Prefettura di Salerno
Ufficio Territoriale del Governo

L'anno duemilaquattordici addì 7del mese di febbraio, alle ore 10.30, nell'ufficio del Vice Prefetto Vicario, sono presenti:

Dott. Giovanni Cirillo	P.P.
Dott. Francesco Prencipe	P.P.
Sig. Nicola Merola	C.I.S.L.
Dott. Giovanni Mendola	C.I.S.L.
Dott.ssa Antonietta Manzi	C.I.S.L.
Sig. Antonio Attianese	UIL
Dott.ssa Anna Esposito	INTESA
Dott. Matteo Pastore	F.L.P.- Interno
Sig. Gerardo De Angelis	R.S.U. - UIL
Dott. Vincenzo Bottiglieri	U.S.B.

Verbalizza la rag. Margherita Boccia.

Il dott. Cirillo, Vice Prefetto Vicario, dà inizio alla seduta e, nella qualità di Parte Pubblica, riallacciandosi agli esiti della riunione del 14 gennaio scorso, chiede di conoscere se l'accordo predisposto è stato condiviso dal tavolo e ne dà lettura.

IL Sig. De Angelis in qualità di coordinatore della RSU allega un'ipotesi di accordo proposta con delle leggere modifiche rispetto a quella presentata dall'amministrazione, in particolare all'art.2 terzo capoverso dopo " legge 8 marzo 2000 n. 53" viene aggiunto " e quelle relative alla legge 104/1992, ed all'art 3 la RSU propone l'eliminazione dell'ultimo periodo e propone l'aggiunta dell'art.4 come si rileva dall'allegato".

Il sig. Merola a nome delle OO.SS. CISL UIL e UGL INTESA si riporta integralmente alla proposta integrativa della RSU. Rappresenta inoltre che il rappresentante dell'Unsa gli ha riferito dell'impossibilità di partecipare alla riunione e pertanto si riserva di supportare la suddetta proposta integrativa proposta dalla RSU.

Il Dott. Pastore in qualità di componente della RSU non è a conoscenza ne ha avuto modo di valutare la proposta della RSU concernente gli emendamenti all'ipotesi di accordo presentata dall'Amministrazione e ciò perchè non ha ricevuto il verbale di riunione.

La FILP non concorda con la previsione dell'esclusione dalla valutazione dei lavoratori che abbiano demeritato in relazione a gravi e documentati inadempimenti in quanto presuppone una valutazione soggettiva da parte dell'amministrazione. Per tali motivi ne chiede la eliminazione in quanto la sua permanenza comporterebbe l'obbligo di introdurre la procedura di valutazione individuale mediante la notifica delle motivazioni dettagliate che hanno dato luogo alle esclusioni stesse. Inoltre bisogna individuare la procedura per ammettere a contradditorio difensivo i lavoratori interessati.

La USB intende dichiarare a verbale quanto segue: tenendo conto del fatto che la intervenuta contrattazione decentrata presso la Prefettura di Salerno è avvenuta con grande ritardo (2014) rispetto all'anno di riferimento del FUA 2012, si ritiene che non possano esservi delle esclusioni se non per i soli casi di sospensione cautelari. Inoltre non si comprende quale possa essere la logica con la quale si possa documentare inadempimento del lavoratore, teso all'esclusione, se non con arbitrarie decisioni della dirigenza, determinando in tal modo quanto è già avvenuto negli anni scorsi in cui vi è stata esclusione indiscriminata di una congrua parte di colleghi.

Dopo ampie discussioni le parti sedute al tavolo ad esclusione dell' USB che presenta un documento che viene acquisito al presente verbale, sottoscrivono l'accordo di cui agli atti facente parte integrante del presente verbale.

Alle ore 14.00 terminano i lavori.

Del che è verbale

Tra le varie ed eventuali la CISL chiede una copia del verbale.

Allegato al verbale del 7-2-2014 del coordinatore R.S.U.

Prefettura di Salerno

Ufficio Territoriale del Governo

ACCORDO DECENTRATO PER L 'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L' ANN0 2012

Il giorno __ del mese di gennaio dell'anno 2014, presso l'Ufficio del Vice Prefetto Vicario della Prefettura di Salerno, si sono incontrate la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali della CGIL/FP, CISL/FP, UIL/PA, CONFSAL/UNSA, FLP, USB/PI, e Federazione INTESA.

