FeNALT
Nuova Federazione Autonoma Lavoratori del Trentino
dicembre 2017
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 13 n. 15 dicembre 2017
quadrimestrale
Poste Italiane S.p.A
Spedizione in abb. postale 70% NE/TN
contiene I.R.

Nuovi scenari nel mondo del lavoro

FISSARE DELLE METE

E cercare le strade per raggiungerle

di Maurizio Valentinotti
Segretario generale Fenalt

Pensioni: Elsa Fornero

In primo piano

Fenalt: nuova sede *p. 2*
Buono pasto *p. 5*
Visite fiscali *p. 6*
Contratti pubblici *p. 7*
Concorso per cantoniere *p. 9*
Sanità privata: un contratto provinciale? *p. 16*
Dolomiti Ambiente: problemi di disciplina *p. 19*
Regione-Cciaa: la firma *p. 20*
Fenalt & Assicurazioni *p. 21*

In questa fase abbastanza laboriosa di chiusure dei contratti collettivi, più o meno in dirittura di arrivo, abbiamo visto che è fondamentale fissare delle mete. Serve sempre, come riferimento per ogni contesto, una meta, una direzione verso cui andare, non singoli obiettivi, ma un percorso che funga da guida, che abbia un suo senso.
Da parte nostra si è più volte sottolineato che, a parte le questioni economiche, importanti fin che si vuole, è ora fondamentale affrontare una sfida che abbiamo semplificato come l'obiettivo di un "contratto post Fornero", ovvero un contratto in cui si trovi lo spazio per modificare sostanzialmente molti istituti del rapporto di lavoro, dato che quest'ultimo si è modificato radicalmente, ha subito un cambiamento epocale.

La legge Fornero impone modelli organizzativi in grado di conciliare l'età avanzata dei dipendenti con le esigenze di servizio

Quando è ora di mettere nero su bianco le norme che possono essere degne interpretazioni di questo obiettivo, ci si trova disarmati di fronte a banali ostacoli e pregiudizi incarnati. Se si chiedono più ferie, ti rispondono: "volete più soldi e anche più ferie?" Se si chiede una riduzione di orario, stessa musica. Insomma, ogni miglioria normativa che si propone, presa a sé, risulta osteggiata e derisa.

M. Valentinotti

Gli stessi sindacalisti nostri concorrenti provano ad accusarci di "promettere assurdità!"
Bene! Saranno assurdità, eppure tutti concordano sul fatto che l'età media dei lavoratori si stia alzando in maniera impressionante, e che molti saranno al lavoro ad età avanzata, con un'inevitabile diminuzione delle prestazioni e della resistenza, ed un aumento di problematiche ad ampio raggio, debba necessariamente, volenti o nolenti, essere preso in considerazione: tutti concordano su questo punto. Concordano i lavoratori, i sindacati, chi si occupa di lavoro e salute e prevenzione, e anche la controparte. Da questa condivisione noi

L'età media dei lavoratori del pubblico impiego si sta alzando in modo allarmante

dobbiamo partire, e poi chiedere che strada seguire. Dobbiamo guardare lontano, e far di tutto per arrivarci vicino.
Se non va bene la nostra proposta di aumentare le ferie all'aumentare dell'età, o di diminuire l'orario di lavoro (con strumenti diversi: part-time, staffetta generazionale etc.), o di prevedere mansioni "cuscinetto" per chi non è più in grado di sopportare il carico del proprio lavoro – ma se l'obiettivo è condiviso - ci dicano altri che strada prendere! A noi basta arrivare e se ci si arriva insieme, meglio ancora. Non ci vorrà molto a capire che le strade non sono tante. Forse i passi saranno diversi, probabilmente molto corti, ma questo dipenderà dal valore delle nostre idee, da quanto saremo in grado di condividerle e dalla nostra forza per imporre un passo più veloce al cammino.
Per questo ci dovremmo appellare ai nostri colleghi: che ci diano una mano a far correre chi tira indietro!

L'immobile è stato acquistato ad un'asta giudiziaria

NUOVA SEDE E MENO SPESE

Un risparmio sulle uscite correnti di 15.000 euro l'anno e un entusiasmo rinnovato.

di M.V.

Da settembre la Fenalt si è trasferita in una nuova sede: infatti con l'approvazione della Segreteria e del Consiglio direttivo, in aprile abbiamo fatto un passo importante: abbiamo acquistato un ufficio al primo piano del condominio Leonardo in via Marino Stenico, 26 a Trento, dietro all'Agenzia delle entrate. L'idea è partita dal fatto che grazie ad una gestione delle risorse attenta, fin da sempre Fenalt ha saputo metter da parte dei fondi per eventuali sopravvenienze. Trovarsi quindi con la disponibilità di poter usare una cospicua liquidità ci ha portati a riflettere, non senza discussioni, sull'opportunità di fare il passo importante di liberarci degli affitti e puntare su una sede nostra. Per la maggior parte dei Segretari questo era il momento giusto, visto la grande diminuzione di valore degli immobili e soprattutto degli uffici. Qualcuno dice un colpo di fortuna - ma io direi di coraggio e di impegno - ci ha permesso di aggiudicarci un ufficio di circa 180 metri, più garage e posto macchina, al prezzo di circa 170.000 euro. Risultato? Nel giro di pochi mesi abbiamo potuto trasferirci. L'operazione è positiva e l'impatto si vedrà nel bilancio di previsione per il prossimo anno: si cancellano circa 25.000 euro di affitto e si sostituiscono con circa 8.500 euro di rata annuale del mutuo quindicinale.

L'ingresso della nuova sede Fenalt in via Stenico a Trento

25mila euro di affitti risparmiati a fronte di 8.500 euro di mutuo annuale

Sul lato delle spese ci saranno in più la tassa sugli immobili e le spese condominiali, ma caleranno le spese di riscaldamento, di raffreddamento, di acqua e di pulizia. I risparmi ci consentiranno di offrire maggiori servizi e di aumentare l'attività sindacale.
Dal lato pratico voglio sottolineare che senza paura di essere smentito, questo cambiamento ha avuto un vantaggio che era inaspettato: sono aumentati l'entusiasmo e la coesione della nostra squadra. Sarà stato il discutere sulle sistemazioni, il miglioramento estetico e funzionale della sede, ma forse anche il lavorare assieme per un trasloco, non lo so. So di certo che questa carica sarà sicuramente importante per lo sviluppo della nostra organizzazione.

Nuova sede: Maurizio Valentinotti al lavoro

Fenalt,
c/o Condominio Leonardo
via Marino Stenico, 26
38121 Trento
Tel. 0461 402141
www.fenalt.it

Relazioni sindacali

Districarsi in un labirinto

LAVORI USURANTI: LE NUOVE REGOLE

Per informazioni è disponibile il patronato Caf-Coldiretti di Trento

di Bruno Boschetti
presidente Fenalt

Con il decreto del ministero del lavoro del 20 settembre 2017, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 3 ottobre 2017, cambiano i requisiti per accedere al pensionamento anticipato per chi svolge lavori usuranti regolamentati dal decreto 67/2011. Per i lavori usuranti vengono eliminate le finestre mobili e inserite ulteriori mansioni faticose tra quelle agevolate e non ci saranno nuovi adeguamenti alle speranze di vita fino al 2015.
Potranno andare in pensione con la quota 97,6 con almeno 35 anni di contributi.
A partire dal 2017 i lavori usuranti devono essere stati svolti per

I dipendenti pubblici dovranno presentare la certificazione del datore di lavoro che attesta le mansioni usuranti, il lavoro svolto e le retribuzioni percepite

B. Boschetti

almeno 7 anni negli ultimi 10 di lavoro; per un numero di anni pari almeno alla metà della vita lavorativa complessiva.
I dipendenti pubblici dovranno presentare la certificazione del datore di lavoro che attesta le mansioni usuranti, il lavoro svolto e le retribuzioni percepite. Per loro resta tutto invariato, mentre i lavoratori privati che hanno iniziato a svolgere lavori usuranti in data successiva all'11 gennaio 2008, non dovranno presentare nessuna documentazione in quanto toccherà all'Inps e all'ispettorato del lavoro fare le dovute verifiche. Chi invece ha iniziato prima dell'11 gennaio 2008 deve presentare uno dei seguenti documenti: libro matricola, libro unico del lavoro, libretto di lavoro, ruolo di equipaggio, comunicazione al centro per l'impiego su cessazione o variazione del rapporto di lavoro.
Indipendentemente dalla data di inizio del lavoro usurante servirà allegare il contratto di lavoro individuale, contenente l'indicazione di inquadramento e le mansioni lavorative. Chi presta lavoro notturno in base all'articolo 1, comma 2, lettera g, Dlgs. 66/2003, invece dovrà presentare il contratto di lavoro individuale con l'indicazione del contratto collettivo nazionale, territoriale, o aziendale e il livello di inquadramento, e un prospetto di paga con indicazione delle maggiorazioni dovute al lavoro notturno.

