

COMUNICATO SINDACALE CONGIUNTO CISL, UIL, FGU, ANIEF

Il giorno 4 maggio 2022 si è svolto il previsto incontro sindacale con l'Amministrazione INGV. Questi i punti all'ordine del giorno:

1. Confronto in materia di criteri generali per le progressioni di livello nei profili, di cui all'articolo 54 del CCNL sottoscritto in data 21/2/2002;
2. Informativa in materia di piano organizzativo del lavoro agile, contenuto nel Piano integrato di attività e organizzazione;
3. Accordo per erogazione produttività personale IV-VIII livello anni 2016 -2018;
4. Varie ed eventuali.

Premesso che tutte le OO.SS. presenti al tavolo hanno lamentato il forte ritardo con cui l'Amministrazione ha inviato alle stesse la documentazione - i documenti allegati sono stati inviati il 2 maggio ore 19:43 - documentazione tra l'altro copiosa e articolata che ha reso impossibile un confronto diretto con i propri iscritti e i dipendenti tutti, si è passati comunque alla discussione del primo punto.

1. Confronto in materia di criteri generali per le progressioni di livello nei profili, di cui all'articolo 54 del CCNL sottoscritto in data 21/2/2002;

In merito all'argomento, tutte le OO.SS. rilevano che, visti gli oltre 10 anni di assenza di progressioni art. 54, nella attribuzione dei punteggi è assolutamente necessario e doveroso dare un peso maggiore all'anzianità di servizio (come avviene in altri EPR), piuttosto che alla verifica dell'attività professionale svolta (riferita solamente agli anni 2019, 2020, 2021). Inoltre, per recuperare il ritardo e andare oltre il 50% degli aventi diritto, imposti dalla norma di Brunetta, le scriventi hanno chiesto al Direttore Generale di ripetere tale procedura anche nel 2023. Pertanto, la nostra proposta è stata quella di rimodulare i parametri di valutazione indicati nell'art. 4 del documento "*Verbale di confronto*" dando particolare rilievo all'anzianità di servizio rimodulando di conseguenza le altre voci (formazione, titoli, verifica dell'attività professionale svolta). Questo per tutte le categorie professionali coinvolte. In ragione dei recenti periodi di lock down, in via del tutto eccezionale, è stato altresì chiesto di cambiare gli anni a cui riferire l'attività professionale svolta rispetto a quelli attualmente indicati, 2019-2020-2021.

Ci si riserva di dettagliare le osservazioni delle OO.SS. in un documento organico successivo che le stesse invieranno al Direttore Generale.

2. Informativa in materia di piano organizzativo del lavoro agile, contenuto nel Piano integrato di attività e organizzazione;

Le principali e generali osservazioni sono:

- forti dubbi sull'opportunità di reintrodurre la compresenza pomeridiana, ormai desueta in gran parte degli Enti, dal momento che è stato appurato che le esigenze lavorative sono state pienamente ottemperate anche in assenza di questo vincolo;

- nel lavoro agile differenziare contattabilità e valutazione della relazione delle attività svolte in lavoro agile in funzione del contratto;
- Introdurre il benessere lavorativo e lo sviluppo di carriera dei dipendenti tra gli obiettivi indicati nelle premesse del PIAO. La conciliazione dei tempi vita lavoro dei dipendenti, obiettivo del lavoro agile, va maggiormente perseguita.
- Si evidenzia che la parte del PIAO relativa al lavoro agile presenta delle incongruità rispetto alle realtà contrattuali dei diversi profili professionali presenti in istituto, in particolare non tiene conto della specificità contrattuale dei livelli I-III.

Particolare attenzione al delicato aspetto dell'attuazione del co-working che sicuramente porterà il vantaggio di recuperare spazio ma altrettanto sicuramente andrà ad intaccare la sfera organizzativa e lavorativa del dipendente.

Ci si riserva di dettagliare le osservazioni delle OO.SS. in un documento organico successivo che le stesse invieranno al Direttore Generale.

