

**NOTIZIARIO INTERNO DEI DIPENDENTI REGIONALI**

ANNO 9 - Ottobre 2009 – STAMPA IN PROPRIO, PIAZZA CASTELLO 153 – TORINO TEL .011 432 32 30

**NUOVE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Dopo circa dieci anni dall'introduzione in Regione dell'istituto della Posizione Organizzativa, croce e delizia delle aspettative di carriera dei dipendenti regionali, su richiesta sindacale finalmente l'Amministrazione ha deciso di aprire un confronto sulla definizione di una nuova P.O., denominata C1, che consenta una più ampia partecipazione di colleghi ad un percorso di sviluppo professionale.

Nel nostro Ente, infatti, sono ancora tanti i dipendenti di categoria D che svolgono funzioni specialistiche e sono in attesa di un riconoscimento professionale.

A seguito di un serrato confronto con l'Amministrazione Regionale si è giunti ad un apprezzabile proposta avanzata del Vicepresidente Peveraro nella riunione del 9 settembre scorso che, a parere della CISL, è ritenuta ancora insufficiente sia dal punto di vista numerico delle P.O., sia sotto l'aspetto economico. Da una prima ricognizione effettuata dall'amministrazione con i Direttori regionali, la necessità di nuove P.O C1 dovrebbe assestarsi intorno alle 260 unità.

**La Cisl ha anticipato alcune osservazioni sui criteri di nomina:**

- **Alla data di gennaio 2010, da cui dovrebbe decorrere la nuova P.O., gli aventi titolo saranno tutti i dipendenti che avranno compiuto 1 anno di formazione nella Cat. D (come avviene per i dirigenti prima della nomina a capo settore);**
- **Necessità di operare un "riequilibrio" del numero di P.O. tra le varie direzioni regionali;**
- **Nuova modalità di assegnazione: individuazione di professionalità che fanno capo a macro-aree funzionali.**

Per quanto riguarda la parte economica, la proposta dell'Amministrazione, circa l'indennità di P.O., è quantificabile nella misura di 9.000 € (retribuzione già in godimento: produttività+indennità area direttiva), a cui sarà aggiunto la retribuzione di risultato, pari a 10% della stessa indennità (900 € diviso 13 = 69 € lordi mensili corrispondenti 35 € netti).

L'operazione diventa molto conveniente per chi sta per andare in pensione: infatti la trasformazione del salario accessorio in indennità di P.O. consentirebbe automaticamente un incremento del trattamento economico pensionistico.

Per molti altri colleghi invece, si prospetta una situazione addirittura negativa: rischiano di riscontrare una riduzione della retribuzione mensile in quanto l'indennità di P.O., come da contratto, assorbe alcune voci economiche (straordinari, produttività e indennità varie).

Proprio per questi motivi la CISL ritiene la proposta dell'Amministrazione apprezzabile ma ancora insufficiente sia dal

punto di vista numerico delle P.O., sia sotto l'aspetto economico.

Per la CISL l'Amministrazione deve compiere un ulteriore sforzo: aumentare il numero complessivo delle P.O. C1, a 350 e contemporaneamente stabilire un'indennità di risultato nella misura del 15%, in modo da ridurre in parte le "perdite" economiche; da gennaio 2011, dovrebbe prevedere un'indennità di P.O. pari a 10.500 con una retribuzione di risultato pari al 25% dell'indennità di P.O.

*“Posizione organizzativa C1...conviene a chi sta andando in quiescenza, ma non basta...”*

FPS FP INFORMA	
Gennaio 2009 Periodico Informativo della CISL FP	
<b>Sommario</b>	Nuove P.O.....1
	Notizie brevi.....2
	Vicedirigenza.....3
	Metteteci la faccia.....4
	Dirigenza.....5
	Un accerchiametno della P.A.....6

### PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE DI PART-TIME SCOLASTICO E ALTRE FORME DI PART-TIME.

**PART-TIME SCOLASTICO:** il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso dell'anno. La riduzione dell'orario di lavoro nell'anno corrisponde a mesi 3 così suddivisi:

- mesi di luglio e agosto;
- ultimi 5 giorni lavorativi di giugno;
- primi 5 giorni lavorativi di settembre;
- 9 giorni lavorativi fra dicembre e gennaio (periodo natalizio);
- stipendio del 75 % retribuito per 12 mesi;
- 21 giorni di ferie da usufruire;
- entro 1 mese ci sarà il bando a cui potrà aderire il 2 % del personale (48 dipendenti in Giunta e 7 in Consiglio).

#### **PART-TIME VERTICALE SU 2 GIORNI**

di 6 ore + 6 ore , 33 % dell'orario (12 ore).

#### **PART-TIME VERTICALE SU 3 GIORNI**

di 6 ore + 6 ore + 6 ore, 50 % dell'orario (18 ore).

#### **PART-TIME DI 18 ORE**

così suddiviso 8 ore + 8 ore + 2 ore (flessibilità sulle 2 ore che possono essere accorpate nella settimana successiva 2+2)

Infine un **AUMENTO DELLA FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI ENTRATA** da 8/9 a 8.00/9.00 a 8.00/9.30 per le tipologie orarie di prestazione lavorativa part-time esistenti di 12 ore e di 24 ore settimanali.

