

COMUNICATO SINDACALE

RIUNIONE SINDACALE DEL 13 APRILE 2022

Si è tenuta ieri la prevista riunione sindacale presso la D. T. III Veneto e Friuli Venezia Giulia con i seguenti punti all'ordine del giorno:

- Lavoro agile;
- Nuove assunzioni dai concorsi pubblici indetti dall'ADM;
- Disagiata Ufficio dei Monopoli Veneto – SOT di Padova – Sede distaccata di Adria;
- Aggiornamento immobili;
- Varie ed eventuali.

La predetta riunione era stata sollecitata dalla nostra O.S. con nota del 15 marzo u.s., soprattutto per conoscere i programmi formativi e/o di affiancamento per il personale di prossima assunzione presso gli Uffici ADM - Veneto e Friuli V.G..

L'amministrazione, nelle persone del Direttore Interregionale e Vice Direttore, dott. Bellosi e dott. Di Noto, hanno fornito alcune informazioni che possiamo riassumere come di seguito:

- Lavoro agile. Si sta applicando la recente direttiva LIUA n. 143161 del 31.3.2022 che consente al lavoratore di poter usufruire di 6 giornate lavorative al mese, estese ad otto per particolari situazioni personali;
- Nuove assunzioni. Erano previsti 121 immissioni in servizio per il Veneto e il Friuli V.G. Di questi, ad oggi, purtroppo ne sono possiamo disporre da un minimo di 64 unità ad un massimo di 70 unità. Le immissioni in servizio decorreranno a partire dal prossimo 19 aprile. Ai neo assunti verrà erogata una prima formazione di quattro giorni presso l'Università di Verona, a cui seguirà una formazione in training on the job presso gli Uffici di Venezia, Verona, Gorizia e Trieste. La predetta formazione, sarà somministrata per un totale di quattro mesi, di cui due in Uffici del Nord Italia e due del Sud Italia. Inoltre, il Direttore ha fatto presente che per quanto concerne la grave carenza di personale ha formalmente interessato la Direzione Generale;
- Disagiata della SOT di Padova, sede di Adria, dell'UM Veneto. La DID invierà alle OO.SS. un prospetto e/o proposta per una successiva eventuale condivisione.;
- Immobili. È stato fornito un aggiornamento per gli Uffici di Udine, Gorizia e Trieste, per i quali si è in via di definizione. Mentre per Vicenza, Padova, Venezia e Belluno le soluzioni risultano allo stato più complesse e quindi di non immediata risoluzione.

La FLP nell'intervento sul lavoro agile ha chiesto l'applicazione della LIUA sopra descritta, così come emanata dalla Direzione Generale, in modo uniforme su tutti gli Uffici dipendenti della D. T. III.

Per quanto concerne invece le nuove assunzioni e la contestuale formazione, la FLP ha rappresentato le proprie rimostranze, sia sulla gestione delle procedure concorsuali, sia sulla formazione dei prossimi neo assunti. In particolare, ha evidenziato che la nuova modalità di formazione dislocata su una pluralità di Uffici, arrecherà forti disagi ai funzionari destinatari della formazione training on the job, ed all'operatività dei medesimi Uffici, già sofferenti per le gravi carenze di organico. E' necessario far incontrare due diritti da tutelare sia quello del lavoratore che chiede di essere messo nelle condizioni di dare il meglio sia quello dei neoassunti ai quali dovranno essere garantiti insegnamenti efficaci, senza alcuna disparità di trattamento. E' un controsenso formare decine di colleghi nuovi assunti, consci che questi andranno a prendere servizio in Uffici diversi da quelli regionali e con il rischio concreto di essere applicati, negli Uffici di destinazione, ad attività diverse da quelle sulle quali si è concentrata l'attività formativa. Oltretutto, abbiamo avuto notizie dei tanti disagi rappresentati dagli stessi vincitori (si prevedono numerose rinunce alle assunzioni) unitamente all'attività formativa così espletata.

Occorre ridurre lo spreco e migliorare le attuali condizioni di lavoro dei dipendenti, adottando misure idonee a ridurre lo stress lavoro-correlato, garantendo supporto al personale nell'ottica di incrementare la sicurezza degli stessi, incentivando l'adozione di modelli organizzativi tesi a promuovere il benessere fisico e psicologico dei lavoratori.

A fronte del rallentamento nei servizi che a nostro avviso comporterà la gestione della formazione e della grave carenza di organico abbiamo chiesto una rimodulazione degli obiettivi 2022 con l'indicazione delle priorità lavorative da assolvere per ogni dipendente nei singoli Uffici. Inoltre, visti i risultati deludenti di assunzioni derivanti dai concorsi, abbiamo invitato l'Amministrazione a riaprire urgentemente una mobilità intercompartimentale per potenziare gli organici degli Uffici oramai ridotti ai minimi storici.

Infine, relativamente agli immobili la FLP ha chiesto un cambiamento sostenibile, a supporto della transizione ecologica (Green New Deal). Un'amministrazione che punta al successo deve aver cura delle proprie risorse umane e materiali, creare una politica sul personale sia in termini di valorizzazione del capitale umano che di riqualificazione delle strutture sedi degli uffici dell'ADM attraverso la creazione di ambienti di lavoro orientati al benessere organizzativo. Vi è quindi la necessità di un forte impulso sul territorio dal punto di vista dell'innovazione, dell'ammodernamento e della sostenibilità per ristabilire un adeguato livello di fiducia da parte dei lavoratori, da attivare in tempi molto rapidi per contribuire allo sviluppo economico del Paese.

lì, 13 aprile 2022

Per le Segreterie Regionali
L. Bruzzano – G. Vetrone – A. Vetere

