



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

OGGETTO: Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

L'Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali (Direzione Provinciale di Trieste), ha richiesto la convocazione della riunione di cui all'oggetto al fine di discutere con la Parte Pubblica delle criticità emerse in merito ai seguenti argomenti:

- 1) applicazione del nuovo Accordo sull'Orario di Lavoro per la Direzione Provinciale di Trieste del 2017 ed in particolare relative al mancato rispetto delle norme in materia di maggior flessibilità ex art 36 comma 2 del CCNL Agenzie Fiscali;
- 2) provvedimenti emessi nel corso dell'anno legati ai piani ferie, all'aspettativa, al part-time e alla sorveglianza sanitaria;
- 3) controllo degli accessi di terzi presso l'Ufficio.

In premessa si ribadisce quanto già indicato nella nota contenente la richiesta di convocazione della riunione e cioè che, nel rispetto delle buone relazioni sindacali e nell'interesse di tutto il personale, nelle more necessarie allo svolgimento della riunione ed alla soluzione delle criticità che in essa si discuteranno, si ritiene opportuno che la Direzione non intraprenda ulteriori azioni di inasprimento dei regolamenti vigenti presso l'Ufficio (tramite interpretazione restrittiva degli stessi o tramite l'emanazione di nuovi ordini di servizio) e che del pari non intraprenda azioni individuali di alcun tipo verso coloro che, privati dei benefici derivanti dall'applicazione di determinati istituti, incorrano in ritardi o altre forme di assenza.

Inoltre, si fa presente fin da subito che le questioni in oggetto sono già note alla Direzione Provinciale destinataria della presente, sia perché ad essa sono state rappresentate da diversi colleghi a mezzo delle loro istanze personali, sia perché le sono già state segnalate più volte da parte di USB (informata ed attivata proprio dai diretti interessati) e peraltro sono già state portate a conoscenza, o comunque anticipate, anche alla Direzione Regionale nelle persone del Direttore Regionale e del Capo Ufficio Risorse Umane.



Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

1) APPLICAZIONE DEL NUOVO ACCORDO SULL'ORARIO DI LAVORO PER LA DIREZIONE PROVINCIALE DI TRIESTE DEL 2017 ED IN PARTICOLARE RELATIVE AL MANCATO RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI MAGGIOR FLESSIBILITÀ EX ART 36 COMMA 2 DEL CCNL AGENZIE FISCALI

Maggiore flessibilità in entrata ex art. 36 comma 2 del CCNL Agenzie Fiscali

A norma dell'art. 36 comma 2 del CCNL Agenzie Fiscali: *"I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.Lgs. 151/2001, L. 104/92, tossicodipendente, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza".*

L'accordo sull'orario di lavoro per il 2017 integra tali disposizioni discostandosi di nulla da quello precedentemente in vigore e prevedendo che: *"Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL Agenzie Fiscali, i dipendenti che si trovino 'in particolari situazioni personali, sociali e familiari' possono chiedere, facendone richiesta motivata e documentata, una maggiore flessibilità in ingresso, di norma fino alle 9.00, fatta salva la necessità di garantire il servizio ove richiesto dal Capo Ufficio, in particolare nei periodi di ferie o di assenza del personale. Le casistiche previste dal richiamato comma 2 vanno intese in senso esemplificativo e non esaustivo delle situazioni familiari, personali e sociali meritevoli di attenzione. Dette situazioni potranno essere rappresentate dal personale interessato in busta chiusa al Direttore Provinciale, tramite il proprio Capo Ufficio deputato a valutare la compatibilità con le esigenze di servizio".*

Le criticità che si vanno qui a contestare attengono alla mancata applicazione delle norme **di favore** per i dipendenti in materia di flessibilità in entrata previste dall'Accordo sull'Orario di Lavoro ed alla mancata continuità nella relativa interpretazione adottata fino ad oggi (considerato che tali norme riprendono fedelmente quelle del precedente accordo).

Tutto ciò si è palesato durante la ricognizione svolta dalla Direzione a giugno (in vista dell'imminente entrata in vigore del nuovo orario) in merito alla necessità dei singoli di fruire della maggiore flessibilità a norma degli accordi sopra citati.

