

Cagliari, 31 luglio 2006

Alla RDB
Coordinamento Regionale Sardegna
Via Sant'Avendrace, 98
CAGLIARI

E p.c. Alla RDB
Coordinamento Nazionale
ROMA

Al Direttore dell'Agenzia
Avv. Raffaele Ferrara
ROMA

Al Direttore Centrale del Personale
Dr. Girolamo Pastorello
ROMA

Prot. RU/21575/2006

OGGETTO: Risposta comunicato del 29 maggio 2006.

Con riferimento al comunicato indicato in oggetto, che si allega a chi legge per conoscenza, ed a quanto nello stesso asserito, questa Direzione non può esimersi dal rilevare come le affermazioni di codesto Sindacato sono generiche ed in contrasto con la realtà dei fatti, quali oggettivamente riscontrabili attraverso l'analisi degli atti e dei documenti in possesso della scrivente, che non ha mai frapposto limiti ad alcuno alla conoscibilità degli stessi.

A ciò va aggiunto che l'indubitabile assenza di una preventiva verifica in ordine alla fondatezza delle affermazioni avanzate comporta un inutile ed intenzionale contributo ad elevare il livello della conflittualità che non giova certamente alla dialettica sindacale.

Tralasciando, in tale sede, le questioni attinenti alla mobilità, ai distacchi ed all'interpello, rispetto a cui si è già provveduto, in precedenti note cui si rimanda, a rispondere con precisi ed oggettivi riscontri, non si può non rimanere stupiti dalle accuse sollevate, in tema di riconoscimento dei benefici di cui alla L. n. 104/1992 e di tutela della maternità, laddove si parla di "*pacchetti già confezionati*", che farebbero presupporre l'autoritaria predisposizione, da parte di questa Direzione, di scelte arbitrarie ed unilaterali, in dispregio della normativa vigente, nella gestione di strumenti posti a salvaguardia di fondamentali diritti dei dipendenti.

In tema di tutela dei diritti dei portatori di handicap e di sostegno alla maternità e alla paternità, questa Direzione ha sempre correttamente applicato le rispettive leggi (L. 104/1992 e D.Lgs. 151/2001) avendo ben presenti le alte finalità di assistenza e integrazione sociale, di rispetto e garanzia dei soggetti interessati da queste realtà.

In entrambe le casistiche, questa Direzione Regionale non si è limitata al rispetto di quel livello minimo di tutela dei soggetti coinvolti ma, laddove lo consentiva la propria autonomia e discrezionalità organizzativa, ha cercato soluzioni di favore, anche al di là dei livelli minimi di tutela assicurati dalle predette norme.

In questo senso, sempre nel rispetto dei criteri di ragionevolezza, ma anche, talvolta, cercando soluzioni a prima vista non agevoli, proprio nel tentativo di contemperare le esigenze organizzative con quelle di tutela dei soggetti coinvolti, sulla base della circolare della Direzione Centrale del Personale n. 2001/76768 del 12 dicembre 2001, sono state accolte tutte le istanze di distacco finora presentate, che hanno riguardato sedici dipendenti, cui, a ben guardare, né la L. n. 104/1992, né la giurisprudenza della Corte di Cassazione formatasi sulla stessa avrebbero accordato alcuna tutela.

Se, invece, il comunicato intendeva riferirsi, in modo generico, alla richiesta di erogare anche a favore del personale assente per astensione obbligatoria per maternità quella parte del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività destinata a remunerare l'apporto individuale all'azione di prevenzione e contrasto all'evasione e al servizio al contribuente, non si può che ribadire quanto già chiarito dall'Ufficio Relazioni Sindacali della Direzione Centrale del Personale; tale ufficio ha sottolineato che la contrattazione integrativa di posto di lavoro non può discostarsi dai criteri enunciati dall'accordo nazionale. Tale accordo siglato il 16 dicembre 2004, ha previsto espressamente che il compenso in parola debba essere riconosciuto in relazione alle ore effettivamente prestate, per valorizzare l'effettivo apporto di ciascun dipendente alla realizzazione degli obiettivi di missione dell'Agenzia.

