

**ACCORDO DEL 23 FEBBRAIO 2016
SU CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLA SPESA PER LA POLIZZA COPERTURA DEL RISCHIO
MORTE ED INVALIDITA' PERMANENTE CAUSA MALATTIA**

La Delegazione Trattante (D.T.) dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AGCOM), costituita ai sensi e per gli effetti della Delibera 113/01/CONS, e composta da:
Laura Aria: Vice Segretario Generale e Presidente D.T.
Ivana Nasti: Direttore del Servizio risorse umane

e

La O.S. FISAC CGIL,

VISTI:

- La disciplina dell'Attività sindacale di cui alla Delibera 113/01/CONS;
- L'Accordo Sindacale del 28 luglio 2010, nella parte relativa alle polizze malattia ed infortuni;
- La delibera n. 426/15/Cons del 15 luglio 2015, con la quale è stata deliberata l'aggiudicazione a Poste Vita S.p.A. della gara per l'affidamento della copertura assicurativa contro il rischio di invalidità permanente e morte da malattia dei dipendenti dell'Autorità;
- L'accordo sindacale del 30 settembre 2015 relativo alle polizze a copertura delle spese sanitarie e del rischio morte ed invalidità permanente causa infortunio e malattia;

LE PARTI CONCORDANO:

di applicare, in continuità con i criteri sinora impiegati, le percentuali di riparto della spesa della Polizza per la copertura del rischio "morte ed invalidità permanente causa malattia" (fornita dalla compagnia Poste Vita S.p.A. con decorrenza 1° settembre 2015 per un periodo di due anni più uno) a carico dei dipendenti previste in AGCM: 15% per i dipendenti di età non superiore a 46 anni e 25% per tutti gli altri dipendenti.

23 febbraio 2015
Per l'Amministrazione

Dott.ssa Laura Aria

Dott.ssa Ivana Nasti

Ivana Nasti

Per le OO.SS.

FISAC-CGIL

1 Marzo 2016 du/221
FALBI-CONFAL

FIRST-CISL

SIBC – FISAV

UILCA

Verbale riunione sindacale del 23 febbraio 2016

In data 23 febbraio 2016 alle ore 11:30 presso la sede di Roma ed in collegamento video con la sede di Napoli, si sono riuniti la delegazione trattante dell'Autorità (di seguito D.T.) composta da:

- dott.ssa Laura Aria (Roma)
- dott.ssa Ivana Nasti (Roma)

e le seguenti Organizzazioni sindacali:

- FALBI-CONFAL Dott. Franco Smurro (Roma)
- FIRST-CISL Dott.ssa Anna Inverso (Napoli)
- FISAC-CGIL Sig. Arcangelo Cesaro, dott. Alessandro Pino e sig. Luigi Esposito (Napoli)
- SIBC-FISAV Sig. Ferdinando Crisafi (Roma)
- UILCA Sig. Vito Mastroilli (Napoli).

La D.T. prima di entrare negli argomenti all'o.d.g. chiede l'autorizzazione alla registrazione della riunione.

Le OO.SS. acconsentono alla registrazione della seduta.

La UILCA interviene dicendo che deve di fare una dichiarazione a verbale il cui testo integrale è allegato al presente verbale (**allegato 1**).

La D.T. prende atto di tale dichiarazione a verbale e dichiara di andare avanti nella riunione.

La UILCA dichiara che quindi le OO.SS. si allontanano dalla riunione e aspettano di essere richiamate dopo che la D.T. ha interloquuto con la CGIL.

La D.T. afferma che questo può considerarsi un abbandono del tavolo di trattativa, altrimenti si imporrebbe l'accettazione dei tavoli separati e su questo l'amministrazione ha già dato risposta nella precedente riunione sindacale, al cui verbale si rinvia.

La SIBC dichiara che non si tratta di abbandono di tavolo e che la D.T. può interpretare come le pare, le OO.SS. hanno approfondito la situazione e sanno di essere legittimati a fare certe richieste, questa è la loro posizione. Se non è possibile chiarire bonariamente faranno quello che è possibile fare, niente di più. Ribadisce che le OO.SS. non hanno abbandonato il tavolo e che la loro posizione è contenuta nella dichiarazione a verbale.

