FeNALT
Nuova Federazione Autonoma Lavoratori del Trentino
dicembre 2019
informa

Dir. resp. Bruno Boschetti
Redazione Via M. Stenico, 26 Trento
Segreteria FeNALT: tel. 0461 402141
Resp. Paolo Milani
Stampa EFFE e ERRE, Tn

Anno 14 n. 17 dicembre 2019
quadrimestrale
Poste Italiane S.p.A
Spedizione in abb. postale 70% NE/TN

Triennio 2019-2021

NUOVO CONTRATTO: NONOSTANTE TUTTO!

Gli incontri con Fugatti e la ricerca di un'unità sindacale osteggiata dai Confederali

di Maurizio Valentinotti
Segretario generale Fenalt

Le partite che non sono state risolte non possono essere rinviate fra 4 anni: vogliamo risposte sull'ordinamento e sulle questioni specifiche rimaste aperte e insolute

Siccome è davvero curioso tutto quello che è successo, per non dire incredibile, facciamo una breve sintesi di pura cronaca. In autunno si sono susseguiti ben tre incontri con la "Giunta Provinciale" da cui emergeva che non vi era spazio per stanziare le risorse per il rinnovo del contratto 2019-2021 delle Autonomie locali, fatta salva la cosiddetta vacanza contrattuale (prevista dal contratto stesso) e un contributo di qualche spicciolo per far aderire a Sanifonds i parenti a carico.
A seguito di queste sconcertanti comunicazioni, e prima delle assemblee nostra e dei Confederali, sono successe tre cose importanti:

- tutti i sindacati hanno allertato i lavoratori indicendo assemblee e promettendo mobilitazioni (purtroppo non unitariamente, e non per nostra volontà che invece abbiamo auspicato la massima coesione);
- tutti i sindacati hanno portato le loro proposte alla 1ª Commissione. Le proposte sono pubblicate sul sito del Consiglio provinciale e sono quindi pubbliche. Per quanto riguarda Fenalt si chiedeva di restare in linea con gli stanziamenti di Bolzano (4,8%). Il documento confederale, esposto poi dal Segretario di Cisl, Bezzi, si fermava al 3,5%!
- Il presidente della Giunta provinciale, Maurizio Fugatti, sicuramente mosso anche dalla forte risposta sindacale, benché disgregata, prometteva di stanziare nel triennio il 4,1% per il rinnovo.

Aumenti. La proposta di Fenalt: 4,8%; la proposta dei Confederali: 3,5%; la proposta di Fugatti: 4,1%. I Confederali non hanno fatto nulla per accogliere i nostri appelli all'unità

In primo piano

Quarto congresso Fenalt *p. 4*
Apsp: vogliamo un contratto sanitario *p. 5*
Oss: le sue funzioni e la sua storia *p. 8*
Oss: impugnato il bando mobilità *p. 10*
Apss: mancano strategie per il futuro *p. 11*
Comune di Rovereto: un anno in divenire *p. 14*
Foreg 2020: istituto da rivedere *p. 15*
Forestali PaT: un'agenda fitta di impegni *p. 16*
Uopsal: sicurezza prima di tutto *p. 19*
Rilanciare la Regione *p. 21*
Assicurazione per colpa grave *p. 23*

Ecco quindi, dopo questo impegno verbale, le assemblee. La nostra al Cinema Vittoria, ben partecipata, ci ha dato mandato di andare da Fugatti a chiedere di riprendere in considerazione la nostra proposta consegnata in commissione e di chiedergli di impegnarsi ad aprire il tavolo per un protocollo politico in cui formalizzare gli impegni e tracciare il solco della futura stagione contrattuale. Fugatti ci ha ricevuti e ci ha accordato di aprire il tavolo del protocollo ripromettendosi di verificare le nostre proposte.
Dopo la bella assemblea-manifestazione dei Confederali, Fugatti ribadiva quanto detto a Fenalt il giorno prima. Nulla di nuovo quindi.
Così ai primi di dicembre si è iniziato il percorso per il protocollo d'intesa.

Nella prima decade di gennaio si farà sintesi: ci auguriamo che ci siano aperture anche dai Confederali e, comunque sia, da parte nostra si agirà con determinazione

Subito un'amara sorpresa: i Confederali non ci vogliono al tavolo. Che sia per fare un lavoro di miglior qualità o per parlare di Sanifonds… Escludono la sigla che rappresenta il secondo sindacato del comparto e che in molti Enti è il primo sindacato! Che moderni! Secondo me è una prepotenza che indica la debolezza e la crisi dei Confederali, in continua perdita di consensi.
Peraltro il rinnovo contrattuale è in realtà oggi esigibile grazie al fatto che Fenalt (e solo Fenalt) lo ha disdettato entro i termini di legge, senza la quale disdetta il contrattato si sarebbe considerato rinnovato per almeno un altro anno, dettaglio tutt'altro che irrilevante; tant'è che, per esempio, nel settore scuola tutte le sigle lo hanno disdettato.
Al primo incontro, dove eravamo stati convocati da soli, ci era stata data la bozza della controparte, cui avevamo fatto seguire le nostre osservazioni che sono quelle che seguono, consegnate e discusse nel secondo incontro, sempre da soli, in data 19 dicembre.

Aspetti economici relativi al nuovo contratto

Riteniamo che non si possa accettare un aumento che porti a fine stagione contrattuale ad un 4,1% sulla parte delle voci stipendiali fisse in quanto con tale somma:

- o si copre (teoricamente) la sola perdita del potere di acquisto del salario fisso – il che significa comunque che si fa un'operazione parziale – e si lasciano senza risposte tutte le altre questioni ordinamentali, per noi fondamentali, e specifiche (come ad esempio il buono pasto, l'indennità di turno...);
- o, in alternativa, si risolvono alcuni di questi nodi, ma non si opera un recupero del potere di acquisto su tutti i lavoratori.

In linea con quanto espresso in commissione bilancio, chiediamo quindi un 4,8% su tutta la massa salariale.
Non possiamo andare a dire ai nostri iscritti che le partite che non sono state risolte nel contratto appena chiuso, si rinviano fra 4 anni: vogliamo risposte sull'ordinamento e sulle partite specifiche rimaste aperte e insolute.
Ci serve inoltre capire in termini di riqualificazioni quali risorse si metteranno in gioco.

Aspetti normativi relativi al nuovo contratto

Infine, visto che nel precedente contratto non sono state accolte le nostre richieste di introdurre strumenti che possano rendere più agevole il lavoro ai lavoratori più anziani (aumento di ferie e permessi in particolare), crediamo che in questa tornata ci debba essere un impegno in tal senso, attesoché il problema sollevato è reale e grave, soprattutto per i lavoratori più anziani o inseriti in cicli produttivi più pesanti.

Vogliamo impegni per rendere più agevole il lavoro ai lavoratori più anziani

Considerazioni finali

Non sappiamo dove si potrà arrivare, ma sicuramente il peso della gaffe dei Confederali li ha frenati. Nella prima decade di gennaio si farà sintesi: ci auguriamo che ci siano aperture e, comunque sia, da parte nostra si agirà con determinazione.
Non mi resta quindi che assicurarvi notizie fresche appena sarà possibile e, al di là di tutto e soprattutto, augurarvi un 2020 felice!

Disparità di trattamento se non discriminazione

OCCORRE RIPRISTINARE LA DEMOCRAZIA NEL CONFRONTO TRA GIUNTA PROVINCIALE E PARTI SINDACALI

Pretendiamo di essere convocati allo stesso tavolo della triplice sindacale

di Bruno Boschetti
presidente Fenalt

C'era un tempo in cui a fianco della Triplice (Cgil, Cisl e Uil) veniva convocato ai tavoli politici anche il sindacato autonomo Fenalt. Dellai ha messo fine a questa sana e giusta usanza, discriminandoci in modo evidente. Nemmeno con la Giunta Rossi le cose sono poi cambiate, ma francamente pensavo che con questa nuova Giunta si ripristinasse la democrazia.
Ma ecco i fatti!
In occasione dell'incontro con il presidente della Giunta provinciale, Maurizio Fugatti, avente per oggetto il rinnovo contrattuale 2019-2021, i burocrati della Direzione generale della provincia si sono "dimenticati", come al solito, di convocare assieme alla triplice anche il sindacato autonomo Fenalt.
Un atto di arroganza che va al di là del buon senso ed è al di fuori da ogni procedura democratica, soprattutto se si tiene conto che Fenalt rappresenta la maggioranza, in termini di rappresentatività, in PAT e in molti enti del comparto Autonomie Locali.
Soltanto dopo le nostre immediate proteste il presidente Fugatti ci ha convocato, ma, con sorpresa e su richiesta dei Confederali, l'incontro è avvenuto su tavoli separati. Evidentemente diamo fastidio alla Triplice forse perché Fenalt, non avendo padroni a cui ubbidire, è libera da qualsiasi imposizione politica e quindi libera di decidere nel solo ed esclusivo interesse dei lavoratori.

