



Contratto integrativo MEF - Ipotesi accordo PEO - Orario di lavoro: ancora no!

In data odierna si è tenuta un'ulteriore riunione in prosecuzione delle precedenti in merito ai vari accordi e istituti che andrà a disciplinare il contratto integrativo del MEF e le varie indennità, le PEO, le PO e l'orario di lavoro... e ancora non si è raggiunto un accordo.

ORARIO DI LAVORO. Abbiamo ribadito che è inaccettabile dover prevedere all'ultimo capoverso del comma 3 dell'articolo 3, che il Dirigente, nella valutazione dell'opzione di scelta della tipologia di orario operata dal lavoratore, possa intervenire anche sulla modalità di fruizione del lavoro agile dello stesso.

C'è da inserire l'art. della pausa come previsto dal CCNI art. 22 e dal CCNL.

PO. Non abbiamo aggiuntive osservazioni da rappresentare oltre quelle già note ed espresse nei nostri comunicati che sembrano al momento aver tamponato le criticità.

IPOTESI ACCORDO PEO. Malgrado qualcuno fosse già pronto a firmare dal primo incontro ed averlo dichiarato palesemente all'ultima riunione, ancora una volta abbiamo manifestato le criticità rimangono sull'impianto complessivo. Abbiamo già scritto, nei molteplici comunicati, che solo lottando a fianco dei lavoratori si possono ottenere i risultati che i dipendenti richiedono e meritano. Per molte OO.SS. (quasi tutte) il personale era la vittima sacrificale, già dall'inizio, dal primo incontro, pur di non contrastare l'amministrazione.

Ora ci aspettiamo dopo i nostri ultimi suggerimenti e proposte che l'impianto sia riformulato in modo adeguato.

Siamo riusciti ad ottenere un range nella griglia della valutazione molto più

larga nella graduazione e più stretta nei punteggi, ma malgrado ciò non lo riteniamo ancora del tutto sufficiente in quanto deve essere rimodulato il valore che almeno nelle prima fasce deve essere ristretto. È stato richiesto, ed ottenuto, di inserire prima il punteggio per i colleghi del MEF e poi l'aumento dello stesso.

Abbiamo chiesto, ma già dalla prima riunione, di riconoscere un punteggio per l'anzianità complessiva nella PA. Quando si adotta qualcuno non si può disconoscere completamente il suo passato, lo si accetta nel bene e nel male. Un'altra modifica richiesta è la un'ulteriore rimodulazione della scala degli ex-aequo. Dalla prima bozza inviata (aprile 2024), abbiamo cambiato molto, grazie al supporto ed ai suggerimenti dei lavoratori stessi, ma ancora non è un impianto soddisfacente. Per noi, il principio della continuità delle riqualificazioni, deve essere fissato e consolidato in modo che non si rischi di restare fermi per anni (come in passato...per ben oltre 8 anni!) con la medesima retribuzione stipendiale fissa. Retribuzione svilita sempre più dai mancati rinnovi del CCNL, di cui quelli attualmente proposti appaiono ridicoli, che dovrebbero, invece, essere adeguati alla reale perdita del potere di acquisto dei lavoratori. Le riqualificazioni devono essere strutturate in modo che siano svolte annualmente, come richiesto e scritto nell'accordo, in modo che si riesca a fare una sorta di "giro completo" per tutto il personale ogni 3 anni... e non che siano delle mere chimere come ad esempio le PEV ed adesso le Alte professionalità.

Il principio, della proposta della UIL in base ai dati forniti dall'amministrazione è a tutela di chi è da più anni fermo nella stessa fascia economica.

Quindi, rimaniamo in attesa che tali nostre ultime richieste all'accordo delle PEO siano accolte, ciò al fine di raggiungere quell'equilibrio generale per tutto il personale e di chiudere il tutto in modo proficuo e che non si determinino discriminazioni.

Ma non si possono disattendere le aspettative dei lavoratori ... e neanche illuderli con proposte che non hanno supporto normativo. Il CCNL prevede anzianità nell'area che è stata costituita nel 1999 ...

IPOTESI ACCORDO CCNI E INDENNITA' VARIE 2024/2026. I nostri dubbi rimangono e abbiamo chiesto delle ulteriori integrazioni e

rimodulazioni su qualche articolo, in modo da consentire una lettura più omogenea del tutto, al fine di perfezionare l'intero impianto presentato.

Va da sé che per noi il CCNI dovrebbe contenere i capisaldi del lavoro agile e del Co-Working, non certo le disposizioni puntuali, ma perlomeno le linee guida sarebbe state confacente riportarle nell'accordo.

Indubbiamente, in merito ad alcuni punti e indennità, ci sono delle cose da rivedere e smussare, ad esempio, il passaggio riferito al consegnatario e al vice consegnatario o per quanto riguarda le indennità riferite ai direttori delle CC.GG.TT. che devono pesare adeguatamente per la loro professionalità, soprattutto per le responsabilità che tutti i giorni affrontano. Ancora oggi tale contributo si paga sulla presenza come se quando si è assenti vengano meno le responsabilità (assurdo!).

Visto l'avvicinarsi delle nuove nomine dei dirigenti per le CC.GG.TT., per l'ennesima volta, abbiamo chiesto quali sarebbero le aggiuntive responsabilità dei nuovi "responsabili" delle CC.GG.TT. Immaginiamo siano le stesse ma è importante declinarle, come è anche rilevante comprendere come retribuirle e quanto (indennità o premio?). Non si può aspettare, come succede spesso, che il dovuto venga stabilito solo dopo che il lavoro è già stato svolto... ex-post!

È inutile sottolinearlo che sarebbe stato analogamente utile dare delle indicazioni sulle prossime procedure delle PEV nonché di quelle riferite alle elevate professionalità.

Bisogna che tali documenti programmatici siano tarati per bene altrimenti si rischia che rimangano soltanto astratti e creino malcontento tra il personale.

Alla luce delle analisi emerse durante l'incontro e tenuto conto che l'Amministrazione si è riservata di fare le valutazioni del caso, si è ritenuto opportuno assicurare una prossima riunione per il giorno 9 ottobre 2024 alle ore 17:00.

Aspettiamo quindi i necessari e aggiuntivi correttivi, ai vari accordi, auspicandoci che siano accettabili per la platea di beneficiari del MEF.

Varie ed eventuali: abbiamo chiesto di risolvere immediatamente il problema dei distributori dell'acqua in via dei Normanni e di adeguare le macchinette di distribuzione delle altre bevande che, ancora nel 2024, si caricano solo ed esclusivamente, con le monetine.

Abbiamo chiesto di conoscere i dati del monitoraggio sullo Smart Working e sul Coworking, in quanto sembra che, in alcuni uffici, il lavoro agile sia una mera chimera o che le giornate siano molto limitate e ridotte, creando anche disparità tra i diversi uffici senza alcuna motivazione valida.

Al momento, quindi, la fumata è grigia!!!