VISTO il CCNL del Comparto Ministeri 2006-2009;

VISTO l'accordo per l'utilizzo delle risorse del "Fondo Unico di Amministrazione" per l'anno 2012, sottoscritto al livello ministeriale in data 12 Luglio 2013, con i quali sono stati definiti a livello centrale i criteri per l'utilizzo delle risorse del "Fondo di Sede" per l'anno 2012;

CONSIDERATO che l'art. 2 comma 1 – paragrafo e) – del citato accordo prevede l'assegnazione a ciascuna Sede di R.S.U. di una somma direttamente proporzionale al numero delle unità effettivamente in servizio nel corso dell'anno 2012, pari ad € 231,78 annui pro-capite, al netto degli oneri a carico dello Stato;

VISTA la circolare ministeriale, prot. n. OM.6161/bis/2/2-2014 del 24.10.2013, con la quale il Prefetto di Salerno è stato invitato ad attivare la fase di contrattazione decentrata relativa alla distribuzione del "Fondo di Sede" per l'anno 2012;

CONSIDERATO che, per effetto di quanto sopra, l'avvio della fase contrattuale di 2° livello interviene con notevole ritardo rispetto ai tempi ed alle procedure previste dall'art. 23 del CCNL 2006-2009;

VISTA la Direttiva Generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2012, emanata dal Ministro dell'Interno in data 12 marzo 2012 ;

VISTO l'atto di programmazione con il quale il Prefetto di Salerno ha assegnato per l'anno 2012 ai Dirigenti di Aree e Servizi gli obiettivi gestionali correlati alle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalle unità organizzative e che concorrono, unitamente a quelli individuati nella predetta Direttiva Generale, al perseguimento delle attività istituzionali;

RITENUTO, pertanto, di destinare le risorse del "Fondo di Sede" per l'anno 2012, in via prioritaria, alla realizzazione dei suddetti obiettivi assegnati ai Dirigenti dal Prefetto di Salerno, anche a seguito delle attività già svolte ;

CONSIDERATO che per la realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti è stata coinvolta la totalità delle Unità Organizzative della Prefettura di Salerno, con il coinvolgimento, quindi, di tutto il personale, fatta eccezione per coloro che abbiano demeritato, in relazione a gravi e documentati inadempimenti;

VISTI gli esiti delle attività del "Controllo di Gestione" sugli obiettivi assegnati ai Dirigenti per l'anno 2012 svolti secondo le Linee Guida della Circolare Class. B.1 del 30 maggio 2012 dell'Organismo indipendente di Valutazione della Performance del Ministero dell'Interno ;

CONSIDERATO che l'avvenuta realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con l'impiego delle unità organizzative coinvolte, documenta l'incremento di produttività registrato dal personale e, quindi, il conseguente miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'Amministrazione nel raggiungimento delle finalità istituzionali;

CONSIDERATO che, ai sensi del succitato paragrafo e) dell'accordo integrativo, devono essere evitate forme indifferenziate di retribuzione in relazione alle prestazioni rese;

CONSIDERATO che, per le motivazioni espresse, l'apporto qualitativo e quantitativo del personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti può essere valutato in relazione alla prestazione lavorativa effettivamente resa, secondo i criteri individuati nella successiva articolazione;

VISTI i verbali di trattativa sindacale per la definizione dei criteri di utilizzazione del Fondo di Sede 2012 redatti in data 18 novembre, 5 e 16 dicembre 2013, 9, 14 e 21 gennaio 2014;

LE PARTI CONCORDANO:

Art. 1
Fondo di sede

Le risorse del "Fondo di Sede" per l'anno 2012", scaturite dall'accordo nazionale del 12/07/2013, ed assegnate a ciascuna sede di R.S.U. sono determinate da una somma direttamente proporzionale al numero di unità effettivamente in servizio al 31/12/2012, al netto degli oneri a carico dello Stato. Lo stesso sarà utilizzato in osservanza a quanto stabilito dall'art. 23 e dall'art. 32 del CCNL Comparto Ministeri compatibilmente con le risorse derivanti dall'assegnazione ministeriale, più i relativi risparmi confluiti nel fondo derivanti dal minore fabbisogno di risorse destinate agli altri impieghi.