Fugatti ci ha convocato, ma, con sorpresa e su richiesta dei Confederali, l'incontro è avvenuto su tavoli separati

B. Boschetti

Dopo questa sceneggiata da operetta, Cgil, Cisl e Uil dovrebbero vergognarsi. Proprio loro, che ad ogni alito di vento, in ogni occasione, si sciacquano la bocca con parole come democrazia, rispetto, partecipazione.
Questa arroganza merita di essere portata alla conoscenza di tutti i lavoratori affinché gli stessi possano decidere con coscienza di causa a chi attribuire la responsabilità di una eventuale rottura delle relazioni sindacali, rottura che minerebbe l'unità sindacale con grave danno per i lavoratori.
Quello che è certo è che d'ora in poi appena avremo notizia di una convocazione a tavoli politici della Triplice, faremo sentire la nostra voce per far capire che

Forse diamo fastidio alla Triplice perché Fenalt è libera da qualsiasi imposizione politica

la democrazia è ferita. La nuova Giunta deve convincersi che la strada giusta è quella di sentire tutti su tavoli separati o no, ma senza escludere nessuno. In questo caso devo però dare atto al presidente Fugatti che a differenza dei suoi predecessori, almeno questa volta e speriamo anche in futuro, ci ha convocati, anche se a tavoli separati, per non irritare Cgil, Cisl e Uil.
Per concludere si fa presente che, a fronte delle lamentele di un nostro iscritto su quanto sopra esposto, un collega delegato Cgil si è rivolto ad un non ben definito "vertice" per capire come mai queste cose succedano: la riposta è shoccante! La segretaria Cgil ha risposto con un messaggio whatsapp, che poi è stato fatto girare, in cui afferma che siamo solo noi di Fenalt a volere i tavoli separati e che quindi siamo ipocriti e bugiardi!
Quando è troppo è troppo: immediata la nostra querela per diffamazione e chiederemo anche i danni.

La segretaria Cgil ha detto che siamo solo noi di Fenalt a volere i tavoli separati e che quindi siamo ipocriti e bugiardi. Querelati!

Una meta importante per il nostro futuro

QUARTO CONGRESSO FENALT

Obiettivo: essere il primo sindacato pubblico in Trentino

di B.B.

Lo statuto della Fenalt prevede di celebrare il Congresso ogni 5 anni e dal momento che l'ultimo si è tenuto il 28 novembre 2015, il prossimo si dovrà celebrare entro il 2020.
Per motivi di opportunità organizzativa la segreteria ha deciso di celebrare il 4° Congresso Fenalt entro il mese di maggio 2020 e di dare mandato al Segretario generale Maurizio Valentinotti di svolgere tutti gli adempimenti necessari affinché vengano rispettate le norme previste dallo Statuto e dal regolamento Congressuale.

La segreteria ha deciso di celebrare il 4° Congresso Fenalt entro il mese di maggio 2020

Il Congresso è il massimo organo deliberante della Federazione al quale possono partecipare tutti i dirigenti sindacali nominati negli Enti e nelle strutture rappresentate nella misura consentita dagli accordi in tema di rappresentatività e agibilità sindacale.
Oltre ad essere dovuto, il Congresso è certamente uno dei momenti più significativi e strategici per un sindacato poiché ne determina il suo sviluppo e la sua crescita.
Infatti, il nuovo Consiglio direttivo e la nuova segreteria che scaturirà da questo 4° Congresso della Fenalt avranno il difficile compito di programmare ed individuare i prossimi obiettivi da raggiungere. Non mancherà la necessità di porre in essere un efficiente ed efficace assetto organizzativo, sia interno che 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 che in questi ultimi anni si sono visti ridurre il potere d'acquisto, le pensioni, le liquidazioni e si sono visti cancellare molte delle garanzie che in passato si erano faticosamente conquistato a prezzo di lunghe battaglie.

Il Congresso è certamente uno dei momenti più significativi e strategici per un sindacato poiché ne determina il suo sviluppo e la sua crescita

Oggi siamo più forti di prima, in continua crescita, ma vogliamo aumentare e potenziare il ruolo del sindacato autonomo per diventare il primo sindacato dei pubblici dipendenti del Trentino e il Congresso deve esprimere un solido ed efficace assetto organizzativo, per raggiungere questi obiettivi.

Fenalt non è disposta a compromessi

APSP: CI SPETTA UN CONTRATTO SANITARIO

Oltre 4mila operatori delle Case di riposo sono in attesa di una risposta coerente

di Roberto Moser

È da qualche anno che come Fenalt vogliamo un riconoscimento contrattuale per gli operatori della Apsp, e su questo punto non arretriamo, costi quel che costi.
I motivi per cui chiediamo un contratto sanitario sono diversi.

1. Perché in caso di mobilità la domanda ad oggi può essere respinta visto che il contratto applicato nella Apsp non è un contatto sanitario: vedi l'ultimo bando di mobilità dell'Apss che ha escluso tutti gli infermiere e gli Oss visto che nelle Apsp viene applicato il contatto Autonomie locali, ovvero un contratto non sanitario.

R. Moser

Apsp: serve un contratto sanitario per la mobilità, per un'adeguata tutela giuridica e per un equo riconoscimento economico

2. Perché prevede più tutele nella parte normativa; un contratto non sanitario non prevede una tutela sulle mansioni che operatori, infermieri, Oss, fisioterapisti ecc. svolgono quotidianamente.
3. Perché consente di ottenere un riconoscimento nella parte economica: il contratto in vigore oggi non prevede nessuna differenziazione sul turno giornaliero o festivo o notturno.

Questi sono solo i punti più importanti, ma ce ne sono altri. In ogni caso dobbiamo dare una risposta importante ai più di 4.000 operatori che oggi lavorano nelle Apsp. Dobbiamo dare una risposta a loro, ma dobbiamo anche dare una risposta alla carenza di operatori che oggi le Apsp devono cercare di compensare. Il rimedio non lo si vuole trovare, ma il rimedio in realtà c'è: basta adeguare il contratto di lavoro a quello dei colleghi dell'Apss.

La nostra richiesta non deve cadere in un nulla di fatto: se a breve non viene aperto un tavolo per l'omogeneizzazione del contatto ci troveremo costretti a manifestare il nostro disappunto con tutti i mezzi che un sindacato ha a disposizione.

Se a breve non viene aperto un tavolo manifesteremo con tutti i mezzi che un sindacato ha a disposizione

UN MESSAGGIO PER I DIRETTORI DELLE APSP

di R. M.

Considerati i riscontri che abbiamo, sappiamo che gran parte dei direttori delle APSP seguono, con interesse, quello che il sindacato Fenalt scrive. Approfittiamo allora per dire loro due cose. Non crediamo che sia elegante da parte vostra, quando siete in difficoltà, "perché vi siete messi in difficoltà" sfogarvi contro di noi ed accusarci di non essere capaci di relazionarci, o di scrivere, di fare solo polemiche ecc., forse sarebbe meglio che con un po' di umiltà cercaste di capire cosa avete sbagliato e perché come sindacato siamo costretti a sollevare questioni da anni mai seriamente affrontate.
Da parte nostra crediamo di fare sindacato, e su questo i numeri ci danno ragione, cerchiamo di lavorare per creare un ambiente di lavoro migliore: non abbiamo altro intento che questo.
Non vale per tutti naturalmente: ci sono direttori che fanno il proprio lavoro nel miglior modo possibile, ma quei pochi soggetti che non lo sanno fare, stanno creando grandi problemi.
È un peccato, per gli operatori, per gli ospiti, ma anche per quelli fra i direttori che quotidianamente si impegnano per risolvere i problemi che non sono pochi: uno di questi? Quello rappresentato da certi loro colleghi.

Un'esperienza da sviluppare

CORSI FENALT: NON SOLO PER CONCORSI

Un impegno costante molto apprezzato

di R.M.

Fenalt ha organizzato degli incontri formativi per la preparazione al concorso per l'Apss.
Come sempre abbiamo avuto un riscontro molto positivo, circa 200 iscritti.
Abbiamo cercato di fare un ripasso di tutte le materie del giorno del concorso, con tre docenti, tra cui un fisioterapista, che ha dedicato due giornate alla pratica della mobilizzazione del paziente.

Il nostro obiettivo è quello di fare delle giornate mensili di formazione in questo modo potremo attuare una forma di aggiornamento continuo e chiedere l'accreditamento come ente formatore.

Il primo riscontro positivo è venuto dal fatto che un'altra sigla sindacale è andata da uno dei nostri docenti chiedendo di fare un corso "copia incolla" di quello della Fenalt, La cosa però gli è riuscita a metà, visto che Fenalt ha integrato il corso con più giornate e in più abbiamo il fisioterapista che fa delle giornate *ad hoc*.
L'ultima data del corso è in gennaio, ma non è detto che non si vada avanti integrando ancora in base alle date del concorso.
Visto che in un anno escono sei o sette concorsi per Oss in Trentino, nelle varie strutture, il nostro obiettivo è quello di fare delle giornate mensili indipendentemente dai concorsi che usciranno; in questo modo potremo attuare una forma di aggiornamento continuo, con la speranza che prima o poi ci riconoscano come ente formatore. Se siamo in grado di avere questo accreditamento per i corsisti verrebbero riconosciute le ore di presenza ai corsi di aggiornamento.