Vista la complessità della materia è a disposizione il nostro patronato per ogni informazione di dettaglio

Vista la complessità della materia e visto anche che sono cambiati i documenti che i lavoratori addetti a mansioni usuranti devono presentare ed anche le scadenze per comunicare l'esito della domanda all'ente previdenziale dal lavoratore interessato, vi suggeriamo di rivolgervi al nostro patronato Caf- Coldiretti-Impresa Verde, tel. 0461-915575

Relazioni sindacali

Fondamentale l'educazione fin dall'infanzia

GIORNATA MONDIALE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Norme più severe sul lavoro anche per merito dei sindacati

di B.B.

Il 25 novembre di ogni anno è la giornata mondiale contro la violenza di genere. Data molto significativa che dovrebbe ricordare a tutti che non si può più assistere inermi al crescente numero di donne che subiscono violenza. Purtroppo non è così, visto che la violenza e le molestie sulle donne sono in continua crescita. Non vorrei che fosse come la giornata dell'8 marzo (festa della donna): balli, canzoni, poesie e tante frasi retoriche. Poi il giorno dopo, tutto come prima.
Parlarne è giusto, ma è necessario lavorare per cambiare la società in cui viviamo, comin-

Le molestie sul posto di lavoro che in Trentino negli ultimi tre anni risultano circa il 3% delle 2.900 denunce, pari a 90 casi

ciando ad educare i nostri figli al rispetto della donna già dall'infanzia, prima in famiglia poi all'asilo e in tutti i gradi di scuola. I bambini, non nascono con l'odio contro le donne, ma con una mente aperta, libera da stereotipi e da pregiudizi, una mente che deve essere indirizzata al rispetto dell'altro sesso. Solo così si può sperare in una nuova generazione più educata e responsabile. I dati ci dicono che la violenza di genere è caratterizzata da una forte connotazione domestico-familiare. Si tratta per lo più di molestie, maltrattamenti, percosse, lesioni, violenza sessuale, ecc. da parte di partner maschili o di ex partner che considerano la propria moglie o compagna come un oggetto di proprietà e come tale da farne l'uso che si vuole.
Ci sono poi le molestie sul posto di lavoro che nel Trentino, negli ultimi tre anni, risultano circa il 3% delle 2.900 denunce, pari a 90 casi. Molto probabilmente i casi reali sono molto di più, ma è un fenomeno "sommerso", difficile da denunciare per paura di dover subire ritorsioni sul posto di lavoro.
A mio avviso, rispetto al passato, quando era quasi "normale" subire particolari atteggiamenti e gesti, le cose sono migliorate e c'è più rispetto tra i sessi. Questo grazie anche ai sindacati che hanno negoziato norme molto più severe contro le molestie sessuali. Con questo non dico certamente che non vi siano più situazioni di particolare gravità, ma che le donne sono più disposte a denunciare, almeno nel settore pubblico. Nel privato è molto più difficile per paura di perdere il posto di lavoro.
L'importante è non abbassare la guardia. Invitiamo tutti a collaborare per vincere questo fenomeno odioso, denunciando ogni abuso e sapendo che il sindacato è garante per chiunque dovesse trovarsi in queste situazioni.

Relazioni sindacali

Fenalt lo chiede da anni

BUONO PASTO: UNA MISURA A SOSTEGNO DELL'ECONOMIA

Cumulabile e spendibile anche fuori pausa pranzo

di B.B.

Sono ormai passati molti anni da quando come Fenalt rivendicavamo un buono pasto spendibile anche al supermercato e per tutti, compresi i part-time, ma per ostruzionismo di alcuni sindacati la cosa non è mai andata in porto.
Ora, finalmente anche a Roma hanno capito l'importanza di utilizzare il buono pasto proprio come ulteriore misura anticrisi, trattandosi di risorse che vanno sicuramente e immediatamente in circolo. Così a livello nazionale hanno adeguato il valore del buono pasto a 7 euro con la possibilità di cumulo fino a 9 buoni, spendibili in moltissime tipologie di esercizi che forniscono beni di ristoro e fuori dall'orario di lavoro (decreto 122 del 07/08/2017 applicato il 9 settembre 2017). Sono soldi contrattuali e non si comprende per quale motivo si debba discriminare chi per ragioni familiari deve consumare il pasto a casa propria anziché presso il ristorante o al supermercato vicino alla propria sede di lavoro con risparmio di tempo (viaggio da ufficio a casa e ritorno) e denaro (otre 130 euro mensili).
Prima o poi lo capiranno anche quei sindacati che fino a ieri ci criticavano e che oggi, visto quanto deciso a livello nazionale, nascondono la testa nella sabbia, pur di non darci ragione.

A livello nazionale hanno adeguato il valore del buono pasto a 7 euro con la possibilità di cumulo fino a 9 buoni, spendibili anche fuori l'orario di lavoro

Le novità sul tema dei controlli

MALATTIE E VISITE FISCALI

Persa l'occasione di migliorare per colpa dei Confederali

di M. V.

Il quadro da cui si parte è questo: a livello nazionale Inps è titolare delle visite fiscali ai lavoratori in malattia, con regole diverse dalle nostre. In Trentino il Consiglio provinciale ha inserito un articoletto nell'assestamento di bilancio, sancendo che sui lavoratori della PaT sarà sempre l'Apss a fare le visite e che le modalità verranno stabilite con regolamento della Giunta provinciale. Questa posizione è stata fatta propria con un accordino tra parti (non sottoscritto da Fenalt) anche dalle Apsp e dai Comuni. Noi riteniamo che, siccome anche alla controparte sta a cuore la gestione dei controlli da parte di Apss, sia giusto pretendere che sulle modalità che saranno definite dalla Giunta provinciale si faccia un accordo con il sindacato. Infatti come Fenalt riteniamo giusto che il regolamento delle visite fiscali, fino all'altro giorno definito con contratto, rimanga oggetto di trattativa tra sindacato e Provincia: per questo abbiamo chiesto a Rossi di chiamarci per definire le regole assieme. Ben lungi dal voler difendere i furbetti, noi vorremmo che nell'ambito di tali regole non si costringessero agli arresti domiciliari coloro che sono ammalati senza ombra di dubbio e che per guarire non devono necessariamente stare in casa (talvolta anzi non è proprio il caso). Se ritenuto necessario vi è sempre la facoltà di chiamare gli interessati a visite fiscali di controllo, atte ad appurare non la presenza in casa, ma la sussistenza della malattia, come la frattura, i punti chirurgici, la "grave patologia" e via dicendo. Tra l'altro ci segnalano che alcuni lavoratori hanno ricevuto a casa la visita fiscale da Inps e in orari diversi da quelli attualmente previsti dalle norme sopra citate, valevoli per la provincia di Trento. Viene spontaneo chiedersi chi abbia dato l'ordine? Chi paga gli interventi? Come mai se ritengono che ci siano nuove disposizioni non ne è stata data notizia ai lavoratori? Per spiegare il paradosso: è come se un pescatore sul Noce venisse controllato da una guardia forestale dello Stato in base al regolamento di pesca sul Ticino! Abbiamo chiesto a Rossi di darci delle spiegazioni, ma le risposte non arrivano!

