

dicembre 2015

informa

Un successo firmato Fenalt

UNIONE SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Ottima la risposta dei lavoratori; i primi effetti: le risorse aggiuntive sono triplicate

di Maurizio Valentinotti
Segretario generale Fenalt

In primo piano...

Unione sindacale per il rinnovo del contratto p. 1

Fenalt: traguardi raggiunti e mete future p. 3

Terzo congresso Fenalt p. 4

PaT: Foreg 2015 p. 5

Fusione dei Comuni p. 8

Autonomie locali: falsi allarmismi p. 9

Il ruolo di Fenalt nelle Apsp p. 10

Aps: il riposo stressa l'azienda p. 12

CCIAA e Regione: insieme per il contratto p. 14

I nuovi organi del Sindacato p. 15

Non credo che ci siano dubbi, almeno tra gli iscritti Fenalt, sul fatto che se il 18 novembre siamo stati in quasi 2500 in piazza per reclamare il diritto ad un rinnovo contrattuale decente, è grazie allo sforzo nostro di continuare a puntare a questo obiettivo, invitando tutte le sigle a considerare indispensabile questo passaggio.

Chi c'era alla manifestazione, ognuno per il proprio ambito, avrà potuto vedere che quasi uno su due dei partecipanti era della Fenalt, per non parlare dell'impatto chiaro della presenza delle nostre bandiere.

Questo anche grazie al fatto che come

Fenalt siamo più coesi e abbiamo saputo mettere più convinzione in questa operazione.

Ciò non toglie che, su come poi si porterà avanti la contrattazione e su tanti altri temi, saremo liberi di andare ognuno per la propria strada, la strada indicata, per quanto ci riguarda, dai nostri iscritti.

E i risultati non sono mancati

Va detto chiaro che in linea di massima non possiamo dirci soddisfatti di un rinnovo contrattuale che non ci faccia recuperare, anche senza arretrati, il nostro potere di acquisto, il che significherebbe da oggi un aumento intorno al 10%,





ma non possiamo neppure dire che non sia un buon risultato aver triplicato le risorse (extra Forreg) che Rossi ci aveva messo sul banco. Va anche dato atto, e non certo perché siamo filo-governativi, che in questo periodo in cui a livello nazionale ancora non c'è un chiaro interesse politico nei confronti del rinnovo del contratto dei lavoratori del pubblico impiego, quest'operazione è meno agevole anche in Trentino. E, diciamolo, richiede coraggio, coraggio che un po' abbiamo fatto venire alla Giun- ta, con una manifestazione ben riuscita.

Ora il nodo del "come"

Definito il quanto, con qualche carenza, ma anche qualche assicurazione su un eventuale assestamento di bilancio a bocce ferme, ci sarà prossimamente da discutere del come. Per gli arretrati per il 2015 (ci sono 5 milioni da dividere tra tutti) dovrebbero risultare, in media, oneri a parte, 100 euro a testa. Con le risorse del 2016 invece serve defini-

Assemblea del 18 novembre: 2500 partecipanti, uno su due era della Fenalt

Non possiamo dirci soddisfatti di un rinnovo contrattuale che non ci faccia recuperare il nostro potere di acquisto

re l'aumento tabellare, l'aumento relativo all'accessorio e le risorse da dirottare sulle progressioni economiche per le autonomie locali (posto che quelle per la Sanità sono già in bilancio nei trasferimenti all'Apss e quelle per la scuola sono finanziate a par-

te). Su questi temi non mancheremo di informare i nostri delegati e i nostri iscritti non appena ci saranno le direttive all'Apran e inizieranno le trattative. Il futuro è in movimento, e questa è già una bella novità!

Frena il fatto che a livello nazionale il Governo non abbia ancora chiare intenzioni sul rinnovo del contratto del pubblico impiego



Il Congresso Fenalt

I TRAGUARDI RAGGIUNTI E LE METE FUTURE

Un sindacato autonomo aperto al confronto

di Bruno Boschetti, Presidente Fenalt

Il Congresso del 28 novembre scorso, tenutosi presso l'Hotel Adige di Matterello, ha dimostrato che anche in momenti difficili si può ottenere un rafforzamento della rappresentatività e della visibilità della nostra sigla

Fenalt: autonomia non significa isolamento; necessità di collaborare su temi di interesse comune con altre sigle sindacali

sindacale. Non è un caso che se anche in questi ultimi cinque anni i lavoratori si sono visti ridurre gli stipendi, le pensioni, le liquidazioni e si sono visti cancellare gran parte delle garanzie che in passato si erano faticosamente conquistate dopo lunghe battaglie, la Fenalt sia cresciuta del 58% arrivando a 2300 tesserati. È vero, ora siamo più forti di prima e in continua crescita ma è anche vero che per far fronte ad un potere politico sempre più agguerrito contro il "sindacato", è necessario confrontarci con

tutte le altre realtà sindacali presenti sul territorio, almeno con quelle forze che condividono la nostra strategia. La difficoltà sta proprio nel trovare il giusto equilibrio tra la necessità di mantenere la nostra autonomia e allo stesso tempo di cercare sinergia e collaborazione con tutte le altre sigle sindacali che abbiano come primo obiettivo la tutela e gli interessi dei lavoratori e non si perdano nelle stanze della politica. Compito questo che grazie al Segretario generale, Maurizio Valentinotti, ha già dato ottimi risultati in termini di consenso tra gli iscritti e non. La dimostrazione di essere sulla strada giusta si è avuta il giorno della grande

Il Congresso: un'occasione per gettare le basi delle strategie future

manifestazione unitaria del 18 novembre scorso che ha visto in piazza più di 2.000 dipendenti del comparto pubblico per rivendicare il rinnovo contrattuale.



Il Congresso che è certamente uno dei momenti più significativi e strategici per un sindacato poiché ne determina il suo sviluppo e la sua crescita, ha individuato alcuni principali obiettivi da raggiungere. Primo tra tutti quello di porre in essere un assetto organizzativo, interno ed esterno alla Federazione, tale da salvaguardare tutte le specificità lavorative dei vari comparti in modo da predisporre una strategia contrattuale che contenga i semi delle future azioni per dare fiducia ai lavoratori. Per far questo si è deciso di coinvolgere maggiormente tutti i dirigenti sindacali della Fenalt dei vari settori poiché non c'è più

Un impegno: avvicinare i giovani al sindacato

tempo e spazio per chi ritiene di svolgere nel sindacato un ruolo passivo. Altro punto importante è quello di coinvolgere e avvicinare al sindacato i giovani per dare continuità al sindacato autonomo.