OSS, UNA FIGURA IN CONTINUA EVOLUZIONE

L'Oss trentino dal 2001 al 2019

di R.M.

Purtroppo più che un titolo questa è una provocazione: se confrontiamo quello che era l'Oss 20 anni fa con quello che è oggi vediamo che ben poco è cambiato. Rimane una figura prevista a livello nazionale, ma con percorsi formativi differenti da regione a regione, Si parte da corsi di 800 ore e si arriva a 1.400 ore. In Trentino abbiamo la formazione più lunga e completa. Persino le domande dei concorsi cambiano da regione a regione.

Chi è

È un operatore di supporto che, a seguito di un apposito attestato (vedi delibera 1643 del 30 giugno 2000 e conferenza Stato Regione del 22 febbraio 2001) ha un suo profilo professionale, cinque grandi aree di competenza, un suo codice comportamentale. L'Oss conosce perfettamente e condivide i principi etici e i diritti dell'uomo malato, è tenuto al segreto professionale ed al segreto d'ufficio.

L'Oss trentino ha frequentato due anni di scuola professionale, 1.400 ore tra teoria e pratica (la scuola in Italia con più ore di frequenza, in altre regioni si varia da un massimo di 1.000 ore a un minimo di 600 ore); nei relativi moduli formativi integrati non deve aver ricevuto alcuna valutazione insufficiente, neanche parziale, deve aver svolto i tirocini previsti, ed infine aver sostenuto gli esami davanti ad una commissione provinciale.

Cosa fa

Rileva i parametri vitali: pressione arteriosa, temperatura corporea, frequenza cardiaca, elettrocardiogramma, indice di massa corporea Bmi, eventuale misurazione glicemica, Hgt e li trascrive in grafica.

Accompagna il paziente in stanza ed informa paziente e familiari sull'organizzazione del contesto, per facilitare l'inserimento e l'orientamento nel reparto per il tempo della degenza (vedi competenze relazionali e di accoglienza del paziente).

Si relaziona attuando "l'ascolto incondizionato" e valuta se ed a chi riferire - nei tempi e modi idonei ed alla figura professionale preposta per quella tipologia di bisogni - eventuali preoccupazioni piuttosto che segni/sintomi a lui rivelati o da lui rilevati durante il processo assistenziale, in quanto promuove e collabora nel mantenere, sostenere e migliorare la salute psico-fisica e sociale dell'individuo inserito nel suo ambiente di vita e società, momentaneamente ospedalizzato.

Sicuramente è l'operatore più a contatto con il paziente.

Quale ruolo ha

L'Oss non viene citato fra le 22 professioni sanitarie riconosciute a livello nazionale (vedi riordino delle professioni sanitarie); viene considerato "personale di supporto", e ciò, nonostante sia in prima persona a rispondere in gran parte ai bisogni base della persona. Molto spesso risponde a questi in autonomia, in base alle proprie competenze, altre volte in collaborazione con la figura professionale preposta, pur restando l'infermiere. il responsabile del processo assistenziale di quella equipe.

Poco è cambiato, in questi anni, in fatto di riconoscimento professionale, riguardo alle figure di supporto quali l'inserviente di 30 anni fa, o l'ausiliario di 20 anni fa, o l'Ota di 10 anni fa, o l'Oss di oggi e tutto questo, nonostante la sua biennale "formazione professionale" e nonostante non lavori più per mansioni, ma sia in possesso di un suo "profilo professionale" e gli siano state attribuite competenze quali "l'aiuto diretto alla persona di specifico carattere sanitario", e tante altre, e nonostante faccia parte dell'equipe, e sia stato professionalmente educato all'interazione con le altre figure professionali, rispettandone le competenze, sia in grado di agire in autonomia in base alle proprie competenze, sia sempre pronto a rispondere

L'Oss trentino ha frequentato due anni di scuola professionale, 1.400 ore tra teoria e pratica. La scuola in Italia con più ore di frequenza

del suo operato a colleghi e superiori, in qualsiasi momento gli venga richiesto e inquadrato nel ruolo tecnico.

Cosa chiede

Crediamo che l'Oss per il fatto di essere un operatore che risponde con competenza e professionalità ai bisogni base dalla persona, per il fatto che gli sono attribuite delle competenze di specifico carattere sanitario e che svolge il suo lavoro in stretto contatto col paziente, relazionandosi in totale simmetria ed assertività, permettendo allo stesso di confidarsi e quindi riportare e condividere con l'equipe di lavoro i bisogni di quella persona, nel segreto professionale, meriti di essere messo in condizioni di crescere nella sua professionalità, in quanto questo non è soltanto un suo diritto, ma un suo dovere.

Esiste un accordo tra Ministro della salute, Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del marzo 2003, per la disciplina della formazione complementare in assistenza sanitaria della figura professionale dell'Oss (vedi anche precedenti, art. 1 comma 8 Decreto legge 12 novembre 2001 n. 402 convertito con modifica nella legge 8 gennaio 2002 - vedi anche Gazzetta Ufficiale n.41 del marzo 2003).

La nostra Provincia non ha ancora provveduto all'organizzazione dei relativi moduli di formazione complementare in assistenza sanitaria, ma ha apportato alla figura di base alcune modifiche di dubbia legittimità, arrivando ad una figura parzialmente diversa da quella di base.

L'Oss non viene citato fra le 22 professioni sanitarie riconosciute a livello nazionale

Oggi l'Oss nei nostri Ospedali (Apss – Cliniche private - Apsp) svolge, dopo doverosa pianificazione con l'infermiere., molti più compiti di quelli attribuitigli all'inizio (tra corsi interni ed esterni) a discrezione dei vertici aziendali, ed esigenze organizzative che si sono verificate nelle diverse realtà lavorative in questi anni, da quando l'Oss è entrato a fare parte dell'organico aziendale.

Riusciremmo, nel nostro immaginario, a pensare una giornata tipo senza l'Oss nei nostri ospedali o case di riposo?

La risposta è semplice: nonostante l'Oss sia una figura nel ruolo tecnico se dovessimo ipotizzare una giornata di sciopero per far capire l'importanza di tale figura, succederebbe che – essendo l'Oss una figura precettabile – in molti casi ci si troverebbe con più precettati di quelli che il turno stesso prevede

Se andiamo a vedere le competenze iniziali dell'Oss trentino e le rapportiamo al ruolo che oggi svolge un Oss (grazie a formazioni interne: bls retraining + dae, prevenzione e gestione lesioni da decubito, verifica e revisione qualità dell'ossigenoterapia, corso antincendio D.Lgs.81/2008 e s.m. etc) ed infine andiamo a vedere l'allegato "A" che si riferisce alle competenze dell'operatore socio sanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria, ci accorgiamo presto, che quello che manca all'Oss trentino per avere diritto al riconoscimento delle competenze di specifico

carattere sanitario, sono dei moduli formativi contenenti:
- il modulo di farmacologia;
- la terapia intramuscolo e sottocutanea;
- l'abilitazione ad eseguire l'enteroclisma.

Pertanto per un'inevitabile evoluzione dell'Oss è necessario:
1) che l'operatore possa continuamente migliorare la sua capacità operativa attraverso moduli formativi complementari;
2) che sia riconosciuto il ruolo sanitario (a livello provinciale in Trentino, in virtù delle 1400 ore di corso base e per le mansioni svolte);
3) che in qualità di membro dell'equipe trovi condizioni di lavoro che gli permettano di lavorare in coerenza col suo codice comportamentale, di potere erogare un'assistenza di qualità conformemente all'etica professionale, che garantisca soddisfazione dell'operatore e della persona;
4) che in qualità di professionista e membro di una equipe, gli venga riconosciuta la responsabilità di processo in base al suo profilo e alle sue competenze.

Chiediamo che l'operatore possa crescere in formazione e competenze per essere riconosciuto a livello sanitario

L'OSS IN SINTESI NEGLI ULTIMI 20 ANNI

L'Oss garantisce interventi assistenziali anche di carattere sanitario, mantiene confortevoli e sicuri gli ambienti di vita e di cura, collabora nell'accoglienza della persona e della sua famiglia favorendone l'inserimento nei servizi, pianifica le proprie attività integrandole con quelle del gruppo di lavoro. Assiste l'anziano, il minore, l'emarginato, i portatori di handicap fisico e psichico, il paziente ospedaliero, le persone con problemi di salute in fase acuta, cronica o terminale.
L'Oss opera in ospedale, a domicilio, nelle Apsp nei centri diurni, nei servizi residenziali e semiresidenziali. Questo è anche quello che ci hanno detto tutti gli assessori provinciali alla sanità degli ultimi anni. Ma, nonostante ciò, l'Oss non è inquadrato nel ruolo sanitario.
Pertanto Fenalt è convinta che sia ora di lavorare uniti per raggiungere un obiettivo chiaro, una figura professionale con un ruolo sanitario e competenze riconosciute giuridicamente per poter operare nella maniera più tranquilla possibile a beneficio dei pazienti.
Non vogliamo un livello in più, vogliamo un riconoscimento, anche tramite un modulo formativo sul farmaco. Vogliamo che venga reinserita la figura dell'infermiere generico e che tutti gli Oss possano volontariamente accedere a tele figura!
Crediamo che questo sia un salto di qualità utile sia agli operatori che ai pazienti.