Come Fenalt riteniamo che il regolamento delle visite fiscali, fino all'altro giorno definito con contratto, rimanga oggetto di trattativa tra sindacato e Provincia

Sono molti ancora i nodi da sciogliere

CONCLUDERE I CONTRATTI PUBBLICI

E mille precari da stabilizzare

di Maurizio Valentinotti

Quinta fascia economica – indennità e buono pasto

Per quanto riguarda le Autonomie locali, Fenalt chiede - e lo chiede da prima del blocco contrattuale - che sia garantito l'allungamento del percorso di progressione con la cosiddetta quinta fascia, in considerazione dell'innalzamento dell'età dei lavoratori. Cosa su cui tutte le sigle convergono, ma con proposte differenti**.** Noi riteniamo che debba essere una fascia con un buon valore economico, intorno ai mille euro, e per questo abbiamo chiesto risorse aggiuntive, a costo di fare due ***trances***, una per quelli che sono prossimi alla pensione - e aspettano da più tempo - da applicare subito, e una da applicare tra un anno: tutti ne avrebbero giovamento. Probabilmente prevarrà l'impostazione voluta da altri sindacati di dare meno a tutti, e per di più togliendo fin da subito le risorse dalla produttività di tutti. Siccome in fondo saremo costretti a decidere se sottoscrivere il pacchetto completo (per non star fuori dai tavoli di trattativa di settore), forse questo ulteriore boccone amaro, voluto dalla maggioranza dei sindacati, sarà determinante, assieme al buono pasto per scegliere di non firmare. È infatti necessario un adeguamento di tutte le indennità, e con questa soluzione resteranno ben poche ***chances***. Servirebbe anche garantire la possibilità di aumento del buono pasto e la sua cumulabilità con possibilità di spesa come prevista dallo Stato e come da sempre chiede Fenalt: purtroppo, inspiegabilmente, nessun sindacato ci ha dato una mano su questo fronte, e l'amministrazione ha buon gioco a non applicare le migliorie introdotte a livello nazionale. È vergognoso.

Più assunzioni nei Comuni e un tavolo di confronto per le Apsp

Tra le priorità va comunque ribadito che per quanto riguarda i Comuni serve arrivare ad un calcolo delle piante organiche sulla base dei servizi che si vogliono erogare e non sulla base della casualità: indispensabile quindi lo sblocco del turnover e la stabilizzazione dei precari. Analogamente per quanto riguarda le Apsp, è urgente rivedere i parametri di personale, operazione necessaria sia per poter far fronte alle mutate necessità degli ospiti che hanno trasformato le Apsp in cliniche, sia per poter assumere stabilizzandoli gran parte degli 800 precari! Per questo settore Fenalt è convinta che sia necessario un tavolo ***ad hoc*** perché molti istituti del contratto delle Autonomie locali non sono congeniali a queste realtà del tutto peculiari.

Autonomie locali: introdurre una quinta fascia per le progressioni

Riforma Fornero: come conciliare lavoro e invecchiamento

Apss: una strada lunga

Per quanto attiene l'Apss, Fenalt esprime soddisfazione per aver già ottenuto risorse aggiuntive per un'integrazione degli aumenti tabellari e per il riconoscimento parziale delle spese di iscrizione agli ordini professionali, ma i nodi sono ancora tanti e delicati, sia per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo e operaio, sia per quanto riguarda le professionalità Oss (operatori socio-sanitari) di comparto. Nodi che a questo punto difficilmente si risolveranno in questa tornata contrattuale.

Una nuova epoca contrattuale: la sfida post-Fornero

Un tema comune a tutti i comparti è quello del rinnovo della parte normativa dei contratti. Fenalt ha lanciato una sfida, sicuramente provocatoria, ma allo stesso tempo concreta:

serve orientarsi verso un contratto normativo che abbiamo battezzato del terzo millennio, ovvero del periodo "postfornero", caratterizzato da una vera e propria rivoluzione che prevede un allungamento importante della permanenza sul lavoro. Ora gli studi sulla prevenzione sono concordi nel constatare un aggravamento dei fattori di rischio a tutti i livelli per il personale troppo anziano. A questo punto è necessario andare ai fatti, trovando gli strumenti per rendere compatibile l'attività lavorativa con l'età anagrafica. Gli strumenti possono esser tanti, legati al tempo lavorato (part-time o forme di ***smart working***), alla pesantezza delle mansioni: questa è la direzione che vogliamo e crediamo si debba imboccare. Tra tutti gli istituti previsti merita, secondo noi, una particolare attenzione l'istituto del part-time che deve essere particolarmente oggetto di attenzione e rivalutazione. Secondo la Fenalt deve essere istituito un vero e proprio obbligo per le amministrazioni a ricercare

modelli organizzativi che rendano via via sempre più non solo compatibile, ma anche utile il ricorso al part-time nelle sue varie forme, prevedendo che alle riduzioni di orario facciano contrappeso assunzioni di altre persone. Riteniamo infatti che sia l'uovo di Colombo per conciliare alcune soluzioni ai principali problemi del mondo lavorativo, ovvero la necessità di alleggerire i carichi di alcuni, la possibilità di far conciliare meglio i tempi delle necessità famigliari, la possibilità di far lavorare più persone. Speriamo che venga colta la forza di questa nuova proposta che non è altro che la traduzione pratica di tante enunciazioni teoriche.

Piante organiche da rivedere nei Comuni e un tavolo per le Case di riposo

Negli ultimi anni di lavoro, inoltre, andrebbe prevista una riduzione di orario con il mantenimento della contribuzione e un adeguato livello economico, applicando un meccanismo di staffetta generazionale, più che mai urgente.

RIQUALIFICAZIONI DEL PERSONALE
Il sindacato a disposizione dei lavoratori

di M.V.

In molti enti minori come i Comuni trovano applicazione diverse riqualificazioni, richieste dal sindacato sulla base di segnalazioni del personale interessato. Stiamo parlando di passaggi dal livello base al livello evoluto. Per il passaggio da un'area all'altra serve invece l'indizione di un concorso pubblico. Tuttavia le situazioni in cui l'esigenza di riqualificare è evidente, per le mansioni svolte da anni a livello superiore, vanno comunque segnalate perché appena c'è l'occasione si dovrebbe procedere con la progressione.

Per quanto riguarda la PaT, la questione è differente: non credo che si agirà solo sulla base di richieste da parte dei lavoratori o del sindacato, si dovrà attuare un programma di riqualificazioni concertato con le Organizzazioni sindacali. Alcune sono già da tempo ritenute urgenti, come il caso degli operai in B base ed i lavoratori in D base, per i quali non si è mai fatta una riqualificazione. Restano da definire tempi, modi e numeri. Finché non ci sarà una concertazione su questi punti, non si procederà. Da parte nostra abbiamo più volte sottolineato l'urgenza di questi passaggi. Se nel frattempo vi fossero lavoratori che ritengono urgente una riqualificazione che riguardi la propria posizione, ce lo facciano sapere, per consentirci di far sì che non restino fuori dalle previsioni.

Pat

Da anni la Fenalt sostiene la necessità di assunzioni

SERVIZIO STRADE: CONCORSO PER CANTONIERE

Oltre 700 gli aspiranti candidati

di Paolo Zotta

Il costante calo del personale cantoniere, accentuato anche dalla possibilità per alcuni di anticipare la pensione, ha evidenziato sempre più il problema della manutenzione e dell'immagine delle strade della nostra provincia. Per tale motivo da anni la Fenalt si batte con numerose richieste e solleciti, scaturiti da uno specifico tavolo di concertazione, per concordare con l'Amministrazione provinciale l'assunzione di personale, attingendo dalla graduatoria dell'ultimo concorso, e poi anche attraverso l'indizione di uno nuovo. Quest'ultimo, complice il periodo di calo occupazionale, ha visto l'iscrizione di 749 aspiranti con successiva ammissione (qualcuno con riserva) di 663 persone.

Il bando per il concorso a cantoniere ha visto l'iscrizione di 749 aspiranti con successiva ammissione di circa 660 persone.

Visti i numeri degli iscritti, la Provincia ha deciso di indire una preselezione che ammetterà alle successive prove d'esame un massimo di 300 candidati (più gli eventuali pari punteggio).

Per agevolare la preparazione, Fenalt, come per il passato, ha organizzato appositi corsi presso l'aula magna dell'Interporto a Trento (vedi foto) con la consegna di dispense su cui studiare.

Le serate sono state molto proficue per numero di partecipanti e contenuti affrontati.

