



Prot. 370

Cagliari, 28 maggio 2021

RIUNIONE CON DG PERSONALE - NUOVE MISURE ORGANIZZATIVE, FERIE RESIDUE 2020 e RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO 2020

Ieri a fine mattinata si è tenuta la riunione convocata la settimana scorsa dalla DG del Personale Silvia Cocco, per discutere la bozza di nuova circolare sulle misure organizzative da adottare a seguito delle nuove disposizioni nazionali in materia, e della evoluzione positiva della situazione epidemiologica anche nella nostra Regione. All'inizio dei lavori era presente anche l'Assessora Valeria Satta, che ci ha detto di aver deciso, d'intesa con la Direzione, di accogliere la richiesta formulata alcune settimane fa dalle nostre OO.SS. e da altri, di sottoscrivere un Accordo per consentire, pure per quest'anno, di fruire delle ferie residue dell'annualità precedente (in questo caso quella del 2020) oltre la scadenza prevista dal CCRL, che è come noto il 30 giugno p.v., prevedendone la fruizione entro il 31 dicembre 2021. Esprimendo la nostra soddisfazione, abbiamo ricordato che occorre definire con urgenza, perché si è perso molto tempo e siamo molto vicini alla fine di maggio, che è il termine per la presentazione dei piani ferie estivi. L'Accordo avrà valore inderogabile per tutte le Amministrazioni del Comparto.

Subito dopo, e sempre prima di entrare nel merito dell'argomento previsto dalla convocazione, il direttore del Servizio Organizzazione ha dato un'altra ottima notizia, che riguarda per un verso la sola Regione, e per altro verso tutto il Comparto. Il primo punto è relativo alla costituzione del Fondo per la Retribuzione di rendimento 2020 della Regione e del Corpo forestale, che arriva a circa 8 milioni di euro, con un discreto incremento rispetto a quello del 2019. Era un aspetto che avevamo previsto, perché nel Fondo 2020 confluiscono le somme non utilizzate per le Progressioni 2019, e dato che per quella annualità le risorse erano rilevanti e le/i dipendenti che ne hanno beneficiato relativamente poche/i, sapevamo che avevamo un "bonus" da riscuotere. Per Agenzie ed Enti ricordiamo che nella gran parte dei casi il Fondo è già stato definito.

Il secondo punto riguarda l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), che non era stato insediato l'anno scorso, che per fortuna ora è pienamente operativo e che (dopo aver chiuso nei mesi scorsi le procedure relative ai Direttori generali di tutto il Comparto per le performances 2019, consentendo di avere il saldo della Retribuzione di rendimento 2019), sta per concludere la valutazione dei Direttori generali per l'anno 2020. Questo significa che sarà possibile, finalmente, rispettare una volta tanto le scadenze dei Contratti integrativi e pagare il Rendimento 2020 entro un paio di mesi (tutto, non un acconto..) in tutte le Amministrazioni del Comparto.

Naturalmente, pur rappresentando anche in questo caso molta soddisfazione, abbiamo rilevato che è indispensabile che si mandino avanti con urgenza le valutazioni per il 2020, altrimenti, paradossalmente, si rischia che questa volta i ritardi li creino le DD.GG., e non la Giunta e/o l'OIV...

Si è passati poi all'argomento all'ordine del giorno, la DG del Personale ha illustrato la bozza, spiegando che non sono più previste percentuali minime di utilizzo o di accesso al lavoro a distanza, e che il rientro deve essere organizzato dai singoli Dirigenti, nel rispetto dei protocolli sulla sicurezza di cui alla normativa vigente. Inoltre, sino al 31 dicembre 2021 e nelle more dell'approvazione dello specifico regolamento, il lavoro agile/lavoro a distanza può essere contemplato solo se viene garantita l'erogazione di tutti i servizi, con continuità, efficienza e nel rispetto dei tempi previsti.

Da parte nostra abbiamo espresso l'opinione che, lasciando alla piena discrezionalità dei singoli dirigenti l'organizzazione del rientro in ufficio e del lavoro a distanza, si determineranno di sicuro situazioni conflittuali, trattamenti differenti da servizio a servizio e anche situazioni di discriminazioni. Situazioni già vissute anche quando le circolari individuavano percentuali precise.

Per questo abbiamo chiesto che anche le nuove disposizioni siano chiare ed esplicite, e mantengano in capo alla DG del Personale il potere di indirizzo e prevedano un rientro graduale del personale nell'attività in presenza, da giugno a dicembre 2021, con una percentuale minima di lavoro a distanza del 30%. Abbiamo anche sollecitato una verifica puntuale, coinvolgendo gli RLS, sulle condizioni degli uffici, che per consentire il progressivo ritorno in presenza in sicurezza devono rispettare i protocolli previsti dalla normativa vigente. Altro elemento per noi indispensabile è, ovviamente, la definizione nel più breve tempo possibile della disciplina contrattuale sul lavoro agile (vedi nota inviata ieri al CORAN). Il rientro deve, inoltre, tenere conto necessariamente delle situazioni di fragilità (tutelate sino al 30 giugno 2021 dalla normativa vigente), di casistiche particolari (quarantene fiduciarie, genitori con figli in quarantena, ecc.) nonché delle esigenze di chi vuole rientrare in ufficio tutti i giorni della settimana. Un rientro graduale come quello da noi chiesto permetterebbe di mettere a norma i locali e di rendere l'organizzazione del lavoro più sicura per tutti, contando sulla crescente percentuale di popolazione vaccinata.

La discussione è stata abbastanza ampia, perché le nostre tesi non hanno trovato condivisione da parte degli interlocutori, più convinti di dover applicare gli indirizzi nazionali e fiduciosi nel pieno rispetto della normativa sulla sicurezza da parte delle diverse strutture e della parte dirigenziale.

Al termine della riunione, si è arrivati ad una mediazione, in questi termini: emanazione della nuova Circolare, che avrà carattere sperimentale per un mese (giugno 2021) e che prevederà la percentuale minima del 20% di dipendenti in lavoro a distanza, con possibilità da parte delle singole Direzioni di incrementare tale percentuale in base alle loro esigenze. Inoltre nelle disposizioni verranno richiamati puntualmente i protocolli di sicurezza ai quali attenersi per organizzare il rientro in presenza, sarà prevista la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori fragili e delle altre casistiche particolari prima citate, e si indicherà anche il criterio prioritario del rientro per il personale che preferisce (volontarietà) lavorare in ufficio per tutta la settimana. Nel corso del mese le OO.SS. signaleranno le eventuali criticità, perché siano valutate ai fini delle necessarie modifiche.

Cordiali saluti

CGIL – FP

A.FANTINEL – R.MURA



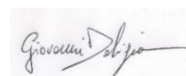
UIL – FPL

GIAMPAOLO SPANU



SADIRS

GIOVANNI DELIGIA



SIAD

FRANCO FIGUS