Mobilità fra Apsp e Apss: trattamento iniquo per gli Oss

LA FENALT IMPUGNERÀ IL BANDO

Discriminazione ingiustificata degli Operatori sociosanitari che lavorano nelle Case di riposo

di R.M.

Gli operatori sociosanitari delle Case di riposo si confermano il fanalino di coda della sanità trentina. Come se non bastasse hanno un contratto di lavoro che li pone in condizione di inferiorità rispetto a quelli che operano in Apss, ed ora si trovano ad essere discriminati anche nelle procedure di mobilità.

Mobilità riservata solo agli Oss degli ospedali? La Fenalt ha impugnato il bando

Infatti in concomitanza con la pubblicazione del bando di concorso per l'assunzione di Oss, è stato pubblicato dall'Apss anche un bando per l'attivazione della mobilità, dal quale gli operato-

ri sociosanitari che lavorano nelle Case di riposo sono stati esclusi, essendo riconosciute, ai fini della domanda di trasferimento, solo le esperienze professionali maturate in "unità operativa/servizio ospedaliero, cure domiciliari e salute mentale".

Gli Oss delle Case di riposo sono trattati come professionisti di serie B

La Fenalt ha impugnato il bando ritenendo che le procedure di mobilità debbano essere aperte a tutti gli Oss che lavorano in un ente pubblico a tempo indeterminato, ovvero a tutti coloro che hanno già superato un concorso pubblico.

Quello che ci rammarica come sindacato è che per l'ennesima volta gli operatori delle Apsp vengano trattati come dipendenti di serie B. Ci chiediamo quindi perché sia stata attività la mobilità, come previsto dai regolamenti e dalle norme vigenti, se poi tali restrizioni finiscono per vanificarne i reali effetti.

APSS

Apss: una realtà con una forte conflittualità

MANCANO STRATEGIE CAPACI DI GUARDARE AL DOMANI

Sul tavolo contrattuale solo interessi contingenti e scarsa visione del futuro

di Paolo Panebianco

Tre sono stati i temi che nel 2019 hanno richiamato l'attenzione degli operatori della sanità trentina: contratto, qualità di vita negli ambiti di lavoro e cambio divisa.

Per quanto riguarda il contratto abbiamo ormai da molto travalicato il senso della misura: chiaramente la contrattazione è un equilibrio di forze, di legittimi interessi e visioni differenti. Al tavolo siedono sei interlocutori portatori di richieste che possono coincidere in alcuni punti, ma che in altri possono differire anche radicalmente. Quello che deve essere chiaro è che le parti in conflitto, di prassi, vengono individuate in due fronti: Pubblica amministrazione, che ha come fine ultimo la tenuta del sistema pubblico con le risorse disponibili; Sindacato, che cura gli interessi dei lavoratori. Nel nostro caso le cose sono estremamente diverse e complicate: il fronte sindacale si è frantumato e si sono costruite delle geometrie molto strane rispetto al passato. Forse anche nell'ambito sindacale notiamo il cambio dei tempi. Sta di fatto che Nursing up e Uil, che detengono la maggioranza, non solo abbiano bloccato il tavolo per due anni, congelando 11 milioni, ma, grazie alla loro capacità di travisare la realtà, abbiano dato

P. Panebianco

Al tavolo contrattuale siedono sei interlocutori portatori di richieste che possono coincidere, ma anche differire radicalmente

la colpa di tutto ciò all'Apran e alla minoranza sindacale. Trovo paradossale che chi ha una così ampia maggioranza poi addossi alla minoranza l'incapacità di chiudere il contratto.

Se fosse così noi saremmo stati bravissimi, al pari dei 300 spartani che alle Termopili fermarono per

alcuni giorni le decine di migliaia di Persiani, avremmo bloccato una maggioranza strabordante.
Credo, ahimè, che purtroppo la risposta sia da ricercare in una pochezza di proposte, di idee e di strategia di questa strana alleanza, che vede un Sindacato autonomo abbracciare un Confederale che fino a ieri considerava un avversario, non vi ricorda qualcosa che sta accadendo nella politica?
Per quanto riguarda la qualità di vita negli ambienti lavorativi l'estate è stata caratterizzata da continui articoli di giornale che hanno

Nursing up e Uil, che detengono la maggioranza, hanno bloccato il tavolo per due anni, congelando 11 milioni

visto i sindacati, anche noi, lanciare l'ennesimo grido di allarme per la mancanza di personale e la conseguente impossibilità di godere delle ferie e dei riposi, rendendo la turnistica un inferno.
Nel 2017 all'inizio del nuovo contratto, Fenalt aveva lanciato l'idea di un contratto del terzo millennio (il copyright è del nostro segretario Maurizio Valentinotti), dove le parti in campo dovevano lavorare insieme per trovare delle risposte contrattuali all'invecchiamento dei dipendenti e allo scadimento della qualità di vita nei luoghi di lavoro. Probabilmente chiedevamo troppo a tutti: la Pubblica

L'estate è stata caratterizzata da un'endemica mancanza di personale

amministrazione era più interessata a concludere velocemente il contratto nel solito modo, distribuendo le risorse un po' di qua e un po' di là senza coraggio e i sindacati si sono subito gettati nella mischia per arraffare il maggior numero di risorse possibili. Nessuna visione, nessuna idea di come potrà essere il pubblico impiego in sanità di qui a cinque o dieci anni, in questo si l'Apran ha peccato di miopia. Il risultato è stato che, come tutte le estati, i servizi sono andati in crisi e vista la mancanza di soluzioni si è tirato a campare – male – cercando di schivare le ferie dei lavoratori e le aspettative di maternità come se fossero la peste.
In soccorso alla manifesta incapacità della maggior parte dei sindacati, distogliendo l'attenzione dei lavoratori dal contratto, è arrivata la sentenza della Cassazione sul cambio divisa. Dopo circa dieci anni la sentenza a favore di una lavoratrice appoggiata dalla Uil ha fatto si che l'Apss si trovasse obbligata a riconoscere il tempo del cambio divisa giornaliero e un risarcimento economico per i passati cinque anni.
Il riconoscimento ha coinvolto 5.000 persone di cui circa 1.000 già pensionate o trasferite altrove; l'Azienda ha dovuto utilizzare il proprio bilancio per fare fronte ad una partita che è costata più di

otto milioni alle casse pubbliche. Tutti i sindacati hanno transato, a nome dei propri iscritti, con l'Apss un risarcimento di 1.000 euro ai dipendenti coinvolti; è stato inoltre firmato un accordo sindacale momentaneo per riconoscere i 10 minuti di cambio divisa giornalieri a tutti i turnisti su tre turni. Dico momentaneo poiché dovrà essere stipulato in Apran l'accordo definitivo, riconoscendo il tempo divisa inevitabilmente anche ai turnisti su due turni. Tutto bene quello che finisce bene? Forse sì, ma ricordo ancora le valutazioni che feci dieci anni fa su questa partita: questi dieci minuti costano milioni di euro che adesso verranno pagati dall'Azienda, ma nel prossimo contratto verranno addebitati alle risorse contrattuali, quindi pagati da noi. Saranno risorse che non potremmo destinare alla professionalità, all'aumento delle categorie come abbiamo chiesto in IV Commissione della Provincia, né a trovare quei meccanismi costosi per il miglioramento della vita lavorativa. Questione di punti di vista, alcuni vedono solo la punta del proprio naso, noi vorremmo alzare lo sguardo e guardare oltre, magari anche alle nuove generazioni.

Sentenza sul tempo per cambio divisa: 8 milioni di Euro di risarcimento per 5.000 dipendenti

C'è ancora da chiudere la partita 2016-2018

UN TAVOLO CONTRATTUALE IMPEGNATIVO, MA SAREMO TENACI

La Fenalt in prima linea per sbloccare le risorse disponibili

di Chiara Romani

Facciamo il punto sulla situazione: a breve ripartirà la contrattazione Apran vista la convocazione per poter chiudere la partita 2016/2018, come ben sappiamo ci sono parecchie risorse sul tavolo; auspichiamo che sia possibile concludere quanto rimasto fermo ancora da luglio scorso: stiamo parlando di circa 10 milioni di euro. Oltre alle risorse economiche c'è anche la parte normativa da discutere; argomenti decisamente caldi, come il part time (bloccato da tempo in attesa di un nuovo accordo) o l'orario di lavoro.
Tre le questioni cui teniamo c'è anche l'adeguamento dell'indennità di qualificazione professionale della categoria Bs, problematica già più volte messa in evidenza, ma fino ad ora ancora da risolvere.
Inoltre sono stati stanziati soldi, dedicati ai dipendenti amministrativi/tecnici per poter finalmente avere un contratto più omogeneo a quello delle Autonomie locali.