L'importante è far capire ai lavoratori che il Sindacato, quello con la "S" maiuscola, ha come interesse il bene dei lavoratori e non la tutela delle poltrone.



RICONFERMATA TUTTA LA SEGRETERIA

Primo impegno: il rinnovo del contratto del pubblico impiego

di Paolo Milani

“ Il congresso è il momento più importante della vita di un sindacato”. Le parole con cui Bruno Boschetti ha aperto, sabato 28 novembre, il terzo congresso Fenalt presso l’Hotel Adige a Mattarello, sono tanto più vere quanto più rivolte ad un sindacato ancora relativamente giovane e in costante crescita. Proprio Bruno Boschetti – riconfermato dal congresso al ruolo di Presidente fra l’applauso riconoscente di una novantina di delegati – fu nel 1991 il fondatore di Fenalt. Oggi il suo sindacato conta circa 2300 iscritti e mentre altrove la tendenza generale è quella di una lenta, ma inesorabile fuga, in Fenalt gli iscritti sono in aumento: del 19% nell’ultimo triennio e del 58% negli ultimi cinque anni. Merito dell’impe-

Valentinotti riconfermato all’unanimità alla segreteria. Roberto Moser vicesegretario, Boschetti presidente

gno di una segreteria che, sotto la guida di Maurizio Valentinotti, ha saputo mettere in pratica giorno dopo giorno una ricetta semplice nei suoi ingredienti, quanto complessa nella sua realizzazione: “più forti, più liberi, più autonomi”. È questo lo spirito di Fenalt, uno spirito che non lascia indifferenti. Chi

Più forti, più liberi, più autonomi: lo spirito di Fenalt

ha esperienze in altri sindacati, qui avverte subito la differenza: non esistono diktat ideologici, vincoli di segreterie nazionali o complicità con partiti politici. È quello che ha sottolineato con orgoglio il Segretario nel corso del suo intervento: “L’unico scopo della nostra attività è l’attenzione al lavoratore nel rispetto di ogni professionalità e delle problematiche individuali”. E Valentinotti, che di questa linea si è fatto interprete nel quotidiano, ha raccolto i suoi frutti. All’unanimità il congresso gli ha assegnato per la seconda volta il

mandato quinquennale riconfermandolo al vertice della segreteria. Ma gestire un sindacato che scommette tutto sull’autonomia è tutt’altro che impresa facile. Valentinotti ha ripercor-



so alcune delle sfide affrontate negli ultimi cinque anni: la presenza su un territorio ampio e complesso come quello provinciale, la comunicazione interna ed esterna orientata a costruire un’identità diversa da quella dei Confederati, l’erogazione di servizi in forme economicamente sostenibili e a condizioni agevolate. E volgendosi al futuro, ha delineato le priorità del suo programma: un rinnovo del



contratto, oggi particolarmente complesso per l'ostilità della politica e dell'opinione pubblica influenzata dai soliti stereotipi nei confronti dei dipendenti pubblici. Una contrattazione decentrata che esige tavoli di confronto forti e qualificati, per superare l'arroganza di tanti dirigenti. La battaglia contro le discriminazioni di cui è fatto bersaglio il sindacato autonomo nei settori privati. La necessità di dar vita ad azioni sindacali unitarie – quando serve - anche

con i Confederali. La formazione dei delegati per approfondire e specializzare le competenze nei tanti, diversi comparti. La modifica delle norme che rego-

Iscritti: quasi 60% in più in cinque anni

lano le RSU per essere più incisivi nei contesti in cui esse sono presenti. Come affrontare queste sfide? Senza tanti giri di parole e con la solita schiet-

tezza il segretario ha ammesso che se gli strumenti non dovessero esserci andranno escogitati facendo ricorso a quella fantasia e creatività che Fenalt ha messo in atto anche in altre occasioni. E a Valentinotti queste sono risorse che non mancano. A lui, al presidente Bruno Boschetti, al nuovo vicesegretario Roberto Moser e alla segreteria - riconfermata in toto - l'augurio di avere sempre nuove idee. Al giorno d'oggi la merce più rara e più preziosa.

Il punto sulla situazione

FOREG 2015: NUOVE REGOLE, VECCHIE PROBLEMATICHE

L'evoluzione di uno strumento nato per attenuare gli effetti del blocco salariale

Mauro De Giorgio

Il 18 marzo 2015, dopo una serie di laboriosi incontri nell'ambito della contrattazione decentrata, è stato firmato l'Accordo sul Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (Foreg per gli anni 2014 e 2015).

Per l'anno 2014, visti i ritardi accumulati e quindi l'impossibilità di fare altrimenti, si è concordato di destinare il 90% degli importi complessivi al finanziamento della quota "obiettivi generali", meglio conosciuta come "produttività", basata sulla presenza annuale del dipendente; pertanto la stessa è stata erogata a giugno 2015, con un incremento rispetto al passato perché, appunto, la quota "obiettivi specifici" è stata ripartita fra tutti i dipendenti con i consueti parametri del livello di appartenenza e della presenza in servizio.

Per l'anno 2015 le quote "obiettivi generali" e "obiettivi specifici" sono nuovamente distinte e, nell'Accordo citato, sono

state fissate nuove regole per la corretta gestione del capitolo "obiettivi specifici".

L'Accordo si propone, in particolare, di garantire sia il coinvolgimento di tutti i dipendenti, che la massima trasparenza, proprio per dare una risposta alle nu-

Per l'anno 2015 le quote "obiettivi generali" e "obiettivi specifici" sono distinte e sono fissate regole per la corretta gestione degli "obiettivi specifici"

merose problematiche segnalate dal Sindacato negli anni scorsi e risolvere, quindi, le criticità riscontrate, talmente evidenti, che avevano indotto le parti a riaprire la trattativa per modificare le regole del Foreg; infatti, i due punti citati avevano presentato

pesanti lacune nella precedente applicazione di questo istituto contrattuale. Prima di entrare nei dettagli è opportuno fare una breve parentesi storica che metta a fuoco i problemi incontrati in passato, che sono gli stessi di oggi.

