



altroverso@csaemiliaromagna.it



NUMERO 2/2011

L'altro Verso

Emilia Romagna

COORDINAMENTO REGIONALE

C'è la voce dei "padroni"...viceversa c'è quella dei lavoratori

REGIONE EMILIA ROMAGNA. SCOPERTA UNA NUOVA SINDROME: IL BRUNETTISMO GENERALIZZATO. *-Progetto di Legge Regionale di recepimento decreto Brunetta-*

Mentre a livello nazionale ancora si susseguono le intese e le circolari applicative del Decreto Brunetta, anche a seguito della finanziaria 2010 (**Blocco triennale dei contratti**) la Giunta Regionale, nel novembre 2010, approvava il Progetto di Legge 785 "Modifica della L. R. n.43/01 **Testo unico in materia di organizzazione dei rapporti di lavoro nella Regione**" che recepisce alcune parti della riforma Brunetta.

Il 3 dicembre 2010 si è svolta un'audizione conoscitiva promossa dalla Commissione Bilancio dell'Assemblea Legislativa. In quella sede tutte le Organizzazioni sindacali hanno richiesto la sospensione dell'iter ed hanno espresso contrarietà sulle modalità di presentazione del P.L. sottraendolo al preventivo confronto sindacale.

In particolare la **CSA Regioni e Autonomie Locali** ha criticato la Regione per non voler contrastare una norma che parte da un assunto **"inaccettabile"**: i dipendenti pubblici sono fannulloni.

Nel merito abbiamo espresso contrarietà per:

-La puntigliosa applicazione in legge del sistema di valutazione "Brunetta";

- la netta separazione introdotta tra personale di Giunta e dell'Assemblea legislativa prevedendo addirittura due sistemi di valutazione;

- l'adeguamento puntuale sull'orario di lavoro;

- il sistema premiale (tre fasce), con l'introduzione di una flessibilità che potrebbe essere addirittura peggiorativa;

- la possibilità di costituire contratti di lavoro autonomo senza alcun vincolo;

- la risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità od intervenuta inabilità psico fisica;

- l'introduzione di tre organismi indipendenti di valutazione quando il Decreto Brunetta ne prevede solo uno ;

- l'accorpamento tra Regione e sistema sanitario che prefigura un nuovo comparto contrattuale ancora in discussione, con l'introduzione di norme peggiorative rispetto al CCNL della Sanità ancora vigente.

L'Assessore Bortolazzi ha quindi riportato in Giunta la richiesta di sospensione dell'iter.

Il 23 febbraio il Presidente Errani ci ha riconvocato, manifestando quindi la volontà di proseguire. L'incontro è "saltato" per impegni del Presidente.

In quella sede esprimeremo la nostra contrarietà al recepimento del Decreto.

REDAZIONE:

Luigi Caligiuri
Marina Giambi
Luisella Musa
Daniela Cavazzuti
Patrizia Baldi
Makhetar Baila Ndiaye
Nicoletta Folli
Elena Visentin
Mauro Galassi
Paola Santi
Massimiliano De Giovanni
Guido Pigati
Luca Crose
Maria Giulia Bertusi

I COORDINATORI REGIONALI:

Luigi Caligiuri
Marina Giambi

SEGRETERIA:

CSA RAL/FIADEL

Via del Tuscolano, 16/6
40128 Bologna

COME CONTATTARCI:

Tel. 0382/1726036
Fax 0382/1721029
Cell. 340/5000717
altroverso@csaemiliaromagna.it
www.csaemiliaromagna.it

COMUNE DI IMOLA: L'INTESA DEL 4 FEBBRAIO.

Abbiamo letto i comunicati della CISL che annuncia con toni trionfali di aver ottenuto un grandioso successo per tutti i dipendenti pubblici: gli stipendi infatti non caleranno ma rimarranno stabili fino al 31 dicembre 2013! Come se tutti i dipendenti fossero degli ingenui e non si rendessero conto che l'assenza di aumenti salariali si concretizzerà in una riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni, che verranno colpite da quella tassa occulta che si chiama inflazione.