Al tavolo contrattuale: part-time, orario di lavoro, qualificazione professionale "Bs"

Obiettivo irrinunciabile: attivare le progressioni verticali

Senza parlare del nostro impegno per poter attivare in Azienda sanitaria le progressioni verticali. Come sempre la Fenalt è in prima linea per poter portare a casa un contratto dignitoso.
La carne al fuoco è davvero tanta, ci aspetta un fine anno di intenso lavoro al tavolo Apran, ma siamo pronti e come sempre abbiamo dimostrato di essere tenaci. Sperando che i sindacati maggioritari la smettano di fare ostruzionismo e tenere in ostaggio i soldi dei dipendenti dell'Azienda sanitaria.

C. Romani

Ci preme anche evidenziare il grande successo ottenuto dai corsi in preparazione ai concorsi per il personale amministrativo, di recente abbiamo avuto una massiccia partecipazione al corso in preparazione al concorso per Assistente amministrativo in Apss.

Soddisfazione per i corsi preparatori per il concorso per Assistente amministrativo

Comune di Rovereto: una realtà dinamica

UN ANNO DI CONTINUI CAMBIAMENTI

Ma non è mancata la collaborazione con l'Amministrazione

di Michele Zonta

Per il personale del Comune di Rovereto il 2019 è stato un anno di continui cambiamenti: piccoli e grandi. L'Amministrazione comunale ha proseguito con la politica impostata negli anni precedenti e il Sindacato ha cercato di mantenere queste "innovazioni" nell'alveo contrattuale e questo non è stato sempre semplice.

Anche a Rovereto la grande forza della nostra organizzazione sindacale è data dagli iscritti

La grande forza della nostra organizzazione sindacale è data dagli iscritti, donne e uomini che svolgono il proprio dovere e vigilano attenti, comunicando quanto non funziona. Purtroppo non sempre può essere data una risposta alle richieste, seppur giuste e corrette, almeno non nei tempi che si vorrebbe.

Nelle note dolenti, solo per citarne alcune, come non ricordare la grave "dimenticanza" dell'Amministrazione nei confronti delle colleghe e dei colleghi "coadiutori amministrativi" (B evoluto) che non solo non hanno visto "riservare" dei posti nel megaconcorso del Consorzio dei Comuni, ma non sono nemmeno stati avvisati del concorso? Ancora, la situazione organizzativa – lavorativa degli uffici del Servizio tecnico, situazione particolarmente stressante per tante figure coinvolte nella riorganizzazione. Una nota di perplessità anche per la "disattenzione" verso la squadra operai che, nei programmi dell'Amministrazione, sembra destinata ad estinguersi.
Ma voglio ricordare anche dei piccoli elementi positivi raggiunti grazie alle segnalazioni e alla compattezza degli iscritti: l'orario della "squadra operai", condiviso in una partecipata assemblea; la prossima modifica relativa al "mercoledì del cittadino", posta in evidenza dai colleghi, che hanno fornito i dati per ragionare con l'Amministrazione; le assunzioni fatte in alcuni settori e altri interventi puntuali.
Mi permetto di sottolineare che comunque l'Amministrazione comunale si è dimostrata collaborativa in diverse circostanze, che hanno permesso di risolvere alcune problematiche e anche questo non è un obiettivo così facile da raggiungere.
Infine, doveroso, si ringraziano tutte le colleghe e i colleghi che aiutano il Sindacato con il loro prezioso lavoro di informazione; solo in questo modo è possibile affrontare, se non prevenire, i problemi anche con la collaborazione dell'Amministrazione.

L'Amministrazione comunale ha proseguito con la politica impostata negli anni precedenti e il Sindacato ha cercato di mantenere queste "innovazioni" nell'alveo contrattuale

Scarsa trasparenza ed accordi poco rispettati

FOREG 2020: UN ISTITUTO CONTRATTUALE DA RIVEDERE RADICALMENTE

Sempre disattese le richieste di Fenalt sui dati

di Mauro de Giorgio

Sta per iniziare la trattativa per l'approvazione dell'accordo decentrato concernente il Foreg obiettivi specifici 2020; essa ha già collezionato ben due rinvii, dovuti ad impegni della controparte, che hanno già comportato un mese e mezzo di ritardo sull'inizio dei lavori.
Mi occupo, brevemente, del Foreg 2019 che, come saprete, non è stato sottoscritto dalla Fenalt. Purtroppo abbiamo assistito negli ultimi anni ad un progressivo irrigidimento dell'Amministrazione, volto a togliere al Sindacato ogni potere di verifica e di intervento per difendere i diritti dei dipendenti eventualmente danneggiati (nei non rari casi di inosservanza delle regole sottoscritte, accaduti anche nel recente passato), con il conseguente svilimento delle fondamentali funzioni sindacali di tutela dei lavoratori e di supervisione sulla corretta applicazione degli accordi allo scopo di dare, per converso, alla dirigenza potere assoluto e incontestabile. La storia pregressa ci insegna che firmare all'Amministrazione un simile assegno in bianco, vista la situazione in essere, è cosa assai rischiosa e da evitare, proprio alla luce dei fatti accaduti.
Difatti l'accordo decentrato è stato approvato il 13 giugno 2019 con forte ritardo, senza la firma della Fenalt che, avendo viste ignorate tutte le proprie richieste e considerato l'atteggiamento di supponenza della controparte, ha abbandonato la trattativa; nonostante questo, il Dipartimento Organizzazione Personale ha diramato la circolare applicativa solamente a fine luglio, un mese e mezzo dopo, quindi con forte e inspiegabile differimento del Foreg obiettivi specifici 2019; oltretutto questo è avvenuto in piena estate, con la conseguenza che i cosiddetti obiettivi specifici sono stati comunicati ai dipendenti solamente a settembre o anche dopo, molto spesso senza la prevista riunione illustrativa. Tutto "normale" a quanto pare. Ma, sempre a fine luglio, il Dipartimento Organizzazione Personale ha diramato un'ulteriore circolare rivolta ai dirigenti, invitandoli a trasmettere, tassativamente entro il 2 settembre 2019, i dati degli

Abbiamo assistito negli ultimi anni ad un progressivo irrigidimento dell'Amministrazione volto a togliere al Sindacato ogni potere di verifica e di intervento sul Foreg

M. De Giorgio

Fenalt ha inviato in data 26 febbraio 2019 al Dipartimento Organizzazione Personale una richiesta scritta per ottenere i dati sulle indennità relativi alle due annate precedenti senza alcun riscontro

obiettivi specifici relativi all'anno precedente 2018, che qualcuno aveva evidentemente dimenticato di inviare al Dipartimento stesso, con la conseguenza di un forte ritardo nei pagamenti.
Ricordo, ad abundantiam, che la Fenalt ha inviato in data 26 febbraio 2019, al Dipartimento Organizzazione Personale, una richiesta scritta per ottenere i dati sulle indennità relativi alle due annate precedenti e che non risultavano mai pervenuti al sindacato; è bene puntualizzare che si tratta di dati redatti in una forma grossolana e ridicola, voluta dall'Amministrazione che ha continuato a ripeterci come un mantra dell'esistenza di vincoli di privacy, ampiamente smentiti dalla notevole giurisprudenza al riguardo che non lascia margini di dubbio. Tali dati dovevano comunque pervenire assolutamente al sindacato in base agli accordi. La lettera non ha avuto alcun riscontro e i dati non sono mai stati trasmessi, quindi gli accordi oltre ad essere inguardabili suonano anche come una presa in giro. La mancata risposta non costituisce una novità, purtroppo, ma è indice di un'ingiustificabile chiusura della controparte che non fa che rendere impossibili le soluzioni più banali e mette in discussione la correttezza dei rapporti sindacali.
Questi fatti fanno comprendere chiaramente come questo istituto contrattuale debba essere completamente rivisto, restituendo pienamente al Sindacato il proprio ruolo e ai dipendenti la trasparenza cui l'Amministrazione è chiamata ad attenersi: questo ci hanno chiesto gli iscritti e i dipendenti, in generale, che si confrontano tutti i giorni con queste – purtroppo ben note – problematiche.

Sottoscrivere un accordo come quello approvato a giugno 2019 sarebbe stato da parte nostra un colpevole avallo ad una situazione insostenibile

Sottoscrivere un accordo come quello approvato a giugno, sarebbe stato, da parte nostra, un colpevole avallo da parte del nostro sindacato nei confronti di politiche poco trasparenti della controparte che danneggiano i dipendenti. Al contrario la Fenalt si sta battendo e si batterà per contrastare tali tendenze negative nell'interesse dei lavoratori e delle fondamentali prerogative sindacali.

