

Verbale Sindacale

L'anno 2020 il giorno 5 del mese di ottobre alle ore 12:00 e segg., in video conferenza, sono presenti:

- la Società Servizi Ausiliari Sicilia S.C.p.A., in persona dell'Avv. Claudio Alongi, delegato dal Presidente e Legale Rappresentante Avv. Giuseppe Di Stefano, coadiuvato dall'Istruttore Direttivo Rag. Alessandro Arena;
- le OO.SS.: Cobas-Codir (Sig. Michele D'Amico), Cisl-Fp (Sig. Alfredo Piede), Fisascat-Cisl (Sig.ra Domenica Calabrò), Cgil-Fp (Sig. Franco Campagna), Uil-Fpl (Sig. Giovanni Borrelli), Siad-Csa (Sig. Giuseppe Badagliacca), Ugl-Fna (Sig. Riccardo Benigno), Sadirs-Ursas (Sig. Pietro La Torre);

In ottemperanza alle disposizioni emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri finalizzate al contenimento del contagio da COVID-19 che prevedono, tra l'altro, la possibilità di sottoscrivere accordi sindacali per via telematica.

I° Punto all'Ordine del Giorno – F.O.R.D. 2019

- Prende la parola il segretario generale dell'URSAS per rappresentare la necessità di chiudere al più presto l'attività di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019, al fine di consentire l'erogazione in favore del personale societario beneficiario del saldo del salario accessorio maturato sul Ford 2019, evidenziando al contempo l'estremo ritardo già accumulato sia per questa erogazione che per quella riferita al 2020.

In considerazione di quanto convenuto dalla società con le OO.SS. rappresentative, circa le modalità e termini dell'erogazione dell'acconto del salario accessorio dell'anno 2019 nella misura del 70%, propone, di sottoscrivere un accordo sindacale a definizione dell'attività di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019, utilizzando gli stessi criteri, condizioni e termini già adottati per la liquidazione dell'acconto e segnatamente i criteri e modalità previsti dal C.C.R.L. previgente, considerato che gli istituti del C.C.R.L. 2016/2018 potranno essere utilmente introdotti dal corrente anno 2020. Una tale soluzione consentirebbe di potere erogare senza ulteriori ritardi ai lavoratori interessati il saldo del salario accessorio del 2019, fatte salve eventuali puntualizzazioni per prevenire ogni incidentale penalizzazione dei lavoratori.

Una siffatta rapida definizione dell'attività di contrattazione integrativa per l'anno 2019, inoltre, consentirebbe di proiettare il confronto sindacale con immediatezza sul tema del FORD 2020, sulla quantificazione economica delle risorse da impegnare per finanziare dignitosamente questo istituto, e su quello della performance e della sua misurazione avuto riguardo delle previsioni del contratto 2016 - 2019 e profonde differenze esistenti fra le strutture funzionali della regione e quelle di una società che ancora oggi non riesce a dotarsi di una catena di comando adeguata. Considerate le risorse che nel tempo sono state appostate sotto la voce contenzioso e che risultano essere consistentemente sovradimensionate si ritiene che una parte di esse debba essere destinata alla finalità prima richiamata insieme con le altre risorse economiche derivanti dai pensionamenti e dalle voci che possono concorrere al reperimento delle relative risorse.

- Prende la parola Giovanni Borrelli dirigente sindacale della UIL-FPL il quale, condividendo la prospettazione dell'URSAS, propone di utilizzare il sistema di incentivazione previsto nel C.C.R.L. previgente per l'erogazione del 30% rimanente del Ford 2019, in quanto ritiene sia il mezzo più veloce per retribuire con immediatezza i lavoratori. Nel caso in cui la Società intendesse, invece, utilizzare da subito i nuovi istituti di salario accessorio introdotti dal C.C.R.L. 2016/2018 con un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come proposto da altre sigle sindacali, esprime la propria contrarietà in quanto, a parere della UIL FPL, tale strumento alla luce dell'assenza di regole certe, produrrebbe notevoli ritardi nell'erogazione del salario ai lavoratori. Nel contempo chiede una immediata convocazione del tavolo trattante per definire regole e percorsi per il FORD 2020. Chiede, inoltre, l'erogazione di tutte le indennità maturate al 30 settembre 2020 e previste dal contratto. In ultimo, si reitera la richiesta di adeguare il fondo FORD 2020 per adeguarlo ai livelli della regione Siciliana.

- Prende la parola Giovanni Badagliacca dirigente sindacale del SIAD-CSA il quale conviene sulle proposte dell'URSAS e UIL FPL, aderendo alla proposta di continuare ad utilizzare il sistema di incentivazione del contratto previgente per l'erogazione del 30% rimanente del salario accessorio di cui alle risorse Ford 2019, per consentire ai lavoratori societari interessati di potere percepire, immediatamente, i crediti maturati per l'anno 2019. Rimane fermamente contraria all'applicazione per l'anno 2019 degli istituti di salario accessorio introdotti dal CCRL 2016/2018 unitamente al previsto nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come proposta da alcune sigle sindacali, in quanto, non permetterebbe l'immediata erogazione del saldo del salario accessorio maturato dai lavoratori per l'anno 2019, stante l'assenza di una preventiva definizione dei presupposti, criteri, termini e modalità per il riconoscimento del salario accessorio e ciò con irreparabile pregiudizio dei dipendenti societari che subirebbero ingiustamente e senza alcuna colpa la perdita di una quota di salario accessorio, peraltro ampiamente maturata e guadagnata. Si chiede, infine, l'immediata convocazione della delegazione trattante per definire regole e percorsi per il FORD 2020, nonché l'erogazione di tutte le indennità maturate al 30 settembre 2020 e previste dal contratto, e la richiesta di adeguare il fondo FORD 2020 per adeguarlo ai livelli della regione Siciliana.