Con la speranza di aver dato una chance in più ai partecipanti, ci auguriamo ora che la Provincia prosegua più celermente possibile con lo svolgimento dell'intero iter concorsuale al fine di addivenire quanto prima all'assunzione del personale mancante.

Fenalt chiede il riconoscimento del livello B evoluto per tutto il personale cantoniere

P. Zotta

L'occasione del concorso ci ha permesso di sollecitare nuovamente l'Amministrazione provinciale a procedere con il riconoscimento del B evoluto per tutto il personale cantoniere che è ancora al livello base e da anni attende il passaggio al livello superiore. Siccome si è riusciti ad ottenerlo in passato, non ci fermeremo finché non verrà riconosciuto a tutti gli aventi diritto.

Indennità bloccate da lungo tempo

CUSTODI FORESTALI: È L'ORA DELLA VERITÀ

Fenalt è impegnata per restituire dignità ad una delle figure più trascurate

di M.V.

Si stanno chiudendo i contratti delle autonomie locali, anche se per quanto ci riguarda è una storia scritta male, manca un finale degno di tutto il lavoro fatto fin qui, ma tra le cose che dovranno essere inserite c'è proprio una sistemazione del profilo dei Custodi forestali. Le cose su cui i lavoratori ci hanno chiesto di intervenire o di valutare sono in particolare le seguenti. Da un parte c'è la necessità improrogabile di metter mano all'indennità specifica del Custode forestale che è una figura penalizzata da una cattiva collocazione all'interno dei contratti vigenti. Tale indennità è quella ferma da più anni e quindi serve una rivisitazione profonda alla luce anche delle modifiche funzionali che il profilo ha avuto nel tempo. Sarebbe poi opportuno trovare un legame con altri profili professionali per togliere queste figure dall'isolamento che le porta ad essere le ultime della classe. Infine si dovrebbe ipotizzare, ma questo in accordo con i lavoratori (coi quali ci confronteremo presto) una progressione economico-giuridica all'interno dell'area. Vorremmo ipotizzare due profili, non differenti in termini di peso giuridico, ma solo di durata del percorso economico, perché ormai sembra assodato che la progressione all'interno della categoria, dal livello base all'evoluto, deve essere considerato come una progressione economica da conseguire con l'esperienza professionale.

Le richieste di Fenalt

TRIENNIO 2016-18: RIPARTE LA TRATTATIVA

Un percorso in salita, ma la tenacia non manca.

di Chiara Romani

È ripartita, seppur a rilento, la contrattazione in Apran per il rinnovo del contratto 2016/2018. La proposta di parte Apran prevede che i soldi a disposizione permettano di rispondere ad alcune criticità dando un minimo di incremento delle indennità del personale sanitario. Si tratta quindi di aumentare di circa il 10% l'indennità professionale specifica aggiuntiva provinciale, la parte fissa dell'indennità di funzioni di coordinamento, l'indennità giornaliera di tutti i ruoli del personale che opera su tre turni e l'indennità oraria per servizio notturno. A ciò si aggiunge l'introduzione di un elemento distinto della retribuzione a decorrere dal 1 gennaio 2018 nella misura di 15 euro mensili (lordi) per tredici mensilità destinato al personale ricompreso nelle categorie A, B, BS, C e rimborsare al personale obbligato ad essere iscritto all'albo una cifra massima di 50 euro.
Queste sono le proposte Apran per la parte economica, e questi sono i soldi che si possono usare per indennità rinnovabili. Rimangono circa 5 milioni di euro di risparmi che possono essere usati una sola volta. Occorre trovare un accordo su come distribuirli: a nostro parere una giusta soluzione potrebbe essere erogarli una tantum in base al pro-

C. Romani

filo di appartenenza.
L'accordo stralcio, firmato in data 13 febbraio 2017, prevedeva la corresponsione di una quota pari a 50 euro anche per tutti i professionisti sanitari e non, in categoria D, che non hanno un albo professionale.
Per quanto riguarda la proposta dell'Apran in merito al rapporto di lavoro a tempo parziale siamo dell'idea che la situazione di stallo che si è verificata nell'applicazione di tale istituto sia da modificare, ma aumentando le percentuali del part-time e non modificando l'articolo come proposto dall'Azienda perché porterebbe ulteriori fattori negativi.
Non abbiamo nessuna preclusione a discutere una modalità diversa di concepire questo istituto, ma non possiamo permettere che venga meno.
Modificando le regole di concessione, come proposto dalla parte pubblica, nel part-time temporaneo ci saranno alcune specifiche categoria di personale che non avranno mai la possibilità di passare a tempo parziale. E di fatto verranno sempre escluse.

Rinnovo del contratto: i soldi a disposizione permettono un aumento delle indennità e lasciano circa 5 milioni sul cui uso bisogna decidere

Abbiamo inoltre messo all'attenzione controparte varie problematiche, alcune tra l'altro trascinantesi da anni e coincidenti con alcune precise richieste.

- Chiediamo che venga adeguata l'indennità di qualificazione professionale della categoria BS. Aspetto già più volte messo in evidenza.
- Riconoscimento e possibilità di mutamento delle figure professionali e relativo inquadramento nel profilo corrispondente alle mansioni svolte.
- Introduzione di un sistema di riqualificazione del personale amministrativo/tecnico.
- Indennità "Percorso nascita". Chiediamo venga istituita un'indennità per le ostetriche impegnate in tale attività. Estendere l'indennità Serd a tutti i componenti del servizio, anche quelli impegnati in situazioni non protette e più a rischio come l'attività a domicilio.
- Applicazione del decreto 07/06/2017 n. 122, relativo ai buoni pasto: chiediamo il cumulo dei buoni pasto per poterli usare anche in forma aggregata per acquisti al supermercato; sarebbe un'operazione che non riveste alcun

APSS: CONCORSI INTERNI PER DIRETTORI E PERSONALE AMMINISTRATIVO TECNICO

di C.R.

Un tema "caldo" in questo periodo sono le selezioni interne per i responsabili d'ufficio.
La Fenalt non ha firmato l'accordo ritenendo che la priorità debba essere data a tutto il personale e non solo ad una parte; purtroppo la nostra mancata firma non ha comunque permesso che l'accordo non venisse approvato e di conseguenza in questi giorni si stanno svolgendo le selezioni interne. Abbiamo fatto tutto quanto era in nostro potere per far sì che la cosa si svolgesse in modo corretto segnalando all'Apss una incompatibilità palese (lo stesso dirigente sindacale che ha firmato l'accordo si trovava nominato quale presidente di commissione in una delle selezioni). A seguito della nostra segnalazione il componente è stato sostituito, ai nostri occhi era un fatto a dir poco vergognoso. Abbiamo chiesto a gran voce di dare una risposta anche al resto del personale amministrativo tecnico che da anni sta aspettando una riqualificazione: ci sembra un atto dovuto, ora vediamo se le nostre richieste verranno recepite. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, anche l'impegno di rendere omogeneo con il contratto degli Enti locali le posizioni del personale amministrativo tecnico si presenta non privo di difficoltà; stiamo attendendo i dati dell'Apran per poter capire e studiare la situazione. A nostro avviso va aperto un tavolo tecnico destinato allo studio della problematica; fino ad ora i dati acquisiti sono pochi e quindi è difficile fare una previsione. Nell'ultima seduta Apran ci è stato fornito un accordo per iniziare l'omogeneizzazione Apss-PaT, stiamo studiando le proposte che ci sono state consegnate, fiduciosi di arrivare ad una buona conclusione.

costo aggiuntivo a carico del contratto.

- Indennità particolari (art. 79): chiediamo che l'indennità di funzione "audit aziendale" venga estesa a tutti i lavoratori nell'ambito tecnico-economale, che hanno funzioni all'interno dell'Apss; l'articolo in vigore mette dei paletti escludendo parte di personale che avrebbe il diritto di percepirla.
- Sempre all'interno delle indennità particolari previste dall'art. 79 si chiede venga riconosciuta un'indennità al personale fisioterapista che svolge parte della sua attività nelle terapie intensive e sub-intensive; inoltre ribadiamo con forza la corresponsione di una somma analoga a quella che viene data ad altri per rimborsare l'iscrizione ai collegi professionali.