I numerosi dinieghi alle istanze presentate hanno comportato lo stravolgimento di prassi consolidate facendo venir meno la certezza del diritto e creando così un notevole clima di confusione e di disagio fra il Personale così penalizzato e portando anche a situazioni di carattere discriminatorio nella valutazione delle diverse istanze.

Sia persone che hanno rappresentato e documentato di appartenere ad una delle categorie espressamente elencate dall'art. 36 comma 2 (come ad esempio i beneficiari della legge 104/92), sia coloro che rientravano (e continuano a rientrare) in altre casistiche parimenti meritevoli di tutela a norma dell'accordo sull'orario e che in virtù di esse già fruivano di maggior flessibilità, si sono visti respingere le loro istanze sulla base di motivazioni incomprensibili e "traballanti" nelle quali vengono citati totalmente a sproposito la mancanza di presupposti definiti come "oggettivi" che però di oggettivo non hanno nulla.



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

Non è facile spiegare a chi ha beneficiato della maggior flessibilità in entrata estesa alle ore 9.00 dal 2013 in poi, come mai, pur continuando a permanere i presupposti oggettivi da essi documentati e rimanendo invariate le relative norme in materia, da un giorno all'altro non hanno più potuto fruire di un loro diritto garantito dalla contrattazione collettiva quando l'unico elemento ad essere cambiato nel contesto è solo la persona "fisica" del Direttore dell'Ufficio, il quale sembra percepire le deroghe alla flessibilità come un "fastidio".

Non è nemmeno facile capire, per coloro che rientrano nelle casistiche espressamente previste dal CCNL (e che pertanto dovrebbero venir considerate tra le più importanti), come mai non possano beneficiare del diritto alla flessibilità estesa pur avendone pienamente i requisiti più di chiunque altro...

Il venir meno della certezza del diritto (o delle regole che dir si voglia) ha fatto sì che molti dipendenti, facendo affidamento sul fatto che la maggior flessibilità sarebbe stata loro confermata (non avendo motivi per credere il contrario), non hanno ritenuto necessario partecipare, ad esempio, alla procedura per ottenere un contratto di telelavoro, perdendo così questa possibilità per il prossimo biennio, durata normale per questi contratti la cui procedura di assegnazione si è ormai conclusa.

Considerato che il presente documento, venendo discusso in sede di riunione sindacale, andrà in lettura a più soggetti diversi, è solo nel rispetto della privacy e dell'anonimato del singolo che non si trascrivono le inaccettabili motivazioni poste a diniego delle loro istanze e che comunque la Direzione chiaramente già conosce.

Si consideri che la rigidità nell'interpretazione dell'Accordo e la sua conseguente errata applicazione (con ingiustificati dinieghi delle istanze attinenti l'applicazione di norme di favore e grave nocimento per chi ingiustamente non ne potrà o non ne può più beneficiare) seguono a precedenti e continui ingiustificati inasprimenti occorsi durante l'anno proprio in materia di flessibilità, sia tendenti alla mancata estensione della sua fascia per alcuni dipendenti nonostante questi avessero documentato gravi motivi, sia consistenti in una dimostrata insofferenza verso chi già ne era beneficiario (lasciandone anche traccia scritta).

Peraltro, anche nei casi in cui le istanze dei singoli dipendenti attinenti la flessibilità sono state accolte, ciò è avvenuto, rispetto al passato, solo dopo procedimenti di accertamento dell'esistenza dei presupposti dimostratisi tediosi ed invadenti della sfera privata del lavoratore e che pertanto esulano di molto dalle prerogative proprie della Direzione e che non sono previsti dalla contrattazione collettiva: se si volevano porre simili limiti, questi dovevano essere concordati con i sindacati durante i tavoli in cui si è discussa la modifica dell'orario di lavoro in quanto trattasi di materia riservata alla contrattazione con le OO.SS ex art. 4, comma 3, lettera B, punto quarto del CCNL Agenzie Fiscali.

Si chiede pertanto che tutte le istanze di maggior flessibilità presentate che sono state rigettate e che però presentavano le caratteristiche fin qui elencate (ovvero rientravano nelle casistiche espressamente indicate dal CCNL o in casi analoghi per i quali la Direzione in passato aveva già accordato la flessibilità), vengano accolte.