- Prende la parola Riccardo Benigno dirigente dell'UGL-FNA il quale, condividendo le posizioni già espresse, propone di procedere all'erogazione del 30% delle somme residue del FORD 2019 utilizzando i criteri propri del previgente CCRL già peraltro adottati per la liquidazione dell'acconto del 70 % come da accordi con le OO.SS. rappresentative. Tale applicazione, oltre ad essere coerente con gli accordi già raggiunti dalla società con le OO.SS. consentirebbe ai lavoratori di percepire quanto di loro diritto in tempi brevi. L'UGL non condivide la richiesta di applicazione immediata degli istituti di salario accessorio e dei criteri di misurazione e valutazione della performance di cui al nuovo CCRL 2018/2018, come proposto dalle OO.SS. di maggioranza CISL, FISASCAT, CGIL e COBAS, in quanto l'introduzione già ad anno abbondantemente trascorso di nuovi istituti di salario accessorio collegati inscindibilmente all'introduzione di un diverso sistema di misurazione e valutazione della performance, cambiando quanto già concordato dalla società con le OO.SS. rappresentative in relazione all'acconto già erogato del 70%, comporterebbe inevitabilmente il blocco dell'erogazione del saldo del 30% del salario accessorio, a danno dei dipendenti societari, assolutamente incolpevoli. Ritene, altresì, che i nuovi istituti di salario accessorio collegati all'introduzione di un diverso sistema di misurazione e valutazione della performance come previsti dal C.C.R.L. 2016/2018, possa trovare applicazione dal corrente anno con riguardo alle risorse del FORD 2020. A tal uopo si chiede immediata convocazione per stabilire, di concerto con la Società, i criteri di applicazione per l'erogazione delle somme relative all'anno corrente e si chiede, altresì, il rimpinguamento delle risorse del Fondo per adeguarlo alle cifre del FORD previsto per i dipendenti della Regione Siciliana.

COBAS-CODIR, CGIL-FP, CISL-FP E FISASCAT-CISL: stigmatizzano e addossano il ritardo dell'erogazione del saldo del salario accessorio dell'anno 2019, alle inadempienze organizzative della SAS, che a tutt'oggi non è stata in grado di adeguare i quadri societari al nuovo contratto di lavoro 2016-2018. Rigettano le proposte formulate dalle OO.SS. minoritarie URSAS, UIL-PFL, SIAD-CSA e UGL, in quanto avrebbero l'effetto di una perdita di parte di salario accessorio rispetto alle previsioni del nuovo CCRL 2016/2018 e pertanto chiedono alla società l'immediata applicazione, anche per il salario accessorio dell'anno 2019, degli istituti di salario accessorio previsti dal CCRL 2016-2019 e senza alcuna decurtazione di danaro. Al riguardo evidenziano che la stessa amministrazione regionale ed in particolare il Dipartimento regionale Bilancio – Ragioneria Generale della Regione, nonostante il tempo trascorso, ha sottoscritto con le OO.SS. rappresentative un contratto decentrato integrativo che prevede l'applicazione anche per l'anno 2019 dei nuovi istituti di salario accessorio introdotti dal CCRL 2016/2018 contestualmente all'applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance limitato, in sede di prima applicazione per il solo anno 2019, alla valutazione della performance organizzativa ed individuale. Invitano, pertanto, la Società ad uniformarsi a quanto stabilito dall'amministrazione regionale, attivandosi per acquisire il sopra citato contratto decentrato integrativo della Ragioneria Generale della Regione.

A questo punto, la Società, preso atto delle due proposte emerse all'esito dell'attività di confronto sindacale, rispettivamente: dalle OO.SS. UIL-FPL, UGL-FNA, SADIURS-URSAS e SIAD-CSA che hanno proposto di definire la contrattazione integrativa relativa al salario accessorio per l'anno 2019 mantenendo gli stessi istituti contrattuali del previgente CCRL 2002/2005, procedendo senza alcun indugio alla liquidazione del saldo ancora dovuto del 30%, introducendo invece i nuovi istituti contrattuali di salario accessorio del CCRL 2016/2018 contestualmente ad un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance a far data dall'anno 2020 e dalle OO.SS. Cisl-Fp, Fisascat-Cisl, Cgil-Fp e Cobas-Codir che hanno manifestato la loro contrarietà alla proposta formulata dalle altre sigle sindacali chiedendo espressamente alla società di applicare immediatamente anche per l'anno 2019 gli istituti di salario accessorio di cui al CCRL 2016-2018 ed i relativi sistema di valutazione della performance, uniformandosi a quanto deciso per l'anno 2019 dall'amministrazione regionale.

Ritenuto che la proposta delle OO.SS. URSAS, UIL-FPL, SIAD-CSA e UGL è minoritaria non essendo stata condivisa dalle OO.SS. maggioritarie CISL, FISASCAT, CGIL e COBAS.

Considerato che la proposta delle OO.SS. maggioritarie Cisl-Fp, Fisascat-Cisl, Cgil-Fp e Cobas-Codir di adeguamento a quanto già stabilito dall'amministrazione regionale appare condivisibile, essendo peraltro la S.A.S. s.c.p.a. società *in house* a prevalente partecipazione della Regione Siciliana che ne esercita il controllo proprio attraverso la Ragioneria Generale della Regione.

La Società, conseguentemente aderisce alla suddetta proposta e si farà carico di richiedere sollecitamente al Dipartimento Ragioneria Generale della Regione Siciliana copia del contratto decentrato integrativo sottoscritto con le OO.SS. per l'anno 2019, predisponendo di seguito analoga ipotesi di contratto decentrato che sottoporrà alla sottoscrizione delle OO.SS.