Art. 2
Erogazione dei compensi

Il compenso è commisurato all'impegno complessivamente reso per il conseguimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti dal Prefetto di Salerno tenuto conto sia dell'attuale contesto organizzativo caratterizzato da rapidi cambiamenti organizzativi e tecnologici, sia della limitatezza delle risorse disponibili. Vengono, pertanto, riconosciuti miglioramenti organizzativi e gestionali nella gestione dei servizi offerti, con un decisivo contributo alla crescita dell'efficacia e dell'efficienza dell'Amministrazione.

I dipendenti in servizio presso gli Uffici della Prefettura di Salerno, il cui elenco sarà elaborato dall'Ufficio del Personale in base al presente accordo, hanno concorso alla realizzazione dei progetti/ obiettivi assegnati ai Dirigenti, in ragione delle giornate di effettiva presenza, e secondo i seguenti parametri:

- Quota del 100% in favore del personale con un numero di assenze registrate da 0 a **15**;
- Quota del 95% in favore del personale con un numero di assenze registrate da **16** a 30;
- Quota del 90% in favore del personale con un numero di 31 o più assenze registrate;

Gli istituti normativi e contrattuali utili ai fini della individuazione delle giornate di presenza sono quelli previsti per la corresponsione del premio di produttività 2012 (effettivo servizio prestato unitamente a: ferie, permessi retribuiti, riposi compensativi per la Banca delle Ore, giorni di ricovero ospedaliero e day – hospital e, nel caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, i giorni di assenza dovuti a tali terapie; assenze per malattia dovute a causa di servizio ed infortunio sul lavoro) oltre alle assenze per congedi parentali nei limiti previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 **e quelle relative alla Legge 104/92.**

Il periodo di osservazione decorre dal 12.6.2012 (assegnazione obiettivi/progetti ai sigg. Dirigenti) e termina il 31.12.2012.

Per eventuali situazioni di aggregazione del personale presso la Prefettura di Salerno, il dipendente sarà remunerato, in quota parte, dalla sede in cui è stata resa la prestazione, previa comunicazione dell'Ufficio del Personale.

Il personale destinatario della sanzione disciplinare della sospensione, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, subisce una riduzione della quota del FUA/Fondo di Sede corrispondente alla sanzione inflitta. Il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA/Fondo di Sede. E' escluso dalla distribuzione del "Fondo di Sede" per l'anno 2012, inoltre, il personale che abbia demeritato, in relazione a gravi e documentati inadempimenti;

(così come chiarito dalla circolare n. 21535 del 25-5-2009)

Ai fini dell'erogazione dei vari compensi, le posizioni economiche di riferimento sono quelle rivestite al 31/12/2011.

Art. 3
Verifica accordo sottoscritto

L'applicazione del presente accordo sarà oggetto di una preventiva comunicazione alla Delegazione di parte sindacale da parte dell'Amministrazione, con l'assegnazione di un breve termine per l'invio eventuali osservazioni.

Art. 4
Risoluzione di Controversie

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione o applicazione dell'accordo, si applicano le vigenti disposizioni contrattuali e di legge che disciplinano la materia.

Per l' Amministrazione:

Per le OO.SS.:

FEDERAZIONE PROVINCIALE - SALERNO
USB Pubblico Impiego
WEB: www.salerno.usb.it E-MAIL: salerno@usb.it
Via Centola, 6 (Torrione) – Salerno (SA)

Acquisito al Servizio del 7/2/2014

NOTA A VERBALE del 07/02/2014. PERCHE' LA USB NON HA FIRMATO L'ACCORDO DECENTRATO SUL FUA 2012 ALLA PREFETTURA DI SALERNO. ECCO LE RAGIONI !!!