Nel 1997 furono introdotti in via sperimentale i cosiddetti "progetti": essi, almeno nelle intenzioni, dovevano remunerare i dipendenti che nel corso dell'anno stesso, a giudizio del dirigente, avessero svolto particolari attività, denominate appunto "progetti", in aggiunta al normale lavoro assegnato.

L'iniziativa, in linea teorica, era interessante, ma gli stessi sindacati avevano forse sottovalutato l'impatto che quel modello di salario accessorio avrebbe avuto quando si fosse confrontato con la realtà. Probabilmente non si era tenuto conto della preparazione media della dirigenza, poco adeguata ad affrontare in mo-

do corretto novità come quella. Così com'era stata, per esempio, molto carente nella gestione delle famigerate pagelle. I risultati furono deprimenti: fra gli altri, furono inventati progetti irreali e, fatto ancora più grave, taluni dirigenti ignorarono alcuni progetti veramente validi al fine di "castigare" alcuni dipendenti (da delegato mi sottoposero diversi casi di questo tipo, che riguardavano diversi Servizi). Le grossolanità furono tante e tali che lo stesso Dirigente del personale, nel corso di una riunione, convenne col sindacato che i risultati di quella sperimentazione erano fallimentari e il tutto andava fermato e rivisto totalmente; vi fu poi una sospensione dei "progetti" che si protrasse per alcuni anni.

Con il Contratto 2002 – 2005 e successivo Accordo di settore 2006, l'istituto contrattuale fu reintrodotta con la definizione "produttività Quota B": le regole erano in questo caso più dettagliate e tutto sembrava potesse funzionare.

In realtà, quasi in sordina, vari delegati sindacali si accorsero che le persone coinvolte nei progetti erano sempre le stesse e gli esclusi erano sempre gli stessi; in particolare questo succedeva, in maniera macroscopica,

in alcuni Servizi, perché, è bene ricordarlo, i dirigenti, purtroppo, non sono mai stati tutti con le stesse capacità e attitudini, anche se le "valutazioni" fatte su di loro, che ho visto in una recente delibera (per chi volesse dare un'occhiata, è uno degli allegati della delibera n.1508/2015), sono tutte "eccellenti"...

Nel 2012 fu introdotto il Foreg. Il blocco dei contratti del 2010 aveva indotto le parti a trovare un'intesa che tamponasse, anche se parzialmente, il blocco salariale

I "progetti Quota B" venivano sottoposti ai sindacati in incontri dipartimentali ai quali ho partecipato fin dal principio; tali incontri avvenivano sempre con fortissimo ritardo, quasi a consuntivo, quando non addirittura l'anno successivo, impedendo in tal modo un'eventuale rettifica. Comunque, di fatto, le organizzazioni sindacali non avevano la possibilità di verificare pienamente la correttezza o meno dei dati forniti loro dai Dipartimenti, se non nei casi nei quali vi era la presenza di un delegato che fos-

se informato della situazione. Al sindacato non sfuggiva la logica premiale che spesso regolava l'attribuzione dei progetti e l'ammontare dei compensi: in pratica ben poco era cambiato dagli anni Novanta. Quello che doveva essere uno strumento per coinvolgere i dipendenti e dare qualche motivazione in più, finiva, spesso, per essere applicato con scarsa trasparenza da parte di qualche dirigente. Il vero problema era però rappresentato dagli esclusi: in alcuni servizi, erano la maggioranza dei dipendenti ed erano sempre gli stessi, mentre gli altri colleghi facevano la parte del leone. Questi fatti sollevarono, ovviamente, le proteste dei sindacati. Così fu diramata ai Servizi una circolare in cui si enunciava che i dipendenti potevano sottoporre al proprio dirigente una loro proposta di progetto. Incoraggiati da quell'apertura alcuni dipendenti, "esclusi cronici", presentarono le loro proposte, ma esse furono in buona parte bocciate perché "non strategiche"; per brevità non posso fare esempi sulla strategicità dei progetti ufficiali, ma molti li hanno ben presenti. Peccato che i dirigenti, così bene a conoscenza delle grandi strategie del proprio Servizio, non proponesse-



ro loro assolutamente nulla in tal senso, né quell'anno né successivamente e le cose, ancora una volta, non cambiarono.

Va rimarcato, che la maggior parte dei dipendenti non usufruiva, né beneficia tuttora, di altre indennità quali ad esempio quella di Area direttiva o quella per lo svolgimento di Attività tecniche, ma dispone soltanto dello stipendio base, per cui anche la possibilità di accedere a questo salario accessorio era ed è, per essi, molto importante, a maggior ragione se inquadrata nell'orizzonte, assai incerto, dei rinnovi contrattuali.

Finalmente nel 2012 fu introdotto il Foreg che rivedeva l'intero istituto contrattuale. Il blocco dei contratti del 2010 aveva indotto le parti a trovare un'intesa che tamponasse, anche se parzialmente, quell'evenienza negativa; il Foreg doveva essere un escamotage utilizzato a quel fine.

Le cose non andarono esattamente in quel modo: i cosiddetti "obiettivi specifici" erano presentati ai sindacati quasi a Natale, ma quello che peggiorava la situazione era che i dirigenti non avevano divulgato mai, in alcun modo, ai dipendenti (logica avrebbe voluto a inizio anno) gli obiettivi e il grado di coinvolgimento, o i modi di attuazione, né, ovviamente, era stato fatto il punto a metà anno, per cui nessuno sapeva niente. Nulla era cambiato nella gestione rispetto a quella della menzionata "Quota B", con l'aggravante che, mentre in quel caso i progetti erano identificabili, gli "obiettivi specifici" lo erano molto meno. In alcuni Servizi c'era equità come sempre era avvenuto, ma in altri le quote elargite rispecchiavano il solito andamento discriminatorio: i dipendenti "paria" erano sempre gli stessi, ma vorrei precisare - anche se il loro numero, assai elevato, è eloquente in sé - che moltissimi di loro erano molto preparati e scrupolosi

nel loro lavoro di tecnici, amministrativi, ecc., almeno quanto i colleghi, diciamo, più fortunati, quindi il problema andava ricercato altrove.