Chiede a questo punto la parola Pietro La Torre dell'URSAS il quale, dopo avere ascoltato le posizioni delle altre organizzazioni e la replica dell'azienda, visto che è emersa la volontà di procedere secondo la maggioranza venutasi a formare fra le organizzazioni che hanno chiesto l'immediata applicazione della nuova misurazione della performance derivata dal CCRL 2016-2018 (Cobas-Codir, Cisl-Fp, Fisascat-Cisl e Cgil-FP) insiste affinché nel redigendo verbale venga rimarcata la sua posizione contraria a tale scelta.

II° Punto all'Ordine del Giorno – Problematiche contenziosi societari

La UIL FPL, ancora una volta, invita la Società a risolvere tutti i contenziosi in atto, che vedranno la Società soccombente, attraverso transazioni che produrrebbero notevoli risparmi all'economia societaria, e soprattutto permetterebbe di liberare somme accantonate per i contenziosi utili ad incrementare il fondo FORD. Pertanto, si invita

la Società ad interloquire con l'Amministrazione Regionale, chiedendo, una volta per tutte, in maniera semplice ed esaustiva l'autorizzazione a transigere.

Inoltre, al fine di non aumentare il numero già consistente di contenziosi, s'invita la società ad adeguare incrementando le ore dei 4 lavoratori part-time, provenienti dalla ex Multiservizi, esclusi, non si capisce il motivo, dall'ultimo accordo che ha incrementato le ore a tutti i lavoratori part-time fino a 34 ore, e l'immediato adeguamento alle previsioni normative dei lavoratori dell'ex albo.

Contemporaneamente si chiede di convocare il tavolo trattante per definire il passaggio a 36 ore di tutti i lavoratori part-time, compresi i lavoratori dell'ex albo, in quanto alla luce dei prossimi imminenti rinnovi delle convenzioni, la Società risulta carente di forza lavoro per far fronte alle richieste dei vari enti convenzionati.

L'URSAS sul contenzioso si ribadisce quanto da tempo sostenuto, ovvero che lo stesso deve trovare soluzioni conciliative credibili e conducenti al fine di sottrarre al giudizio, ai vari gradi di giudizio, le problematiche inerenti il lavoro e discendenti da applicazioni ed interpretazioni discutibili di norme e previsioni contrattuali.

Si torna quindi a proporre uno specifico e dedicato momento di confronto finalizzata ad assumere accordi sulla materia.

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP e FISASCAT CISL, ribadiscono e richiedono uno spostamento di bilancio di somme appostate per il contenzioso (ben 15 milioni di euro) da far transitare sul fondo del salario accessorio (FORD 2020) per permettere un avvicinamento salariale con il personale regionale con la contestuale chiusura dei contenziosi per i quali è stato espresso parere positivo dagli avvocati societari per la chiusura degli stessi, non essendo più disponibili a sottoscrivere accordi, a partire da quello del 2020, se non verranno accolte la richiesta di aumento del fondo.

L'UGL chiede l'attivazione immediata di un tavolo politico-sindacale per la chiusura in via transattiva dei contenziosi societari. Infatti, un accordo tra Società e lavoratori, ove possibile, permetterebbe di liberare dal Fondo Rischi somme di denaro che potrebbero confluire sul FORD ed incrementare quest'ultimo. Inoltre, al fine di scongiurare l'instaurazione di ulteriori ricorsi, si chiede, altresì, la definizione del passaggio a 36 ore settimanali del personale part-time e la riqualificazione del personale tutto alla luce dell'imminente rinnovo dei contratti di servizio.

Il SIAD-CSA invita la Società a risolvere tutti i contenziosi in atto, che vedranno la Società soccombente, attraverso transazioni che produrrebbero notevoli risparmi all'economia societaria, e soprattutto permetterebbe di liberare somme accantonate per i contenziosi utili ad incrementare il fondo FORD. Sarebbe auspicabile aprire una immediata interlocuzione tra Società e Amministrazione Regionale, per autorizzare tutte le transizioni.

Chiede alla società di incrementare le ore dei 4 lavoratori part-time, provenienti dalla ex Multiservizi, esclusi, dall'ultimo incremento delle ore fatto a tutti i lavoratori part-time fino a 34 ore, e l'adeguamento alle previsioni normative dei lavoratori dell'ex albo.

Chiede, altresì, di convocare il tavolo della delegazione per definire il passaggio a 36 ore di tutti i lavoratori part-time, compresi i lavoratori dell'ex albo, soprattutto alla luce dei prossimi imminenti rinnovi delle convenzioni, la Società risulta carente di personale per far fronte alle richieste dei vari enti convenzionati.

III° Punto all'Ordine del Giorno – Erogazione Buoni Pasto

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP e FISASCAT CISL chiedono di contabilizzare l'erogazione dei buoni pasto fino a settembre 2020.

L'URSAS conferma quanto già evidenziato negli incontri precedenti ovvero di attenersi ad un'erogazione trimestrale dei buoni pasto al fine di permettere all'azienda di organizzarsi compiutamente per mantenere tale cadenza fissa, da mettere a regime immediatamente, come da accordi già discussi.

La UIL-FPL apprezza, anche se constatando il ritardo, la comunicazione della società di erogare i buoni pasto fino a tutto il 30 settembre 2020, invitando la società ad una maggiore celerità per i periodi successivi. S'informa, nel contempo, che a livello nazionale le OO.SS. ed il Governo stanno valutando l'erogazione dei buoni pasto anche per i lavoratori in lavoro agile, pertanto sarebbe utile una previsione in tal senso delle somme all'uopo destinate.