Il lavoro che ci aspetta è tanto e complesso vista anche la difficoltà di comunicazione con alcune sigle sindacali. Tuttavia nell'ultima riunione Apran abbiamo assistito ad un evento quasi incredibile: tutte le sigle sindacali hanno deciso di far fronte unico abbandonando il tavolo e unendosi nella stesura di un documento dove vengono chieste ulteriori risorse contrattuali: con una nota scritta si chiede un incontro con il Presidente Rossi per ottenere ulteriori risorse al fine di concludere un dignitoso contratto della Sanità. Ora attendiamo risposta. Non illudiamoci che se verranno stanziati soldi non ci sia un ritorno alle vecchie divisioni sindacali, ma ora l'obbiettivo è comune. Avanti e vediamo di ottenere il massimo.

Buoni pasto cumulabili al supermercato

APSS

Riforma Apsp: la mediazione dell'assessore Zeni

LE FUSIONI TRA APSP SARANNO FACOLTATIVE

Più che di mediazione forse si deve parlare di resa

di Roberto Moser,
Vicesegretario generale Fenalt

APSP

Come sempre si ripone speranza e ottimismo nell'assessore provinciale alla sanità, Luca Zeni, ma alla fine si vedono i risultati, deludenti, molto deludenti. Le Apsp sono in crisi per diversi motivi, e la lista è lunga. Eccola: ospiti sempre più gravi e problematici, operatori sempre più anziani, più del 40% del personale con limitazioni lavorative, turni massacranti, salto del riposo per sostituire ferie e malattie, turni notturni con due operatori per settanta ospiti (magari su quattro piani), mense inesistenti, minuti riposo psicofisico e per cambio divisa non riconosciuti, ferie non garantite o ritirate all'ultimo minuto, contratto di lavoro non rispettato dai molti Direttori e interpretato in maniera differente da un'azienda all'altra creando, forse appositamente, una con-

R. Moser

APSP

Più del 40% del personale delle Apsp ha limitazioni lavorative, subisce turni massacranti spesso con salto del riposo per sostituire ferie e malattie

fusione totale. In alcune Apsp, come Levico, capita anche che i part time abbiano sei giorni lavorativi e un solo riposo: la scusa di tutto ciò e tanto altro è che non ci sono le risorse! Era stata individuata da anni ormai la possibilità di ricuperare risorse con la fusione dei servizi delle Apsp, ma questa strada non si riesce a percorrerla. La riforma non prevede obbligatoriamente alcuna fusione fra Apsp, ma lascia alla facoltà dei vari Cda l'iniziativa per le fusioni. Quale Cda deciderà per la propria soppressione attraverso una fusione? Nessuno. Quindi, resta, drammaticamente, il problema della mancanza di operatori con tante altre criticità da affrontare. Chiediamo, dunque, a Zeni se è disposto ad incontrarci per rivedere il coefficiente operatori-ospiti, lo chiediamo in maniera ufficiale e tramite stampa. Sì, vogliamo dare una assistenza dignitosa ai nostri anziani: le risorse crediamo ci siano, visto gli sprechi evidenti e sotto gli occhi di tutti che si cono in questo settore e altrove. Assessore, vogliamo un incontro dove parleremo di esigenze urgenti per gli operatori delle Apsp, ricordando che non sono e non devono essere operatori di serie B.

La riforma non prevede obbligatoriamente alcuna fusione fra Apsp, ma lascia alla facoltà dei vari Cda l'iniziativa per le fusioni

APSP

La riforma dell'assistenza agli anziani

"SPAZIO ARGENTO": MOLTO RUMORE PER NULLA

L'ennesima trovata politica?

di R.M.

Cardine della riforma dell'assistenza agli anziani, proposta dall'assessore provinciale Luca Zeni è il cosiddetto "Spazio Argento", ovvero una struttura, che all'interno delle comunità di valle, riunirà e coordinerà tutti i soggetti che nei territori si occupano di servizi agli anziani (per un approfondimento vedi il box in verde). La legge attribuirà a "Spazio Argento" i compiti di governo integrato dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali. Tramite Spazio Argento la Comunità di valle sarà chiamata a gestire la filiera dei servizi per gli anziani grazie ad opportune funzioni e alle necessarie risorse finanziarie. Alla Provincia resterà la regia rispetto ad una serie di parametri e direttive. In particolare, sul funzionamento delle case di riposo e sul numero dei posti

Spazio Argento: coordinamento di tutti i soggetti che si occupano di anziani

L'impressione è che anche questa trovata sia un sistema per arrivare alle amministrative di ottobre senza farsi troppi nemici

Luca Zeni, Assessore alla Sanità

letto che dovrà essere unitario. In realtà siamo convinti che sia un sistema politico per arrivare alle amministrative di ottobre senza farsi troppi nemici. Non cambia niente per nessuno, a parte le spese che il tutto comporta, cioè soldi che oggi mancano dai tavoli contrattuali: un esempio? Lo studio della Bocconi, costo superiore al mezzo milione di euro, che suggeriva espressamente di raggruppare le Apsp. E ora quella attività di consulenza pagata con i nostri soldi che fine ha fatto? Le spese per costituire Spazio Argento, quali sono?

ADSP

SPAZIO ARGENTO: CHE COS'È LA RIFORMA DELL'ASSISTENZA AGLI ANZIANI

Offrire migliori servizi agli anziani, attraverso il miglioramento della capacità di visione d'insieme, in modo da consentire una programmazione delle politiche e dei servizi in grado di operare in maniera equa e più efficace, rendendo flessibile l'uso delle risorse per sviluppare l'assistenza in modo più mirato, in base alle esigenze delle persone e del territorio.

Questo il fine della riforma del welfare anziani che giunge dopo quasi due anni di confronto con tutti gli operatori del settore. La nuova normativa, proposta dall'assessore Luca Zeni, tiene conto degli esiti del tavolo di lavoro a cui hanno partecipato tutti i soggetti interessati che a vario titolo si occupano di assistenza agli anziani e di "invecchiamento attivo"; dai sindacati di categoria, alle associazioni di rappresentanza delle RSA, dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari agli ordini professionali, ai sindacati.

ADSP

Case di riposo: l'appello dei familiari

PER I NOSTRI ANZIANI SERVE PIU' PERSONALE

La Fenalt raccoglierà le firme da presentare in Assessorato

di R.M.

Leggiamo sui quotidiani che i parenti degli ospiti delle Apsp lamentano una strutturale carenza di personale: ma da quanto tempo come Fenalt denunciamo questo fatto? È da anni che diciamo che il rapporto numerico ospiti/operatori è da rivedere visto che si è modificata la tipologia di ospite, che col tempo è diventato sempre più problematico sul lato sanitario e con diverse patologie della sfera psichica. Poi teniamo presente che si parla di "anziano", ma non dimentichiamoci che nelle Apsp non vengono accolti solo gli anziani, ma tutte le persone con problemi comportamentali; se vogliamo salvaguardare la loro incolumità e quella degli altri c'è bisogno di molte ore di assistenza o "sorveglianza". Condividiamo in pieno quello che viene detto dai parenti degli ospiti della Apsp o Rsa. *"L'appello dei familiari: serve più personale"*, così recita il titolo di uno dei quotidiani della nostra provincia, ma questo appello è anche il nostro appello e lo lanciamo a gran voce da anni! Lo abbiamo ribadito in sede di commissione per l'assestamento di bilancio della PaT. Non ci sono le risorse?

Aumentare il personale! Fenalt lo ha ribadito in prima commissione provinciale in sede di assestamento del bilancio

Non è vero, le strade per recuperare risorse ci sono, ma se la politica calcola i voti che ci rimette percorrendo alcune stra-

de, invece che guardare al bene dei Trentini, è difficile migliorare. Come Fenalt siamo sicuri di una cosa, se non abbiamo una risposta positiva alla nostra richiesta, fatta più volte e in tavoli diversi, aumentare il numero degli operatori tenendo conto della tipologia di ospite ricoverato nelle Apsp, il prossimo anno ci impegneremo a fondo per sensibilizzare l'opinione pubblica a salvaguardia sia degli ospiti che degli operatori che rappresentiamo: è il sistema da cambiare. Nei prossimi giorni come Fenalt, sindacato di maggioranza nelle Apsp o Rsa, inizieremo ad organizzare una raccolta firme da depositare in Assessorato.

