

## COMUNICATO AZIENDALE IN MATERIA SINDACALE

Negli ultimi anni le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate sempre più ad uniformare le proprie procedure e la propria attività al concetto di trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, in particolare nei rapporti con il cittadino e l'utenza in modo che gli atti adottati abbiano una capillare diffusione anche attraverso la pubblicazione sui siti internet aziendali, incentivando per questa via l'utilizzo della trasparenza in tutti i rapporti verso l'esterno ed individuando tale modus operandi come un normale mezzo di gestione per la migliore conoscenza della azienda e delle sue attività.

In tale contesto si inseriscono anche i rapporti con le OO.SS., che si ritiene debbano essere sviluppate in forma trasparente anche a beneficio dei lavoratori che in quanto soggetti destinatari dell'applicazione degli istituti contrattuali è corretto siano adeguatamente informati dello stato delle trattative instaurate tra le OO.SS. e l'Azienda. Da ciò la necessità di rappresentare l'operato della delegazione trattante parte in causa di questo percorso anche alla luce degli ultimi documenti sindacali diffusi da alcune sigle sindacali.

Non è intendimento della Delegazione trattante di parte pubblica polemizzare con le OO.SS., non è il nostro compito, ne tantomeno contestare il contenuto del documento sindacale pervenuto, ma con oggettività, questo sì, rappresentare come sono state gestite e portate avanti le trattative nel corso dei numerosi incontri. Questo è importante per necessità di chiarezza, ma soprattutto per il rispetto di tutte le parti in causa. I compiti e gli ambiti decisionali dei soggetti interessati in questa vicenda sono diversi, per interesse e ruolo, ma l'eventuale mancato raggiungimento di accordi non si risolve tentando di imputare solo su una delle parti la responsabilità del fallimento di una trattativa che deve concludersi nel rispetto delle leggi e dei contratti e da ciò nessuno è esente.

La Direzione Aziendale ha impartito indirizzi che in materia sindacale si instaurassero con le OO.SS. confronti basati sul reciproco rispetto, sulla chiarezza, trasparenza e soprattutto disponibilità al confronto e all'informazione, questo aspetto, peraltro, non necessitava di indirizzi stante l'apertura e la trasparenza che contraddistinguono da sempre i rapporti tra i vertici operativi della Asl e le OO.SS.. Quanto espresso nel volantino non ha nulla di tutto questo, ingenera invece confusione, ma soprattutto da

un'immagine dell'Azienda e di chi la rappresenta frutto di valutazioni non veritiere.

L'ultimo comunicato del 12/11/2014, avente ad oggetto "criteri generali per la ripartizione della Produttività 2014" risulta essere palesemente distorsivo della verità e non rende giustizia del lavoro che questa Direzione e le UU.OO. hanno portato avanti in questo ultimo anno nel pieno rispetto e nella massima considerazione delle prerogative e ambiti riservati alle OO.SS.. In particolare il documento contiene accuse false e gratuite che vanno rigettate, quando afferma che "la delegazione di parte pubblica non rispetta le regole o le relazioni sindacali minime e che nel suo agire boicotta gli accordi integrativi e che questo sia stato fatto sia con riguardo all'istituto della Pronta disponibilità, che alle Posizioni Organizzative, ai Coordinamenti e con tutti i restanti istituti demandati alla contrattazione integrativa".

Affermare ciò non rende onore all'intelligenza e allo spirito di servizio di quanti seriamente hanno dedicato tempo, ore di lavoro assiduo e garantito la partecipazione ai numerosi incontri nei quali si è cercato in ogni modo possibile di favorire la conclusione di una trattativa e di un accordo nell'interesse delle parti. Si ritiene che dilazionare nel tempo i processi di confronto e negoziazione non risponda né all'interesse dell'Azienda, né a quello dei lavoratori.

Con riferimento alla produttività 2014 ed alla riunione sindacale svoltasi in data 4/11/2014 con la finalità di definire l'accordo per la ripartizione delle risorse da destinare alla produttività per l'anno 2014, si precisa che lo stesso è stato sottoscritto solo da due sigle sindacali su tre presenti, pur avendo partecipato al medesimo incontro anche un rappresentante della CGIL (Sig. Mura), non firmataria, ma che in quella sede ha condiviso i contenuti pur senza apporre la firma. Il documento pervenuto, firmato da altro rappresentante sindacale della CGIL, evidentemente non riconosce questo aspetto. Il verbale redatto in quella occasione ne è la prova.

Si ritiene corretto che gli operatori di quest'Azienda debbano essere informati del fatto che la mancata definizione del CIA comporta, nella sostanza, la perdita delle risorse relative all'anno in corso, ciò in quanto è ancora vigente l'art. 9, comma 2 bis del Decreto Legge n:78/2010, (Tremonti), che dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010.

La mancata destinazione delle risorse alla produttività nel corrente anno comporta dunque la sostanziale perdita della stessa ed un eventuale utilizzo delle stesse nell'anno 2015, costituirebbe una violazione del richiamato disposto normativo.

Riguardo all'affermazione con cui le OO.SS. sostengono che "non intendono sottoscrivere nessun accordo sindacale con la Dirigenza ASL di Cagliari", è bene rimarcare che avrà come effetto quanto sopra riportato ed individua su chi ricade

questa responsabilità. L'Azienda per senso di responsabilità, si sappia, ha trasmesso l'ipotesi di accordo sottoscritto da FIALS e UIL al Collegio Sindacale per il parere d'obbligo.