L'UGL chiede un'erogazione regolare dei buoni pasto che avvenga trimestralmente o quadrimestralmente in relazione alle esigenze organizzative della Società a far data dal mese di Gennaio 2021. Chiede, altresì, l'individuazione di un referente societario al quale poter trasmettere le segnalazioni inerenti un'eventuale discrepanza tra i buoni pasto maturati e quelli effettivamente erogati al fine di procedere all'erogazione delle ipotetiche differenze nel trimestre/quadrimestre successivo.

IV° Punto all'Ordine del Giorno – Problematiche Covid-19

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL invitano, per l'ennesima volta, l'istituzione del comitato antiCovid previsto dalla normativa vigente e che fino a tutt'oggi la SAS non ha istituito.

L'UGL, stante il perdurare dell'emergenza sanitaria ed in considerazione, altresì, dell'aumento dei casi sul territorio nazionale e regionale, chiede l'immediata attivazione del "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione" così come previsto dall'art.13 del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro. Inoltre si chiede l'individuazione di somme di denaro da reperire al di fuori delle risorse previste per il salario accessorio, da corrispondere a titolo di premialità a tutti i dipendenti societari impegnati nella lotta contro il COVID-19 c/o i nosocomi e le strutture sanitarie regionali.

La UIL-FPL in merito alle problematiche relative al Covid 19, come più volte richiesto, chiede di attribuire, con fondi societari extra, una premialità a tutti i lavoratori in servizio nelle strutture ospedaliere e sanitarie, rimaste esclusi ingiustamente, insieme ai lavoratori SEUS dalle premialità previste dal Governo Nazionale e Regionale, giova ricordare che i lavoratori societari svolgono il medesimo lavoro dei colleghi dipendenti dalla ASL o ASP siciliane.

L'URSAS, come già richiesto al Presidente Avv.to Giuseppe Di Stefano in occasione di un'interlocuzione sul tema della sicurezza e prevenzione nella quale abbiamo avuto modo di tornare a richiedere di sottoporre il personale tutto il personale agli esami clinici preventivi ed afferenti alle problematiche Covid 19, oggi stante la situazione epidemiologica torna alta la pressione sui lavoratori Sas che impegnati nelle strutture sanitarie sono più esposti al rischio di esposizione al virus.

Pertanto viste le mancate risposte da parte del competente Assessore che ha ignorato le richieste più volte formulate in tema di premialità ai lavoratori ausiliari del settore e per quanto ci riguarda ai lavoratori ed alle lavoratrici Sas, torniamo a richiedere come già fatto in passato la istituzione di una premialità incentivante aziendale che anche con opportune gradualità riconosca ai lavoratori la professionalità e la dedizione dedicata al lavoro nonostante le fortissime preoccupazioni indotte dalla esponenziale recrudescenza del virus.

Su tale premialità che da tempo ormai richiediamo, rimaniamo in attesa di conoscere la posizione aziendale avuto riguardo che ci riferiamo all'utilizzo di risorse interne da dedicare a tale incentivazione, in ogni caso senza che queste risorse vengano sottratte agli altri lavoratori ma reperite in altri voci del bilancio aziendale.

Il SIAD-CSA, in riferimento alle problematiche Covid 19, chiede di attribuire, con fondi societari extra, una premialità a tutti i lavoratori in servizio nelle strutture ospedaliere e sanitarie, rimaste esclusi ingiustamente, come ai lavoratori SEUS, dalle premialità previste dal Governo Nazionale e Regionale, i lavoratori della SAS Regione Siciliana svolgono lo stesso lavoro dei colleghi dipendenti della Sanità.

Altre dichiarazioni relative a problematiche non all'ordine del giorno

Il SIAD-CSA dichiara: i lavoratori SAS che svolgono il proprio servizio presso i siti museali, aree archeologiche e spazi espositivi gestiti dalla Sovrintendenza della Regione Siciliana non possono essere discriminati in quanto part-time (D.Lgs. n. 61/2000 ed adesso il D.Lgs. n. 81/2015) prevede il principio di divieto di discriminazione in attuazione della Direttiva n. 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, CEEP e CES) rispetto ai dipendenti full time che svolgono analoghe mansioni della Regione Siciliana, quindi non possono essere esclusi dall'espletare il proprio servizio nelle ore notturne e percepire tutte le indennità previste dal CCRL e legate al servizio, (Corte di Cassazione con sentenza n. 18709 del 23 settembre 2016).

L'URSAS dichiara: appare opportuno in questa sede tornare a richiedere la definitiva soluzione dei lavoratori part-time, tutti i lavoratori, ovvero del loro riposizionamento a tempo pieno. Il previsto ed auspicato aumento delle ore degli albi potrebbe essere un'opportuna occasione per non riproporre a loro come agli altri lavoratori schemi che rischiano di imprigionarli a vita entro tale spazio. Gli spazi creati dai pensionamenti già realizzati e quelli previsti hanno capienze che vanno ben oltre le coperture necessarie alle 36 ore generalizzate a tutti. Auspichiamo la programmazione di tale evento all'interno del Piano industriale che torniamo a chiedere di discutere, insieme a tutti quegli altri argomenti che abbiamo evidenziato nelle nostre note e nel tempo che vanno dal corretto inquadramento degli ex lavoratori interinali alle progressioni orizzontali di carriera, dalla definizione del nuovo ruolo per i coordinatori, ad una efficace ed efficiente governance aziendale, alla costituzione del comitato per la sicurezza, ecc... .

La UIL-FPL dichiara: stante l'interpretazione autentica di diversi Istituti museali convenzionati, si chiede di voler chiarire, ai sensi della convenzione e del CCRL, con propria nota, che i lavoratori part-time svolgono la stessa mansione

di Vigilanza e Fruizione dei lavoratori full-Time, quindi non possono essere esclusi dall'espletare il proprio servizio nelle ore notturne, e di percepire tutte le indennità previste dal CCRL (Turnazione, Vigilanza, cambio consegne, reperibilità, ecc...).

