle attività sindacali. Il Dirigente del Servizio AGPB ha risposto che farà il possibile ma non ci ha assicurato che invertirà tale biasimevole tendenza.

BENEFICI SOCIALI

Il Dirigente AGPB introduce l'argomento, peraltro non all'OdG, indicando una serie di modifiche del testo intervenute sulla scorta delle ns. istanze.

La UIL fa notare che il testo presenta ancora diverse discrasie oltre a parti descrittive del testo sulle quali occorre una maggiore specificità, al fine di diminuire la discrezionalità interpretativa di chi sarà chiamato ad applicare tale regolamento (la Commissione). Precisiamo inoltre che le modifiche proposte dalla UIL-RUA, intervengono proprio su analoghi dubbi già evidenziati presso altre Amministrazioni che, ben prima di ISIN, hanno adottato testi sui quali è stato necessario apportare analoghe modifiche, proprio dal punto

di vista dell'utilizzo della lingua italiana ed è esclusivamente con questo spirito collaborativo che stiamo apportando tali ulteriori osservazioni, manifestando contestualmente la piena disponibilità alla firma del testo - così come proposto da ISIN - ovvero con l'impegno delle parti di apportare i miglioramenti proposti successivamente alla prima fase applicativa: purché vi sia da parte dell'Amministrazione un formale impegno in tal senso!

Ci vengono rappresentate nel dettaglio la tipologia delle somme che hanno determinato la costituzione del fondo per i benefici assistenziali e proprio tali indicazioni ci fanno dubitare sulla correttezza di talune scelte operative, ancorché avallate - o meglio - dettate dal Collegio dei Revisori dei Conti ISIN.

I residui dell'anno 2019, pari ad € 7.213,00.=, andranno a confluire nelle risorse utilizzabili per l'anno 2020.

NON viene pertanto accolta la ns. proposta di aprire una fase straordinaria di presentazione di domanda di sussidi sulle economie del 2019, poiché per il 2019 il DG ci tiene a precisare che sono state distribuite a tutti i dipendenti ISIN, in surroga alle voci dei sussidi socio assistenziali previsti dal CCNL, delle forme anomale di sussidio alle famiglie ovvero delle carte prepagate per effettuare acquisti diretti presso attività commerciali largamente diffuse sul territorio nazionale.

Fondi disponibili per il 2020 = € 49.800,00 sommate ad Euro 7.213,00 (economie 2019) determinano un totale di € 57.013,00.=.

Da tale disponibilità andrà detratto il costo di sottoscrizione della polizza sanitaria per i dipendenti che complessivamente risulta esser pari ad € 23.000,00.=.

Come più volte ribadite, la UIL-RUA ha tutte le intenzioni di sottoscrivere l'accordo per consentire l'erogazione dei benefici a favore dei dipendenti ISIN, presumibilmente firmeremo "con riserva" inserendo una nota a verbale che, auspicando reciprocità e correttezza, ci consentirà di emendare il regolamento per poter inserire ulteriori potenzialità legate ad una migliore applicazione nelle norme previgenti dal 1979 e già introdotte c/o altri EPR (Rimborso quota parte degli Interessi su prestiti e mutui edilizi).

Abbiamo inoltre segnalato che nel testo non era richiamata alcuna specifica opportunità di presentare domande per ottenere i sussidi, da parte del personale eventualmente cessato dal servizio (o che cesserà dal servizio) nel corso dell'anno 2020 e successivi. E' pertanto opportuno tutelare tale diritto con un inciso da aggiungere al testo proposto.

Approvazione accordi fondi accessori 2019-2020 (personale I-III, IV-VIII e dirigenti);

Dopo aver fatto notare che l'Accordo per la costituzione del fondo salario accessorio per la dirigenza amministrativa si svolge in altro tavolo con la presenza dei confederali (CIL-CISL-UIL) ma anche delle OO.SS. firmatarie del contratto del comparto dirigenza, quindi in loro assenza non si può discutere del trattamento economico dei dirigenti, abbiamo sottolineato all'Amministrazione come le economie che vengono prodotte sono, a ns. avviso, assolutamente da evitare e, soprattutto e forse per ns. scarsa conoscenza delle dinamiche interne dell'Ente, che non abbiamo alcuna visibilità rispetto alla corretta applicazione di alcuni istituti contrattuali che dovrebbero generare indennità a beneficio del personale... in particolare dell'art. 9 del CCNL 2002/2005 che prevede una specifica "Indennità di Responsabilità" a beneficio del personale inquadrato come CTER di IV livello, per il

personale inquadrato del profilo di Funzionario di Amministrazione di liv. IV e V, oltre che per i Tecnologi e Ricercatori dei livelli I-III.