### PROGRESSIONI VERTICALI B - C

A fine giugno i primi 67 vincitori del concorso (5 autisti e 62 amministrativi) sono stati inquadrati nella categoria C. Superata questa prima fase, le Organizzazioni Sindacali hanno già chiesto all'Amministrazione che sia dato seguito, quanto prima, all'utilizzo della graduatoria.

### PROGRESSIONI VERTICALI C - D

Dopo un articolato percorso di progressioni che hanno visto scorrere, lo scorso 30 giugno, in categoria D anche la terza trincea di idonei, lo scorso 30 giugno, ribadiamo la richiesta che sia completato lo scorrimento fino ad esaurimento della graduatoria degli idonei a far data dal 1 dicembre prossimo.

### FASCE DI REPERIBILITÀ DEI LAVORATORI IN MALATTIA

Con il decreto anticrisi passa l'equiparazione tra pubblico e privato delle fasce di reperibilità per i lavoratori in malattia. E' una grande conquista.

Da subito viene dunque eliminata una norma fortemente vessatoria nei confronti dei lavoratori pubblici e si torna alle vecchie fasce di reperibilità:

**10.00-12.00 e 17.00-19.00**

“IL GOLPE DEI PORTABORSE “

( LASTAMPA del 2 ottobre 2009)

Apprendiamo dal quotidiano “La Stampa” che, come di consueto, anche in questa fine legislatura si ripropone l'annoso problema della stabilizzazione dei cosiddetti “portaborse”.

Ma questa volta lungo la scorciatoia che porta alla ruolizzazione sono presenti almeno 2 ostacoli: in primis le dichiarazioni della Presidente Bresso all'atto della ruolizzazione degli oltre 100 “portaborse” della passata legislatura: “è l'ultima volta; mai più una cosa simile”.

Inoltre ricordiamo l'esistenza in vigore delle graduatorie dei “veri” precari, degli idonei nelle progressioni verticali e di vecchi concorsi pubblici.

Per questi motivi, quindi, confidiamo nel fatto che la Presidente Bresso e il Presidente Gariglio vogliano impedire che si perpetri ancora una volta il malcostume della ruolizzazione dei “portaborse”.



*Per una progressione ci siamo sfidati come gladiatori...E i portaborse???*

Ci è stato chiesto da tanti iscritti di fare un po' di chiarezza sull'istituto della vicedirigenza, in ordine anche alla sentenza del Tribunale del lavoro di Roma.

Prendendo in considerazione il dlgs 165/2001 e la legge 145/2002, emergono delle novità importanti.

La normativa, tra le altre cose, ha introdotto tre novità:

- nuovi requisiti per l'accesso alla dirigenza;
- possibilità per l'Amministrazione di attribuire incarichi dirigenziali a funzionari e non in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza;
- istituzione della vicedirigenza.

Di queste novità la precedente Giunta regionale ha applicato le prime due tralasciando l'istituzione della vicedirigenza. Alla luce di come sono stati gestiti gli incarichi dirigenziali, la non istituzione di quest'ultima, a parere della CISL, è stata una decisione non penalizzante per i dipendenti regionali.

Eravamo convinti, e lo siamo ancora oggi, che si tratta di una figura professionale che debba trovare soluzione nell'ambito del contratto di lavoro per evitare che nella sua applicazione possa esserci un eccesso di discrezionalità da parte dell'Amministrazione. Relativamente alle P.O., i CCNL stipulati successivamente all'entrata in vigore della succitata normativa, non hanno affrontato gli aspetti giuridici di questo istituto contrattuale, non hanno rivisto, come da impegni precedentemente presi, il sistema dell'ordinamento professionale (a 10 anni dalla loro istituzione non si riscontrano più gli effetti positivi dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, che hanno giustificato la loro istituzione, a discapito del blocco della mobilità interna); si sono limitati soltanto all'adeguamento economico tabellare.

Oggi, a nostro avviso, un passo avanti è stato fatto. Con l'ultimo contratto nazionale, firmato in data 31 luglio scorso (art. 7 clausola di rinvio), le parti hanno assunto un impegno preciso: rivedere il sistema di classificazione professionale, con particolare riferimento ai profili indicati nell'art.12 del CCNL del 22.1.2004 ed alle alte professionalità.