Era quindi necessaria e urgente una revisione sostanziale delle regole e così, in seguito alla forte pressione del sindacato, si è arrivati al citato Accordo del 18

Quello che doveva essere uno strumento per coinvolgere i dipendenti e dare qualche motivazione in più, finiva, spesso, per essere applicato con scarsa trasparenza da parte di qualche dirigente

marzo 2015. Questo Accordo è stato illustrato, anche al fine di una sua applicazione puntuale, nella circolare del Dipartimento organizzazione, personale e affari generali del 29 giugno 2015 con citate esattamente le regole da seguire (riunioni, grado di coinvolgimento, spiegazione a tutti degli obiettivi...)

In diversi Servizi le riunioni sono state fatte, ma in altri non è stata rispettata per nulla la normativa, come a dire che esistono dirigenti che hanno applicato gli accordi a loro discrezione. In questi ultimi casi i dipendenti, per l'ennesima volta, non ne sanno nulla, hanno solo visto in bacheca un foglio con un'elencazione degli "obiettivi" e la citazione del massimo e del minimo delle quote, previsti, peraltro, dall'Accordo, null'altro e siamo a Natale; oppure, cito un Servizio, è stata inviata ai dipendenti una mail in data 31 ottobre 2015 (proprio così...), dove il dirigente fa delle statistiche, alla Trilussa, sulla distribuzione delle risorse e chiude il discorso. Questo fa temere la solita metodica, per nulla traspa-

rente, di ripartizione "a priori" delle risorse, da parte del dirigente, vanificando tutti gli sforzi che hanno portato all'Accordo e palesando un'applicazione illegittima dello stesso. E' evidente, ma non è superfluo chiarirlo, che se un dipendente avesse voluto, in quei Servizi, mettersi in gioco - e questo poteva farlo solo se le regole fossero state correttamente applicate - non avrebbe potuto farlo, con conseguente danno economico.

La Fenalt, preso atto della situazione, ha quindi inviato una lettera dettagliata al Dipartimento organizzazione, personale e affari generali per un doveroso chiarimento su quest'ennesimo incidente di percorso, chiedendo, tra l'altro, cosa intenda fare per quei Servizi dove non sono state rispettate le regole, con evidente danno economico per una parte non indifferente di dipendenti. Va ricordato che la Fenalt è stata l'unico sindacato a battersi pubblicamente per denunciare l'uso spesso discutibile delle quote "obiettivi specifici", da parte dei Dirigenti, nel corso di diverse assemblee organizzate per i vari Servizi.

Dietro questo intervento vi è un fatto molto importante da evidenziare: se il Sindacato porta a buon fine gli accordi a favore dei lavoratori, spesso faticosamente in termini di tempo e di risorse, ma poi non ne verifica la corretta applicazione da parte dell'Amministrazione, autorizzerà la stessa a reiterare comportamenti come quelli riportati, che si sono protratti per ben diciotto anni.

Concludo con la considerazione che eventuali, future proposte di istituti contrattuali che provengano dalla controparte e abbiano caratteristiche simili a questa, cioè che siano nelle mani della dirigenza, dovranno essere maneggiate con estrema cautela e, a questo punto, spero se ne comprenda il motivo.

Fusioni dei comuni

PRIMA FASE CONCITATA

Il nuovo assetto andrà seguito nel corso del prossimo anno

di Maurizio Valentinotti

Negli ultimi mesi di quest'anno uno degli impegni sindacali più importanti, è stato rappresentato dalla lunga serie di incontri concertativi per l'avvio dei nuovi comuni.

Non potendo dare un resoconto puntuale delle varie situazioni, è d'obbligo almeno tirare le somme di questa complessa operazione. Somme di carattere organizzativo, magari non perfette per ogni situazione, e somme di carattere politico.

Il ruolo del sindacato in questa fase è stato molto marginale, forse comunque indispensabile, perché, quantomeno, si è prodotta una certa omogeneità di comportamenti, comunque molto marginale.

Ci si è trovati sostanzialmente ad esaminare gli organigrammi e gli schemi organizzativi pos-

In questa fase si sono esaminati organigrammi e possibili schemi organizzativi

sibili con la sommatoria delle risorse disponibili. In alcuni casi si è provveduto ad integrare il personale con qualche assunzione, in altri sono previste delle riqualificazioni del personale, in altri casi si è detto che le riqualificazioni si valuteranno più avanti. Quel che si può dire sia accaduto costantemente, è che si è previsto di mantenere il livello di indennità previgente anche nel corso del 2016, per poi vedere come comportarsi in base alla nuova organizzazione che la nuova amministrazione riterrà opportuna. Unica eccezione l'attribuzione di PO che in generale è stata rinviata a scelte future. Non sono mancate le anomalie, ovvero amministrazioni che hanno voluto attribuire PO nel corso di quest'anno.

Per quanto riguarda ferie non godute e straordinari accumulati, ovviamente, quanto residuo a fine anno verrà transitato al nuovo ente. Starà poi a questo casomai predisporre dei piani di rientro accettabili.