Le OO.SS. (FALBI, SIBC, CISL, UILCA) lasciano la riunione.

La D.T. dichiara che la riunione prosegue.

La CGIL chiede se la D.T. prosegue la riunione considerando che le quattro OO.SS. hanno abbandonato il tavolo o, dopo la riunione con la CGIL, la D.T. li convocherà.

La D.T. risponde di ritenere che le quattro OO.SS. hanno abbandonato il tavolo per oggi, sperando in un loro ripensamento, e che il verbale della riunione odierna sarà trasmesso a tutte le OO.SS. per trasparenza e pubblicità. Richiedere e non ottenere un tavolo separato per una seduta non significa chiederlo e non ottenerlo per le sedute successive. Per oggi, quindi, l'incontro prosegue solo con la CGIL. Chiaramente alcuni dei temi all'o.d.g. sono complessi e delicati quindi la D.T. auspica che si torni alla normale dialettica e alla normalizzazione dei rapporti.

La CGIL dichiara di non sapere le ragioni per cui le altre OO.SS. hanno abbandonato il tavolo, ma di aver inteso che dipenda dal comportamento della CGIL.

La D.T. afferma che le OO.SS. lamentano notevoli scorrettezze da parte della RSA CGIL.



La CGIL afferma di aver fatto il proprio lavoro confrontandosi in modo democratico con tutti senza fare alcuna scorrettezza. Registra positivamente che l'amministrazione ritenga che le altre sigle abbiano abbandonato il tavolo per la riunione odierna e che prosegua l'interlocuzione con la RSA FISAC CGIL. Si aspetta che l'amministrazione continui con questo atteggiamento molto positivo e riterrebbe molto grave se, dopo questa "forzatura" delle altre sigle, l'amministrazione successivamente decidesse diversamente da come ha deciso oggi. Le affermazioni della CGIL hanno due ragioni: 1) vi è un'ordinanza del giudice Lombardi relativa ad un ricorso vinto dalla CGIL che dice testualmente che per il futuro l'amministrazione si deve astenere dal convocare a tavoli separati, questa ordinanza - relativamente a questo punto - non è stata oggetto di opposizione da parte dell'amministrazione, quindi è passata in giudicato; 2) la CGIL apprezza molto l'atteggiamento dell'amministrazione nel riuscire a riportare la trattativa sindacale in un ambito pluralistico e democratico. E' evidente che poi ogni organizzazione sindacale deve fare la propria attività sia sotto l'aspetto della comunicazione che sotto l'aspetto delle proposte. La CGIL non ha fatto altro che questo, ha fatto delle proposte e ha rivendicato dei successi. Nell'attività politico-sindacale la rivendicazione dei successi non vuole significare essere scorretti, ma vuole significare soltanto fare sana attività.

La D.T. chiede alla CGIL, facendo seguito alla richiesta fatta nella precedente riunione, se ha una proposta in materia di attuazione dell'accordo del 28/12/2015.

La CGIL dichiara che nella precedente riunione ha già espresso la propria posizione, poi l'amministrazione ha richiesto l'invio di una proposta, ma è stato anche detto che ci sarebbe stato un incontro con il Consiglio per capire quali fossero le strade aperte sugli argomenti discussi nell'altra riunione. La CGIL, quindi, chiede se l'interlocuzione con il Consiglio vi è stata e se è stato deciso qualcosa.

La D.T. afferma che l'interlocuzione vi è stata e il SRU, come richiesto dal Consiglio, ha fatto degli ulteriori approfondimenti in particolare sull'impatto economico, sui pensionamenti e sui costi delle nuove assunzioni. L'interlocuzione con il Consiglio, quindi, non è ancora terminata anche perché si è dovuto prendere atto dell'impossibilità di decidere oggi un piano di reclutamento con l'esercizio provvisorio. Quindi, sono ancora in corso gli approfondimenti giuridici, i cui esiti saranno portati al Consiglio del 10 marzo.