Senza parlare degli aumenti fiscali che a breve con grande probabilità colpiranno tutti i lavoratori dipendenti a causa del federalismo fiscale voluto

dal Governo.

Andando avanti su questa strada nel futuro prossimo la CISL si vanterà di essere riuscita a limitare al 10% la riduzione degli stipendi rispetto alla riduzione del 20% proposta dal Governo.

Il CSA rifiuta l'idea che la riduzione dei diritti e del potere d'acquisto dei lavoratori sia sinonimo di progresso.

Il Governo attuale infatti sta conducendo dal suo insediamento una politica punitiva e diffamatoria nei confronti di tutti i lavoratori pubblici.

Evidentemente si sente forte in quanto alcuni sindacati, che rappresentano la maggioranza assoluta dei lavoratori grazie al numero delle tessere e ai

voti conseguiti alle elezioni RSU del 2007, invece di fare fronte comune con le altre sigle sindacali sono più che disponibili a sottoscrivere degli accordi separati con l'attuale Governo.

Accordi che si traducono in una continua limitazione dei diritti, della democrazia sui posti di lavoro del potere d'acquisto dei salari e, soprattutto, della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici del settore pubblico.

Il CSA non ha sottoscritto l'intesa del 4 febbraio e come sempre sarà in prima linea nella difesa di tutti i dipendenti in quanto questa è da sempre la sua unica missione.

Per iscriverti al CSA compila il modulo "CONTATTA IL CSA" sul sito:
www.csaemiliaromagna.it
Verrai contattato dai nostri delegati.

**Riceviamo e
volentieri
pubblichiamo i
contributi che
vorrete inviarci**

SIAMO PRESENTI ANCHE SU:

facebook

www.facebook.com



DALL'AIPO: PROFESSIONALITA'!?! UN OPTIONAL?

Professionalità – il dizionario recita: relativo alla professione, esperienza e doveri spesso con riferimento ad aspetti tecnici ed organizzativi. E' comunque una parola diventata obsoleta, passata di moda, il lavoratore oggi deve essere intercambiabile velocemente ne è la riprova che se vai in un ipermercato ti trovi la signorina che ieri era al reparto dell'abbigliamento oggi collocata alle casse, domani potrebbe essere al banco della gastronomia o chissà... allo stand Hi-Fi.

Questo sistema che ormai investe un po' tutti i settori, ci persuadono sia in uso per sostituire eventuali malattie, ferie e via dicendo, talvolta sì, ma alla radice c'è qualcosa di più intrinseco.

Ognuno di noi che impara un mestiere e cresce aggiornandosi con passione e impegno per acquisire nozioni e normative relative all'impiego svolto si arricchisce di credibilità, acquista un punto di forza permettendogli di poter avanzare richieste anche dal punto di vista economico.

Il lavoratore che "sfarfalla" da una posizione all'altra è utile al datore di lavoro a cui non importa se non risponde in modo ottimale alle richieste del pubblico, ma gli importa che diventi come una pedina facilmente sostituibile e perché non retribuito con un salario basso e, al momento opportuno alternato con un altro lavoratore che ricomincia il solito percorso come un prodotto da banco in scadenza.

Questo avvicinarsi di personale crea uomini/donne/ragazzi oggetto, lavoratori

con scarsa professionalità e sottopagati.

In contrapposizione troviamo piccoli e medi dirigenti arrivati dal nulla e pagati profumatamente, che stimolati dall'alto sono impegnati a raggiungere a denti stretti obiettivi di guadagno sempre maggiori.

Ovviamente a nessuno importa se il denaro impiegato per gli stipendi di queste organizzazioni va a rosicchiare lo stipendio dei dipendenti.

