



SINDACATO
LAVORATORI
COMUNICAZIONE



FISTEL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni



UNIONE LAVORATORI
DELLA COMUNICAZIONE



VERONA
FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA
LAVORATORI dello SPETTACOLO
aderente alla CISAL

===== **SEGRETERIE TERRITORIALI DI VERONA** =====



Rappresentanza Sindacale Unitaria
Fondazione Arena di Verona

Agli Spett.li componenti
Il Consiglio di indirizzo di Fondazione Arena di Verona

Presidente Avv. Sboarina Federico
Vice Presidente Dogt. Riello Giuseppe
Consigliere Dott. Piva Flavio
Consigliere Rag. Maestrelli Gabriele
Consigliere Dott.ssa Allegrini Maria
Consigliere Dott. Bedoni Paolo

I componenti dell’O.d.V.
Presidente Avv. Franchetti Paolo
Componente Avv. Perdonà Giampaolo
Componente Dott. Rupiani Alessandro

E p.c.
Al Sovrintendente e Direttore artistico di Fondazione Arena
Prof.ssa Gasdia Cecilia

E p.c.
Al Direttore Generale
Dott. De Cesaris Gianfranco

**OGGETTO: COMUNICAZIONE DELLE SEGRETERIE TERRITORIALI DI FISTEL CISL,
SLC CGIL, UILCOM UIL E FIALS.**

Spettabili Destinatari,

come a Voi noto le scriventi OO.SS., con lettera del 2 luglio 2021 (che per praticità si allega), hanno indetto per il giorno 15 luglio c.a. uno sciopero generale dei lavoratori di Fondazione Arena che ha ottenuto una adesione massiccia (dai nostri dati circa l’80% dei lavoratori dipendenti di FAV), in quanto basato su ragioni ampiamente condivise dai lavoratori e che tuttavia non hanno ancora trovato una concreta risposta.

Nonostante le rassicurazioni date dal Sindaco, allo stato solo verbali, durante l’incontro con le Segreterie territoriali e di categoria delle OO.SS. di CISL, CGIL e UIL nonché di *FISTel CISL, SLC CGIL, UILCOM UIL e FIALS* del 4 agosto 2021 circa la tenuta economica e finanziaria del bilancio 2021 di FAV e l’impegno a determinare le condizioni per una fattiva discontinuità nelle attuali

relazioni sindacali (aspetto che ad oggi non ha purtroppo ancora trovato attuazione), ci preme sottoporVi, con la presente, alcune richieste unitarie su alcuni aspetti e tematiche a nostro giudizio difficilmente eludibili.

CONFRONTO DOTAZIONE ORGANICA E ASSETTI ORGANIZZATIVI

Come noto esiste da tempo in FAV una consistente conflittualità nelle relazioni con il personale che è sfociata, tra l'altro, in molteplici cause di stabilizzazione, molte delle quali andranno a concludersi tra breve in grado di Appello presso la Corte di Venezia.

Su questa tematica le scriventi OO.SS. hanno più volte sollecitato che si aprisse un confronto costruttivo per addivenire ad una pianificazione concordata della problematica attraverso l'utilizzo degli strumenti normativi che il D.L. 59/2019 (L. 81/2019) ha messo a disposizione delle FLS quale risposta all'abuso dell'utilizzo del contratto a termine in ottemperanza alla Sentenza c.d. *Sciotto* della Corte di Giustizia Europea.

La determinazione della nuova dotazione organica non potrà all'evidenza ignorare prudenzialmente la vertenzialità in atto, se non altro per non alimentare le condizioni che potrebbero determinare eventuali esuberi di personale.

Sotto quest'ultimo profilo nonché per consentire un programmato risparmio di spesa, sarebbe utile il ricorso al contratto di espansione, strumento che è stato concretamente preso in considerazione in altre realtà analoghe.

Alla luce di queste premesse, si chiede ai destinatari della presente missiva il sostanziale rispetto del D.L. 59/2019 (L. 81/2019) sopra richiamato, nonché il rispetto del CCNL e di tutti gli accordi aziendali in essere, ciò in ossequio al principio di legalità e per non esporre l'Ente ad inutile ed ulteriore contenzioso con conseguente aggravio di costi, aspetto rilevante anche sotto il profilo del danno erariale.

Infatti, da quanto abbiamo appreso dalla lettura delle sentenze emesse recentemente dal Tribunale di Verona, i giudici hanno riconosciuto la sussistenza di un diritto di prelazione contrattuale ed hanno in alcuni casi condannato FAV, già in sede cautelare e richiamandosi a precedenti sentenze già note all'Ente al pagamento delle indennità risarcitorie e delle spese legali. Su queste vertenze ravvisiamo quindi sin d'ora la sussistenza di un possibile danno erariale in quanto il bilancio di FAV è stato gravato di spese senza dubbio evitabili.