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

Ore eccedenti

Sono stati segnalati casi di colleghi dell'UP del TERRITORIO che, per comprovate esigenze di servizio, hanno accumulato ore eccedenti non classificate per un ammontare superiore alle 5 previste dal nuovo accordo sugli orari. Detti colleghi hanno ricevuto un' e-mail a firma del Direttore Provinciale con la quale si prescriveva di rientrare nel limite delle 5 ore entro un termine perentorio. Rimarcando che le ore in questione sono state accumulate precedentemente all'entrata in vigore dell'accordo sull'orario e per inderogabili esigenze di servizio, si evidenzia come i colleghi non abbiano avuto la possibilità di usufruire/consumare le eccedenze con l'istituto della "banca ore", in quanto non prevista per loro prima dell'unificazione degli orari tra area "Entrate" ed area "ex-Territorio". Inoltre in un caso in particolare, un dipendente, vista la specifica mansione a cui è addetto (Agente Contabile), risulta impossibilitato a consumare l'eccesso di ore con la normale flessibilità prevista anche in considerazione del profilo orario utilizzato e degli orari da rispettare per la consegna dei valori.

Per quanto detto si invita la Parte Pubblica a valutare con attenzione le particolari problematiche scaturite dall'adozione dei nuovi orari specificatamente in merito ad alcune figure e quindi a soprassedere da richieste perentorie e retroattive che andrebbero surrogate da un accompagnamento più peculiare e bonario nell'utilizzo di tutti gli istituti previsti che sono in parte nuovi (in particolare per i colleghi dell'Ufficio del Territorio i quali oltretutto non hanno più un riferimento fisico del reparto di Staff presso la sede di Corso Cavour).

2) PROVVEDIMENTI EMESSI NEL CORSO DELL'ANNO LEGATI AI PIANI FERIE, ALL'ASPETTATIVA, AL PART-TIME E ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Approvazione e modifiche del piano ferie

Con la richiesta di compilazione del piano ferie estivo, a partire dalla CdS 5/2017 sono state introdotte restrizioni anche per quanto riguarda la fruizione delle ferie e delle festività soppresse.

Appare inopportuna la pretesa di una compilazione del piano ferie caratterizzata da un altissimo livello di verosimiglianza con le ferie di cui poi si andrà effettivamente a fruire: il piano ferie è uno strumento di mero ausilio, peraltro nemmeno obbligatorio, utile solamente a poter pianificare meglio le attività dei singoli team durante i periodi in cui normalmente gran parte del personale si può assentare per ferie (periodi pasquale, estivo e natalizio).

Non tutti sono in grado di indicare con largo anticipo e con precisione quali sono i periodi in cui effettivamente fruiranno di ferie in quanto possono avere dei problemi legati ad esigenze personali, familiari e di salute che come noto sono ampiamente tutelate dalla normativa vigente (art. 44 del CCNL Agenzie Fiscali).

Anche e soprattutto per questo motivo si ritiene sconveniente la "blindatura" del piano ferie e l'avocazione della sua approvazione al Direttore sottraendo tale compito ai capi-team che



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

sono sempre stati coloro che di fatto approvavano i piani in quanto, proprio per la loro posizione “sul campo”, conoscono e sanno contemperare, sicuramente meglio di chiunque altro, le esigenze personali e di servizio dei loro team e quindi dovrebbero essere i soggetti più idonei a valutare come meglio gestire le assenze di personale nei periodi di ferie senza imporre inutili ed invadenti limitazioni e obblighi ai dipendenti: il Direttore dovrebbe solo intervenire qualora noti, o gli vengano segnalate, delle iniquità o discriminazioni nella gestione dei piani.

Mentre la compilazione di piani ferie viene richiesta con largo anticipo e per periodi molto ampi, del pari l'approvazione dei piani non è altrettanto tempestiva e addirittura, qualora vengano richieste delle variazioni, vengono imposti d'imperio ai dipendenti dei paletti e delle modifiche inaccettabili.