Questa O.S. in linea con le posizioni assunte anche nei confronti dell'amministrazione a livello centrale, reputa questo sistema di valutazione e le modalità di erogazione dei premi che ne conseguono, totalmente arbitrario e tutt'altro che efficace e funzionale all'efficienza e produttività dell'amministrazione, se alla base dello stesso processo, diversamente da quanto disposto agli artt. 22 e 23 del CCNL 2006 – 2009 e art. 9 comma 5 del CCNI, gli obiettivi e i criteri per l'erogazione del premio non sono condivisi e assicurati da regolare notifica, tra il valutatore e il valutato. Secondo un principio giuridico generale, infatti, nell'affidare qualsiasi incarico, è necessario che colui che lo riceve sia messo a conoscenza PREVENTIVAMENTE in merito alla prestazione richiesta, le funzioni e i limiti di responsabilità nei quali lo stesso agisce, per di più se – come nel caso in argomento – tale processo E' ALLA BASE DI UNA VALUTAZIONE.

Tale modo di procedere è, secondo questa O.S. priva di qualunque pregio giuridico e contraria ad una corretta impostazione metodologica del processo di misurazione e valutazione delle prestazioni, nonché contraria alle direttive della normativa vigente e delle circolari ministeriali ad essa collegate.

Non sembra a questa O.S sindacale superfluo ricordare che in base al Decreto Legge 1 luglio 2009, n. 78 art. 17, comma 23, lett. d), convertito in legge 102/09, che ha abrogato il comma 5 dell'art. 71 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, le assenze, a qualsiasi titolo, effettuate dai dipendenti pubblici dopo l'entrata in vigore del D.L. 78/09, non dovranno determinare ritenute sul salario accessorio, in particolare sul compenso per la produttività e sulla retribuzione di risultato. In questo modo il legislatore ha eliminato il collegamento tra l'erogazione di questi compensi ed il *criterio assenza/presenza*.

La circolare ministeriale nr. 0039225 del 27 ottobre 2009 attinente le modalità di erogazione del fondo di produttività, arbitraria sui criteri presenze/assenze è del tutto antitetica alla tematica del FUA e alla valutazione individuale, pertanto, la USB la ritiene nulla e priva di pregio giuridico.

L'eventuale diverso orientamento sulla valutazione individuale assunta in prima istanza da parte dei dirigenti e in totale disapplicazione di norme e principi prodotti dalla contrattazione collettiva di lavoro nazionale e integrativa, secondo questa O.S. tratteggia un'ipotetica assunzione di responsabilità erariale, con ricadute negative su tutto il personale.

L'inapplicabilità delle summenzionate norme e dei principi contrattuali, determinano gli stessi effetti anche sul Fondo di Sede, giungendo alla conclusione che la premialità organizzativa, tenuto conto del risultato raggiunto e della qualità dei servizi ottenuti nonostante le particolari condizioni di lavoro, escludendo il criterio della presenza-assenza, sia distribuita a tutto il personale senza decurtazione alcuna, in quanto è "ANTITETICO" E CONTRO OGNI LOGICA VOLER STABILIRE NORME E FIRMARE UN ACCORDO, anche CON CRITERI, SEPPUR MINIMI, DI ESCLUSIONE SU ATTIVITA' GIA' CONCLUSE DA ANNI.

P. UNIONE SINDACALE DI BASE – PUBBLICO IMPIEGO
- FEDERAZIONE DI SALERNO -
VINCENZO BOTTIGLIERI

Prefettura di Salerno

Ufficio Territoriale del Governo

ACCORDO DECENTRATO PER L 'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L' ANNO 2012

Il giorno sette del mese di febbraio dell'anno 2014, presso l'Ufficio del Vice Prefetto Vicario della Prefettura di Salerno, si sono incontrate la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali della, CISL/FP, UIL/PA, FLP, USB/PI, e Federazione INTESA.