La CGIL chiede, quindi, se l'amministrazione in merito al punto 10 dell'accordo del 28/12/2015 ha una proposta da presentare.

La D.T., l'amministrazione sta svolgendo gli approfondimenti sul piano di reclutamento i cui esiti saranno oggetto del prossimo consiglio e al momento la D.T. non ha una risposta da dare; sul tavolo oggi c'è la proposta delle altre sigle e gli approfondimenti che l'amministrazione sta svolgendo. Per completare il quadro la D.T. avrebbe grande interesse a conoscere la posizione delle sigle e quindi chiede se la CGIL ha una proposta da avanzare, considerato anche che oggi ha sentito i lavoratori di Napoli in assemblea.

La CGIL afferma di aver capito la situazione, tuttavia vuole sottolineare che il punto 10 dell'accordo prevede che bisogna chiudere il percorso entro il 28/02/2016 e che quindi, stante la situazione, il percorso non si chiuderà entro tale data.

La D.T. ricorda che fino a quando non si chiuderà l'esercizio provvisorio, che rappresenta un evento sopravvenuto rispetto alle trattative, non si potrà chiaramente rispettare la data del 28/02/2016. Entro tale data si potrebbe anche chiudere un accordo sulle linee di massima. La D.T. ha bisogno di conoscere la posizione della CGIL.

La CGIL afferma di aver agito in modo trasparente, esprimendo la propria posizione e incontrando i lavoratori della sede di Napoli e, comunque, pur avendo capito che non ci sono, al momento, le condizioni per addivenire ad un accordo entro il termine del 28/02/2016 estrinsecherà la propria proposta in maniera dettagliata.

La D.T. ricorda che le date riportate nell'accordo, come convenuto sin dall'inizio, sono delle date programmatiche che servivano a creare un criterio di priorità nell'affrontare gli argomenti oggetto di accordo. Purtroppo sono sopravvenuti dei fatti tecnici, che non dipendono dalla volontà delle parti e che sono fondamentalmente esogeni alle OO.SS. e alla D.T., e il Consiglio ha manifestato l'esigenza di avere ulteriori approfondimenti su un tema molto



delicato. Queste sono le motivazioni che alla base della mancanza di una proposta dell'amministrazione su questo tavolo.

La CGIL dichiara che l'immissione nel ruolo organico del personale con contratto a tempo determinato è argomento di vitale importanza e ritiene che sia di vitale importanza anche che l'amministrazione individui - con l'apporto delle OO.SS. - delle procedure che siano giuridicamente ineccepibili e immuni da qualsiasi forma di interferenza esterna che potrebbe inficiarle. Pertanto, per la CGIL, questo argomento ha una valenza che supera tutti gli altri argomenti e ritiene che sulle proposte potenziali per l'immissione in ruolo di questi giovani laureati, rappresentate nello schema inviato dall'amministrazione, vi sia più di una possibilità. C'è la possibilità di poter immettere in ruolo alla scadenza dei 36 mesi tramite uno scrutinio e c'è la possibilità di fare un contratto come previsto dall'attuale regolamento di quattro anni. Qualsiasi proposta dell'amministrazione che vada nella direzione di trovare una soluzione a questa forma di precariato, per la CGIL va bene. Se l'amministrazione ritiene che ci sono le condizioni giuridiche tali affinché si possano immettere in ruolo giovani laureati tramite uno scrutinio alla fine dei 36 mesi, per la CGIL va bene; se ci sono soluzioni alternative che prevedono una forma un po' più lunga, ma che comunque prevede una eventuale immissione nei ruoli di questi giovani, per la CGIL va bene comunque. Quindi la CGIL fa una proposta ad ampio spettro per dare la possibilità al Consiglio di non lavorare su una sola ipotesi; le eventuali possibili soluzioni, ad avviso della CGIL debbono avere tutte un solo fine, quello di concludersi con l'immissione in ruolo di questi giovani, che è bene ricordare sono stati "formati" e valorizzati per tre anni dall'Autorità e che al momento del loro reclutamento hanno comunque già superato una selezione. Pertanto La CGIL vuole ribadire che le possibilità possono essere diverse ma tutte nel rispetto delle norme esistenti e con lo stesso fine.