La normativa sul part-time (prima il D.Lgs. n. 61/2000 ed adesso il D.Lgs. n. 81/2015) prevede il principio di divieto di discriminazione in attuazione della Direttiva n. 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, CEEP e CES.

Tale principio è stato espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 18709 del 23 settembre 2016.

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP e FISASCAT CISL invitano la SAS a cadenzare una serie di incontri per affrontare problematiche che sono di vitale importanza: piano industriale, contratti di servizio in scadenza al 31 dicembre, funzionigramma, assetto organizzativo aziendale, carichi di lavoro, progressioni economiche orizzontali riclassificazione del personale, problematiche legate a tutto il personale part-time ed aumento delle ore a full time, problematiche legate ai contenziosi che rischiano di compromettere seriamente la stabilità societaria, visite mediche del personale che continuano ad essere effettuati attraverso struttura privata, facilitare l'interlocuzione tra lavoratori e gli uffici societari.

Infine, comunicano che il mancato rispetto degli impegni presi, avendo già dichiarato in data 28 settembre scorso lo stato di agitazione di tutto il personale societario, non esiteranno a innalzare la protesta fino alle manifestazioni di piazza.

Si allegano in copia al presente verbale, di cui fanno parte integrante, le dichiarazioni rilasciate dalle OO.SS..

S.A.S S.C.p.A.
F.TO IL DELEGATO
AVV. CLAUDIO ALONGI

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
RAG. ALESSANDRO ARENA





Regioni Autonomie Locali



Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Segreteria Sicilia - Palermo

Palermo li 08/10/2020

Prot. n.743/2020/GB

Al Presidente della Servizi Ausiliari Sicilia
Avv. G.ppe Di Stefano
Via Libertà, 37
Palermo

Oggetto: Dichiarazioni a Verbale incontro sindacale 5.10.2020.

- *1° punto all'ordine del giorno "FORD 2019":*

Il CSA propone di utilizzare il sistema del contratto precedente a quello in atto vigente per l'erogazione del 30% rimanente del Ford 2019, per retribuire consentire ai lavoratori di percepire tali somme. L'utilizzo della valutazione della performance, prevista dal contratto vigente e proposta da altre sigle sindacali, rimane contraria in quanto, in assenza di regole certe, non permetterebbe l'erogazione del salario ai lavoratori perdendo tempo a discapito dei lavoratori. Si chiede una immediata convocazione della delegazione trattante per definire regole e percorsi per il FORD 2020. Si chiede, l'erogazione di tutte le indennità maturate al 30 settembre 2020 e previste dal contratto. In ultimo, si reitera la richiesta di adeguare il fondo FORD 2020 per adeguarlo ai livelli della regione Siciliana.

- *2° punto all'ordine del giorno "Contenziosi Societari":*

Il Siad CSA Cisl invita la Società a risolvere tutti i contenziosi in atto, che vedranno la Società soccombente, attraverso transazioni che produrrebbero notevoli risparmi all'economia societaria, e soprattutto permetterebbe di liberare somme accantonate per i contenziosi utili ad incrementare il fondo FORD. Sarebbe auspicabile aprire una immediata interlocuzione tra Società e Amministrazione Regionale, per autorizzare tutte le transazioni.

Il CSA Siad chiede alla società di incrementare le ore dei 4 lavoratori part-time, provenienti dalla ex Multiservizi, esclusi, dall'ultimo incremento delle ore fatto a tutti i lavoratori part-time fino a 34 ore, e l'adeguamento alle previsioni normative dei lavoratori dell'ex albo.

Si chiede di convocare il tavolo della delegazione per definire il passaggio a 36 ore di tutti i lavoratori part-time, compresi i lavoratori dell'ex albo, soprattutto alla

Via Marchese di Villabianca, 4- 90143 Palermo Tel. 091.6262871 fax 091.8486030
e-mail: palermo@csasicilia.it pec: csapalermo@pec.net sito: www.csasicilia.it

luce dei prossimi imminenti rinnovi delle convenzioni, la Società risulta carente di personale per far fronte alle richieste dei vari enti convenzionati.

- 3° Punto all'ordine del giorno " *Problematiche Covid 19* "

In riferimento alle problematiche Covid 19 il CSA Siad, chiede di attribuire, con fondi societari extra, una primauté a tutti i lavoratori in servizio nelle strutture ospedaliere e sanitarie, rimaste esclusi ingiustamente, come ai lavoratori SEUS dalle primauté previste dal Governo Nazionale e Regionale, i lavoratori della SAS Regione Siciliana svolgono lo stesso lavoro dei colleghi dipendenti della Sanità.

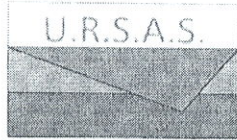
I lavoratori SAS che svolgono il proprio servizio presso i siti museali, aree archeologiche e spazi espositivi gestiti dalla Sovrintendenza della Regione Siciliana non possono essere discriminati in quanto part-time (D.Lgs. n. 61/2000 ed adesso il D.Lgs. n. 81/2015) prevede il principio di **divieto di discriminazione** in attuazione della Direttiva n. 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, CEEP e CES) rispetto ai dipendenti full time che svolgono analoghe mansioni della Regione Siciliana, quindi non possono essere esclusi dall'espletare il proprio servizio nelle ore notturne e percepire tutte le indennità previste dal CCRL e legate al servizio, (Corte di Cassazione con sentenza n. 18709 del 23 settembre 2016).

Pertanto come concordato in fase di delegazione, queste sono le dichiarazioni a verbale del Siad CSA.

Cordiali saluti



Il Segretario Generale
Giuseppe Badaglia
Giuseppe Badaglia



Unione Regionale Sindacato Autonomo Sicilia

Federato S.a.di.r.s. e C.i.s.a.s.