2016: necessaria la massima allerta

Credo che sia fondamentale che i lavoratori ed il sindacato prestino la massima attenzione a come i nuovi Comuni si organizzeranno, cercando di fare in modo

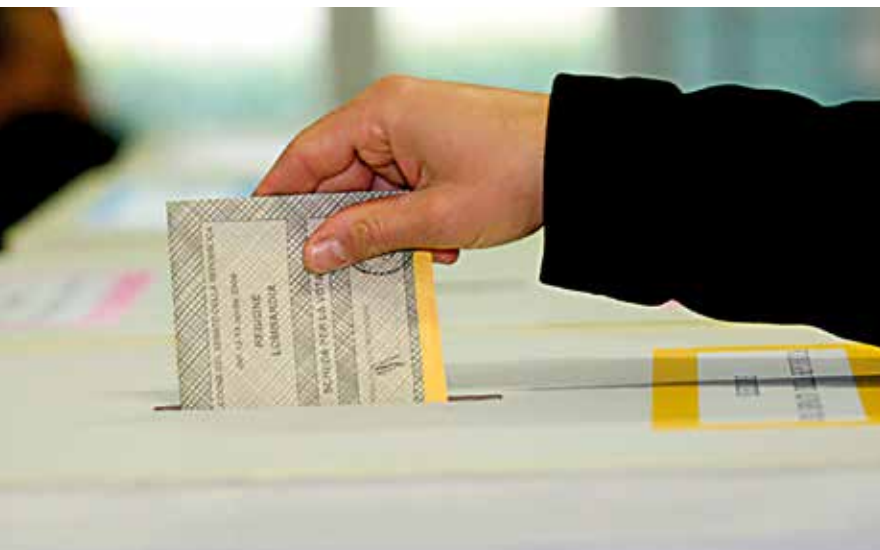
Noi crediamo che la creazione di servizi con un minimo di massa critica di lavoratori e professionalità, consenta di ambire anche a nuove assunzioni

che questo passaggio non sia un momento di ulteriore appesantimento dei carichi di lavoro, ma un momento di giusta valorizzazione, trovando gli equilibri per collocare ognuno al proprio posto e se possibile garantendo una strutturazione che consenta ai Comuni di disporre di servizi efficienti.

Sbagliata l'idea di unire per tagliare

Noi crediamo che la creazione di servizi con un minimo di massa critica di lavoratori e professionalità, consenta di ambire anche a prevedere nuove assunzioni per completare il quadro degli uffici e renderli idonei a fornire servizi sempre migliori facendo risparmiare gli enti.

Un esempio: quattro comuni che unendosi mettono insieme un ufficio tecnico con 2 tecnici e mezzo, possono, con un minimo ulteriore dispendio, assumere un altro tecnico e costituire la sufficiente massa critica per seguire cantiere, urbanisti-



ca, lavori pubblici ed edilizia privata, senza ricorrere a professionisti esterni.

Questo non piace a Daldoss che è contrario ad aumentare la spesa per il personale pur se questa può ridurre la spesa in consulenze esterne, con bilancio favorevole per i comuni: è questa una

questione prettamente politica, che ci vedrà fortemente impegnati nel sostenere la nostra tesi. Analogamente per quanto riguarda gli operai: laddove si cominciano a intravedere possibilità di avere squadre idonee a sopperire a tutte o quasi le esigenze del nuovo comune, sa-

rebbe bene procedere al completamento, evitando il ricorso a manodopera esterna per le manutenzioni ecc. Su questo noi ci impunteremo, a difesa del ruolo del lavoratore pubblico che, lo sanno bene i sindaci, costa meno del lavoratore dell'impresa esterna.

Un po' di marketing

CAMPAGNA TESSERAMENTO A BASE DI INVENZIONI

Create aspettative e allarmismi senza fondamento

di Maurizio Valentinotti

Riconoscimento del periodo di lavoro a tempo determinato, progressioni economiche e, infine, liquidazione TFR nel passaggio del personale per effetto della fusione dei comuni o delle gestioni associate di vigilanza boschiva, sono stati i tre temi che hanno portato una sigla sindacale, sul finire del 2015, ad una campagna tesseramento molto vivace, mettendo spesso in imbarazzo le altre sigle, costrette a smentire continuamente notizie senza fondamento. Non sappiamo se questa campagna abbia dato i suoi frutti: quello che è certo è che i lavoratori si dovranno rendere conto che sono

L'allarmismo per fare iscritti: vecchia tattica, ancora in uso

stati creati allarmismi e aspettative del tutto ingiustificati.

Progressioni economiche

Per quanto riguarda le progressioni economiche è stato detto che i vari enti potevano procedere a fare i passaggi, mentre si sa benissimo che è solo con l'apertura del contratto che si possono mettere le risorse per questi passaggi, e che peraltro non è escluso che ne venga modificata la natura stessa.

Riconoscimento lavoro a tempo determinato

Si parte dal presupposto che in effetti c'è un'anomalia e che la Fenalt, e forse solo la Fenalt (nessuno ci ha prodotto note in tal senso), ha chiesto da tempo di modificare, pro futuro, e quindi con una modifica contrattuale, le norme ordinamentali che non considerano adeguatamente questi periodi. Ma da quella sigla sindacale è stato detto che si deve lottare per far sì che tali periodi siano riconosciuti per l'anticipo del TFR (ma lo sono già, purché non sia stato liquidato) e per l'anticipo del Laborfonds (che già li riconosce). Anche per quanto riguar-

CONSORZI DI VIGILANZA FUSI E REGOLAMENTO ANCORA IN ALTO MARE

di Maurizio Valentinotti

Quello che avevamo previsto a inizio anno è accaduto regolarmente: la norma sulla fusione dei Consorzi entro fine dell'anno (quelli che non si sono fusi saranno commissariati) ha prodotto la fusione prima ancora che ci sia traccia del nuovo regolamento di custodia. Così sono partite delle gestioni associate che ricalcano in genere l'organizzazione logistica precedente, fatto salvo il fatto che vi sono convenzioni tra i comuni che prevedono modalità gestionali che non sono quello che ci attendevamo. Il tutto è comunque provvisorio, fino all'approvazione del regolamento che da 7 anni sta girando per i cassetti segreti della Provincia. Al momento in cui scriviamo, alcuni giorni prima di Natale, abbiamo notizia che nei prossimi giorni, in concomitanza con la ricorrenza della nascita di Gesù, la Pat potrebbe partorire questo regolamento tenuto in gestazione per 7 anni: credo che potremo istituire un'altra festività!

da il riconoscimento ai fini delle progressioni economiche e giuridiche pregresse, qualcuno sta solo vendendo fumo, perché era necessario impugnare i bandi o le graduatorie entro i termini di norma.

Ed il TFR perso...

E in fine lo spauracchio della perdita del TFR nel passaggio del personale per effetto di fusioni e soppressione dei consorzi, come diremo negli articoli dedicati... Tutte notizie prive di fondamento.

FALSI ALLARMI TFR!