Servono più risorse: per trovarle non bisogna fare il calcolo dei voti, ma guardare all'interesse dei cittadini

L'Operatore socio-sanitario

RIQUALIFICAZIONE E REVISIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

La problematica non è più differibile

di R.M.

La figura professionale dell'Operatore socio-sanitario (Oss) è tornata finalmente alla ribalta. Da anni Fenalt, che rappresenta la stragrande maggioranza degli Oss nelle Apsp e molti nell'Azienda sanitaria, chiede vengano creati gli spazi per una riqualificazione della figura, visto che attualmente l'Operatore socio-sanitario, nelle Case di riposo, ad effettuare operazioni che sono attribuibili solo agli infermieri (come ad esempio la somministrazioni di farmaci). Le Apsp col tempo si sono sempre di più trasformate da residenze alberghiere per anziani in veri e propri presidi sanitari che richiedono competenze e professionalità sempre maggiori. Ora sembra che l'obiettivo sia a portata di mano, a livello nazionale è in discussione il Decreto Lorenzin che prevede l'istituzione di un'area socio sanitaria all'interno della Pubblica amministrazione e la discussione al tavolo del "Contratto nazionale sanità" sta anticipando la legge ponendo serie basi per un riconoscimento della figura. Le aperture del governatore Ugo Rossi che per il prossimo futuro hanno dato la disponibilità a mettere in gioco altre risorse per completare il rinnovo dei contratti pubblici, fanno sperare che anche questo annoso problema trovi finalmente una soluzione.

Fenalt rappresenta la stragrande maggioranza degli Oss nelle Apsp e molti nell'Azienda sanitaria

La riqualificazione degli Oss, e, necessariamente l'omogeneizzazione dei trattamenti economici dei comparti delle Autonomie locali e Apss non è solo operazione di progressione economica e giuridica del personale, è una vera e propria operazione di valorizzazione di migliaia di lavoratori tra Apsp e Apss, che potrebbero essere impiegati in ruoli più qualificanti e specialistici, cosa che si traduce in un miglioramento del servizio e, nel giro di poco, anche in un risparmio.

Tale operazione si rivela, dunque, non solo giusta e possibile, ma anche urgente. Assieme ad un'altra che serve a sanare una situazione non differibile: l'anomalia delle Case di riposo che riguarda gli infermieri, ovvero personale laureato che - unica figura nel contratto degli Enti Locali - non viene inquadrato coerentemente con il titolo di studio. Un'anomalia che si protrae da anni e che deve trovare una dignitosa soluzione. Per questo, come sindacato, abbiamo chiesto che si apra un tavolo tecnico per verificare le problematiche, i costi e i passi necessari per completare un passaggio che ormai non può più attendere.

Come Fenalt abbiamo chiesto un incontro a Rossi per parlare di questa e di altre questioni legate al mondo sanitario, dall'omogeneizzazione dei contratti del personale non sanitario all'ipotesi di un contratto provinciale per la sanità privata che ormai da lungo tempo non trova risposte né a livello nazionale né a livello provinciale.

Riqualificazione degli Oss: Rossi ha promesso risorse per il 2018

Infermieri con laurea? Un altro problema di inquadramento che non tiene conto della professionalità

OPERATORI SOCIO-SANITARI E SOMMINISTRAZIONE DEI FARMACI: LE RICHIESTE ALLA DIREZIONE DELLE APSP

di R.M.

A seguito delle nuove modalità di somministrazione dei farmaci, Fenalt ha fatto presente alla direzione delle Apsp che:

- l'Oss può somministrare farmaci solo su chiara delega dell'infermiere dopo che questo ha valutato l'opportunità della somministrazione;
- l'Oss non conosce gli effetti collaterali o la farmacocinetica dei farmaci: non può quindi assumersi la responsabilità della somministrazione del farmaco;
- l'automatizzazione della somministrazione dei farmaci se da una parte diminuisce gli errori, dall'altra non fa venire meno l'obbligo della valutazione del paziente da parte dell'infermiere;
- le numerose sentenze apparse sul territorio nazionale mettono l'Oss in una situazione difficile e a rischio di denuncia per abuso professionale.

Le modalità oggi in essere non si configurano più come aiuto all'assunzione, ma come vera e propria somministrazione. Gli Oss chiedono quindi che vengano riviste le modalità di assunzione e somministrazione dei farmaci.

Sanità privata

È TEMPO DI UN CONTRATTO UNICO PROVINCIALE

I fondi pubblici devono servire anche ad una maggior tutela economica dei lavoratori

di Paolo Panebianco

La sanità in Trentino è prevalentemente pubblica, ma esistono delle realtà private che ormai appartengono alla storia del nostro territorio e che risalgono, come quelle di Arco, persino ai primi del '900. Queste strutture si sono specializzate, assumendo un ruolo di complemento rispetto alla realtà pubblica, come il San Pancrazio e l'Eremo ad Arco nella riabilitazione, mentre altre, come Villa Bianca a Trento, si sono orientate all'attività ambulatoriale o a quella chirurgica. Pur non essendo un comparto così grande come in altre regioni, la sanità privata vive una complessità prodotta dai diversi datori di lavoro, che organizzano ed impostano le realtà lavorative in modo differente, così come lo sono i contratti di lavoro. Aiop Agidae, Aris sono solo i principa-

P. Panebianco

li contratti di lavoro che sono rimasti bloccati, così come quelli pubblici per molti anni. Lo sblocco dei contratti della Pubblica amministrazione in Trentino ha di fatto alimentato la speranza di un rinnovo contrattuale anche nei lavoratori della sanità privata che, a differenza di quella pubblica, è legata a vari tavoli nazionali. Purtroppo il maggiore di questi pare essere venuto meno per l'abbandono della contrattazione da parte delle grandi cliniche private lombarde che, da sole, costituiscono la maggioranza dei datori di lavoro privati nella sanità italiana. Con queste prospettive poco incoraggianti non si comprende se e quando i lavoratori possano avere la risposta contrattuale alle loro legittime aspirazioni. Fenalt si è interrogata su come aiutare questi lavoratori in Trentino in assenza di una politica nazionale che se ne prenda cura: come l'Autonomia è stata in passato un'importante risorsa per i dipendenti pubblici, altrettanto confidiamo lo possa essere anche per i lavoratori della sanità privata locale. Queste strutture, diversamente dalle altre sul territorio nazionale, lavorano per la quasi totalità su mandato della Provincia e l'Azienda sanitaria fornisce loro la maggior parte dei pazienti. È proprio del mese di novembre la notizia che le case di cura private hanno ricevuto ulteriori fondi per svolgere i loro compiti, fondi che, purtroppo, non vanno a premiare i lavoratori, ma solo i consigli di amministrazione che hanno come fine ultimo quello di creare profitto per i loro azionisti. Come sindacato pensiamo sia importante tutelare i lavoratori di queste realtà, proponendo alla politica la creazione di un contratto trentino della sanità privata. La Provincia non può più rimanere sorda alla richiesta di questi lavoratori che chiedono, dopo anni di blocco contrattuale, un giusto riconoscimento, un'omogeneizzazione dei trattamenti economici e uniformità di diritti. La Provincia di Trento, che di fatto è il datore di lavoro delle case di cura private, ha la possibilità e, noi crediamo anche il dovere, di fare chiarezza in questo comparto con maggiori tutele. Non è accettabile foraggiare continuamente queste realtà non ponendosi la domanda di dove vadano a finire questi soldi: la Giunta provinciale deve porsi il problema della qualità dei servizi erogati ai pazienti, ma anche della qualità di vita lavorativa delle persone che operano di fatto per la Provincia. Quando sui giornali leggiamo degli stanziamenti alle cliniche private e dei bilanci delle stesse, ci sorge spontaneo un moto di rabbia, avendo ben presente che alcune indennità nella sanità privata non vengono toccate dal 1995. Proprio per tutto questo ci siamo attivati per far sì che attorno alla nostra idea ci sia il massimo consenso possibile della politica, perché è nostra intenzione portare a termine questo difficile obiettivo. Di questo abbiamo già parlato con l'assessore provinciale Luca Zeni; illustreremo il nostro progetto ai vari Consiglieri e alle varie forze politiche, informandovi successivamente su chi realmente si spenderà per aiutarci nella costruzione di questa nuova realtà contrattuale.