Inoltre, non potranno certamente essere da noi condivise procedure tese a creare le condizioni per utilizzare due pesi e due misure, e quindi disparità di trattamento, nei meccanismi di reclutamento del personale. Le leggi di settore attualmente applicabili richiamano il CCNL e richiamano il rispetto delle selezioni pubbliche. In nessun caso i concorsi riservati da svolgersi entro il 31/12/2021 *ex art. 22 del D.Lgs. 367/1996, comma 2-octies*, così come modificato dall'art. 1, comma 2 del D.L. 59/2019 (L. 81/2019), potranno a nostro giudizio essere effettuati a beneficio di personale che non è stato sino ad oggi selezionato secondo i criteri stabiliti dal CCNL delle Fondazioni Lirico Sinfoniche. Purtroppo, il documento consegnato alle OO.SS. in data 31 agosto 2021, peraltro senza logo, data e firma (che per praticità si allega), non dà evidenza del rispetto di questi criteri. Inoltre, il suddetto documento non fornisce nessuna informazione utile alla comprensione dei ruoli, delle funzioni e dell'inquadramento dei posti in pianta organica così come invece era stato condiviso nelle precedenti comunicazioni istituzionali fino al 30 luglio 2019 (si allega ultima versione consegnata alle OO.SS. della dotazione organica "as is" completa di nominativi e corrispettivi livelli di inquadramento per area e funzione di pari data).

Non di secondaria importanza riveste inoltre il rispetto dei criteri contenuti nel Piano di risanamento *ex L. Bray* al cui rispetto FAV è ancora sottoposta in virtù dell'espresso richiamo contenuto nel comma 589 della legge di bilancio 2020. Il rispetto di questo piano di risanamento mal potrebbe tollerare la stabilizzazione di ben 27 unità nel settore amministrativo, ciò che rappresenterebbe una evidente controtendenza ai contenuti inderogabili normativamente previsti del piano stesso.

Ribadiamo che, in coerenza con quanto stabilito dal D.L. 59/2019, qualsiasi formulazione della dotazione organica dovrà necessariamente e logicamente partire da una programmazione triennale

coerente con le funzioni istituzionali di una Fondazione Lirico Sinfonica e dalla verifica della sua sostenibilità economica.

Il fatto che tale norma prescriva espressamente che *in caso in cui la FLS che ha presentato un piano di risanamento non raggiunga, entro l'esercizio 2021, il pareggio economico e il tendenziale equilibrio patrimoniale e finanziario, è posta in liquidazione coatta amministrativa* ha anche allarmato i dipendenti che ad oggi non hanno visto pubblicizzare ed approvare l'intera stagione invernale 2022 al Teatro Filarmonico, mentre non è ancora noto se il Fondo Nuove Competenze è stato approvato.

Quanto agli assetti organizzativi di FAV, Vi segnaliamo che gli incontri con i rappresentanti di gruppi omogenei di dipendenti tenutesi questa estate alla presenza di RLS per dare le risposte alla *check list* INAIL sullo stress lavoro correlato hanno fatto emergere un rischio organizzativo tale da rendere necessari degli interventi correttivi. Molte criticità emerse sono peraltro legate proprio alla evidente inadeguatezza dell'attuale dotazione organica necessaria a far fronte alle necessità produttive.

Da questo punto di vista l'assetto organizzativo di FAV non risulta essere adeguato e chiediamo quindi che gli interventi correttivi siano tempestivamente assunti anche attraverso una definizione congrua della dotazione organica che tenga conto delle concrete criticità che sono emerse. Blocco del *turn over* e pensionamenti hanno finito per disegnare una dotazione organica incoerente e inadeguata rispetto alle necessità produttive di FAV.

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.

Il difficile contesto pandemico in cui FAV si trova ad operare impone ai vertici di FAV un fattivo dialogo con le RLS e le OO.SS. e il rispetto senza eccezioni dei protocolli sanitari in essere e delle leggi in vigore. Talvolta invece il comportamento dei massimi vertici di FAV ha ispirato e autorizzato ingiustificate "eccezioni" che hanno disorientato i dipendenti costretti al rispetto dei protocolli (quali l'uso della mascherina) anche in condizioni di microclima a dir poco proibitive. L'atteggiamento dei vertici di FAV ha anche creato le condizioni per ritenere che il contagio fosse stato occasionato proprio dalla frequentazione del luogo di lavoro con conseguente responsabilità datoriale. Da parte delle RSU e di talune OO.SS. è stato inevitabile e necessitato il ricorso alle autorità competenti (Spisal). Ci auguriamo che in futuro vi sia maggiore consapevolezza dei doveri di protezione del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti ex art. 2087 c.c., aspetto che è stato peraltro evidenziato dai vertici dello Spisal durante l'incontro del 13 luglio 2021 alla presente di alcune RLS.

Verona, 1° settembre 2021

Per FISTel CISL: la coordinatrice regionale spettacolo dal vivo Mazzoni Elena Carla

Per SLC CGIL: il segretario Lumastro Mario

Per UILCOM UIL: il segretario Zampolli Ivano

Per FIALS: il segretario Carbone Dario

Le RSU di Fondazione Arena