3. Accordo per erogazione produttività personale IV-VIII livello anni 2016 -2018;

C'è un ampio accordo sul documento proposto salvo definire meglio il secondo capoverso dell'art.1. Sostanzialmente l'intenzione è quella di distribuire queste risorse al personale IV-VIII sulla base della retribuzione tabellare e su una autovalutazione da parte del dipendente certificata dal Direttore della struttura a cui attualmente il dipendente afferisce.

Maggiori delucidazioni sulle modalità e tempi di adempimento saranno comunque fornite in seguito ai dipendenti da parte dell'Amministrazione.

4. Varie ed eventuali.

Le OO.SS. chiedono che tempi si prevedono per art. 54 (IV-VIII) e per l'art. 15 (I-III) a cui l'amministrazione risponde che si procederà prima dell'estate.

Dalla OO.SS. è stato richiesto inoltre di avviare le procedure per una nuova applicazione dell'art. 53, relativo ai gradoni economici per il personale apicale dei livelli IV-VIII, ricevendo la risposta che se ne inizierà a parlare dopo l'estate.

Le OO.SS. chiedono che i risparmi delle spese generali vengano utilizzati per i benefici assistenziali similmente all'impegno contenuto nell'art 15 del regolamento lavoro agile INGV del 2019.

Le OO.SS. chiedono che si avviino le procedure previste dall'art. 8, anticipo di fascia stipendiale svolta annualmente per il 10% dei dipendenti dei livelli I-III, con un numero di posti adeguato a recuperare gli anni in cui non si sono svolte.

Sull'indennità rischio monitoraggio si comunica che verrà pagato con lo stipendio di maggio p.v. Per le indennità di ASPP l'amministrazione ha comunicato la necessità di sottoscrivere un accordo integrativo specifico a valle delle certificazioni dei bilanci 2019-2020-2021.

Per gli adempimenti degli obblighi formativi su protezione e prevenzione si fa notare la mancata comunicazione a tutti gli interessati e il fatto che i singoli moduli non possono essere interrotti: si chiede di verificare.

Le OO.SS. hanno chiesto che vengano verificate le modalità di decurtazione stipendiale nei casi di debito orario non recuperato.

Le OO.SS. hanno chiesto spiegazioni sulla diversa assegnazione di ore di straordinario in missione nelle diverse sezioni dell'ente.

Le OO.SS. hanno chiesto di confermare che il valore del rimborso del pasto in missione, quando questa sia svolta da lavoratori appartenenti a livelli diversi, sia quella relativa al lavoratore di livello superiore, come previsto dalla normativa vigente.

In merito alla Polizza Sanitaria, il Direttore Generale riferisce che sono in attesa degli esiti della gara condotta dal CNR. Qualora i tempi si prolunghino ulteriormente, l'INGV si muoverà in autonomia.

Il Direttore Generale è fiducioso anche sulla ripresa a breve della distribuzione dei buoni pasto.

E' stato chiesto all'amministrazione di mettere a regime la procedura biennale dei bandi art.15, comma 5, 6 (livelli I-III) e di avviare nel 2023 le contrattazioni per lo stanziamento dei fondi nel bilancio di previsione, come da comma 7 art. 15, l'amministrazione conviene su questo punto.

In merito alla richiesta di notizie sullo stato dell'iter inerente lo scorrimento degli ultimi Madia comma 2, il Direttore Generale ha comunicato che il percorso per la suddivisione delle risorse aggiuntive previsto è al vaglio degli uffici competenti per gli ultimi passaggi.

Si fa notare che ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno della singola amministrazione pubblica e che il CUG INGV non è stato interpellato su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa su temi di competenza come recitano le Linee Guida della Funzione pubblica adottate il 4 marzo 2011.

E' stato segnalato, inoltre, che il CUG INGV negli ultimi anni sia stato fortemente inadempiente rispetto al proprio regolamento.

Roma 5 maggio 2022

Per CISL Massimo Miconi
Per UIL Marco Di Luigi
Per FGU Laura Alfonsi e Fabio Di Felice
Per ANIEF Monia Maresci