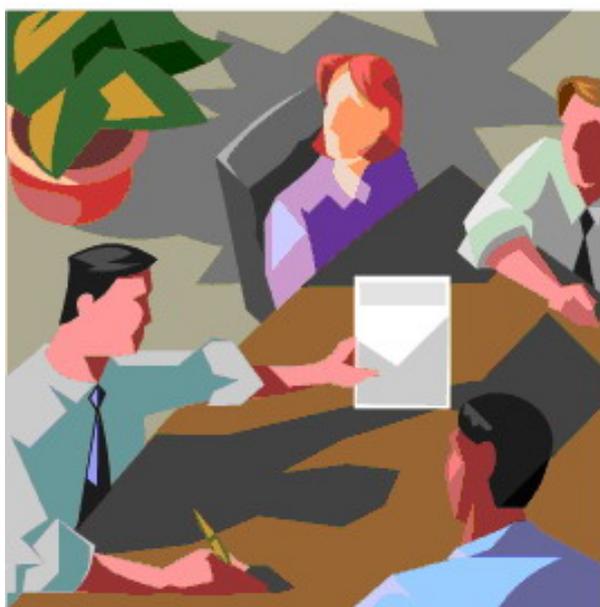




Unione Sindacale di Base

---

## Incontro con l'Amministrazione del 7 maggio 2007. Resoconto



Roma, 09/05/2007

L'incontro avvenuto il 7 maggio u.s. ha visto la trattazione di numerose questioni, e si è svolto in un clima di fattiva collaborazione, fermo restando la diversa posizione che la nostra O.S. ha espresso su alcuni punti.

### PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE

E' stato confermato lo slittamento dei percorsi a ottobre-novembre. Confermato altresì che i corsi di aggiornamento dell'Unitelma saranno gratuiti per tutti e, su nostra richiesta, dovranno necessariamente comprendere anche quelli per informatico e tecnico, sui quali l'Amministrazione non ha certamente sciolto tutti i dubbi.

Resta inteso che per risultare *effettivamente* gratuiti dovranno essere svolti nelle ore di ufficio e fruibili da tutto il personale, compresi i colleghi oggi sprovvisti di PC.

**ABBIAMO RIBADITO LA NOSTRA VOLONTÀ ALLO SVOLGIMENTO DELLE PROVE TRAMITE TEST.**

## FONDO 2007

L'Amministrazione ha presentato la composizione e la quantificazione del FUA 2007. La RdB nella sua relazione ha illustrato gli errori riscontrati in precedenza, sia nella quantificazione complessiva, mancante ancora degli emolumenti dell'anno 2003, sia nell'applicazione dell'aliquota degli oneri a carico dell'Amministrazione, considerata al 38,38 anziché al 32,70%, dichiarando comunque la sua disponibilità a chiudere le trattative sul Fua nel più breve tempo possibile al fine di non danneggiare i lavoratori.

### Personale riqualificato

L'aspetto nuovo e positivo è che finalmente la spesa sostenuta dal Fondo per i percorsi di riqualificazione non risulta lievitare inopinatamente, ciò significa che l'Amministrazione ha messo un punto fermo alla pratica della riqualificazione *fatta in casa* (lettere di conciliazione e simili), che permetteva il passaggio di alcuni al di fuori dei criteri e dei contingenti concordati. Riguardo il numero dei TOC effettuati nel corso di questi anni, ed in ogni caso di tutte le riqualificazioni avvenute (comprese quelle *aggiuntive* rispetto ai contingenti concordati), il Vice Segretario generale ha comunicato che fornirà la dovuta documentazione, da noi più volte richiesta. Anche su questo, e quindi SULLA TRASPARENZA, confidiamo in una maggiore attenzione da parte della nuova gestione, considerata l'enorme importanza che tale istituto riveste, sia ai fini di una sana gestione sia ai fini della conoscenza da parte dei soggetti coinvolti di tutti gli atti accessibili.