Apriti cielo!!!!

Inavvertitamente abbiamo innescato un soliloquio del DG che è stato per diversi minuti a "s-ragionare" sullo stipendio percepito dai singoli che copre abbondantemente le responsabilità che vengono assunte, che i dipendenti hanno uno stipendio per lavorare e che lui non ravvisa ulteriori Responsabilità da monetizzare e che dovevamo chiedere ufficialmente quali indennità non retributiva in ISIN poiché lui è certo di riconoscere sulla busta paga dei dipendenti tutte le indennità contrattualmente previste.

Per la cronaca su ns. esplicita domanda rispetto alla congruità del suo "lauto" stipendio da dirigente commisurato alle responsabilità che si assume, che comprende gli onori e i doveri di un dirigente e che però - analogia del caso da noi sollevato - prevede anche una consistente parte "aggiuntiva" da percepire a fine anno previa valutazione positiva rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati (chiamiamola pure indennità aggiuntiva.), **non ci ha risposto.**

La UIL ritiene che su tale argomento, i testi proposti da ISIN siano ben lontani dal raggiungere un allineamento con gli istituti contrattuali e con le forme acclarate di costituzione del fondo medesimo. Se tali proposte restano fisse e ferme, non possiamo presumere di firmarli ma l'Amministrazione procedere in autotutela all'applicazione di quanto proposto. Al fine di evitare inutili contenziosi nel merito, abbiamo proposto la costituzione di un tavolo tecnico "ad hoc" su tale tematica, dove poter proficuamente lavorare con l'Amministrazione per rendere il testo allineato alle opportunità previste dal CCNL ... siamo in attesa di capire se ISIN prende in considerazione la ns. disponibilità.

Al momento, ma siamo in attesa di ricevere una serie di chiarimenti che saranno oggetto di formale richiesta in corso di confezionamento, reputiamo purtroppo irricevibili i testi proposti in quanto presumibilmente non esattamente conformi alle norme vigenti.

Nota positiva sul ciclo della Produttività: al momento l'Amm.ne comunica che la Performance è legata alla struttura perché ISIN nonostante tutte le difficoltà è riuscita a portare avanti alcuni adempimenti che per l'ente sono fondamentali.... Purtroppo per noi dipendenti della P.A., è tornato l'uomo nero (Brunetta ndr) e ne vedremo delle belle!!!!

L'Amm.ne comunica inoltre che sono state allocate somme per le progressioni verticali nei livelli IV-VII e I-III e anche per i gradoni di chi "dimora" nei livelli apicali dei livelli IV-VIII senza poter cambiare profilo.

Abbiamo fatto ulteriormente notare, in compagnia con tutte le altre OO.SS., che troviamo privo di logica procedere con la firma di accordi che generano delle consistenti economie (pari ad oltre € 70.000.= e peraltro non previste per contratto che impone invece di distribuirle "a pioggia" al personale) quando invece sembrerebbero essere disapplicati una serie di istituti che invece potrebbero destinare determinate indennità ad alcune figure professionali.

Su questo specifico argomento si è creato un ulteriore cortocircuito e sono iniziati una ulteriore serie di disarticolati interventi da parte del DG ISIN, in cui sono state richiamate e confuse le Responsabilità del RUP (figura prevista dal codice degli appalti), con le

Responsabilità indennizzate dal ns. CCNL, richiamando la figura del Responsabile del Procedimento Amministrativo (figura prevista dall'art.4 della legge 241/90) per finire con il Responsabile di Impianto che è una figura professionale ISIN.

Nella nota che andremo ad inoltrare ai Vertici nei prossimi giorni, per avere formale chiarezza degli adempimenti di legge e contrattuali posti in essere da ISIN e della situazione retributiva legata alle indennità già percepite da alcuni a scapito (forse!!!) di altri, c'è un esplicito richiamo al pieno rispetto dell'art. 36 del CCNL 2002/2005 che nelle sue prime righe recite: *1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.....*”

Le riunioni sindacali hanno, tra le altre cose, il prioritario scopo di sciogliere le controversie e le situazioni disagio o danno a carico dei dipendenti e son votate ad instaurare con le amministrazioni, un rapporto di reciproca collaborazione ad esclusivo e totale beneficio di tutti i dipendenti, sindacalizzati e non. Se i Vertici delle amministrazioni non sono in grado di garantire un clima di costruttivo confronto, se ne devono assumere la piena responsabilità!

Referente ISIN
Martina Imperi

Dirigente Sindacale UIL-RUA
Walter A. Pelagrilli