

Verbale Riunione sindacale

martedì 15 dicembre 2020

Partecipanti:

per l'Ente:

Federico Conte

David Pelusi

Roberta Cherubini

Massimiliano Matteucci

Per le Organizzazioni sindacali:

Andrea Ladogana

Paolo Liberati

Per le RSU:

Domenico Castrovillari

Giuseppe Gioseffi

Caterina Mancino

martedì 16 dicembre 2020, dalle 14:30 alle 16:30 circa, si è tenuta una riunione sindacale.

Nel corso della riunione sono stati trattati i diversi punti.

Ristrutturazione dell'orario di lavoro in 7h12m

Le RSU hanno riportato l'esito di una consultazione interna ai dipendenti per cui la maggioranza è d'accordo con la proposta dell'Ente di **ristrutturare l'orario di lavoro in 7 ore e 12 minuti** per cinque giorni a settimana (articolo 6, comma 1, del Contratto integrativo) e di **modificare gli orari di inizio del servizio** dalla fascia 8:00-9:30 alla fascia 8:30-10:00 tutti i giorni tranne il mercoledì, quando sarà dalle 9:18 alle 10:00 (articolo 6, comma 2), solo se l'orario di inizio servizio venisse anticipato alle ore 8:00, almeno nei giorni diversi dal mercoledì. Altrimenti, i dipendenti sarebbero contrari alla modifica.

L'Ente, dopo aver chiesto alle rappresentanze sindacali se questa materia fosse oggetto di contrattazione ed aver ricevuto risposta positiva, ha deciso di rinviare la sua proposta ad un altro momento.

Accordo per sanare il problema riguardante la formazione, o l'erogazione, del Fondo relativo all'anno 2019

L'Ente ha proposto di siglare un accordo per sanare il problema riguardante la formazione, o l'erogazione, del Fondo relativo all'anno 2019, quando, a seguito dell'entrata in servizio di un nuovo dipendente, il Fondo è stato integrato secondo un criterio e ripartito secondo un criterio differente.

L'accordo prevederebbe che l'Ente integri il Fondo relativo all'anno 2019 di € 2.762,34, pari a 5,5/12 del Fondo incentivante la produttività di una unità di personale (secondo la tabella dell'articolo 10 del Contratto integrativo) e che questo stanziamento venga distribuito tra i dipendenti in maniera proporzionale al coefficiente di valutazione e al regime orario di ciascuno relativo all'anno 2019.

Le parti hanno concordato una revisione dell'articolo 10 Contratto che preveda in maniera esplicita che il Fondo si integri/decurti e si eroghi in rapporto alla durata del servizio.

Criteri per l'accesso alla valutazione.

Rilevata la distorsione possibile derivante dal passaggio dal criterio del 50% delle ore lavorabili nell'anno solare al criterio della presenza in servizio per almeno 6 mesi, le parti concordano nel lasciare invariato come criterio per accesso alla valutazione l'aver lavorato il 50% delle ore lavorabili nell'anno solare.

Formazione del Fondo di ente per i trattamenti accessori, nella parte relativa al Fondo incentivante la produttività.

L'Ente propone di prevedere che la quota parte del Fondo incentivante la produttività dei dipendenti che non accedono alla valutazione non rimanga nel Fondo di ente per i trattamenti accessori (e dunque venga redistribuita tra i dipendenti che invece hanno avuto accesso alla valutazione) ma debba essere decurtata dal Fondo.

Le rappresentanze sindacali si sono dette d'accordo nei casi dei nuovi ingressi in servizio, ma contrarie nel caso di uscite dal servizio o nei

casi in cui dipendenti già in servizio presso l'Ente non raggiungessero il criterio per l'accesso alla valutazione.

Questo perché la fuoriuscita, definitiva o temporanea, di un dipendente ha delle conseguenze su tutto l'Ente, in quanto parte delle attività del dipendente vengono "assorbite" dai colleghi che intervengono per sopperire a questa assenza e, quindi, la quota parte del Fondo incentivante la produttività del dipendente non erogata a lui viene distribuita su tutti gli altri dipendenti che hanno avuto accesso alla valutazione per "premiare" il surplus di lavoro..

L'Ente concorda con queste osservazioni e, dunque, le parti concordano sull'applicazione di tali modifiche al Contratto con efficacia retroattiva al 1 gennaio 2020.

Aumento del Fondo di ente per i trattamenti accessori da destinarsi alla voce Salario a garanzia.

Le parti sindacali hanno proposto un aumento del Fondo di ente per i trattamenti accessori da destinarsi alla voce Salario a garanzia.

L'Ente si è detto stupito e deluso dal fatto di aver ricevuto questa proposta, che ha immediatamente declinato.

Progressioni fra le Aree e sviluppi economici all'interno delle Aree.

L'Ente ha comunicato il [Piano triennale del fabbisogno del personale](#) che prevede:

Per l'anno 2021, la copertura di una posizione vacante nell'area B mediante immissione in ruolo e l'attuazione di procedure selettive per gli sviluppi economici e le progressioni tra le Aree.

Per l'anno 2022, l'attuazione delle procedure per gli sviluppi economici.

Le parti sindacali hanno evidenziato come, per quanto riguarda gli sviluppi economici le cui procedure selettive verranno effettuate nel 2021, questi dovranno avere decorrenza dal 1 gennaio 2021.

L'Ente ha proposto di aprire una trattativa sui criteri che regolano gli sviluppi economici all'interno delle Aree in modo da dare più peso al criterio della valutazione rispetto al criterio dell'anzianità di servizio nel ruolo (attualmente la prima pesa il 70%, la seconda il 10%).

Le rappresentanze sindacali hanno dato una disponibilità di massima ad aprire una trattativa, ma si sono detti decisi a che i primi sviluppi economici dalla firma del Contratto integrativo siano effettuati sulla base di quanto già previsto dal Contratto stesso.

Per quanto riguarda le progressioni tra le Aree, benché non vi sia stata occasione di parlarne in maniera estesa, i sindacati hanno manifestato il loro apprezzamento per l'intenzione di dare inizio ad una imminente procedura concorsuale.

Le parti hanno rinviato la discussione sulle progressioni tra le Aree ad una trattazione successiva, così come per i seguenti punti:

Indennità per il ruolo di Amministratore di sistema.

Nella precedente riunione, l'Ente aveva proposto l'istituzione di una indennità per il ruolo di Amministratore di sistema pari a € 1.200/annui, da stanziare solo in caso di assegnazione del ruolo.

Le rappresentanze sindacali avevano concordato sull'istituzione dell'indennità, ma avevano ritenuto che la cifra fosse troppo bassa rispetto alle responsabilità connesse al ruolo.

Premio di eccellenza

Nella precedente riunione, l'Ente aveva proposto l'istituzione di un premio di eccellenza, pari a € 20.000 annui, da prendere fuori dal Fondo e da stanziare e assegnare solo nel caso in cui un dipendente abbia portato nell'anno "rilevanti benefici per l'Ente".

Le parti sindacali avevano concordato in linea di massima, ma avevano espresso la necessità di codificare con esattezza i criteri che porterebbero a tale assegnazione, sottolineando come la trasparenza sia un valore chiave in questa operazione. Avevano, altresì, ricordato che il Contratto Collettivo Nazionale preveda che le risorse debbano essere stanziate all'interno del Fondo di ente per i trattamenti accessori

Le parti concordano nella necessità di avviare una stagione negoziale nell'anno 2021 con l'obiettivo di formare una nuova versione del Contratto integrativo, da applicarsi dal 1 gennaio 2021, entro il 30 aprile 2021.