VISTO il CCNL del Comparto Ministeri 2006-2009;

VISTO l'accordo per l'utilizzo delle risorse del "Fondo Unico di Amministrazione" per l'anno 2012, sottoscritto al livello ministeriale in data 12 Luglio 2013, con i quali sono stati definiti a livello centrale i criteri per l'utilizzo delle risorse del "Fondo di Sede" per l'anno 2012;

CONSIDERATO che l'art. 2, comma 1 – paragrafo e) – del citato accordo prevede l'assegnazione a ciascuna Sede di R.S.U. di una somma direttamente proporzionale al numero delle unità effettivamente in servizio nel corso dell'anno 2012, pari ad € 231,78 annui pro-capite, al netto degli oneri a carico dello Stato;

VISTA la circolare ministeriale, prot. n. OM.6161/bis/2/2-2014 del 24.10.2013, con la quale il Prefetto di Salerno è stato invitato ad attivare la fase di contrattazione decentrata relativa alla distribuzione del "Fondo di Sede" per l'anno 2012;

CONSIDERATO che, per effetto di quanto sopra, l'avvio della fase contrattuale di 2° livello interviene con notevole ritardo rispetto ai tempi ed alle procedure previste dall'art. 23 del CCNL 2006-2009;

VISTA la Direttiva Generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2012, emanata dal Ministro dell'Interno in data 12 marzo 2012 ;

VISTO l'atto di programmazione con il quale il Prefetto di Salerno ha assegnato per l'anno 2012 ai Dirigenti di Aree e Servizi gli obiettivi gestionali correlati alle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dalle unità organizzative e che concorrono, unitamente a quelli individuati nella predetta Direttiva Generale, al perseguimento delle attività istituzionali;

RITENUTO, pertanto, di destinare le risorse del "Fondo di Sede" per l'anno 2012, in via prioritaria, alla realizzazione dei suddetti obiettivi assegnati ai Dirigenti dal Prefetto di Salerno, anche a seguito delle attività già svolte ;

CONSIDERATO che per la realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti è stata coinvolta la totalità delle Unità Organizzative della Prefettura di Salerno, con il coinvolgimento, quindi, di tutto il personale, fatta eccezione per coloro che abbiano demeritato, in relazione a gravi e documentati inadempimenti, e a cui va garantita la tutela secondo quanto previsto dal CCNL comparto Ministeri 2006-2009;

VISTI gli esiti delle attività del "Controllo di Gestione" sugli obiettivi assegnati ai Dirigenti per l'anno 2012 svolti secondo le Linee Guida della Circolare Class. B.1 del 30 maggio 2012 dell'Organismo indipendente di Valutazione della Performance del Ministero dell'Interno;

CONSIDERATO che l'avvenuta realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti con l'impiego delle unità organizzative coinvolte, documenta l'incremento di produttività collettiva di lavoro e, quindi, il conseguente miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'Amministrazione nel raggiungimento delle finalità istituzionali;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, paragrafo e) dell'accordo integrativo, devono essere evitate forme indifferenziate di retribuzione in relazione alle prestazioni rese;

CONSIDERATO che, per le motivazioni espresse, l'apporto qualitativo e quantitativo del personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti può essere valutato in relazione alla prestazione lavorativa effettivamente resa, secondo i criteri individuati nella successiva articolazione;

VISTI i verbali di trattativa sindacale per la definizione dei criteri di utilizzazione del Fondo di Sede 2012 redatti in data 18 novembre 2013, 5 e 16 dicembre 2013, 9, e 14 gennaio 2014, nonchè 7 febbraio 2014.

LE PARTI CONCORDANO:

Art. 1
Fondo di sede

Le risorse del "Fondo di Sede" per l'anno 2012", scaturite dall'accordo nazionale del 12/07/2013, ed assegnate a ciascuna sede di R.S.U. sono determinate da una somma direttamente proporzionale al numero di unità effettivamente in servizio al 31/12/2012, al netto degli oneri a carico dello Stato. Lo stesso sarà utilizzato in osservanza a quanto stabilito dall'art. 23 e dall'art. 32 del vigente CCNL Comparto Ministeri compatibilmente con le risorse derivanti dall'assegnazione ministeriale, più i relativi risparmi confluiti nel

fondo derivanti dal minore fabbisogno di risorse destinate agli altri impieghi.

Art. 2
Erogazione dei compensi

Il compenso è commisurato all'impegno complessivamente reso per il conseguimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti dal Prefetto di Salerno tenuto conto sia dell'attuale contesto organizzativo caratterizzato da rapidi cambiamenti organizzativi e tecnologici, sia della limitatezza delle risorse disponibili. Vengono, pertanto, riconosciuti miglioramenti organizzativi e gestionali nella gestione dei servizi offerti, con un decisivo contributo alla crescita dell'efficacia e dell'efficienza dell'Amministrazione.