Forestali: attività intensa

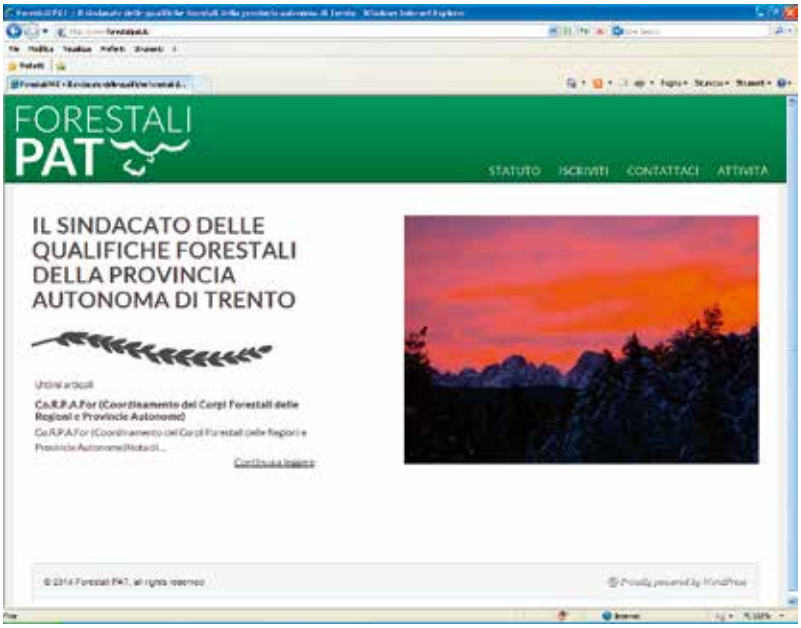
TANTE QUESTIONI ANCORA SUL TAVOLO

La quinta posizione retributiva, l'articolazione dell'orario di lavoro, l'introduzione del part-time, il meccanismo delle progressioni

di Diego Taufer

Il 2019 ci ha visti impegnati in diverse trattative con Apran per quanto riguarda il personale delle Qualifiche forestali; l'attività sindacale è stata davvero intensa. Si è positivamente conclusa la trattativa sulla definizione dei numeri di dipendenti che hanno diritto alla progressione orizzontale; una questione che si trascinava dal giugno del 2018 cioè da quanto è stato sottoscritto l'accordo specifico sulle progressioni del personale forestale. Purtroppo i tempi tecnici per concludere queste trattative sono sempre lunghi e la maggior parte dei dipendenti vedrà l'aumento retributivo probabilmente nei primi mesi del 2020, ossia dopo tre anni dall'accordo stralcio siglato nel dicembre 2016. È vero che le decorrenze erano state fissate in quella sede e quindi verranno percepiti i relativi arretrati, ma forse è il caso di ragionare seriamente sulla possibilità di ridurre questi "tempi d'attesa". Va anche detto che nel restante comparto provinciale le progressioni sono state fatte da molto tempo, mentre le

D. Taufer



Qualifiche forestali, storicamente sono sempre state trattate per ultime.
Tuttavia per quanto riguarda le progressioni possiamo ritenerci soddisfatti visto che quasi tutto il personale ha beneficiato di un avanzamento di posizione retributiva. Restano invece irrisolte altre questioni, in parte rientranti nella coda contrattuale del rinnovo 2016 - 2018. Infatti, restano aperte molte questioni: la V posizione retributiva, l'articolazione dell'orario di lavoro e l'introduzione del part-time. Apran ha scelto di inserire questi tre aspetti in una unica ipotesi di accordo, ma ad oggi non si riesce a trovare la quadra, nonostante ci sia trovati al tavolo contrattuale per ben quattro volte. Malgrado l'iniziale positiva intesa, ora gli altri sindacati premono per la sottoscrizione dell'Accordo così come è e questo non ci va affatto bene.
Ci aspettavamo delle aperture da parte della PaT, soprattutto riguardo al part-time e all'articolazione dell'orario di lavoro, ma di fatto gli spiragli sono quasi nulli. Ricordiamo che la categoria delle Qualifiche forestali non ha, al momento, il diritto di accedere a rapporti di lavoro a tempo parziale, per nessun motivo. Nel terzo millennio, dove le forme di lavoro sono sempre più flessibili e si fa un gran parlare di agevolazioni per la famiglia, sembra incredibile che non possa venire concesso un diritto che ormai è consolidato in ogni comparto di contrattazione, non ultimo anche nel Comparto Difesa e Sicurezza, che è il più vicino alla nostra identità. Questo nonostante fossimo noi, per primi, a voler limitare questo istituto a casi di gravi problemi personali o famigliari ed alle donne con bambini, consci che il nostro lavoro ha delle peculiarità che non consentono l'adozione diffusa del rapporto a tempo parziale, avevamo proposto una percentuale di aventi diritto al part-time ristretta al 2-3%, che su un organico di 200 dipendenti vorrebbe dire massimo sei persone. La nostra richiesta è stata ignorata completamente e la PaT ci è "venuta incontro" con una proposta che a malapena si può definire rapporto di lavoro a tempo parziale. Ci viene offerto di poter usufruire, per gravi motivi e solo su autorizzazione del Dirigente, di una riduzione oraria giornaliera di un'ora (quindi da 36 a 30 ore), escludendo tassativamente la possibilità di ridurre il numero di giorni lavorativi. Inutile dire che non siamo per niente soddisfatti, oltre al fatto che nessuno utilizzerebbe un simile sistema che peraltro renderebbe anche più difficile l'organizzazione del servizio del personale assegnato alle Stazioni forestali.
Ancora più difficile è trovare spiragli positivi sulla importante questione della modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro; argomento che come il part-time non comporterebbe ulteriori stanziamenti di risorse economiche, ma richiederebbe forse un modello organizzativo del CFT diverso. Ormai sono vent'anni che si parla di 5 giorni lavorativi, sono stati fatti tavoli di lavoro e se ne è discusso in tutte le sedi possibili, ma la risposta che riceviamo è sempre la stessa: non ci sono le risorse

Si è positivamente conclusa la trattativa sulla definizione dei numeri di dipendenti che hanno diritto alla progressione orizzontale

Restano aperte molte questioni: la V posizione retributiva, l'articolazione dell'orario di lavoro e l'introduzione del part-time

umane per poter garantire un livello di servizio accettabile. Non siamo ovviamente dello stesso parere e soprattutto non riteniamo giusto che la cronica carenza di organico, che ci costringe a dover sostenere carichi di lavoro maggiori, sia al tempo stesso una giustificazione del rifiuto di concedere una revisione dell'articolazione dell'orario di lavoro. Visto che la materia è di competenza del Dirigente del Dipartimento, abbiamo avuto la possibilità di confrontarci con il dott. Masè, ricevendo l'impegno ad aprire un nuovo tavolo di lavoro, anche se i presupposti non sono cambiati e quindi le prospettive non sono affatto positive.

Dulcis in fundo resta ancora aperta la questione della V posizione retributiva per il personale del CFT. La PaT propone di istituire questa ulteriore posizione retributiva (e fin qui siamo d'accordo), ma senza prendere in considerazione le particolarità del nostro ordinamento professionale, che è molto differente dal restante comparto del pubblico impiego. Infatti, per quanto riguarda le Qualifiche Forestali, l'accesso alla IV posizione retributiva (sia nel C base che nel C evoluto) avviene solo per procedura concorsuale e in numeri molto limitati decisi dall'Amministrazione. Basta dire che attualmente, su un organico di neanche 170 dipendenti, solo 15 persone sono inquadrate in IV posizione. Istituendo la V fascia retributiva logicamente avrebbero diritto alla progressione solamente pochissime persone e verrebbe snaturato il principio secondo il quale è stato istituito questo aumento salariale. La V posizione è stata creata con l'intento di retribuire ulteriormente i dipendenti in conseguenza delle ultime riforme pensionistiche, che ci vedono lavorare fino ad un'età sempre maggiore. Accettando l'ipotesi di accordo così come ci viene sottoposta, per la maggior parte dei Forestali non cambierà nulla e nella migliore delle ipotesi alla fine della carriera lavorativa un normale dipendente sarà inquadrato in III fascia retributiva (ricordiamo che fino al 2014 non era previsto nemmeno l'accesso a quest'ultima e quasi la totalità dei dipendenti è andata in pensione inquadrata in seconda posizione retributiva). È stato molto faticoso far capire ad Apran la logica di questo ragionamento, che inizialmente non voleva sentire alcuna riflessione. In seguito abbiamo avuto piccole aperture sulla possibilità di un'ulteriore progressione nel C base, ma sempre scaricando la responsabilità alla Giunta provinciale che nelle sue direttive non prevede modifiche all'ordinamento. Proprio a questo invece vogliamo mirare, perché ci sembra ora di fare un ragionamento più complessivo che supera la questione V posizione retributiva e riordina in maniera logica il nostro ordinamento professionale. Purtroppo non troviamo appoggio negli altri sindacati (o perlomeno non con tutti), che più o meno esplicitamente spingono per la chiusura del tavolo, sostenendo che sono risorse economiche disponibili subito e che vanno accettate a prescindere. Siamo convinti che la questione non si fermi solo al lato economico e che vada ripreso in mano l'ordinamento professionale per portarlo in linea con il restante comparto nazionale, il quale è stato e deve essere il nostro principale riferimento. Se ci fosse una situazione di compattezza tra le sigle sindacali siamo certi che questa nostra idea troverebbe applicazione, in quanto oggi abbiamo un ordinamento professionale che lega i gradi alle varie fasce retributive e questo legame oggi ci pone delle grosse limitazioni.

