



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Territoriale Torino

Sede: Via Salbertrand 56, 10146 TORINO. Tel. Fax 011/0464996; 0115539524 Mobile 349/4515695; e-mail: torino@flpagenziaemef.it
sito internet: www.flpagenziaemef.it

Prot. n. 2SP/2019

Torino, 28 febbraio 2019

Not. Provinciale 2/2019

MEF: RTS DI TORINO - INCONTRO DEL 22 FEBBRAIO 2019. **Regole contrattuali e rispetto delle persone.**

Si è svolto nella giornata di venerdì 22 febbraio l'incontro presso la Ragioneria Territoriale di Torino avente come ordine del giorno "chiarimenti del sistema delle relazioni sindacali alla luce dell'emissione degli atti che si allegano" ovvero il conferimento delle PO, la disposizione emanata in tema di riorganizzazione interna, nonché la disposizione in tema di assenze o piano ferie. A leggere la convocazione, da inesperti quali siamo, ci è parso di capire che la dirigenza avesse in mente di confrontarsi (magari in senso atecnico) o di "parlare" con i soggetti sindacali delle disposizioni emanate. La realtà della riunione ci ha tolto immediatamente questa illusione.

In questo notiziario abbiamo valutato di non riepilogare la riunione, perché potrete farvi un'idea leggendo il verbale di riunione. Ci è parso più opportuno porre l'attenzione su alcuni passaggi, a nostro modesto parere, molto importanti.

Il primo punto emerso nell'incontro è stata l'assenza di confronto o anche solo di informazione preventiva (visto che l'ordine di servizio sugli spostamenti è stato inviato ai soggetti sindacali solo qualche minuto prima dell'invio al personale) da parte della dirigenza all'emanazione degli atti oggetto di discussione. E' vero che il CCNL disciplina in maniera chiara quali siano gli argomenti materia di confronto, e a livello nazionale e a livello di contrattazione integrativa (art.5 CCNL), ma è anche vero - e condiviso da noi- che indica *la partecipazione* quale modello relazionale per instaurare forme costruttive di dialogo tra amministrazione e soggetti sindacali. Sicuramente in un'ottica di collaborazione che porti alla prevenzione e/o risoluzione di eventuali conflitti.

Se è vero che il nuovo CCNL sottrae alcune materie al confronto/contrattazione con i rappresentanti dei lavoratori, così non è per il diritto all'informazione, che trova il suo fondamento non nel CCNL ma nella legge, ovvero nell'art. 5 del D. Lgs 165/2001. Che è fonte normativa superiore al CCNL. Quindi, quando in riunione un componente della delegazione di parte pubblica afferma che l'ods contestato (e gli altri) **non è oggetto di informazione**, confronto o contrattazione qualcosa non ci torna sulla sua chiarezza di idee del sistema di partecipazione sindacale.

Comunque le nuove regole sono queste. Prendiamo atto. L'amministrazione ha fatto delle scelte, non condivise, assumendosene la piena responsabilità. **Se la disposizione di servizio (e le altre annunciate) non produrrà gli effetti sperati o creerà danni in altri settori, certamente la colpa non sarà in alcun modo addebitabile ai lavoratori.**

E' tutto giusto e vero e legittimo, ma... c'è un ma... perché alla luce di atti che impattano sulle persone, riteniamo comunque importante avere dei momenti non solo di informazione ma anche di "confronto", pur non previsti da alcun articolo di legge. In tal senso è stato il nostro intervento. Per quanto il datore di lavoro conosca i propri collaboratori, sono i



soggetti sindacali ad essere vicini ai colleghi ed ascoltare le loro esigenze e necessità e, ove ciò si renda necessario, rappresentarle alla dirigenza. Le migliorie, in termini di proposte, possono anche arrivare dai lavoratori e dai loro rappresentanti. Quale strumento ottimale, per contemperare le necessità che scaturiscono da due differenti attori - datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori - di un tavolo di “confronto” con quei soggetti che possono farsi portavoce di proposte concrete, da parte di chi il lavoro lo svolge fattivamente?

Ci sta a cuore sottolineare che quando parliamo di persone, di atti che le coinvolgono, pur trattandosi di reimpiego in nome di una crescita professionale e umana (quindi fatto nelle migliori intenzioni) restano persone e come tali vanno rispettate. E' interesse di tutti avere lavoratori motivati, nell'ottica del benessere e dell'efficienza lavorativa che la PA persegue. Nessuno di noi ha sposato il lavoro che svolge e ben venga la volontà e la voglia di cambiare, crescere professionalmente, mettersi in gioco.

Nell'ambito della movimentazione di personale riteniamo l'interpello uno strumento efficace e democratico, capace di contemperare le esigenze del datore di lavoro con quelle di cambiamento dei colleghi. In tal senso lo abbiamo proposto al tavolo, non riscontrando però entusiasmo nella proposta. Ci è stato risposto dal dottor Tavella che il movimento di risorse è avvenuto all'interno dello stesso servizio e per tale motivo non è stato preso in considerazione. Ecco, forse non ci siamo espressi chiaramente, sicuramente la nostra esperienza non ci ha permesso (magari) di utilizzare termini adeguati, ma ci teniamo a chiarire che è a monte della scelta del personale che si colloca l'interpello. Così come a monte si colloca l'espressione chiara dei criteri che si utilizzeranno. Tutto questo per evitare malumori tra i lavoratori riguardo alle scelte compiute. L'obiettivo è chiaro, fornire a chiunque la possibilità di partecipare ad una procedura che gli permetta, se vuole, di cambiare. Se poi non si trova nessuno disposto, allora, l'amministrazione dovrà operare diversamente.

Concordiamo su quanto proposto da una sigla presente al tavolo, ovvero l'istituzione di protocolli per le relazioni sindacali e la movimentazione del personale. Sicuramente l'intento è trovare degli elementi che vadano incontro alla soddisfazione di tutti, ognuna delle parti ha piena coscienza dei propri diritti ed obblighi.

Tralasciamo ogni commento sulla richiesta di un piano ferie quasi annuale e che contenga anche le assenze dovute a legge 104, artt. 32 e 35 CCNL. Ci limitiamo a dire che una simile richiesta, quantunque motivata da esigenze organizzative, si pone in netto contrasto con le disposizioni legislative o contrattuali. Un solo esempio: l'art. 35 prevede un preavviso di 3 gg.

Auspichiamo che la dottoressa Di Iorio mantenga l'atteggiamento di costruttiva collaborazione, col quale si era presentata nel nostro primo incontro.

Cordiali saluti

Il Coordinamento Provinciale Torino
FLP Ecofin - Agenzie Fiscali