La D.T. aggiunge una riflessione utile al dibattito, la scelta tra procedure interne e concorsi pubblici ha una ricaduta su quello che la CGIL afferma, perché la stabilizzazione dei precari passa per un allentamento dei criteri selettivi con delle selezioni più semplici; invece con un concorso pubblico si può, da una parte anche raggiungere l'obiettivo della stabilizzazione, ma in maniera casuale, dall'altra vi è anche il rischio di bucare l'obiettivo perché le persone che vanno ad essere esaminate potrebbero non dimostrarsi in grado. Queste quindi sono scelte di campo e tutti devono esserne consapevoli.

La CGIL dice di non aver sostenuto questo, ma di ritenere che la procedura di immissione in ruolo tramite la selezione, alla fine del periodo di 36 mesi, se ci sono i presupposti previsti dalla legge, sarebbe il massimo perché risolverebbe alla radice la questione del precariato all'interno di questa amministrazione. Ritiene anche che questo percorso, a maggior ragione va esteso anche (e addirittura senza lo scrutinio) a coloro i quali hanno già completato 48 mesi di servizio e che sono stati assunti con concorso pubblico con contratto a tempo determinato. Infatti, le indicazioni comunitarie e la corrente giurisprudenza in materia prevedono che i contratti a tempo determinato potrebbero essere fatti solo nel caso di urgenze. Nel caso in cui l'amministrazione indice un concorso pubblico per gli stessi profili dopo 48 mesi, questa è la prova che tali urgenze sono continuative nel tempo e che quindi l'assunzione degli operativi che attualmente hanno un contratto a tempo determinato potrebbe essere tramutato con facilità, secondo le citate indicazioni comunitarie, in un contratto a tempo indeterminato. Le funzioni svolte da quei lavoratori non sono evidentemente funzioni che dovevano servire a tappare dei buchi temporanei, ma sono funzioni continuate nel tempo e l'indizione stessa del concorso a tempo indeterminato è la prova provata che queste funzioni non erano a tempo determinato ma erano funzioni che durano nel tempo. La CGIL fa anche un'altra proposta, quella della totale eliminazione dell'istituto dei contratti di specializzazione triennali per il futuro risolvendo alla radice, quindi, la produzione di precariato all'interno di questa istituzione, considerato che anche il job acts, per il futuro, prevede che tutte le forme di contratto dovrebbero essere a tempo indeterminato.

La CGIL, inoltre, sul punto della valorizzazione, ha una visione precisa, perché ritiene che la valorizzazione del personale interno deve essere una valorizzazione complessiva, tutto il personale deve essere valorizzato all'interno di questa istituzione e dovrebbe essere valorizzato prendendo a riferimento le amministrazioni analoghe alla nostra che hanno qualche anno in più di esperienza. Per la CGIL la valorizzazione di tutto il personale si fa con la realizzazione di corsi-concorsi che permettono la crescita prima tramite la formazione e poi tramite la selezione, nonché con la rivisitazione dei profili professionali che danno precise indicazioni delle attività svolte per ogni categoria e quindi, come sta avvenendo in Banca d'Italia, con la rivisitazione delle carriere.

Sicuramente la CGIL non ritiene che l'equazione valorizzazione personale è uguale a scorrimento di graduatorie, peraltro alcune di queste graduatorie inesistenti in quanto sono graduatorie che non sono state previste nemmeno



nel bando. La CGIL afferma che questa cosa non può essere chiesta, non può essere accettata, e non sarà consentito, nei limiti delle nostre prerogative e dei nostri possibili interventi, di poter riprendere e far rinascere situazioni che ormai sono state chiuse, anzi non sono mai nate. Ci sono graduatorie che non sono mai nate perché è previsto nel bando che esse non avessero alcuna validità; ci sono graduatorie che avevano una durata di tre anni e sono scadute da poco. Il bando di concorso è una legge speciale e le disposizioni in esso contenute vanno rispettate. Quindi la valorizzazione e l'immissione in ruolo dei precari possono viaggiare parallelamente ma sicuramente non può viaggiare parallelamente ad esse lo scorrimento di graduatorie inesistenti:

La D.T. intende fare una chiusa sulla politica di reclutamento, dicendo che condivide i principi cardine che sono l'eliminazione del precariato e l'individuazione di procedure che siano assolutamente conformi alla legge. Passa ora a discutere i punti successivi.