*Ovviamente a nessuno importa se il dirigente va a modificare gli orari di lavoro, solitamente un'impresa o un ente per mostrarsi **moderna-capace-al-passo-coi-tempi** deve cambiare qualcosa, mutare, insomma avere un'aria che sembri migliorativa. E qui l'orario di lavoro si presta perfettamente per dare a vedere un certo "attivismo", poi se le modifiche sono realmente pertinenti o no è un'opzione, l'importante è farlo credere. Con conteggi, statistiche, grafici e schede vi dimostreranno sempre che sarà un ottimo cambiamento, mi ricordo di un certo Silvan... era così bravo! Peccato che c'era il trucco, ma almeno non si vedeva!*

Insomma i diritti acquisiti in tanti anni di contrattazione trascorsa... puff svaniscono! Noi tutti siamo contenti quando troviamo i negozi sempre aperti che non osservano la chiusura nei giorni festivi, un po' meno invece quando ci bloccano il contratto per anni e mi ravvedo che stiamo vivendo nel paese dei balocchi senza porci troppe domande... poi all'improvviso ci accorgia-

mo che intorno a noi quello che succede non è poi così lontano, con modalità diverse, ma... attenzione ormai "il fiato sul collo" è reale. Il cerchio si stringe e continua la sua morsa e diventa sempre più stretta per racimolare "granaglie" da un fondo di barile ormai quasi vuoto.

Con quanto esposto vorrei "svegliare" quei dipendenti pubblici che ancora credono di poter stare tranquilli. La situazione "fuori" ha già influenzato il mondo-pubblico vedi il blocco delle assunzioni, precari non confermati, servizi sanitari sempre più cari, scuola dell'obbligo priva di sostegno economico adeguato. Da una parte gli insegnanti e i lavoratori strizzati, dall'altra una dirigenza che continua a percepire remunerazioni ottime.

Alla luce dei fatti non rivelò niente di nuovo, ma tutto questo discorso è per unirci, creare uno spirito di unione, guardare e ascoltare chi ci sta accanto, imparare a sentirci tutti lavoratori, e prestare attenzione a questo "appiattimento" sia nel privato che nel pubblico.

Impariamo a difendere quello che ci spetta a non credere più alle false promesse del dirigente di turno, bisogna allargare la nostra visuale a 360°, non pensare solo al nostro piccolo cortile, ma abituarci a pensare al "collettivo". Smettere di guardare al nostro collega come ad un nemico. Una piccola promozione data a pochi non fa cambiare il sistema e chi l'ha ricevuta non ne è colpevole, bensì vive una situazione di imbarazzo per chi come lui, al contrario

ne è stato escluso.

Guardiamo concretamente avanti, i nostri diritti stanno camminando all'indietro, il salario è basso, il clima di scontento si respira quotidianamente.

Vorrei poter guardare con fierezza alla "mia A.I.Po" e credere in una collaborazione tra la base e la dirigenza, vorrei un classe dirigente che sappia ascoltare e rinunciare assieme a noi a quello che abbiamo perso.

Vorrei avere più fiducia anche tra di noi, dove la risposta a tanti quesiti è sempre la stessa: "tanto non cambia nulla". Basta tirare il carretto tanto per tirarlo, cominciamo a pensare diversamente. Vorrei un'inversione di tendenza, vorrei poter lavorare meglio degli altri Enti, distinguerci, cominciare a puntare in alto, partendo da noi stessi, sviluppare una "morale-lavorativa" che insegna, che come punto di forza unisce collaborazione, sincerità e coraggio.