I custodi forestali sono stati a loro volta allarmati da una sigla sindacale per l'ipotetica perdita della quota TFR a carico dei Consorzi: ribadisco che sono a tutti gli effetti transitati con il bagaglio di crediti che avevano nei confronti dei consorzi. Se questi non avevano accantonato le risorse dei TFR, non sono da meno la quasi totalità degli enti pubblici del Trentino. Per cui tutti avremmo le stesse chances, sicuro!

E allora chi si è fatto attrarre dalla campagna tesseramento, scoperti i trucchetti, sarà il primo a fuggire, premiando chi ha rappresentato le cose come stanno.

Dal 2012 tante battaglie sulla strada della difesa dei diritti

LA FENALT STA SCRIVENDO UNA PARTE DI STORIA DELLE APSP

Qualità del servizio e riduzione dei costi possono convivere

di Roberto Moser

Come sindacato Fenalt abbiamo constatato le grosse difficoltà che gli operatori stanno vivendo professionalmente nel lavoro quotidiano presso le varie ApSP sparse nel Trentino. Difficoltà derivanti dalla tipologia di de-

genti che devono condividere spazi comuni. Sorveglianza che gli stessi operatori, visti i numeri ridotti, non sono in grado di garantire, ma se dovesse capitare qualche inconveniente più

o meno grave, saranno gli stessi operatori che ne risponderanno. Sono poi tante le occasioni in cui gli operatori sono stati aggrediti fisicamente da questa tipologia di paziente, per que-

Quando come sindacato chiediamo spiegazioni sui turni massacranti, ci viene risposto che non ci sono soldi

gente che oggi ospitano le ex case di riposo, degenti con patologie sanitarie sempre più complicate e complesse, degenti con grossi problemi comportamentali che esigono un grosso impegno assistenziale o di sorveglianza per garantire una sicurezza agli stessi e agli altri de-



sto si sentono indifesi, fragili, inadeguati e professionalmente denigrati, costretti a lavorare in situazioni rocambolesche. Queste cose, come Fenalt, abbiamo cominciato a denunciarle nel 2012, e continuiamo a farlo: ad oggi è evidente che continuiamo a sottolinearle e per questo siamo diventati un sindacato scomodo, ma questo non può che confermare che stiamo cercando di risolvere dei problemi. Sappiamo che per farlo dobbiamo individuare nuove risorse, risorse che al presente non sono disponibili, ma che secondo noi possono derivare solo da



e pagine di materiale con dati e statistiche, tutto riportato quasi con un "copia e incolla" nei programmi del nuovo Assessore alla sanità Luca Zeni, con delle varianti, naturalmente non condivise da noi, come quella dell'azienda unica. Non crediamo che un'azienda di dimensioni provinciali possa risolvere tanti problemi e invece ne può creare di nuovi. Dobbiamo trovare una dimensione che non cancelli il rapporto con le vallate, ma che consenta dei risparmi dalla riduzione di amministratori e direttori: bene anche coniugarsi con le Comunità di Valle

Una marea di direttori con stipendi molto impegnativi, in media superiori ai 70mila euro anno

una totale riorganizzazione delle stesse Case di riposo. E qui è cominciato il nostro percorso che ci ha portato a dire e scrivere che la macchina delle Apsp è una macchina vecchia, pesante, un carrozzone da alleggerire. Una marea di Direttori con stipendi molto impegnativi, una media superiore ai 70mila euro anno per Direttore, altrettanti Presidenti con uno stipendio equivalente al 40% dello stipendio dei direttori, e, per finire, un esercito di persone che compone i vari cda delle varie Apsp: parliamo di circa 200 persone che ogni volta che si incontrano prendono il gettone di presenza. Ma chi paga tutta questo carrozzone? Beh, in primis gli utenti delle Apsp, poi la Pro-

vincia, ma quindi anche gli operatori che ci lavorano, con dei turni che hanno dell'incredibile, rientri dai riposi per sostituire le malattie dei colleghi, rientri dai giorni liberi per bizzarre riunioni organizzate dai Direttori, rientri dalle ore libere per poter frequentare corsi di aggiornamento o lavorare il turno di mattina o pomeriggio o notte per poi frequentare corsi o riunioni, superando così più volte le 12 ore di lavoro in una giornata. Quando come sindacato chiediamo spiegazioni di tali turni massacranti ci viene risposto che non ci sono risorse: soldi. Negli ultimi 3 anni non abbiamo fatto altro che scrivere e scrivere, a chiunque potesse in qualche modo prendere in mano questa ridicola situazione, ma niente, nessuna risposta, anzi ci siamo sentiti spesso presi in giro. Ma come tutte le belle storie c'è da scrivere anche la fine: con il cambio di Assessore abbiamo riletto tutto quello che avevamo scritto, pagine

le, in modo che assistenza domiciliare e assistenza in Apsp si possano gestire insieme. Con questa piccola riorganizzazione assumiamo oss e infermieri, per poter dare una assistenza migliore ai degenti: ecco, Assessore, questa è la nostra opinione e ci farebbe piacere se ci fosse nelle sue prossime slides quando ce le mostrerà, se ci inviterà! Ma battute a parte, ci basta avere la consapevolezza che il carrozzone sta per finire, secondo quanto abbiamo chiesto e, diciamo, teorizzato.

Non crediamo che un'unica azienda di dimensioni provinciali possa risolvere i problemi. Dobbiamo trovare una dimensione che non cancelli il rapporto con le vallate, ma che consenta dei risparmi a livello di organi direttivi

LE ORE DI RIPOSO STRESSANO L'AZIENDA

Gli ospedali di valle vittima dell'inadeguata applicazione della L. 161

APSS

di Chiara Romani e Paolo Panebianco

L'8 aprile 2003 in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE viene promulgato il Decreto legislativo n. 66. Il Decreto nasce per tutelare i lavoratori definendo alcuni capisaldi in tema di riposo giornaliero, settimanale, lavoro notturno, ferie, pausa in orario di lavoro e di reperibilità, vero nodo spinoso dal punto di vista organizzativo.