Fenalt si è interrogata su come aiutare lavoratori della Sanità privata in Trentino in assenza di una politica nazionale che se ne prenda cura

Fenalt propone alla politica la creazione di un contratto trentino della sanità privata

La politica trentina deve porsi il problema della qualità dei servizi erogati ai pazienti, ma anche della qualità di vita lavorativa delle persone che operano a complemento del pubblico

Il lato oscuro della perla del Trentino

MUSE: NON SI INTRAVVEDE LA LUCE

Gestione del personale censurabile

di Bruno Boschetti

Con queste cinque parole: "tanto vetro, ma poca trasparenza", Maurizio Valentinotti descriveva su *Fenalt Informa* dell'ottobre 2016 l'organizzazione del Muse, il più importante museo del Trentino.
Museo che ha superato ogni attesa di successo, grazie all'impegno generoso e oltre ogni limite del dovuto, di una miriade di persone che ci lavorano e che invece di vedersi premiati per lo sforzo profuso corpo e mente, scompaiono nella palude della precarietà e in una confusa anarchia dei ruoli. Per far capire meglio la situazione in cui si trova ad operare il personale del Muse è bene ricordare il biasimevole comportamento di alcuni funzionari nel gestire le risorse umane alle loro dipendenze. È il caso di una collaboratrice con tanti anni di esperienza museale che entro la fine dell'anno avrebbe dovuto subire gli effetti di importanti modifiche organizzative. Fin qui nulla di strano, se non fosse per il fatto che la lavoratrice si è trovata nel periodo autunnale a gestire un grave problema personale per cui ha chiesto di poter continuare a svolgere il proprio lavoro secondo l'assetto organizzativo di sempre, senza doversi spostare per partecipare alla formazione ed alle turnazioni didattiche. Turnazioni spesso decise all'ultimo momento e quindi senza dar la possibilità alla lavoratrice di programmare i propri impegni familiari.
Da parte dei funzionari nessuna risposta scritta, ma solo un diniego verbale, motivo per cui la lavoratrice ha proposto, tramite il sindacato, una mediazione dando la sua disponibilità a partecipare alla formazione e chiedendo invece di essere esonerata da altre attività nuove. Dopo molti solleciti finalmente ha risposto il Direttore con due righe seccate, dicendo che non è possibile accogliere la richiesta della lavoratrice di mantenere rigidamente l'organizzazione previgente. Punto e basta. Nessun riferimento alla proposta di mediazione formulata. Risposta che appare offensiva nei confronti di una collaboratrice che per anni è sempre stata attenta alle esigenze lavorative, attenendosi alla turnistica, senza necessità di sostituzioni o scambi, per non far pesare il disagio sui colleghi. Una mancanza di sensibilità assoluta, una presa in giro tipica di coloro che spesso

B. Boschetti

si sciacquano la bocca parlando di Family Audit e di "festival della famiglia" per un bilanciamento tra gli interessi organizzativi dell'Ente e quelli dei dipendenti, ma poi, al lato pratico, perpetuano comportamenti in netto contrasto con quanto affermano ai congressi o alle tavole rotonde - organizzate per promuovere il politico di turno - fregandosene anche delle leggi attuali che impongono di adottare idonei strumenti per far conciliare le esigenze familiari con quelle di servizio. Per dirla con una parola: "una farsa".

La legge promuove sui posti di lavoro assetti organizzativi che favoriscano una maggiore conciliazione fra vita personale e servizio. È un diritto per tutti, anche per i collaboratori

Piovono contestazioni disciplinari

DOLOMITI AMBIENTE: UNO STRESS CONTINUO

L'azienda intervenga per migliorare il clima

di M. V.

In vent'anni che seguo il contenzioso per il sindacato, posso assicurare che non ho mai trovato un settore con un livello di contestazioni disciplinari pari a quello di Dolomiti Ambiente. Altro che il 10% in più rispetto ad altri settori. Almeno 10 volte di più.

I motivi possono essere di due ordini: o gli operai della Dolomiti Ambiente (almeno quelli seguiti da Fenalt, in quanto non abbiamo idea degli altri) sono 10 volte più indisciplinati degli altri lavoratori che seguiamo; o vi è una tendenza da parte dell'Azienda a procedere con molta più facilità alle contestazioni disciplinari.

La seconda mi sembra più plausibile, in quanto dipendente da meno fattori rispetto alla prima che per essere vera dovrebbe ammettere una predisposizione negativa generalizzata.

Ci tengo anche a precisare che non voglio assolutamente pensare che si tratti di un trattamento speciale per gli iscritti Fenalt. Né avrei alcun elemento per pensarlo.

Non so se si tratti di un problema da parte di qualche controllore che magari ha difficoltà relazionali o interpreta in maniera troppo rigida il proprio ruolo, o se si tratti di un'impostazione aziendale (perché, per esempio, nel settore acqua e gas ci risulta che non ci siano paragoni).

Fatto sta che questo sta diventando un importante fattore di stress che ci preoccupa.

Voglio esprimere la mia personale convinzione. A parte nuocere alle persone, che spesso hanno già parecchi problemi di salute, questo modo di gestire i rapporti interni non è fruttuoso, senza nulla togliere alla necessità di avere un livello di efficienza buono. Credo anzi che questo fiato sul collo, queste continue contestazioni formali, siano molto dannose per il clima e l'efficienza.

Alta frequenza di contestazioni disciplinari in Dolomiti Ambiente. Ci tengo anche a precisare che non voglio assolutamente pensare che si tratti di un trattamento speciale per gli iscritti Fenalt.

Vogliamo che si ridiscutano, anche con noi, le prestazioni che si devono fornire; e forse uno spiraglio si sta aprendo

Talvolta alcuni controlli sono vissuti come veri e propri agguati, fatti di nascosto, seguendo il lavoratore finché non si trova qualche cosa da contestare. Sono convinto che se avessimo un'auto della polizia che ci segue quando guidiamo, tutti riceveremmo molte più contravvenzioni. Per questo abbiamo scritto all'Azienda suggerendo di attuare misure più consone per ridurre lo stress, prima che un'insanabile palude di malcontento crei problemi seri. Come si legge sui giornali, sarebbe già accaduto in altri settori del gruppo. Evitiamo altri casi.

CRM: DA GENNAIO MINIMO DUE OPERATORI (FORSE)

Ci sono volute lettere, interrogazioni, articoli sui giornali, ma forse alla fine le cose cambieranno e metteranno minimo due operatori per ogni centro di raccolta materiali (CRM).

Qualche sindacalista si è già attrezzato a dire che non è merito della Fenalt, perché l'Azienda ha detto che è una propria decisione. Non pensavamo certo che ci dessero il merito. Abbiamo fatto quel che potevamo, e ora se non altro, dopo anni che lo chiediamo sia per motivi di sicurezza, sia per garantire un servizio migliore, merito o no, si dovrà almeno dire che avevamo ragione!

Di certo il merito di chi non ci ha mai dato una mano è quello di averci fatto perdere del tempo per una soluzione che doveva essere presa già da tanto tempo.