Se l'Italia in questo momento è amministrata da una classe politica *misera e ignorante* che si è persa rincorrendo facili guadagni e perdendo tempo in gossip da bar di periferia, facciamo in modo di non seguire come l'effetto di un domino impazzito la stessa sorte.

visita il sito
www.csaral.it
per le informazioni
di carattere
nazionale



DAL COMUNE DI MODENA: LA DEMOCRAZIA CHE NON C'E'

DAL NAZIONALE: LA POSIZIONE DEL CSA PER IL RINNOVO DELLE RSU

Dopo mesi di trattativa sulla proposta di riorganizzazione del corpo di P m p r e s e n t a t a dall'amministrazione e che in particolare prevedeva l'inserimento di un turno ordinario 1/7 per la guardiana della sede e la videosorveglianza delle telecamere cittadine, il mantenimento del turno ordinario 21/3 oltre all'istituzione della reperibilità (H24) per tutti gli ispettori, le OO.SS. e Rsu si sono viste costrette a confermare, attraverso un referendum, il dissenso complessivo alla proposta, dissenso già evidenziato nelle precedenti assemblee sindacali, e a riattivare lo stato di agitazione sospeso nell'incontro in Prefettura (tentativo di conciliazione attuato in dicembre) viste le "aperture al dialogo" che lo stesso Sindaco Pighi aveva fatto intravedere.

Ecco i risultati: su 211 aventi diritto, ha votato l'86% pari a 178 operatori del corpo (i 15 neo assunti non hanno votato anche su indicazione delle OO.SS.-Rsu).

Favorevoli alla proposta del Comune 5 agenti (2,81%), contrari 164 (92,13%), 7 schede bianche (3,93%), 2 le nulle (1,12%).

Di rilievo il fatto che la Cisl, pur avendo condiviso tutto il percorso, ancorché l'indizione del referendum consultativo, a poche ore dall'apertura dei seggi, si sia "defilata" chiedendo di togliere il simbolo dalle schede predisposte.

L'Amministrazione è rimasta sorda davanti alle proposte delle Ooss e Rsu che evidenziavano:

1) l'inutilità di un servizio di videosorveglianza che non avrebbe permesso una vera, concreta e immediata repressione di eventuali atti malvitosi riscontrati sullo "schermo" in quanto gli agenti della municipale non avrebbero potuto inviare, nessun collega sul luogo non essendoci nessuna pattuglia esterna in servizio; evidenziando altresì che le altre forze dell'ordine, presenti sul territorio con pattuglie sono da tempo dotate delle stesse telecamere;

2) il diritto di mantenere le attuali condizioni di esonero ottenute dopo anni di richiesta, solo ed esclusivamente per i turni serali nel periodo invernale, per gli Ispettori con 50 anni di età anagrafica con almeno 15 anni di servizio, o, a prescindere dall'età anagrafica, con almeno 25 anni di servizio;

3) istituzione della reperibilità su base volontaria;

4) istituzione di turni ordinari che terminassero all'una con contestuale possibilità di organizzare turni anche dopo tale orario (fino alle 3 e/o 5 del mattino), ma con operatori disponibili su turni "mirati".

Per le Ooss e Rsu, la riorganizzazione messa in atto dal Comandante su esplicito mandato della giunta, era ed è inefficace rispetto agli obiettivi proposte e risponde solo a realizzare l'obiettivo contrario alle richieste dei

cittadini: più sicurezza durante il giorno con una visibilità - da parte degli agenti - in città soprattutto nei momenti di apertura e chiusura dei negozi e nei grandi centri di affluenza (parchi, centri commerciali...); distogliere agenti dal giorno per farli operare nelle ore notturne... ci sembrava e ci sembra, oltre che contraddittorio, illogico.

Oggi, ricomposta l'unitarietà sindacale con il rientro della Cisl, l'Amministrazione ha incassato e contemporaneamente "negato" l'esito del referendum, imponendo i turni 1/7 con decisione autonoma.

Il 12 febbraio p.v. inizierà il "blocco degli straordinari" come prima misura dell'apertura dello stato di agitazione, senza avere a tutt'oggi (10. febbraio) nessun riscontro e nessuna richiesta da parte dell'Amministrazione di riapertura del tavolo di trattativa!!