SEGRETERIA GENERALE

In riferimento all'incontro sindacale svolto in video conferenza il giorno 05/10/2020 di seguito sintetizziamo quanto rappresentato dall'organizzazione sindacale URSAS in merito all'ordine del giorno. Si coglie l'occasione per evidenziare l'opportunità che gli incontri in video conferenza possano essere registrati, per una più puntuale evidenza delle posizioni espresse, e su tale aspetto formuliamo fin da oggi il nostro consenso all'uso di tale strumento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Ursas rappresentata al tavolo dal suo segretario generale Pietro La Torre aprendo i lavori con il suo intervento ha affrontato il primo punto all'ordine del giorno, ovvero quello relativo al saldo del Ford 2019 quindi le modalità ed i tempi per la erogazione della restante parte del 30% evidenziando altresì l'estremo ritardo già accumulato sia per questa erogazione che per quella riferita al 2020.

In considerazione delle modalità utilizzate per l'acconto del 70% già liquidato ai lavoratori si propone, in continuità con il metodo adottato, di sottoscrivere già oggi l'accordo con i medesimi criteri, anzi evidenzia come tale modalità sia già insita in quanto già realizzato che non può essere avulso da quanto si andrà a realizzare, con ciò avviando a pagamento il residuo 30% relativo all'anno 2019, fatte salve eventuali puntualizzazioni per prevenire ogni incidentale penalizzazione dei lavoratori.

Tale accelerazione avrebbe inoltre, chiudendo il 2019, il pregio di proiettare il confronto sindacale con immediatezza sul tema del FORD 2020, sulla quantificazione economica delle risorse da impegnare per finanziare dignitosamente questo istituto, e su quello della performance e della sua misurazione avuto riguardo delle previsioni del contratto 2016 – 2019 e profonde differenze esistenti fra le strutture funzionali della regione e quelle di una società che ancora oggi non riesce a dotarsi di una catena di comando adeguata.

Considerate le risorse che nel tempo sono state appostate sotto la voce contenzioso e che risultano essere consistentemente sovradimensionate si ritiene che una parte di esse debba essere destinata alla finalità prima richiamata insieme con le altre risorse economiche derivanti dai pensionamenti e dalle voci che possono concorrere al reperimento delle relative risorse.

Sul contenzioso si ribadisce quanto da tempo sostenuto da questa organizzazione, ovvero che lo stesso deve trovare soluzioni conciliative credibili e conducenti al fine di sottrarre al giudizio, ai vari gradi di giudizio, le problematiche inerenti il lavoro e discendenti da applicazioni ed interpretazioni discutibili di norme e previsioni contrattuali.

Si torna quindi a proporre uno specifico e dedicato momento di confronto finalizzata ad assumere accordi sulla materia.

Sui buoni pasto si conferma quanto già evidenziato negli incontri precedenti ovvero di attenersi ad un'erogazione trimestrale dei buoni pasto al fine di permettere all'azienda di organizzarsi compiutamente per mantenere tale cadenza fissa, da mettere a regime immediatamente, come da accordi già discussi.

Come già richiesto al Presidente Avv.to Giuseppe Di Stefano in occasione di un interlocuzione sul tema della sicurezza e prevenzione nella quale abbiamo avuto modo di tornare a richiedere di sottoporre il personale tutto il personale agli esami clinici preventivi ed afferenti alle problematiche Covid 19 , oggi stante la situazione epidemiologica torna alta la pressione sui lavoratori Sas che impegnati nelle strutture sanitarie sono più esposti al rischio di esposizione al virus.

Pertanto viste le mancate risposte da parte del competente Assessore che ha ignorato le richieste più volte formulate in tema di premialità ai lavoratori ausiliari del settore e per quanto ci riguarda ai lavoratori ed alle lavoratrici Sas, come Ursas torniamo a richiedere come già fatto in passato la istituzione di una premialità incentivante aziendale che anche con opportune gradualità riconosca ai lavoratori la professionalità e la dedizione dedicata al lavoro nonostante le fortissime preoccupazioni indotte dalla esponenziale recrudescenza del virus.

Su tale premialità che da tempo ormai richiediamo, rimaniamo in attesa di conoscere la posizione aziendale avuto riguardo che ci riferiamo all'utilizzo di risorse interne da dedicare a tale incentivazione, in ogni caso senza che queste risorse vengano sottratte agli altri lavoratori ma reperite in altri voci del bilancio aziendale.

Appare opportuno in questa sede tornare a richiedere la definitiva soluzione dei lavoratori part-time, tutti i lavoratori, ovvero del loro riposizionamento a tempo pieno. Il previsto ed auspicato aumento delle ore degli albisti potrebbe essere un'opportuna occasione per non riproporre a loro come agli altri lavoratori schemi che rischiano di imprigionarli a vita entro tale spazio. Gli spazi creati dai pensionamenti già realizzati e quelli previsti hanno capienze che vanno ben oltre le coperture necessarie alle 36 ore generalizzate a tutti. Auspichiamo la programmazione di tale evento all'interno del Piano industriale che torniamo a chiedere di discutere, insieme a tutti quegli altri argomenti che abbiamo evidenziato nelle nostre note e nel tempo che vanno dal corretto inquadramento degli ex lavoratori interinali alle progressioni orizzontali di carriera, dalla definizione del nuovo ruolo per i coordinatori , ad una efficace ed efficiente governance aziendale, alla costituzione del comitato per la sicurezza, ... etcc.

Il Segretario Generale Ursas
F.to Pietro La Torre

NB. Dopo avere ascoltato le posizioni delle altre organizzazioni e la replica dell'azienda, visto che emersa la volontà di procedere secondo la maggioranza venutasi a formare fra le organizzazioni che hanno chiesto l'immediata applicazione della nuova misurazione della performance derivata dal CCRL 2016-2019 (Cobas- Cisl Funzione pubblica e Fisacat – e Cgil FP) l'organizzazione URSAS richiede che venga evidenziata nel verbale la sua posizione contraria a tale scelta.