La CGIL ricorda che i giovani laureati hanno delle assunzioni sfasate nel tempo e non vorrebbe che qualcuno venisse penalizzato nell'immediato, e poi negli anni successivi si trovi una soluzione per gli altri.

La D.T. passa alla questione concernente i criteri ripartizione delle spesa della Polizza per la copertura del rischio "morte ed invalidità permanente causa malattia" (fornita dalla compagnia Poste Vita S.p.A.) con validità fino al 31/12/2017, spigando che il Servizio SBC ha richiesto la definizione di tali criteri per poter operare le dovute trattenute. Tale questione era già stata informalmente proposta ai sindacati in una precedente riunione (novembre o dicembre) e, in considerazione della sua urgenza, la D.T. pone oggi l'argomento sul tavolo di negoziazione. La D.T. propone di proseguire in continuità con i precedenti criteri adottati e oggetto di accordi nel 2010 e nel 2013, che corrispondono ai criteri adottati AGCM: 15% a carico dei dipendenti di età non superiore a 46 anni e 25% per tutti gli altri dipendenti.

La CGIL dichiara di accettare la proposta della D.T. e che si può chiudere subito un accordo, considerando che le altre sigle hanno abbandonato il tavolo. Se questa cosa venisse fatta successivamente procurerebbe qualche problema perché la CGIL sta accettando totalmente la proposta dell'amministrazione che ha convocato un tavolo su questo punto. E' evidente che questo argomento non può essere oggetto di altra convocazione.

La D.T. dichiara di ritenere chiuso l'argomento e l'amministrazione procederà alla redazione di un accordo su questo punto e lo proporrà per la firma. Chiaramente, specifica la D.T., la sigla dell'accordo sarà comunicato anche alle altre OO.SS. che, se vorranno, potranno aderire.

La CGIL evidenzia, per finire gli argomenti connessi all'accordo di dicembre, che va discusso ancora gli argomenti relativi alle missioni ed al conguaglio.

La D.T. specifica che anche questi due punti devono ancora essere approfonditi dal Consiglio all'esito degli studi che gli Uffici stanno svolgendo e che, pertanto, non vi è ancora una proposta.

La CGIL, sul tema delle missioni, propone di introdurre integralmente la normativa vigente in Antitrust; con l'eccezione connessa al problema della doppia sede, che in AGCM non hanno. Su questo la CGIL propone che lo spostamento tra Napoli e Roma va rivisto in quanto la normativa prevede che gli spostamenti oltre 25 Km rientrano nell'istituto della Missione e non del servizio esterno. Per evitare un aggravio economico connesso alle diarie per tali spostamenti, la CGIL si dichiara disponibile a negoziarne la rimodulazione; quindi, in sintesi, l'istituto giuridico di riferimento non può che essere la "missione" anche per gli spostamenti tra le sedi, con ampia disponibilità – da parte della o.s. - a negoziare l'entità della diaria prevedendo un ristoro di tipo economico diverso da quello previsto per la missione classica, che può essere anche un valore simbolico o pari zero.

La D.T. fa presente che se ne può parlare tenendo conto, però, che: 1) la Commissione di Garanzia ha fatto un appunto formale sulle spese per missioni, comprese le missioni Roma-Napoli, perché anche senza diaria hanno un peso economico importante dovuto al costo dei treni; 2) l'abolizione della diaria ha consentito, comunque, una mobilità maggiore che in termini della qualità di vita del lavoratore ha un impatto negativo ma che, nelle dinamiche lavorative, può essere comunque utile soprattutto per i lavoratori più giovani.