L'applicazione non è stata del tutto agevole in sanità vista la peculiarità della turnistica, ma grazie al DLgs. 66 il Contratto di lavoro ha potuto introdurre il diritto a 10 minuti di pausa nel turno lavorativo, il diritto a 24 ore di riposo dopo sei giorni di lavoro e 11 ore di interruzione fra un turno e l'altro. La legge contiene la possibilità di normare contrattualmente delle deroghe, cosa che è prontamente successa tramite un accordo aziendale offrendo la possibilità ai dipendenti, su propria richiesta, di derogare al diritto/dovere del riposo giornaliero per un numero massimo di 20 volte annue a seguito di bisogni personali. Ogni rosa ha le sue spine e se è innegabile che la Legge ha sancito giusti principi, non si può negare che ha anche introdotto una maggiore rigidità organizzativa che non sempre è andata a favore dei colleghi.

Nel corso degli anni si sono susseguite una serie di leggi che l'hanno precisata e svariata risposte da parte del Ministero del Lavoro ad interPELLI fatti dai datori di lavoro e dai sindacati per poterne definire una corretta interpretazione ed applicazione. La Comunità europea, vero mo-

lore di questo decreto legislativo, ha aperto una procedura di infrazione nei confronti dell'Italia per la scorretta applicazione delle direttive; infatti, grazie alle deroghe introdotte per la sanità, il Governo italiano escludeva dal DLgs. 66 la dirigenza medi-

Diritto a 10 minuti di pausa nel turno lavorativo, diritto a 24 ore di riposo dopo sei giorni di lavoro e 11 ore di interruzione fra un turno e l'altro

ca. Con la Legge europea 2013 l'Europa ne richiede la corretta applicazione ed il 30 ottobre 2014 appare sulla Gazzetta Ufficiale la Legge 161 che prevede la tutela degli orari di lavoro an-

che per la dirigenza medica. Tutto ciò è sicuramente cosa buona e giusta se la consideriamo dal punto di vista della sicurezza del cittadino: avere un chirurgo al tavolo operatorio già da 12 ore introduce un elemento di rischio che bisogna eliminare. Mi permetto però di fare notare che proprio per la flessibilità di orario ai medici era stata riconosciuta una delle retribuzioni più alte d'Italia nel settore, retribuzione che rimarrà tale anche dopo avere esteso sul comparto della dirigenza quelle tutele che fino a ieri si applicavano solo alla truppa a compenso di una ben più modesta retribuzione. Come dire... la botte piena e la moglie ubriaca. Sancire da parte della L. 161 il diritto al riposo minimo giornaliero di 11 ore fra un turno e l'altro ha portato alla luce la difficoltà





di ottemperare alla legge in tutti quei servizi dove si applica l'istituto della pronta disponibilità, cioè il rientro sul posto di lavoro da parte del professionista nel suo periodo di riposo giornaliero

Procedura di infrazione da parte della UE contro l'Italia che escludeva la dirigenza medica dal Dlgs. 66. L'Italia pone rimedio con la Legge 161. L'applicazione della 161 – senza adeguata preparazione – ha comportato problemi organizzativi di cui hanno fatto le spese gli ospedali periferici

dopo chiamata. Quanto descritto sopra ha di fatto messo in serie difficoltà il SSN ed obbligato il Governo a riaprire una campagna di assunzioni per il personale sanitario e medico.

Da noi tutto ciò ha coinciso con la spinosa situazione degli ospedali di valle che versando già in cattive acque politiche ed utilizzando massicciamente l'istituto della pronta disponibilità sono caduti in disgrazia. Tutti noi abbiamo

letto le prime pagine dei giornali locali e gli scontri fra politici, amministratori e cittadini delle valli. Ci chiediamo se tutto ciò poteva essere evitato visto che la Legge in questione dava tempo 1 anno per adeguarsi; in pieno stile italiano sperando in un miracolo si è arrivati alla data di applicazione totalmente impreparati riducendo l'attività degli ospedali periferici ad orario d'ufficio impostando modalità organizzative che fanno inorridire. Come sindacato fin dalla prima ora ci siamo schierati a difesa della periferia riconoscendole pari dignità rispetto al centro; riteniamo che l'ospedale periferico - seppur ripensato - abbia un proprio valore non solo come fornitore di salute, ma anche

come luogo di lavoro e di identità trentina. Purtroppo la desolante prova che ha dato la politica ci fa capire come la sanità sia terreno di scontro e battaglie senza però avere, il più delle volte, uno straccio di idea per il prossimo futuro. Diversi sono stati i contatti e gli incontri con i vari attori e la Fenalt ha assunto l'impegno di ricercare le migliori vie di soluzione del problema sia per i lavoratori che per la cittadinanza che si batte per il diritto alla salute. Siamo ancora in una situazione estremamente difficile dove come sindacato saremo chiamati ad esprimerci e a lottare per la sanità trentina lanciando anche la proposta alla politica di istituire assieme a tutti gli attori e alla società civile gli Stati generali della sanità. Istituire un luogo di confronto e di discussione dove ideare il futuro, poiché la sanità riguarda tutti; e forse anche i cittadini - o i loro rappresentanti - devono essere parte attiva nel Trentino e nella sanità che verranno.

Come Fenalt fin dalla prima ora ci siamo schierati a difesa della periferia riconoscendole pari dignità rispetto al centro



UN CONTRATTO DIGNITOSO DIFENDE LA DIGNITÀ DEL LAVORO

Oltre 120 in assemblea per chiedere a Rossi risorse adeguate, e subito spunta un 10% in più

di Paolo Milani

Il 10 dicembre si è tenuta presso la Sala Rosa della Regione un'assemblea unitaria indetta dai sindacati del comparto Regione Trentino - Alto Adige e Camere di commercio di Trento e Bolzano. All'ordine del giorno il rinnovo del contratto previsto dalla sentenza della Corte costituzionale n° 178 del 23 luglio 2015 che ha dichiarato l'illegittimità del protrarsi del recente blocco.