In proposito, come già chiarito dall'Ufficio Relazioni Sindacali della Direzione Centrale del Personale, la contrattazione integrativa di posto di lavoro non può discostarsi dai criteri enunciati dall'accordo nazionale ed adottare

differenti metodologie di ripartizione, riconoscendo al personale in astensione obbligatoria per maternità le quote di incentivo collegate alla cosiddetta produttività individuale. Sul punto, infatti, l'accordo nazionale del 16 dicembre 2004, sulla ripartizione del Fondo per gli anni 2003 e 2004, prevede espressamente che il compenso in parola debba essere riconosciuto in relazione alle ore effettivamente prestate, per valorizzare l'effettivo apporto di ciascun dipendente alla realizzazione degli obiettivi di missione dell'Agenzia. Apparirà quindi evidente che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, tale principio non può essere contravvenuto.

In merito alla questione dei procedimenti disciplinari richiamata nel comunicato, secondo cui gli stessi sarebbero caratterizzati di una "*difesa ideologica del dirigente locale*", perpetrata attraverso minacce ai lavoratori ed ai loro rappresentanti, si forniscono i seguenti dati. Dei quarantaquattro procedimenti disciplinari aperti in ambito regionale nel periodo di tempo intercorso tra il 2001 (data di attivazione dell'Agenzia) ed il 2006, sedici sono stati archiviati, percentuale che dimostra un operato che non si è affatto concretizzato in una supina accettazione delle segnalazioni dei direttori degli uffici.

Dei restanti procedimenti, sei sono stati definiti con patteggiamento, concordato ai sensi dell'art. 55, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 con il dipendente, cui era stata contestata la violazione; sette hanno evidenziato una portata disciplinare minore di quella inizialmente contestata, a seguito della segnalazione del Direttore dell'Ufficio locale di appartenenza e, conseguentemente, si sono definiti attraverso rimprovero verbale o scritto; quattro riguardavano fatti aventi rilevanza penale; dieci hanno trovato origine dalle indagini ispettive svolte, ai sensi della L. n. 662/1996, a campione, sui dipendenti; uno è ancora in corso ed è stato sospeso, in attesa che sia accertata dalla magistratura la rilevanza penale del fatto contestato.

Non si comprende in che modo tali provvedimenti disciplinari legittimamente e doverosamente adottati sulla base delle previsioni contrattuali sarebbero stati comminati, come ritiene codesto Sindacato: "*quali strumenti di repressione, minaccia ed intimidazione nei confronti di chi, lavoratore, sindacalista o membro di Rsu, si sia fatto portatore dei problemi dei lavoratori*".

Parimenti è a dirsi delle presunte minacce nei confronti dei lavoratori e dei propri rappresentanti e delle asserite discriminazioni che sarebbero state poste in essere nelle procedure relative ai passaggi d'area, non incise, peraltro, a livello regionale da provvedimenti giurisdizionali idonei a far supporre o a riscontrare tali generiche ed indimostrate asserzioni.

Non sfugge alla scrivente che la lotta sindacale, ove voglia garantire la tutela di diritti del personale che si assumono essere stati lesi dal datore di lavoro, può trasmodare nell'uso di un linguaggio dai toni anche duri ed accesi; tuttavia ciò non comporta alcun risultato utile per il personale ove vengano utilizzate

espressioni denigratorie, il cui uso risulta aggravato dall'inconsistenza e genericità dei contenuti sottostanti.

La necessaria correlazione tra quanto narrato ed il realmente accaduto, infatti, importa l'inderogabile necessità di un assoluto rispetto del limite interno della verità oggettiva di quanto riferito, nonché lo stretto obbligo di rappresentare gli avvenimenti quali sono, dopo aver assolto al necessario onere di controllare e verificare quanto affermato, per stabilire la verità sostanziale dei fatti.

Alla luce di quanto rappresentato, essendo incontroverso che fine comune condiviso non può che essere la tutela del personale, si rimane disponibili ad un sereno confronto, che non potrà ovviamente che prendere avvio da una chiara e civile indicazione dei comportamenti ritenuti censurabili.

IL DIRETTORE REGIONALE

Guglielmo Montone