La CGIL dichiara di aver appreso, dalle dichiarazioni di un'altra sigla sindacale nella precedente riunione che vi sarebbe l'esigenza di trasferire altri lavoratori (sembra due) da Napoli a Roma e che per ottemperare a ciò potrebbero esser indetti dei concorsi. La CGIL è d'accordo con l'indizione dei concorsi, con il vincolo dei cinque anni nella sede di assegnazione, però bisogna tener presente che la distribuzione del personale non è una equazione, quindi va considerata la distribuzione anche in un'ottica di valorizzazione delle competenze, delle funzioni e dell'efficienza organizzativa della sede di Napoli.

La D.T. chiede di passare all'argomento della nomina e elezione RLS.

La CGIL fa presente che sugli RLS va fatta una riunione unitaria perché, come previsto dalla normativa, l'accordo deve essere unitario. La GGIL è sempre disponibile ad affrontare l'argomento, ricordando che una sintesi fu già raggiunta nel 2014 anche senza formalizzazione. Tuttavia, nel momento in cui non si trova una strada per risolvere il problema degli RLS bisogna ricorrere agli RLS territoriali.

La D.T. prende atto e passa al tema della richiesta di avvio di procedura di raffreddamento proposta dalle altre sigle.

La CGIL afferma che se una O.S. fa una richiesta di avvio di procedura di raffreddamento e l'amministrazione ha convocato tutte le sigle per poter svolgere tale procedura, la stessa va fatta anche solo con la o.s. che non l'ha richiesta. L'amministrazione ha ottemperato in modo impeccabile.

La D.T. fa presente che l'argomento è stato semplicemente inserito nell'ordine del giorno e che sarebbe stato comunque detto, a tutte le sigle, che la D.T. non è comunque pronta. Ci sono problemi di vigenza dell'accordo che prevedeva la procedura di raffreddamento, questioni relative all'ambito di applicazione della procedura e questioni relative al merito. Per il momento, quindi, la D.T. non si pronuncia su tale procedura.

La CGIL chiede, prima di tutto, di sapere quale sia l'argomento connesso alla richiesta di avvio della procedura.

La D.T. evidenzia che l'argomento è desumibile, in maniera chiara e semplice, dalla richiesta delle quattro sigle trasmessa alla CGIL prima della riunione. La questione riguarda le c.d. figure apicali, che superano cioè il livello F54 e D51 delle tabelle stipendiali. La D.T. dichiara che, per il momento, non intende discutere nel merito con tutte le sigle e chiede di passare al prossimo argomento.

La CGIL ricorda che si deve ancora discutere del tema del conguaglio del premio di presenza.

La D.T. fa presente che, come è già stato detto nella precedente riunione, il Consiglio ha espresso su tale argomento una indicazione di massima: in prima applicazione, avendo operato la manovra di inserimento del premio presenza nella parte fondamentale dello stipendio, il Consiglio non ritiene opportuno introdurre il conguaglio in questo momento, fermo restando che ad un anno dalla sua entrata in vigore, quando si avranno i dati sulla prima applicazione, se ne potrà riparlarne.

La CGIL esprime apprezzamento per questo orientamento espresso dal Consiglio, nel senso che ciò che è diventato fisso se viene riproposto a conguaglio corre il rischio che possa essere reinterpretato come retribuzione variabile. Inoltre se questo importo non è più parametrato ai giorni di presenza non si può poi riparametrarli alla presenza. La CGIL, quindi, è contraria all'introduzione del conguaglio premio di presenza.

La D.T. registra la posizione della CGIL sul conguaglio e poi passa ad informare la o.s. su due temi.

- Il primo riguarda la piattaforma "Skype for business" che ad avviso del Responsabile AGC è una nuova tecnologia che può rappresentare una opportunità per migliorare l'attività lavorativa e le cui possibilità sono illustrate nella scheda invitata alla OO.SS. (allegata). La D.T. invita la o.s. ad approfondire il tema e a fornire le proprie impressioni.
- Il secondo riguarda la necessità di mettersi in linea con la normativa vigente istituendo il c.d. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, che deve avere una composizione paritetica, cioè formato da un componente



designato da ciascuna delle OO.SS. e da un pari numero di rappresentanti nominati dall'amministrazione, rispettando la parità di genere. Anche su questo argomento la D.T. invita la o.s. ad approfondire la scheda inviata e fornire al più presto una proposta sui nominativi.