Palermo 11/10/2020

Il Segretario Generale Ursas
F.to Pietro La Torre



Palermo, 06.10.2020

**All'Amministratore Unico
Della Servizi Ausiliari Sicilia
S.C.P.A.
Avv. Giuseppe Di Stefano**

Oggetto: Dichiarazioni a Verbale incontro sindacale 5.10.2020.

1° punto all'ordine del giorno "FORD 2019":

la UIL FPL propone di utilizzare il sistema ante contratto vigente per l'erogazione del 30% rimanente del Ford 2019, in quanto ritiene sia il mezzo più veloce per retribuire i lavoratori. Nel caso in cui la Società valuterebbe l'utilizzo della valutazione della performance, prevista dal contratto vigente e proposta da altre sigle sindacali, rimane contraria in quanto, a parere della UIL FPL, tale strumento alla luce dell'assenza di regole certe, produrrebbe notevoli ritardi nell'erogazione del salario ai lavoratori. Nel contempo chiede una immediata convocazione del tavolo trattante per definire regole e percorsi per il FORD 2020. Chiede, inoltre, l'erogazione di tutte le indennità maturate al 30 settembre 2020 e previste dal contratto. In ultimo, **si reitera la richiesta di adeguare il fondo FORD 2020 per adeguarlo ai livelli della regione Siciliana.**

2° punto all'ordine del giorno "Contenziosi Societari":

Ancora una volta, la UIL FPL invita la Società a risolvere tutti i contenziosi in atto, che vedranno la Società soccombente, attraverso transazioni che produrrebbero notevoli risparmi all'economia societaria, e soprattutto permetterebbe di liberare somme accantonate per i contenziosi utili ad incrementare il fondo FORD. **Pertanto, si invita la Società ad interloquire con l'Amministrazione Regionale, chiedendo, una volta per tutte, in maniera semplice ed esaustiva l'autorizzazione a transigere.**

Inoltre, al fine di non aumentare il numero già consistente di contenziosi, s'invita la società ad adeguare incrementando le ore dei 4 lavoratori part-time, provenienti dalla ex Multiservizi, esclusi, non si capisce il motivo, dall'ultimo accordo che ha incrementato le ore a tutti i lavoratori part-time fino a 34 ore, e l'immediato adeguamento alle previsioni normative dei lavoratori dell'ex albo.

Contemporaneamente si chiede di convocare il tavolo trattante per definire il passaggio a 36 ore di tutti i lavoratori part-time, compresi i lavoratori dell'ex albo, in quanto alla luce dei prossimi imminenti rinnovi delle convenzioni, la Società risulta carente di forza lavoro per far fronte alle richieste dei vari enti convenzionati.

3° punto all'ordine del giorno "Buoni pasto"

Si apprezza, anche se constatando il ritardo, la comunicazione della società di erogare i buoni pasto fino a tutto il 30 settembre 2020, invitando la società ad una maggiore celerità per i periodi successivi. S'informa, nel contempo, che a livello nazionale le OO.SS. ed il Governo stanno valutando l'erogazione dei buoni pasto anche per i lavoratori in lavoro agile, pertanto sarebbe utile una previsione in tal senso delle somme all'uopo destinate.

4° Punto all'ordine del giorno " Problematiche Covid 19"

In merito alle problematiche relative al Covid 19 la UIL FPL, come più volte richiesto, **chiede di attribuire, con fondi societari extra, una premialità a tutti i lavoratori in servizio nelle strutture ospedaliere e sanitarie, rimaste esclusi ingiustamente**, insieme ai lavoratori SEUS dalle premialità previste dal Governo Nazionale e Regionale, giova ricordare che i lavoratori societari svolgono il medesimo lavoro dei colleghi dipendenti dalla ASL o ASP siciliane.

Infine, stante l'interpretazione autentica di diversi Istituti museali convenzionati, si chiede di voler chiarire, ai sensi della convenzione e del CCRL, con propria nota, che i lavoratori part-time svolgono la stessa mansione di **Vigilanza e Fruizione** dei lavoratori full-Time, quindi non possono essere esclusi dall'espletare il proprio servizio nelle ore notturne, e di percepire tutte le indennità previste dal CCRL (Turnazione, Vigilanza, cambio consegne, reperibilità, ecc.ecc).

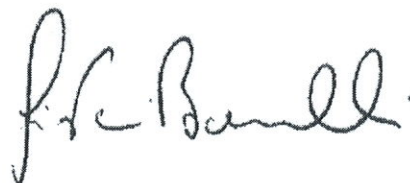
La normativa sul **part-time** (prima il D.Lgs. n. 61/2000 ed adesso il D.Lgs. n. 81/2015) prevede il principio di **divieto di discriminazione** in attuazione della Direttiva n. 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, CEEP e CES.

Tale principio è stato espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 18709 del 23 settembre 2016.

Si confida che le dichiarazioni della presente vengano integralmente trascritte nel verbale d'accordo, e che, soprattutto, vengano applicate, al fine di evitare il ricorso a contenziosi.