Si fa riferimento in particolare ai limiti imposti qualora un dipendente intenda, non spostare all'interno dello stesso periodo, ma semplicemente rinunciare ad uno dei giorni di ferie indicati nel relativo piano: quale problema si crea per l'Amministrazione se il dipendente invece di assentarsi per ferie si reca al lavoro e fruisce del giorno a cui ha rinunciato in un periodo successivo (ad esempio da quello estivo a quello natalizio)? In virtù di quale legittimazione giuridica può venire imposto al dipendente di fruire per forza di un giorno di ferie al quale voleva rinunciare, ad esempio, durante lo stesso periodo in cui lo aveva indicato e non durante altri periodi?

Se si parla di obblighi in materia di ferie questi riguardano piuttosto l'Amministrazione che non può rifiutare al dipendente che lo richieda un periodo continuativo di ferie di almeno due settimane durante il periodo estivo (art. 44, comma 10 del CCNL Agenzie Fiscali).

Le giustificazioni già fornite in passato dall'attuale Direzione quando questi argomenti sono stati sottoposti alla sua attenzione, avevano ad oggetto l'attuale penuria di personale che la costringerebbe ad una maggiore rigidità nella gestione del piano ferie per evitare che l'Ufficio si “svuoti”: tali giustificazioni non trovano luogo di esistere in quanto in passato i colleghi hanno sempre garantito i servizi e raggiunto sempre gli obiettivi anche in periodi nei quali il personale era decisamente più ridotto rispetto al periodo attuale a causa di numerose assenze per maternità, infortuni e pensionamenti vari che erano occorsi tutti contemporaneamente.

Anziché continuare ad introdurre limitazioni indebite che incidono negativamente sulla vita privata dei dipendenti, la Direzione dovrebbe piuttosto sfruttare meglio le risorse umane di cui già dispone considerato che vi sono aree di lavoro il cui organico è palesemente sovradimensionato al carico di lavoro ad esse assegnato.

Si chiede pertanto di riportare la disciplina relativa alle ferie/festività soppresse e al relativo piano a quella previgente la CdS 5/2017 e di astenersi dal continuare ad imporre indebitamente al dipendente la scelta dei giorni in cui fruire delle ferie, salvo casi caratterizzati da una particolare eccezionalità e sempre che ciò non vada a colpire ogni volta i medesimi dipendenti ma vi siano le dovute rotazioni.



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

Aspettativa e Part-Time

Quanto detto in materia di flessibilità e di piano ferie vale anche per i provvedimenti legati alla concessione di aspettativa e part-time.

Nel corso del 2017 sono stati diversi i casi di istanze di aspettativa o di part-time respinte per un'eccessiva rigidità dimostrata dall'attuale Direzione laddove invece in passato i precedenti Direttori le avevano, nella stragrande maggioranza dei casi, sempre accolte.

Del pari, nei casi in cui invece tali istanze sono state accolte, si è riscontrata nuovamente un'eccessiva tediosità ed un'indebita invadenza nella sfera privata del dipendente nel chiedergli di fornire motivazioni eccessivamente dettagliate e documentate delle loro istanze.

In passato nulla di simile è mai avvenuto: si ricorda al Direttore che i dipendenti che richiedono un periodo di aspettativa o di accedere al part-time non lo fanno per un capriccio poiché l'adozione dei provvedimenti richiesti comporta per loro la privazione o riduzione dello stipendio.

Pertanto se una persona si ritrova a dover effettuare simili istanze evidentemente vive una di quelle situazioni personali, familiari o di salute ampiamente tutelate dal nostro ordinamento giuridico e che l'Amministrazione deve valutare con un occhio di riguardo anziché aggrapparsi al cavillo per respingerle.

Si chiede pertanto di procedere ad approvare tutte le istanze di aspettativa e di lavoro part-time attualmente pendenti e di rivedere quelle recentemente respinte e di tenere per il futuro un atteggiamento rispettoso delle situazioni dei singoli.

Sorveglianza sanitaria ad opera del medico competente per l'Ufficio

Facendo riferimento alla criticità relativa al mancato riconoscimento del diritto alla maggiore flessibilità in entrata, si è riscontrato come sovente la Direzione subordina l'accoglimento delle relative istanze ad una previa visita e parere da parte del medico competente per l'Ufficio.