La CGIL prende atto e dichiara che farà i dovuti approfondimenti e provvederà ad informare l'amministrazione.

La CGIL intende inserire una riflessione finale e fare un interpello. In questa amministrazione esistono contenziosi con alcuni dipendenti, i quali hanno avuto soddisfazione sia dal giudice civile che dal giudice amministrativo. L'amministrazione, per questi dipendenti, ha fatto appello immediato senza nemmeno pensarci; questo rientra nelle sue prerogative e nei suoi diritti ed è previsto anche nella normativa vigente, specialmente quella introdotta dal governo Monti (che prevede che sulle sentenze che hanno un impatto economico bisogna fare appello). La CGIL vorrebbe sapere se questa amministrazione per altri dipendenti che hanno avuto sentenze di primo grado favorevoli ha proposto appello immediato. La CGIL si riferisce ad alcune ultime sentenze, nelle quali vi è una variazione del livello di inquadramento da parecchi anni e che hanno avuto un esito favorevole per i dipendenti. Se per queste ultime sentenze l'amministrazione, non ha fatto appello, procurando anche un certo nocumento, per la CGIL – anche in virtù della norma Monti, si genererebbe una discrezionalità ingiustificata.

La D.T. dichiara di non capire a quali sentenze la CGIL fa riferimento e, quindi, chiede di essere più espliciti.

La CGIL è a conoscenza di due sentenze di re-inquadramento e chiede alla D.T. se esistono sentenze di questo tipo per le quali l'amministrazione non ha fatto appello.

La D.T. nel prendere atto della riflessione e premettendo che la gestione del contenzioso è di competenza del Servizio giuridico e non della D.T., risponde che le sentenze ci sono.

La CGIL chiede: "è stato fatto appello per queste due sentenze? E se no, c'è la responsabilità di qualcuno?".

La D.T. chiarisce che queste non sono domande che un sindacato può fare e che non è ammesso il controllo generalizzato dell'azione amministrativa.

La CGIL stigmatizza una possibile situazione di questo genere, anche perché, come o.s., ha degli iscritti titolari di sentenze di primo grado ad essi favorevoli, contro cui l'amministrazione ha fatto subito appello. La CGIL si pone su una questione di giusto trattamento tra i dipendenti.

La D.T. dice alla CGIL che, se è a conoscenza di anomalie, deve segnalarle nella giusta sede, facendo i nomi e i cognomi. La D.T. dichiara di aver risposto alla domanda e non ritiene di dover dare in questa sede ulteriori spiegazioni.

La CGIL prende atto e registra che comunque non è ancora chiaro se ci siano situazioni per cui l'amministrazione non agisce nello stesso modo per tutti i dipendenti.

La D.T. fa presente che l'art. 3 della Costituzione non dice che tutte le situazioni debbano essere trattate in maniera uguale ma dice che devono essere trattate in maniera uguale tenendo conto delle differenze dei casi concreti.

La CGIL vorrebbe fare una proposta sui conti giudiziari.

La D.T. fa presente che l'argomento è fuori dall'ordine del giorno.

La CGIL propone di farlo rientrare nelle varie.

La D.T. precisa che l'o.d.g. lo stabilisce il Servizio SRU.



La CGIL, premettendo che sul tavolo delle trattative c'è parità, chiede che dalla prossima convocazione si eviti di introdurre il punto "varie", altrimenti vi è una posizione dominante dell'amministrazione.

La D.T. prende atto della richiesta e rimanda la o.s. ad aggiornarsi per la sigla dell'accordo sui criteri di ripartizione della polizza assicurativa.

La CGIL chiede l'invio del file di registrazione della riunione.

La riunione termina alle ore 13:20.

Letto e confermato.

Per la Delegazione Trattante

Dott.ssa Laura Aria

Dott.ssa Ivana Nasti

Ivana Nasti

Per le OO.SS.

FALBI-CONFAL

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

SIBC – FISAV

UILCA

1 Maggio 2016 