## INDENNITA' 2006

L'Amministrazione ha presentato una proposta, che verrà vagliata da tutte le OO.SS. In pratica sulle indennità viene annullato un Accordo precedente, sottoscritto appena un anno fa, come se nel frattempo fossero cambiate tutte le attività e le mansioni svolte dal personale. Ciò deriva dal fatto che per questo istituto sono state stanziare somme irrisorie nell'Accordo del novembre 2006, non firmato dalla RdB anche per questo immotivato taglio su un emolumento che andava a remunerare quasi tutto il personale, mentre ora solo un terzo potrà usufruirne. Per contro il budget destinato alle Posizioni Organizzative è rimasto lo stesso, pur essendo state sollevate perplessità dalla nostra O.S. sul numero (eccessivo) e soprattutto sulla rispondenza delle stesse ai requisiti previsti dal CCNL, oltre che sullo squilibrio tra centro e periferia.

La proposta prevede un' indennità di 5 euro, riconosciuta al personale addetto ad una serie di mansioni, dove è evidente la penalizzazione delle sedi regionali, i cui destinatari saranno individuati direttamente dal Segretario Generale, in base alle richieste dei Direttori.

Considerata l'esiguità del budget che l'Amministrazione e le altre OO.SS. hanno riservato alle indennità, abbiamo richiesto una più oculata e *fondata* individuazione delle Posizioni Organizzative, con criteri oggettivi e rispettosi del CCNL, in modo che le somme non utilizzate a tale scopo possano essere destinate al capitolo indennità. In ogni caso la

decisione di contrattare un nuovo accordo sulle indennità sta comportando un intollerabile ritardo nella corresponsione di tali somme al personale.

#### CHIUSURA SABATO

L'Amministrazione ha ribadito la propria volontà di chiusura del sabato ai fini di un risparmio sulle spese, così come indicato nella Direttiva 2007 del Presidente. Abbiamo contezza che si potrebbe risparmiare molto di più su altri fronti ma risparmiare sul Personale è sempre più semplice. Ciò comporterà di sedersi al tavolo della trattativa per modificare l'Accordo sull'orario di lavoro. E' nostro costume valutare serenamente insieme al personale queste scelte. Abbiamo ribadito che è nostra intenzione tutelare anche i colleghi che attualmente articolano l'orario su sei giorni, seppure poco numerosi (circa un centinaio). A tale scopo è necessario individuare forme ulteriori di facilitazione, cosa che ci riproponiamo di fare in caso di modifica dell'Accordo. Nell'eventualità di trattare su un nuovo Accordo ci sarà l'occasione per procedere alla istituzione e regolamentazione della banca delle ore, su cui la nostra Amministrazione evidenzia un notevole ritardo, nonché alla discussione sull'Accordo territoriale della sede romana, l'unica sede a non aver provveduto in tal senso, come indicato da norme e contratti. Rimane ancora inevasa una circolare che uniformi l'applicazione dell'Accordo nei vari Uffici, arrivando ad una parità di trattamento tra tutti i colleghi.

#### CONGEDI PARENTALI

L'Amministrazione per quanto concerne i congedi parentali, ha espresso la volontà di procedere alla riscossione delle somme relative. La nostra O.S. si è detta contraria al carattere della retroattività disposta dalla circolare, considerato anche il ritardo con cui si valutano i periodi di assenza, riservandosi di approfondire la parte normativa al riguardo e agire di conseguenza.

#### MOBBING

E' stata sollevata la carente attenzione da parte dell'Amministrazione nonché del Comitato per il Mobbing verso alcune situazioni di grave disagio, come quella presente nella Sezione giurisdizionale di Bari, che richiedono interventi immediati per ripristinare un clima di serenità nell' ambiente di lavoro. Resta irrisolta la questione della nomina del Consigliere di fiducia, avvenuta in maniera discutibile.