Quindi prevediamo che anche nel 2020 Forestali-PaT avrà molte questioni da affrontare, ma la priorità del nostro operato è di lavorare in completa trasparenza e nell'interesse di tutto il personale, da cui riceviamo riscontri positivi sempre crescenti.

Siamo convinti che la questione delle progressioni non si fermi solo al lato economico, ma che vada ripreso in mano l'ordinamento professionale per allinearlo al restante comparto nazionale

Di lavoro non si deve morire

IL DECALOGO DI FENALT PER AUMENTARE LA SICUREZZA

Una ricetta in 10 punti per salvare vite umane

di Marcello Cestar e Andrea Merler

Nel 2019 gli incidenti sul lavoro hanno mostrato una preoccupante tendenza alla crescita. Fenalt è da sempre sensibile al tema e a fianco degli ispettori Uopsal ha avviato un percorso di rivendicazioni volto a migliorare la qualità di un servizio che è strategico per la prevenzione degli infortuni. Di seguito elenchiamo sinteticamente la nostre proposte:

1. istituire un sistema premiante per le imprese virtuose, incentivando la prevenzione e le buone prassi con parte dei fondi derivanti dalle sanzioni;

Dieci ricette per la sicurezza

2. riorganizzare gli organi di vigilanza sul lavoro, attualmente Servizio lavoro per la parte amministrativa e Uopsal per la parte sicurezza sul lavoro, con una riforma complessiva del sistema che porti ad

Istituire un sistema premiante per le imprese virtuose

un'unica agenzia per razionalizzare i controlli, efficientare il sistema, renderlo più vicino al mondo del lavoro. a Bolzano da anni l'hanno fatto con ottimi risultati, sfruttando efficacemente lo Statuto di Autonomia;

3. attivare progetti di formazione, di addestramento, di sviluppo della sensibilità e della cultura della sicurezza a partire dalle scuole fino alle università e non solo come ora solo sui lavoratori, cercando la collaborazione degli esperti del settore; anche la Fenalt implementerà gli eventi di formazione sulla sicurezza, grazie all'esperienza sul campo dei suoi delegati esperti di settore;
4. redigere piani mirati di prevenzione con controlli mirati di comparto su determinate fasi, condivise dalle associazioni di categoria;
5. attivare servizi di assistenza alle imprese e alle organizzazioni affinché in fase di scelta delle macchine/attrezzature di lavoro vi sia una pianificazione e una valutazione comparativa non solo sugli aspetti tecnico-economici, ma anche di sicurezza sul lavoro;
6. migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale della prevenzione, attualmente sottoposto,

M. Cestari

Attivare progetti di formazione a partire dalla formazione dell'obbligo

Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale della prevenzione

da anni, a forte stress per un numero considerevole di criticità organizzative, tecniche, logistiche e di trattamento;

7. monitorare e fare particolare attenzione alla formazione specifica aggiuntiva sulle attrezzature particolarmente rischiose (apparecchi di sollevamento, carrelli elevatori, gru, trattori, ecc);
8. elaborare linee guida sui documenti della sicurezza, piani operativi, psc, ecc spesso troppo formali e generici, coinvolgendo ordini professionali;
9. maggior attenzione e direttive precise e puntuali sulle politiche della prevenzione, sugli obiettivi da raggiungere, con reale coordinamento e fattiva collaborazione tra assessorati alla salute, al lavoro e azienda sanitaria;
10. intervenire efficacemente per limitare l'utilizzo eccessivo del personale provinciale della prevenzione per le esigenze della giustizia (deleghe AG per indagini post infortunio, polizia giudiziaria) che seppur doveroso con l'attuale squilibrio di organico crea seri problemi; attualmente drena la maggior parte delle risorse a scapito delle vere attività di prevenzione.

Attivare servizi di assistenza alle imprese e alle organizzazioni

Regione e Camera di commercio: intrappolate nel contratto 2016-2018

UNA TRATTATIVA CHE LANGUE NELL'ASSENZA DI PROSPETTIVE

Sul fronte interno, invece, interessanti novità: telelavoro e flessibilità oraria

di Paolo Milani

Con l'autunno sono riprese le trattative per il rinnovo del contratto 2016-2018, sospese dopo la firma dell'accordo stralcio del 2017 che ha riguardato la parte economica ed alcuni istituti giuridici (progressioni). Anche per la complessità che ha comportato l'arrivo del personale della Giustizia, il tavolo del comparto Regione e Camera di Commercio si mostra come uno dei più intricati del settore pubblico trentino. In queste ultime settimane le trattative non rivelano nulla di significativo: all'orizzonte non compaiono elementi di novità che possano imprimere una svolta agli eventi, per di più considerando che si sta discutendo un contratto che si trascina da anni e sul quale l'Amministrazione ha deciso di incidere per contenere i costi complessivi del settore, ampiamente cresciuto dopo il trasferimento del personale ministeriale. Auspichiamo che nel corso della trattativa possano emergere elementi in grado di riaccendere le ragioni di un possibile consenso. Al momento constatiamo come l'atteggiamento da parte di Apran - che per il triennio 2016-2018 agisce in base alle direttive della vecchia Giunta regionale - sia ispirato al tentativo di introdurre modifiche in grado principalmente di contenere i costi. Non ci resta che resistere in un confronto ormai basato più sul logoramento delle parti che su effettive proposte. Sul fronte interno, invece, vanno registrate interessanti novità. D'intesa con le Organizzazioni sindacali la Ca-

La coda del contratto 2016-2018 si protrae in una trattativa ormai priva di veri stimoli

P. Milani

mera di commercio di Trento ha sottoscritto un accordo sul tema del telelavoro che apre nuovi scenari. Un istituto, questo, sul quale ci sono notevoli aspettative come strumento utile per favorire la conciliazione fra il mondo della famiglia e quello del lavoro. La fase sperimentale partirà dal primo gennaio 2020: le posizioni saranno assegnate sulla base di un bando con una graduatoria i cui punteggi derivano da una serie di parametri come la distanza fra la casa e il luogo di lavoro, la presenza di figli minori, la fruizione della legge 104 o, in casi estremi, gravi e documentate esigenze personali. Anche sotto il cielo della Regione fa capolino qualcosa di nuovo: è stato infatti introdotto in via sperimentale un orario flessibile che consente una nuova gestione della prestazione lavorativa da parte del dipendente. Sia nel caso della CCIAA che della Regione attenderemo l'esito della fase sperimentale prima di fare maggiori valutazioni nel merito. Se sono rose, fioriranno.

Regione e Camera di commercio

Lettera aperta al Vicepresidente della Giunta regionale, Maurizio Fugatti

RILANCIARE LA REGIONE ATTRAVERSO UNA MAGGIOR ATTENZIONE ALLE RISORSE UMANE

Si eviti di perseverare negli errori della precedente Giunta e si chiuda dignitosamente il contratto 2016-2018

di Innocenzo Gottardi

Egregio Vicepresidente, assessore al Personale, Maurizio Fugatti, sono ad informarLa che non parteciperò alla consueta cerimonia organizzata dal Presidente e dalla giunta regionale per porgere gli auguri al personale regionale, reputando che essi, mai come ora, rischino di apparire solamente formali o poco sinceri.

Infatti ritengo che quest'Amministrazione (ma ben più vergognosamente la precedente), abbia dato prova di scarsa sensibilità nei confronti dei dipendenti regionali, soprattutto verso quelli della Sede (non ultima la mancata concessione al personale dell'adeguamento dello 0,9% su un contratto 2018 ormai scaduto, opportuna se non altro per un allineamento contrattuale a quello della PaT).

Una fase contrattuale quella relativa al periodo 2016-2018, sofferta ed ancora incredibilmente da concludersi; questa volta, non si potrà certo attribuire colpa alcuna

I. Gottardi

Una fase contrattuale quella relativa al periodo 2016-2018, sofferta ed ancora incredibilmente da concludersi

alle organizzazioni sindacali bensì piuttosto alla grave inettitudine della precedente amministrazione che delegando la contrattazione a terzi (APRAN) si è voluta deresponsabilizzare smarcandosi da quelle incombenze che invece, attraverso un rapporto più diretto tra Amministrazione ed organizzazioni sindacali, avrebbero potuto costituire valore aggiunto addivenendo in tempi brevi ed adeguati ad una migliore definizione e sottoscrizione del contratto, trasmettendo reale sensazione di vicinanza dell'Amministrazione regionale a tutto il personale ed alle rispettive famiglie.