I dipendenti in servizio presso gli Uffici della Prefettura di Salerno, il cui elenco sarà elaborato dall'Ufficio del Personale in base al presente accordo, hanno concorso alla realizzazione dei progetti/ obiettivi assegnati ai Dirigenti, in ragione delle giornate di effettiva presenza, e secondo i seguenti parametri:

- Quota del 100% in favore del personale con un numero di assenze registrate da 0 a 15;
- Quota del 95% in favore del personale con un numero di assenze registrate da 16 a 30;
- Quota del 90% in favore del personale con un numero di 31 o più assenze registrate;

Gli istituti normativi e contrattuali utili ai fini della individuazione delle giornate di presenza sono quelli previsti per la corresponsione del premio di produttività 2012 (effettivo servizio prestato unitamente a: ferie, permessi retribuiti, riposi compensativi, giorni di ricovero ospedaliero e day – hospital e, nel caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, i giorni di assenza dovuti a tali terapie; assenze per malattia dovute a causa di servizio ed infortunio sul lavoro) oltre alle assenze per congedi parentali nei limiti previsti dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e legge 104/1992.

Il periodo di osservazione decorre dal 12.6.2012 (assegnazione obiettivi/progetti ai sigg. Dirigenti) e termina il 31.12.2012 ed in relazione a tale periodo,prima della corresponsione del compenso, l'ufficio del Personale fornirà ad ogni singolo lavoratore comunicazione delle assenze effettuate.

Per eventuali situazioni di aggregazione del personale presso la Prefettura di Salerno, il dipendente sarà remunerato, in quota parte, dalla sede in cui è stata resa la prestazione, previa comunicazione dell'Ufficio del Personale.

Il personale destinatario della sanzione disciplinare della sospensione, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, subisce una riduzione della quota del FUA/Fondo di Sede corrispondente alla sanzione inflitta. Il personale sospeso cautelativamente dal servizio è

escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA/Fondo di Sede. E' escluso dalla distribuzione del "Fondo di Sede" per l'anno 2012, inoltre, il personale che abbia demeritato, in relazione a gravi e documentati inadempimenti, a cui va garantita la tutela secondo le procedure previste dal CCNL comparto Ministeri 2006/2009 .

Ai fini dell'erogazione dei vari compensi, le posizioni economiche di riferimento sono quelle rivestite al 31/12/2011.

Art. 3
Verifica accordo sottoscritto

L'applicazione del presente accordo sarà oggetto di una preventiva comunicazione alla Delegazione di parte sindacale da parte dell'Amministrazione, con l'assegnazione di un breve termine per l'invio di eventuali osservazioni.

Art. 4
Risoluzione di Controversie

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione o applicazione dell'accordo, si applicano le vigenti disposizioni contrattuali e di legge che disciplinano la materia.

Per l' Amministrazione:

Per le OO.SS.:

La Csl, preso atto dell'episodio accaduto recentemente che ha coinvolto due dipendenti dell'Area IV Bis, in presenza del Dirigente della medesima Area, considerata la delicatezza della situazione, ha valutato favorevolmente l'intervento dell'Amm.ne, la quale ha trasferito temporaneamente uno dei due addetti in altra Area, ubicata in diverso piano della Prefettura. Tale misura, tuttavia, in costanza di richiesta da parte dell'Area IV Bis di attendere alle pratiche di competenza, rivolte all'addetto momentaneo, rende precaria la soluzione contrattuale adottata. Inoltre, il predetto dipendente è stato ulteriormente ignorato nella convocazione allo svolgimento del lavoro straordinario di Febbraio 2016, sia dall'Area IV Bis che dalla quella di provvisoria assegnazione.

Tanto premesso, chiede l'adozione di provvedimenti definitivi volti al ripristino di condizioni di serenità per il personale coinvolto.

In difetto, annuncia che adotterà specifiche azioni qualora l'episodio dovesse ripetersi di tutela per il personale, inoltre, in assenza di idonee soluzione al rischio della predisposizione di idonei accorgimenti, riterrà l'Amm.ne corresponsabile per il verificarsi di minori spiacevoli eventi, con tutte le conseguenze di legge.