Contratto Regione-Cciaa

DOPO UN ANNO DI TRATTATIVA: IL COMPROMESSO

Stralcio 2016-2017 firmato da Fenalt, Cisl, Uil e Asgb

di Paolo Milani

Dopo aver sentito gli iscritti in assemblea la Fenalt ha deciso di sottoscrivere insieme a Cisl, Uil e Asgb il contratto stralcio 2016-2017 del comparto Regione-Cciaa. La trattativa è durata più di un anno e si è concentrata su pochi articoli: la posta in gioco inizialmente era la totale demolizione del sistema delle progressioni di carriera e del loro finanziamento di contro ad un magro aumento del 3% del tabellare. Col tempo la coalizione costituita da Fenalt, Cisl, Uil e Asgb è riuscita ad ottenere un incremento medio della produttività di 1660 Euro netti *una tantum*, un sistema di part-time più agevolato (18-24-28-30-32 ore e attivabile ogni 3 mesi), l'adeguamento di alcuni istituti giuridici come l'assenza per malattia del bambino riconosciuta fino a 12 anni e l'impegno a rivedere il sistema di valutazione del personale. Dopo mesi di trattativa siamo riusciti a garantire la salvaguardia del sistema di progressione (le verticali si faranno ogni quattro anni anziché due, con clausole di tutela che garantiscono la gran parte dei lavoratori che accedono alle prossime), più il resto sopra citato. Insomma l'amministrazione è arretrata. È vero: come in ogni trattativa niente è stato gratis; abbiamo dovuto rinunciare all'accantonamento della Ria dei pensionandi nel fondo di finanziamento delle progressioni, ma ciò non pregiudica la sostenibilità del meccanismo di autofinanziamento. In ogni caso il pericolo più grave era rappresentato dal prolungamento di uno o due anni delle fasce di progressione orizzontale (art. 65) con perdite secche che andavano dai 2 ai 14.000 euro nel medio periodo. Siamo riusciti ad evitare che tutto questo accadesse. Con sofferenza abbiamo accettato un voto utile per usufruire delle progressioni verticali, orizzontali e del fondo per la produttività di 7/10 con l'impegno a verbale a rivedere le procedure di valutazione. Questo era il miglior compromesso possibile per i dipendenti camerali e regionali difronte all'incertezza del futuro. Dal primo gennaio 2018, infatti, al tavolo delle trattative per il rinnovo contrattuale 2016-2018 presenzieranno anche i rappresentanti del settore giustizia che per effetto del-

P. Milani

Dopo mesi di trattativa siamo riusciti a garantire la salvaguardia del sistema di progressione delle carriere

Abbiamo ottenuto un incremento una tantum della produttività di 1.660 euro medi netti

la delega statale entreranno nei ranghi regionali. Sono 357 e giustamente faranno sentire la propria voce per difendere i propri interessi che – come abbiamo verificato – non coincidono con quelli dei dipendenti regionali e camerali. Dopo 10 anni di blocco contrattuale e nessun Foreg i dipendenti di Cciaa e Regione meritavano di portarsi a casa un incremento salariale e qualche agevolazione nel conciliare famiglia e lavoro. Se lo stralcio non fosse stato firmato non ci sarebbe stata neppure l'una tantum sulla produttività e pure il part-time avrebbe potuto essere rimesso in discussione. Non ci aspettiamo un futuro roseo per i salari dei dipendenti pubblici. Il Paese ha un debito pubblico che minaccia costantemente la sostenibilità della spesa corrente per il personale dell'amministrazione. L'incertezza futura ci ha spinti ad optare per un ristoro economico immediato. Senza considerare che, secondo noi, compito di un sindacato è trattare per la firma, non a tutti i costi, ma almeno in linea di principio e nel rispetto degli interessi dei propri iscritti e dei diritti dei lavoratori. Così in coscienza abbiamo agito.

Ora il part-time potrà essere a 18, 24, 28, 30, 32 ore

Le proposte di Fenalt per affrontare il lavoro con serenità

ASSICURAZIONI

Coperture per colpa grave e cause giudiziarie

di M. V.

Il problema delle assicurazioni dei dipendenti pubblici sta diventando quasi un tormentone: per prima cosa riteniamo che sia ingiusto che non sia l'Ente a dover provvedere in tutto e per tutto; ciò a garanzia dei cittadini, perché se il danno è grande e il lavoratore non può pagare, alla fine ci rimette sempre la collettività.
Pertanto facciamo il punto, coi limiti della sintesi, perché quando si parla di queste cose è sempre d'obbligo precisare che chi è interessato deve veder tutta la documentazione completa per avere il quadro preciso.

Colpa grave

Chi è iscritto a Fenalt è automaticamente assicurato per colpa grave (con Itas) con tre eccezioni:

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

Assicurazione tecnici; direttori e capisquadra operai

Queste categorie possono scegliere di assicurarsi con la polizza che abbiamo studiato ***ad hoc*** con Itas (con due livelli di premio): soluzione questa che consigliamo caldamente, trattandosi di una delle polizze migliori nel settore. Oppure possono scegliere di essere assicurati, gratuitamente anche loro, con una polizza che ci offre la nostra confederazione Usae, ovviamente molto meno onerosa per noi, ma al contempo con limiti molto più stretti.

Novità: spese legali per le cause di colpa grave

Come Fenalt, dopo aver analizzato il panorama delle polizze per le spese legali per cause di colpa grave, abbiamo riscontrato che molte compagnie parlano di assicurazione legale, ma in realtà si tratta di un intervento minimo e solo nell'interesse dell'assicurazione, che rimanendo soggetto attivo decide cosa fare, magari in contrasto con l'interesse del lavoratore. Magari questo vorrebbe non ricorrere, perché palesemente colpevole e quindi non ha voglia di spendere in spese legali (se superiori a quelle coperte dall'assicurazione), mentre l'assicurazione vuole resistere e ti porta in causa. Oppure il contrario, voglio resistere perché sono sereno, ma l'assicurazione decide che vista la pochezza del danno, non vale la pena di spendere soldi in difesa. Per questo 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 doloso ognuno risponde in tutto e per tutto), si interverrà coprendo la spesa legale fino ad un tetto di 15.000 euro pro capite, lasciando la scelta dell'avvocato e della linea difensiva al lavoratore.

Contributo Fenalt anche in altre cause

Oltre a questo, come è stato sempre fatto, Fenalt 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. E infine vale la pena di ricordare che tutti i sindacati hanno una tariffa dei costi per le vertenze di lavoro stragiudiziali: ebbene, noi le facciamo gratis! Credo che meglio di così sia difficile trovare.

CAMBIAMENTI IN SEGRETERIA

Quest'anno la Segreteria ha subito delle variazioni: si sono dimessi i Segretari Rino Belfanti (Camera di Commercio) e Franco Beber (Regione TAA). È stato cooptato il nuovo Segretario Loris Muraro, dipendente della Apsp di Rovereto, ma incaricato di seguire i Comuni e le Comunità di Valle.

La segreteria risulta ora così composta:

Bruno Boschetti – *Presidente*

Maurizio Valentinotti – *Segretario Generale*, settore PaT
Roberto Moser – *Vice Segretario*, settore Apsp
Marcello Cestari – settore Apss
Paolo Mazzola – Personale Tecnico della PaT
Loris Muraro – Personale dei Comuni e della Comunità
Chiara Romani – settore Apss
Paolo Panebianco – settore Apss
Michele Zonta – Comune di Rovereto
Paolo Zotta – Personale gestione strade
Nicola Zuin – Scuola

Ultimo minuto

di M.V.

CONTRATTO AUTONOMIE LOCALI

Fenalt ha chiesto urgentemente un incontro con Ugo Rossi per un'integrazione delle risorse, ritenendo che non sia possibile arrivare alla sottoscrizione di un accordo soddisfacente senza maggior impegno. Ci auguriamo che l'incontro venga fissato prima della chiusura della finanziaria.

APPM E SERVIZI ALLE PERSONE

Fenalt ha sollecitato la presentazione di emendamenti in finanziaria, in particolare: un emendamento per far sì che la Giunta provinciale modifichi il protocollo con le Organizzazioni confederali in cui si stabilisce che il contratto minimo di riferimento per gli appalti dei servizi alle persone sia quello delle cooperative sociali con integrazione provinciale. Chiediamo che venga preso a riferimento, dal lato economico e giuridico, il livello del contratto delle autonomie locali per determinare il costo del personale e la quantità (visto che cambia anche l'orario settimanale). Questo perché il contratto delle Cooperative sociali è un contratto troppo povero per le figure professionali coinvolte, e perché una misura migliorativa andrebbe a vantaggio sia del personale (salari) che dei servizi (motivazione).

STABILIZZAZIONI NEI COMUNI E NELLE APSP

Fenalt ha proposto di inserire alcuni emendamenti in finanziaria atti a modificare i parametri delle Apsp affinché sia possibile inserire anche il personale precario (non in sostituzione di altri) e far sì che i comuni possano stabilizzare i lavoratori precari assunti con graduatoria da selezione pubblica anche se scaduta (il Consiglio delle autonomie proponeva di sanare solo quelli delle graduatorie ancora valide) perché probabilmente si tratta del personale che è da maggior tempo in stato di lavoro precario.

seguici anche su facebook SINDACATO FENALT TRENTO

www.fenalt.it

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