Tuttavia alla Direzione è già noto e le è già stato segnalato più volte, sia da USB che dalla stessa medicina del lavoro, che i medici competenti per l'Ufficio alternatisi negli anni si sono sempre dichiarati e continuano a dichiararsi NON COMPETENTI in materia di pronunce relative ad istanze di maggiore flessibilità.

Si evidenzia quindi che se il riconoscimento dei diritti sanciti dall'accordo sull'orario di lavoro vigente viene subordinato al previo parere di un soggetto che si dichiara non competente a pronunciarsi in merito, si pone il dipendente dinanzi ad una condizione che oltre a NON ESSERE STATA CONCORDATA con i sindacati come loro spetta, si rivela anche IMPOSSIBILE da rispettare.

Inoltre NON DEVE RICADERE SUL DIPENDENTE l'onere di dirimere eventuali controversie e risolvere i relativi conflitti tra l'Amministrazione presso cui presta servizio e il medico competente per l'Ufficio in merito a quale sia il soggetto a cui spetta la competenza a fornire determinate pronunce.



Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

La legge peraltro prevede che, al di fuori di casi espressamente previsti, il datore di lavoro non possa imporre al dipendente di sottoporsi a visita del medico del lavoro, né obbligandolo direttamente a farlo e nemmeno aggirando il divieto suggerendogli la visita in subordine all'accoglimento delle sue istanze.

Peraltro, il servizio di medicina del lavoro appare in ogni caso non competente a pronunciarsi in merito a scelte amministrative/organizzative e all'interpretazione delle norme di legge e della contrattazione collettiva, essendo invece competente solo a riscontrare la veridicità delle condizioni di salute dichiarate e documentate dal dipendente, cosa peraltro non necessaria dato che i certificati dei medici di base e specialisti sono validi fino a querela di falso.

Continuare a respingere le istanze di maggiore flessibilità per questi motivi pertanto, oltre che illegittimo, costituisce un perdita di tempo per il dipendente, per la medicina del lavoro, nonché una perdita di risorse finanziarie per l'Amministrazione, dato che tali visite comportano per essa un costo.

Si chiede pertanto di interrompere da subito qualsiasi ricorso indebito all'intervento del medico competente per l'Ufficio e di non subordinare l'accoglimento di date istanze ad un sua previa visita, soprattutto qualora si tratti di materia in cui si è dichiarato incompetente.

“Vademecum”

Nell'ufficio è stato indicato al personale di fare riferimento ad un documento denominato “vademecum” messo a loro disposizione per raccogliere tutte le regole in materia di fruizione di ferie, malattia e permessi vari.

Il documento attuale tuttavia non è ancora stato aggiornato al nuovo accordo sull'orario di lavoro ed in ogni caso è sempre stato affetto da un vizio relativamente al fatto che esso non si limitava a fornire la corretta interpretazione degli accordi e delle disposizioni di servizio, ma cristallizzava in sé una forma di interpretazione creativa che andava così a porre in essere nuove norme aggirando l'obbligo di contrattazione con i sindacati in materie per le quali è prevista tale riserva.

Inoltre il fine ultimo che si voleva raggiungere con questo “vademecum”, cioè chiarire al personale come comportarsi in conformità alle norme vigenti per l'Ufficio, non ha mai raggiunto il suo scopo in quanto i suoi contenuti rimangono ostici ai più e carenti in alcune precisazioni, come quelle relative alle deroghe ad esso previste dai singoli contratti di lavoro part-time (che hanno una loro disciplina separata in quanto tali rapporti sono regolati da appositi contratti firmati dall'Amministrazione e dal singolo dipendente).

USB in sede di contrattazione sull'orario aveva già richiesto l'aggiornamento del “vademecum” chiedendo di includervi tutte le note interpretative del nuovo accordo risultanti dalla corrispondenza tra i rappresentanti delle diverse OO.SS e la Direzione, nonché dei chiarimenti forniti nei verbali delle riunioni sindacali.