Lo sciopero, crediamo, è alle porte!!

Ogni commento è lasciato a chi legge sullo "stato attuale di democrazia, confronto..." capisaldi della vita relazionale/sindacale del nostro comune.



In relazione alle polemiche originatesi intorno al rinnovo delle RSU anche a seguito del parere recentemente emesso in materia dal Consiglio di Stato, il CSA Regioni e Autonomie Locali ribadisce quanto affermato sin dallo scorso anno, ovvero di essere assolutamente favorevole a fare in modo che tali elezioni si svolgano quanto prima. La nostra sigla, infatti, non ha mai mostrato alcuna preclusione e da tempo chiede che si proceda, quanto prima, ad una generale verifica della rappresentatività sindacale nei luoghi di lavoro e a livello nazionale. Abbiamo, anzi, il coraggio di denunciare che il ritardo che sino ad oggi si è dovuto registrare nel rinnovo delle RSU è frutto del tatticismo di altri sindacati che non vogliono un immediato confronto dei lavoratori sulle modalità di attuazione della "riforma Brunetta" e, soprattutto, non vogliono procedere alla riduzione del numero di comparti di contrattazione per privilegiare esigenze organizzative interne.

La gravità della situazione, tuttavia, ci induce a denunciare pubblicamente queste responsabilità di parte sindacale.

Per questi motivi il CSA Regioni e Autonomie Locali

RIVENDICA

- 1) La immediata individuazione dei nuovi comparti di contrattazione;
2) La successiva fissazione a breve della data per lo svolgimento del rinnovo delle RSU.



COMUNE DI IMOLA: BRUNETTA... A CONFRONTO... E' WINNIE THE POOH

COMMISSIONI CSA:

O rmai è acclarato: governo e opposizione la pensano diversamente su tutto e tutti, tranne che sui dipendenti pubblici. Entrambi infatti li ritengono esclusivamente un costo da abbattere.

E così se lo Stato limita fortemente le assunzioni degli enti pubblici permettendo di assumere soltanto nel limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, il Comune di Imola riesce a fare molto meglio (!?!): assunzioni allo 0,00%!!!

Qualche giorno fa, infatti, la Giunta ha approvato la delibera (n. 45 del 22/02/11) sul piano occupazionale 2011, senza modificarlo di una virgola rispetto a quanto illustrato alle OO.SS. e R.S.U ignorando assolutamente gli unanimi pareri negativi. Il fondo 2011 verrà quindi utilizzato per trattenere in servizio un dirigente oltre il 40° anno e facendo rientrare in organico (?) una dipendente del settore Scuole che ha lavorato per qualche mese altrove!

Con un'abile manovra ecco quindi che a fronte delle 14 cessazioni del 2010 avremo 0 assunzioni nel 2011!

L'Amministrazione del Comune di Imola fa meglio di Brunetta!

Con buona pace dei servizi che si ritrovano senza dipendenti e/o con i sempre maggiori carichi di lavoro... Sì, perché questa razionalizzazione del personale non l'ha fatta l'Amministrazione: l'ha fatta l'INPDAP.

In realtà il piano di razionalizzazione del personale presentato lo scorso anno dalla

Direzione Operativa alla Giunta, alla stampa e (per ultimi) ai sindacati, prevedeva una riduzione di 28 dipendenti a fronti di operazioni di riorganizzazione, tra cui:

1. Razionalizzazione settore scuole (- 9 dipendenti): in realtà è l'unico settore che ha visto aumentare personale e spesa negli ultimi anni...

2. Sportello polifunzionale (- 4 dipendenti): chi l'ha visto?!?

3. Razionalizzazione Opere Pubbliche (- 4 dipendenti): in realtà i dipendenti si sono ridistribuiti tra i nuovi servizi.

4. Razionalizzazione area amministrativa cultura (- 3 dipendenti): non pervenuta.

5. Razionalizzazione centralino, autisti, segreterie Sindaco e Assessori (- 2 dipendenti): beh... a questo non ci abbiamo mai creduto.....