Purtroppo, tutto ciò ha costituito un'occasione persa destinata a trascinarsi se l'amministrazione regionale continuerà a seguire le orme di insensibilità della precedente.

Sono a segnalare altresì che, in veste di delegato Fenalt per la Regione, avevo proposto personalmente al Suo segretario particolare, un emendamento alla collegata della L.R. di stabilità 2020 da portare alla Sua attenzione, esso prevedeva un modesto stanziamento di adeguamento (350 mila euro) per la chiusura a lieto fine del contratto 2018, lo stesso funzionario si era impegnato a seguirne personalmente l'iter burocratico, ma ahimè purtroppo egli non si è degnato nemmeno di farmi pervenire alcuna risposta in merito. Mi rimane dunque il dubbio se Lei abbia visionato o meno tale istanza.

Mi sembra incomprensibile, quasi inconcepibile dover prendere atto del trasferimento (per carità avvenuto legittimamente) con delibera della G.R. 252/2019 dal bilancio regionale ben 193 milioni di euro alle due Province e nel contempo essere costretti ad elemosinare 350 mila euro per la chiusura di un contratto 2018 che riguarda tutto il personale regionale, compreso quello assorbito dalla giustizia e peraltro già scaduto.

Successivamente, essendomi interessato personalmente sull'esito della proposta emendativa, mi è stato riferito, in buona sostanza a "babbo morto", di un presunto "Diktat SVP" sulla medesima proposta; in verità sappiamo bene che la competenza sul personale è in capo a Lei che avrebbe dunque potuto spezzare ben più di una lancia a favore del personale regionale dimostrando che l'attuale Amministrazione non è ostaggio di una forza politica come la SVP che ha da sempre, a mio avviso, l'intento di seguitare a relegare la Regione a zerbino usandola come bancomat delle due Province.

Un rapporto più diretto tra Amministrazione ed organizzazioni sindacali avrebbero potuto costituire valore aggiunto per una più adeguata e rapida definizione e sottoscrizione del contratto

Sono dispiaciuto di doverLa notiziare di questo, ma nonostante tutto continuo ancora a coltivare la speranza che ciò possa servire ad infonderLe la consapevolezza e la comprensione che il personale regionale, soprattutto quello della Sede, da parecchi anni sta subendo una grave ingiustizia a causa di meditate "dimenticanze" che lo rendono ostaggio di talune arroganti forze politiche, le quali si nascondono dietro uno scudo anacronistico votato unicamente alla tutela di determinate minoranze linguistiche, perpetuando una difesa mirata e da sempre orientata al mantenimento di consensi di partito attraverso la tutela di pochi diritti soggettivi e quindi a scapito della difesa tout court della generalità degli stessi, principio fondante e dunque imprescindibile di buona amministrazione, come si conviene al buon padre di famiglia.

La Regione aspetta attraverso un'onesta azione politica il periodo del proprio riscatto per divenire "volano di futuro" uscendo finalmente dal mortificante clima in cui versa, demotivando ogni giorno di più i suoi operatori

Porgo quindi qui e direttamente a Lei gli auguri per la prossime festività da parte del mio Sindacato Fenalt Regione e ne approfitto per porgere gli auguri miei personali con la speranza che il prossimo anno, oltre all'implicito augurio di serenità per noi e le nostre famiglie, sappia essere anche attraverso la Sua persona, portatore di equità e giustizia all'interno di un'importante istituzione quale è la Regione che da tempo martoriata, aspetta attraverso un'onesta azione politica il periodo del proprio riscatto per divenire "volano di futuro" uscendo finalmente dal costante clima da De profundis o requiem che dir si voglia che da anni annorum aleggia purtroppo sul nostro Ente come una spada di Damocle, demotivando ogni giorno di più i suoi operatori.

Cordialmente

Innocenzo Gottardi
Delegato FENALT Regione

Per lavorare in totale tranquillità

ASSICURAZIONI PER COLPA GRAVE

Facciamo chiarezza su un servizio importante offerto da Fenalt

di Bruno Boschetti

Molti ci chiedono spiegazioni in merito all'assicurazione per colpa grave che Fenalt offre a tutti gli iscritti: cerchiamo di fare una breve sintesi.

Chi è iscritto alla Fenalt è automaticamente assicurato per colpa grave (con ITAS) per un massimale di 1,5 milioni di Euro con tre eccezioni:

- I profili tecnici, che per essere assicurati devono dichiarare di non svolgere funzioni di Direzione lavori e/o Progettazione e/o Sicurezza;
- I direttori (che devono pagarsi un'assicurazione a parte);
- I dipendenti dei Comuni che noi assicuriamo solo su richiesta (coi limiti di cui sopra), in quanto molti sono già assicurati presso l'Ente.

Assicurazione tecnici, direttori e capisquadra operai

Per queste categorie di lavoratori Fenalt ha studiato una polizza *ad hoc* con ITAS (con due livelli di premio a carico del dipendente assicurato e con l'aggiunta della tutela legale pagata invece da Fenalt.

Le condizioni aggiuntive sono le seguenti:

a) **Responsabili atti gestionali**: Euro **130,00**
vi sono ricompresi i Capi ufficio amministrativi, gli avvocati, i dipendenti tecnici non responsabili di servizi e uffici tecnici nonché gli assistenti, i preposti e gli addetti alla sorveglianza lavori;

b) **Responsabili atti gestionali dell'ufficio tecnico e/o progettisti dipendenti:** Euro **230,00**
risultano inclusi i Capi Ufficio Tecnici (quindi quelli dei servizi viabilità, reti, gestioni strade e parchi, mobilità, edilizia pubblica, gestione fabbricati), i dipendenti Responsabili di servizi e uffici tecnici, nonché il responsabile del procedimento, i responsabili di progettazione e direzione lavori, i coordinatori della sicurezza in fase di progettazione e/o di esecuzione dei lavori, i responsabili del collaudo statico e/o tecnico/amministrativo dell'opera, i datori di lavoro, i dirigenti prevenzionistici, i responsabili del servizio prevenzione e protezione, i committenti ed i responsabili dei lavori.
Massimale assicurato Euro 1.500.000,00 anno assicurativo.

Per ulteriori informazioni di carattere amministrativo rivolgersi al tesoriere della Fenalt Cristina Gottardi dal lunedì al martedì dalle ore 9,00 alle ore 12,30 telefonando in Fenalt allo 0461/402141, mentre per quanto riguarda la polizza assicurativa rivolgersi alla responsabile ITAS-FENALT Signora Ilaria Raffaelli cell. 3494058118.

In circolazione ci sono anche polizze gratuite, una potevamo proporla anche noi, ma crediamo che i lavoratori che svolgono certe attività rischiose è meglio che abbiano una assicurazione più onerosa ma più efficace.

Spese legali per colpa grave

Abbiamo riscontrato che molte compagnie prevedono nella polizza anche le spese legali. In realtà si tratta di un intervento minimo previsto nell'interesse dell'assicurazione, che rimanendo soggetto attivo decide cosa fare, magari in contrasto con l'interesse del lavoratore.

Per questo motivo abbiamo deciso che nel caso di causa per colpa grave, nella quale il dipendente risulti anche colpevole (se ha ragione pagherà probabilmente l'ente), purché non vi sia l'accertamento del dolo (è ovvio che delle azioni dolose ognuno risponde in tutto e per tutto), si interverrà coprendo la spesa legale fino ad un tetto massimo di 5.000 euro pro capite, lasciando la scelta dell'avvocato e della linea difensiva al lavoratore.

Contributo Fenalt anche in altre cause

A differenza degli altri sindacati, Fenalt si assume l'onere dei costi per le vertenze di lavoro stragiudiziali. Inoltre valuterà se intervenire coprendo parte delle spese legali in altre cause di lavoro, con un regolamento che comporta un accordo tra le parti che fissi la partecipazione del sindacato e l'eventuale parziale rimborso da parte del lavoratore in caso di vittoria, in base al valore della causa.

SONO APERTE LE ISCRIZIONI AL SINDACATO PENSIONATI F.A.PE.

Informiamo tutti i lavoratori del settore pubblico e/o privato che sono andati o stanno per andare in pensione che sono aperte le iscrizioni al sindacato F.A.Pe. per l'anno 2020 al costo annuo di euro 30 (trenta). Con l'iscrizione al sindacato si ha diritto all'assistenza fiscale ed alla compilazione del mod. 730 gratis tramite il CAF della Coldiretti con sede a Spini di Gardolo (TN) in via Kufstein, 2 e in tutte le sedi periferiche della Coldiretti del Trentino.

Le iscrizioni possono essere fatte presso la segreteria Fenalt dal lunedì al venerdì dalle ore 9,00 alle ore 12,30 oppure con bonifico bancario intestato a Fenalt-Usae del Trentino iban: IT47U0503401800000000050887l con la causale: iscrizione F.A.Pe. anno 2020.

La nuova sede si trova a Trento in via Marino Stenico, 26 (dietro Agenzia delle Entrate, condominio Leonardo).