Si rinnova l'invito pretendendo però che si presti la massima attenzione nel non creare con il “vademecum” nuove norme non previste dagli accordi, soprattutto quando



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

queste hanno ad oggetto materie per le quali il CCNL prevede la previa contrattazione sindacale. Qualora non si riesca ad addivenire alla stesura di un documento dotato di tali requisiti, si chiede in subordine lo stralcio dell'attuale "vademecum" (comunque ormai superato) e di non introdurne uno nuovo.

3) CONTROLLO DEGLI ACCESSI DI TERZI PRESSO L'UFFICIO

I nuovi limiti inerenti l'ingresso presso l'Ufficio di terzi già noti e precedentemente identificati che per varie ragioni devono accedervi abitualmente, erano già stati affrontati e risolti dalla precedente Direzione dell'Ufficio nella persona del dott. Paolo De Luca.

Pertanto, prima di introdurre restrizioni di qualunque tipo, si ritiene opportuno che la Direzione si confronti con il Coordinatore dell'Area di Staff il quale dovrebbe esistere anche per svolgere la funzione di "testimone" nei passaggi di consegne tra un Direttore e l'altro e che anzi dovrebbe attivarsi spontaneamente informando il Direttore di turno delle prassi vigenti, cosa che evidentemente non avviene.

Ci si stupisce del fatto che lo zelo dimostrato introducendo i suddetti nuovi limiti non sia stato dimostrato per risolvere invece il problema dell'accesso ai piani dei contribuenti che non sono soggetti a RUV e che, limitandosi a ritirare un ticket per prenotare i servizi erogati agli sportelli dei piani superiori, vi accedono senza essere identificati in modo alcuno fino a quando non arrivano allo sportello di destinazione e che nel frattempo sono liberi di bighellonare all'interno dell'Ufficio indisturbati, non identificati e potenzialmente anche con cattive intenzioni.

Evidentemente, quando si tratta di aumentare il carico di lavoro dei colleghi, chiunque è benvenuto all'interno dell'Ufficio in barba a qualsiasi esigenza di sicurezza, mentre quando invece vi devono accedere altre persone tale esigenza riemerge prepotentemente...

Si chiede il ripristino delle prassi precedentemente adottate in materia di accesso di terzi.

In conclusione, si chiede l'accoglimento immediato di tutte le richieste fin qui effettuate e il ripristino e il mantenimento del rispetto delle norme della contrattazione collettiva nazionale e decentrata all'interno della Direzione Provinciale di Trieste, con riserva fin da subito, in caso di risposta negativa e dopo che si sarà sentito anche il parere dei partecipanti all'Assemblea Sindacale del 13 settembre 2017, di adire i Tavoli Superiori presso la Direzione Regionale del Friuli Venezia Giulia.

Si ricorda che prima di arrivare a chiedere la presente riunione è stata manifestata in tutti i modi la volontà di collaborazione con l'Amministrazione tesa alla pacificazione e alla distensione dei rapporti nell'interesse di tutti i lavoratori.



Unione Sindacale di Base
Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Direzione Provinciale di Trieste

Riunione Sindacale del giorno 12/09/2017

A ciò però non è corrisposto altrettanto da parte della Direzione, la quale continua a perseverare nei comportamenti che già le sono stati contestati in passato, costringendoci a richiedere la convocazione di un tavolo sindacale per la discussione di problemi che dovrebbero invece essere stati già ampiamente superati.

Ciò che inoltre giustifica ancor di più le richieste fin qui effettuate è che molti dei problemi rappresentati riguardano principalmente la mancata applicazione di un Accordo sull'Orario di Lavoro siglato (eccetto l'assenza di CGIL e la riserva di CISL) all'unanimità dopo che la Parte Sindacale stava addirittura per essere privata di questa sua IRRINUNCIABILE ed IRREMOVIBILE prerogativa (CCNL, art. 4, comma 3, lettera B, punto quarto) quando pochi mesi fa era stato emesso un Ordine di Servizio di modifica dell'orario di lavoro dell'Ufficio senza che vi fosse stata la dovuta previa convocazione del tavolo di contrattazione, poi ottenuta solamente a seguito delle vive proteste di USB, seguita poi dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

p. USB Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali
Massimo Garau
Dirigente Sindacale Provinciale per Trieste e Gorizia