Cordiali saluti

Il Responsabile Regionale
Gianni Borrelli





Unione
Generale
del Lavoro



Federazione Nazionale
delle Autonomie

Segreteria Regionale - Sicilia

Palermo, 8 ottobre 2020
Prot 005/FNA-UGL/SAS

Spett.le
Servizi Ausiliari Sicilia S.c.p.a.
Piazza Castelnuovo, 35
90141 PALERMO

Oggetto: Dichiarazioni a verbale convocazione sindacale del 05/10/2020

In riferimento all'incontro sindacale che ha avuto luogo in videoconferenza il 5 ottobre u.s.si rilasciano le seguenti dichiarazioni:

- **FORD 2019.** L'UGL propone di procedere all'erogazione del 30% delle somme residue del FORD 2019 utilizzando i criteri propri del contratto precedentemente in vigore. Tale applicazione, infatti, consentirebbe ai lavoratori di percepire quanto di loro diritto in tempi brevi. L'UGL non condivide la richiesta di applicazione dei criteri della performance così come proposto dalle OO.SS. di maggioranza perché in assenza di precedenti consolidati, l'erogazione delle somme residue potrebbe subire un ulteriore slittamento che finirebbe solo per gravare sui dipendenti societari. Si ritiene, tuttavia, che i criteri della performance previsti dal C.C.R.L. vigente siano da applicare per la definizione del FORD 2020. A tal uopo si chiede immediata convocazione per stabilire, di concerto con la Società, i criteri di applicazione per l'erogazione delle somme relative all'anno corrente e si chiede, altresì, il rimpinguamento delle risorse del Fondo per adeguarlo alle cifre del FORD previsto per i dipendenti della Regione Siciliana.
- **Problematiche contenziosi societari.** L'UGL chiede l'attivazione immediata di un tavolo politico-sindacale per la chiusura in via transattiva dei contenziosi societari. Infatti, un accordo tra Società e lavoratori, ove possibile, permetterebbe di liberare dal Fondo Rischi somme di denaro che potrebbero confluire sul FORD ed incrementare quest'ultimo. Inoltre, al fine di scongiurare l'instaurazione di ulteriori ricorsi, si chiede, altresì, la definizione del passaggio a 36 ore settimanali del personale part-time e la riqualificazione del personale tutto alla luce dell'imminente rinnovo dei contratti di servizio.
- **Erogazione buoni pasto.** L'UGL chiede un'erogazione regolare dei buoni pasto che avvenga trimestralmente o quadrimestralmente in relazione alle esigenze organizzative della Società a far data dal mese di Gennaio 2021. La scrivente O.S. chiede, altresì, l'individuazione di un referente societario al quale poter trasmettere le segnalazioni inerenti un'eventuale discrepanza tra i buoni pasto maturati e quelli effettivamente erogati al fine di procedere all'erogazione delle ipotetiche differenze nel trimestre/quadrimestre successivo.



Unione
Generale
del Lavoro



Federazione Nazionale
delle Autonomie

Segreteria Regionale - Sicilia

- *Problematiche COVID-19.* Stante il perdurare dell'emergenza sanitaria ed in considerazione, altresì, dell'aumento dei casi sul territorio nazionale e regionale, l'UGL chiede l'immediata attivazione del "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione" così come previsto dall'art.13 del protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro. Inoltre si chiede l'individuazione di somme di denaro da reperire al di fuori delle risorse previste per il salario accessorio, da corrispondere a titolo di premialità a tutti i dipendenti societari impegnati nella lotta contro il COVID-19 c/o i nosocomi e le strutture sanitarie regionali.

Il Coordinatore Regionale UGL-FNA/SAS

Riccardo Benigno



**INCONTRO 5 OTTOBRE 2020
DICHIARAZIONI COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL,**

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL, stigmatizzano e addossano il ritardo dell'erogazione del saldo FORD 2019, alle inadempienze organizzative della SAS, che a tutt'oggi non è stata in grado di adeguare i quadri societari al nuovo contratto di lavoro 2016-2019, rigettano l'insana proposta di un pagamento forfettario avanzata da qualche organizzazione sindacale che avrebbe l'effetto di una perdita di parte di salario accessorio essendo dell'avviso che ai Lavoratori societari spetta quanto effettivamente dovuto e previsto dal CCRL 2016-2019 e senza alcuna decurtazione di danaro.

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL, ribadiscono e richiedono uno spostamento di bilancio di somme appostate per il contenzioso (ben 15 milioni di euro) da far transitare sul fondo del salario accessorio (FORD 2020) per permettere un avvicinamento salariale con il personale regionale con la contestuale chiusura dei contenziosi per i quali è stato espresso parere positivo dagli avvocati societari per la chiusura degli stessi, non essendo più disponibili a sottoscrivere accordi, a partire da quello del 2020, se non verranno accolte la richiesta di aumento del fondo.

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL, a proposito dei buoni pasto, chiedono di contabilizzare l'erogazione dei buoni pasto fino a settembre 2020, la SAS ha accolto la richiesta.

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL invitano, per l'ennesima volta, l'istituzione del comitato antiCovid previsto dalla normativa vigente e che fino a tutt'oggi la SAS non ha istituito.

COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL, invitano la SAS a cadenzare una serie di incontri per affrontare problematiche che sono di vitale importanza: piano industriale, contratti di servizio in scadenza al 31 dicembre, funzionigramma, assetto organizzativo aziendale, carichi di lavoro, progressioni economiche orizzontali riclassificazione del personale, problematiche legate a tutto il personale part-time ed aumento delle ore a full time, problematiche legate ai contenziosi che rischiano di compromettere seriamente la stabilità societaria, visite mediche del personale che continuano ad essere effettuati attraverso struttura privata, facilitare l'interlocuzione tra lavoratori e gli uffici societari.

Infine, **COBAS/CODIR, CGIL FP, CISL FP E FISASCAT CISL**, comunicano che il mancato rispetto degli impegni presi, avendo già dichiarato in data 28 settembre scorso lo stato di agitazione di tutto il personale societario, non esiteranno a innalzare la protesta fino alle manifestazioni di piazza.

F.to

**CGIL-FP
Campagna**

**CISL-FP
Piede**

**COBAS/CODIR
D'Amico**

**FISASCAT-CISL
Calabrò**