

TRASFERIMENTI

Convinti che la trasparenza sia l'investimento migliore per la nostra organizzazione, riteniamo che debbano essere resi pubblici, con scadenza periodica, le vacanze organiche e gli incarichi oggetto di mobilità, al fine di consentire ai dirigenti la possibilità di esprimere il proprio interesse a ricoprire un determinato incarico, in relazione alle proprie aspirazioni professionali come a quelle connesse alle esigenze personali e familiari.

Trasferimenti più trasparenti

Occorre, inoltre, regolamentare la decorrenza dei provvedimenti di trasferimento in relazione alla notifica degli stessi ai funzionari oggetto di mobilità. Infatti, sono ben note le incombenze ed i disagi che riguardano sia le necessità logistiche sia quelle familiari, nonché quelle di natura professionale. In questo senso sarebbe opportuno far nostre le buone prassi adottate da altre amministrazioni del Comparto Sicurezza e Difesa, a tutela dei propri ufficiali, i quali vengono a conoscenza del trasferimento mesi prima, in modo da limitare al massimo qualsiasi disagio.

Regolamentare la decorrenza

Limitare i disagi

La maggiore serenità delle risorse umane, coincide con la maggiore efficienza per il servizio.

Occorre risolvere anche sinergicamente nell'ambito del comparto sicurezza l'annosa questione del trasporto di mobili e masserizie dei dirigenti trasferiti d'ufficio.

Qualora non si pervenisse in tempi brevi alla stipula di convenzioni con autotrasportatori privati, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 della Legge 29 marzo 2001 n.86, è necessario che si individui uno strumento normativo che, in modo snello ed agile, consenta l'aggancio alle convenzioni già in atto presso altre amministrazioni del comparto sicurezza e difesa, per evitare che il dirigente debba anticipare le spese di trasloco.

Inoltre, riteniamo che al personale dirigente, sul quale grava una maggiore frequenza di mobilità, vada incrementato l'emolumento di "prima sistemazione", di cui all'articolo 14 comma 5 del DPR n.51 del 2009, per compensare tutti quei disagi e costi connessi ad un trasferimento, attualmente non coperti dalla normativa vigente (come i contratti per la fornitura di servizi per energia elettrica, acqua e gas per cui è necessario un intervento normativo affinché l'alloggio connesso all'espletamento delle funzioni non sia considerato seconda casa ai fini della fiscalità e delle forniture dei necessari servizi).

Incrementare l'emolumento di "prima sistemazione"

Occorre prendere atto che l'importo massimo del canone mensile, previsto per l'alloggio privato del dirigente trasferito d'ufficio, si è trasformato nei fatti in un importo minimo il cui rimborso giunge anche con un anno di ritardo. Riteniamo quindi che le spese del canone mensile per l'affitto di un alloggio privato, debbano essere anticipate al dirigente trasferito d'ufficio, trimestralmente nella relativa misura corrispondente a tre mensilità, nelle more dell'aggiornamento al valore di mercato del rimborso previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge n.86 del 2001. Inoltre, è necessario estendere il rimborso del canone di locazione anche per quelle contratte

Anticipare le spese per il canone di locazione

attraverso la formula residence.

Al riguardo, riteniamo che l'indennità di trasferimento di cui al comma 1 della medesima legge, corrisposta in misura intera per soli 12 mesi, invece, vada retribuita, sempre in misura intera, per 36 mesi. Infine, nel caso in cui non fossero disponibili gli alloggi di servizio connessi all'incarico, senza canone per l'assegnatario, l'Amministrazione deve reperire un alloggio sul mercato e farsi carico, in forma diretta, delle relative spese di locazione.

L'Amministrazione reperisca gli alloggi sul mercato, facendosi carico delle spese di locazione

CRITERI DI MASSIMA PER LA GESTIONE DEGLI ENTI DI ASSISTENZA PERSONALE

Fra le prestazioni di welfare che possono maggiormente contribuire a rispondere ai bisogni personali dei dirigenti, andrebbero a nostro avviso valorizzate:

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza sociale;
- le prestazioni di assistenza a familiari ed anziani non autosufficienti;
- le prestazioni sanitarie integrative, anche in regime convenzionale a condizioni vantaggiose;
- le prestazioni in regime di convezione per accesso al credito;
- le prestazioni di polizze assicurative in regime di convezione.

RELAZIONI SINDACALI

Siamo convinti che il confronto sia la modalità attraverso la quale si possa instaurare un dialogo costruttivo con l'Amministrazione in tema di organici, di percorsi di carriera, di trasferimenti, di premi e di trasparenza, da realizzare attraverso la partecipazione a tavoli dedicati.

L'istituzione dei predetti tavoli di confronto, e/o la partecipazione a quelli già costituiti per il restante personale, darà il segno concreto di un'amministrazione che vuole davvero essere una casa di vetro, anche nei confronti del personale dirigente.

Infatti, siamo certi che la condivisione dei criteri generali, relativi alla mobilità, all'assegnazione d'incarichi, al conferimento di premi, al percorso ed alla progressione di carriera, sia un passo fondamentale non solo per la trasparenza nelle procedure e negli atti in materia di valorizzazione del personale dirigente, ma anche uno straordinario strumento di prevenzione e contrasto al "mobbing" sul quale richiediamo una specifica commissione paritetica per l'osservazione del fenomeno.

Aprire un confronto in tema di percorso di carriera, trasferimenti, premi e trasparenza