Pertanto è quanto meno singolare accusare la delegazione trattante di parte pubblica di un *"atteggiamento reiteratamente arrogante"* stante il senso di responsabilità dimostrato dall'Azienda nel salvaguardare i fondi e assicurare ai dipendenti i premi correlati alle valutazioni conseguenti e di creare le condizioni che consentisse di non perdere parte delle risorse .

A prescindere dai giudizi negativi espressi dalle O.O.SS. sembra corretto illustrare i contenuti dell'ipotesi di accordo ai lavoratori e delle conseguenze scaturenti dalla mancata sottoscrizione dello stesso.

Per la precisione l'Accordo da sottoscrivere, non è altro, per i contenuti, che l'accordo già sottoscritto dalle medesime sigle sindacali nel corso degli anni 2012 e 2013.

Nel merito delle relazioni sindacali intrattenute si ritiene doveroso portare a conoscenza dei dipendenti che, nel corso del corrente anno, senza considerare quanto avvenuto nel 2013 sul medesimo argomento, l'Azienda ha convocato oltre 10 riunioni con le OO.SS. in materia di incarichi al personale, proponendo n. 14 diverse versioni dell'ipotesi di accordo, n. 22 diverse versioni del Regolamento disciplinante la materia, nel tentativo di giungere alla definizione, per gli aspetti prescritti, di un Accordo con le parti sindacali a tutt'oggi ancora non definito.

La difesa di interessi o di posizioni contrastanti con il contenuto della legge o del CCNL in materia di requisiti necessari per ricoprire incarichi di coordinamento o di posizioni organizzative non può consentire di tacere di *"atteggiamento arrogante"* chi a garanzia dell'ordinamento non accoglie richieste impossibili.

La tutela dei principi di legalità, trasparenza e pubblicità vale sia per la delegazione trattante che per le OO.SS. per il rispetto dovuto nei confronti di tutti i lavoratori che per effetto di questi accordi possano trovare possibilità di crescita professionale e di miglioramento della loro posizione. Rispetto alle iniziali proposte formulate dall'Azienda, il testo dell'accordo è stato notevolmente revisionato a seguito di lunghe discussioni valutazioni e mediazioni.

In questi ultimi dodici mesi la Direzione Aziendale della ASL di Cagliari ha cercato di trovare un punto di incontro con le OO.SS. dell'Area del Comparto per dare concreta attuazione, nell'ambito delle strutture aziendali e della loro organizzazione , ad una gestione rispondente ai livelli di responsabilità derivante dalla attribuzione dei suddetti incarichi nelle diverse articolazioni organizzative.

Nonostante i numerosi incontri e la disponibilità dell'Azienda, ad oggi, non si è riusciti a concretizzare un accordo. Conseguentemente, l'Azienda ed i propri

collaboratori patiscono una situazione di incertezza e talvolta di stallo che non può più perdurare. Se una colpa può essere attribuita all'Azienda è quella di aver ricercato un accordo per troppo tempo, ritenendo tale strada preferibile rispetto ad una scelta unilaterale. Nel rispetto di quelli che sono i vincoli derivanti dai CCNL sono state elaborate numerose proposte che, allo stato, le OO.SS. non ritengono di accogliere per motivi non pienamente comprensibili o genericamente rappresentati e che in alcuni casi appaiono soltanto dilatatori.

Al fine di superare parte delle problematiche emerse nel corso degli incontri, questa Direzione, sempre postasi in posizione positiva rispetto alle rivendicazioni, talvolta contraddittorie, avanzate dalle OO.SS., aveva richiesto, anche sollecitata dalle OO.SS., un parere all'Aran, con nota prot. n. 82650 del 9/07/2014 allegata, che è stata riscontrata con nota prot. n. 12891/2014 del 25/07/2014 allegata, il cui contenuto consente di definire l'ambito applicativo sul quale fare riferimento per il conferimento degli incarichi di Coordinamento.

Questa problematica ha di fatto impedito anche la chiusura di ogni accordo per il conferimento delle Posizioni Organizzative.

Gli sforzi aziendali nel trovare una mediazione condivisibile sono stati vanificati da alcune prese di posizione di alcune sigle sindacali che con i loro comunicati "ritengono la proposta in aperto contrasto con le regole contrattuali nonché con le stesse indicazioni fornite dall'ARAN" quasi a significare che l'Azienda voglia difendere posizioni incompatibili con il contenuto del CCNL.

Il contenuto del parere è preciso e chiaro sulle problematiche oggetto della trattativa e l'Azienda non ne dà interpretazione opposta, anzi, intende rispettarlo essendo questo corrispondente alle modalità applicative individuate dall'Azienda.

Senza entrare nel dettaglio della trattativa di cui sono a disposizione i numerosi verbali, questa Direzione, volendo dare la giusta informazione ai dipendenti, ritiene utile ed opportuno pubblicare i documenti e le proposte trasmesse alle OO.SS. che è disponibile a sottoscrivere, e dalle quali, con responsabilità si attende un riscontro positivo per concludere il percorso intrapreso.

Si ritiene necessario diffondere queste informazioni per rendere noto in tutta trasparenza e riportare su un piano di concretezza l'insieme delle scelte organizzative individuate e percorribili frutto un notevole percorso di confronto avviato per condividere le decisioni piuttosto che per effettuare scelte unilaterali, che, per un corretto rapporto con le OO.SS. si vuole evitare, ma preme evidenziare che oramai il tempo delle parole è finito.

Ognuno si assuma la propria responsabilità di fronte ad un problema non più differibile e l'Azienda se la assume per la parte di sua esclusiva competenza.

Si conclude informando che l'Azienda è sempre disponibile ad ulteriori incontri con le OO.SS., anche se le ultime convocazioni sono state per diversi motivi disattese.

## **LA DELEGAZIONE TRATTANTE**