Da questa breve analisi emerge che:

1. se continua (come dovrebbe) questo trend di cessazioni, alla fine del 2012 i dipendenti in meno non saranno i 28 previsti ma almeno 40!

2. a fronte di questa forte riduzione di dipendenti non c'è stata una riduzione dei carichi di lavoro, in quanto pressoché inesistenti le razionalizzazioni di attività poste in atto. Anzi grazie a gestioni associate e quant'altro i carichi di lavoro aumenteranno, con vantaggi economici sempre e solo per l'Amministrazione;

3. la riduzione dei dipendenti (inevitabilmente) ha colpito i servizi in maniera disomogenea aumentando sia i disagi che le differenze di carichi di lavoro e di clima lavorativo tra un servizio e l'altro;

4. la riduzione della spesa del personale sarà forse l'unico obiettivo che l'Amministrazione riuscirà a raggiungere tra quelli che si è data, andando oltre le (sue) più rosee previsioni.

Diventa quindi quasi ironico un criterio generale che l'Amministrazione (e di conseguenza la Direzione Operativa) si è data nella razionalizzazione delle strutture e che viene richiamato nella sopra citata delibera:

- razionalizzazione delle attività (evitando duplicazioni tra servizi/settori) e mobilità interne finalizzate alla valorizzazione del personale e alla razionalizzazione della struttura.

A parole l'Amministrazione del Comune di Imola è molto contenta dei suoi dipendenti, e li elogia sempre negli incontri di fine anno e in occasione delle (tante) premiazioni che riceve grazie al loro lavoro.

Nei fatti l'Amministrazione è interessata solo alla riduzione del loro costo, come dimostrato dai dissidi sul fondo di produttività 2010, e ne ha davvero una scarsa considerazione, come dimostrato in tante occasioni (le ultime le conoscete: permessi brevi, abbonamenti A.T.C., mobilità esterne e interne non concesse, ...).

IL C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI CHIEDE, ANCORA UNA VOLTA, PIÙ RISPETTO E CONSIDERAZIONE PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI IMOLA, VERA RISORSA INESAURIBILE DELL'ENTE.

PARI OPPORTUNITA' E MOBBING:
Luigi Caligiuri;
Marina Giambi
Luisella Musa
Daniela Cavazzuti
Makhetar Baila Ndiaye
Elena Visentin
Paola Cardace
Dorotea La Faci
Paola Santi

SICUREZZA AZIENDALE
Luigi Caligiuri;
Marina Giambi
Luisella Musa
Daniela Cavazzuti
Makhetar Baila Ndiaye
Walter Cimatti
Giuseppe Venturi
Celerino Sario
Paola Santi

LA BUONA AMMINISTRAZIONE COME DIRITTO FONDAMENTALE DELL'UOMO. ART. 41 CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA -Diritto ad una buona amministrazione-

1. Ogni individuo ha diritto a che le questioni che lo riguardano siano trattate in modo imparziale, equo ed entro un termine ragionevole dalle istituzioni e dagli organi dell'Unione.

2. Tale diritto comprende in particolare: il diritto di ogni individuo di essere ascoltato prima che nei suoi confronti venga adottato un provvedimento individuale che gli rechi pregiudizio, il diritto di ogni individuo di accedere al fascicolo che lo riguarda, nel rispetto dei legittimi interessi della riservatezza e del segreto professionale, l'obbligo per l'amministrazione di motivare le proprie decisioni.

3. Ogni individuo ha diritto al risarcimento da parte della Comunità dei danni cagionati dalle sue istituzioni o dai suoi agenti nell'esercizio delle loro funzioni conformemente ai principi generali comuni agli ordinamenti degli Stati membri.

4. [...]