Col blocco degli stipendi il potere d'acquisto che si è perso è pari quasi al 10%

In particolare si è discusso degli esigui stanziamenti (340.000 Euro per il 2016 e

450.000 Euro per il 2017) che la Giunta regionale ha previsto per la parte economica del rinnovo contrattuale, considerato che dal 2010 ad oggi a causa delle misure di contenimento della spesa imposte dal Governo la perdita di potere d'acquisto degli stipendi è stata di circa il 10%. Va sottolineato inoltre che tali stanziamenti, comprensivi anche degli oneri riflessi, sono stati indistintamente dichiarati come destinati sia alla Dirigenza che al personale dei livelli.

Davanti ad una platea di oltre 120 persone appartenenti a tutte le sigle sindacali – fra cui anche molti non iscritte al sindacato – i delegati degli Enti hanno sottolineato con determinazione la necessità di av-

viare quanto prima il confronto negoziale per valutare nel merito le risorse riservate al per-

L'unità dei sindacati e l'ampia partecipazione hanno fatto la differenza

sonale non dirigenziale, nonché la loro adeguatezza e per formulare alla controparte proposte consone a garantire un dignitoso rinnovo della parte economica e giuridica del contratto.

Al termine della assemblea è stato approvato all'unanimità un documento di sintesi dei contenuti sopraindicati da consegnare al Presidente Rossi. Data la concomitante convocazione del Consiglio regionale si è deciso



di consegnare subito il documento. Colpito anche dal numero dei partecipanti, il Presidente Rossi ha incontrato la delegazione sindacale composta dai delegati di tutte le sigle partecipanti dimostrando disponibilità a valutare le richieste.

Subito dopo l'incontro il Consiglio regionale ha provveduto ad

Oggi non è più il tempo di delegare: bisogna esserci per difendere i propri diritti

incrementare di un 10% circa il valore dei suddetti stanziamenti. È un piccolo segnale che ci stiamo muovendo nella direzio-

ne giusta. Ricordiamo che anche in questo caso l'ampia partecipazione e l'unità delle forze sindacali hanno fatto la differenza sortendo un primo risultato positivo. Il cammino è solo all'inizio, ma fin d'ora è chiaro che la partecipazione di tutti è necessaria per poter ottenere risultati tangibili.

TERZO CONGRESSO FENALT ECCO I COMPONENTI DEGLI ORGANI RINNOVATI

SEGRETERIA

Beber Franco
Belfanti Rino
Bornino Christian
Cestari Marcello
Mazzola Paolo
Moser Roberto
Panebianco Paolo
Romani Chiara
Valentinotti Maurizio
Zonta Michele
Zotta Paolo
Zuin Nicola

PRESIDENTE

Bruno Boschetti

SEGRETARIO GENERALE

Maurizio Valentinotti

VICE SEGRETARIO GENERALE

Roberto Moser

CONSIGLIO DIRETTIVO

1. BEBER FRANCO
2. BELFANTI RINO
3. BENACCHIO GIANLUCA
4. BONOMI ROBERTA
5. BORNINO CHRISTIAN
6. BOSCHETTI MILA
7. CESTARI MARCELLO
8. CONCI MICHELE
9. CULLEMI STEFANO
10. DALBOSCO GABRIELE
11. DALBOSCO MARA
12. DEANESI MARCO
13. DENARDI MARCO
14. DONATI BRUNO
15. GENOVESE ALESSANDRO
16. GHERSINI FABIO
17. GIRARDI CINZIA
18. GOTTARDI CRISTINA
19. GRANDI GIULIANA
20. GUADAGNINI IRENE
21. LUGLI ALESSANDRA
22. MAZZOLA PAOLO
23. MEZANOTTE MURIZIO
24. MILANI PAOLO
25. MOSER ROBERTO
26. MURARO LORIS
27. NADALINI ANDREA
28. OSS PAPOT LORENZO
29. PANEBIANCO PAOLO
30. PINCINGHER MICHELA
31. ROMANI CHIARA
32. RUNGALDIER MELITTA
33. SCARTOZZI MAURIZIO
34. STELLA MANFREDO
35. STURNEGA MASSIMO
36. TABARELLI ALESSANDRO

37. TAUFER DIEGO
38. TAVERNINI ROSSELLA
39. TRIPPI DANIELA
40. VALENTINOTTI MAURIZIO
41. ZAMBONI CESIRA
42. ZANOLLI ALBERTO
43. ZONTA MICHELE
44. ZOTTA PAOLO
45. ZUIN NICOLA

REVISORI DEI CONTI EFFETTIVI:

Giovanna Bertolini
Moreno Romani
Giancarlo Sicher

SUPPLEMENTI

Sara Buratti
Claudio Gardelli
Antonio Paolazzi

PROBIVIRI EFFETTIVI:

Luca Chini
Michele Conci
Denise Zotta

SUPPLEMENTI:

Sabrina Avi
Graziano Carrera
Maurizio Perillo



I ringraziamenti del Segretario generale

Come Segretario generale riconfermato al congresso Fenalt voglio ringraziare tutti i delegati presenti per la fiducia accordatami. Sono cosciente che l'impegno che ho intrapreso è una sfida cui dovrò rispondere cercando di organizzare al meglio la nostra struttura e al contempo rafforzare la nostra comune idea di sindacato libero, come unica possibilità di dare un reale supporto ai lavoratori.



Ringrazio, senza citarli, tutti i collaboratori che hanno reso possibile una crescita del sindacato senza paragoni, almeno nel settore pubblico Trentino, e sono certo che sapremo mantenere un trend comunque invidiabile; grazie a tutti coloro che continueranno a collaborare, ognuno nel proprio ruolo.

Un ringraziamento particolare lo voglio dedicare su queste pagine a Paolo Milani, perché è proprio da queste pagine che deve essere ringraziato, in quanto, approfittando della sua esperienza nel settore

giornalistico, gli abbiamo da tempo dato l'incarico di coordinare e definire la nostra pubblicazione "Fenalt Informa". Compito che esegue dedicandosi immediatamente alla bisogna, e il cui risultato, in termini grafici ma soprattutto di chiarezza, è apprezzato da tutti.

A tutti voi e alle vostre famiglie l'augurio sincero di Buone Feste

Maurizio Valentinotti



*Fe.N.A.L.T.
augura a tutti
un sereno
e miglior
Anno Nuovo*

seguiaci anche su facebook  SINDACATO FENALT TRENTO

www.fenalt.it