Nel frattempo, a seguito di un ricorso da parte di un dipendente del Ministero della Giustizia, il tribunale di Roma –sez. lavoro- con sentenza emessa in data 17 luglio scorso, ha riconosciuto al ricorrente il diritto all'inquadramento come vicedirigente, nonché il

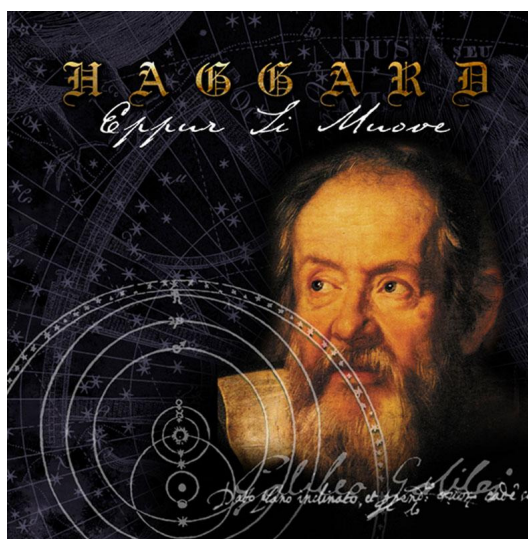
risarcimento del danno. La tesi del Tribunale del lavoro è stata quella secondo la quale i vicedirigenti sono già stati istituiti in via immediata e diretta dall'art. 17 bis del dlgs 165/2001 e dalla legge 145/2002. Non occorre, quindi, attendere la contrattazione collettiva per istituire la vicedirigenza, e l'art. 8 della legge 15/2009 non costituisce efficace norma di interpretazione autentica in senso contrario. In altre parole i vicedirigenti, secondo la tesi del tribunale, sono già stati istituiti in via immediata e diretta dalla legge 145/2002.

Pur applicandosi alla Pubblica Amministrazione il divieto di estendere sentenze relative al rapporto di lavoro, la decisione del Tribunale di Roma rischia di aprire un varco enorme ad una serie di ricorsi, per l'ottenimento della qualifica di vicedirigente, da parte di tanti funzionari pubblici.

La preoccupazione che come CISL abbiamo, è che alcuni Enti recepiscano immediatamente la sentenza (proprio in questi giorni gira voce di iniziative da parte del comune di Benevento, Regione Puglia, Regione Liguria e Regione Sicilia), creando una disparità di trattamento tra dipendenti delle Amministrazioni pubbliche locali.

A nostro avviso è importante che oltre alla disponibilità del Sindacato ad affrontare in tempi rapidi questa problematica, ci sia una maggiore sensibilità e impegno da parte di tutti gli Enti che compongono il comparto delle Autonomie Locali e Regioni.

**Speriamo sia la volta buona...**



... "eppur si muove" ...ma nessuno sembra accorgersene.  
Le leggi esistono, basta applicarle.

Tre faccette colorate: verde in caso di soddisfazione, gialla in caso di giudizio neutro, rossa in caso di insoddisfazione perché i cittadini possano esprimere il proprio giudizio sui servizi ricevuti dagli uffici pubblici. È l'iniziativa «mettiamoci la faccia», avviata ormai da lungo tempo dal Ministro Renato Brunetta, con risultati, a suo dire, di incontestabile efficacia.

“Vogliamo che per ogni transazione ci sia la cultura della valutazione e del controllo”: questo è il principio ispiratore degli “emoticons”, definiti strumenti essenziali nell’affermazione della meritocrazia e dell’eticità dei costumi del dipendente tipo della Pubblica Amministrazione. L’auspicato miglioramento dell’azione amministrativa, per quanto riguarda la Regione Piemonte, non può però realizzarsi se chi è alla guida dell’Ente non è disposto ad applicare principi di equità e trasparenza al fine di far funzionare meglio tutte le strutture regionali, oltre ad un migliore utilizzo delle risorse umane.

La CISL, che pone al centro della sua attività di tutela il lavoratore, innanzitutto come persona, non può non cogliere il senso di disagio che pervade talora la struttura, in conseguenza di aspettative deluse e presunti criteri di equità disattesi.

Se da una parte infatti la ricerca di specifiche professionalità dirigenziali nell’ambito dei vari Assessorati spesso prelude ad una scelta effettuata all’esterno della struttura, che, pur rispettando quanto contemplato nella nuova normativa attinente la riorganizzazione, pare debba avvenire a prescindere dalla valutazione delle capacità presenti all’interno della struttura stessa, dall’altra, l’attribuzione delle posizioni organizzative alle categorie prescinde altrettanto frequentemente dai criteri cui ci si dovrebbe attenere.

Se i criteri cui ci si riferisce sono stati in linea teorica definiti, nella ricerca di un reale riconoscimento del merito, della professionalità e dell’esperienza del dipendente, l’applicazione dei medesimi, in molteplici casi, viene effettuata in maniera insipiente o troppo sapientemente discrezionale.

Di qui il malcontento ed il senso di



“frustrazione” diffuso che pregiudica la serenità di chi lavora con serietà, inibendone le giuste aspettative ed ambizioni.

E’ per tali motivazioni che la CISL ha inteso promuovere unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali la creazione di nuove posizioni organizzative (altrimenti dette C1), che devono essere intese come la fase iniziale di un “iter” professionale, uno strumento pur contenuto nell’impegno finanziario richiesto all’Amministrazione, ma che deve essere interpretato come la precisa volontà di riconoscere, al maggior numero di dipendenti possibile, ovviamente di categoria D, la validità di un percorso lavorativo, che spesso, da anni, attende riconoscimenti concreti.

Nell’ambito degli incontri tenutisi nei mesi addietro con la Presidente Bresso, la CISL ha inteso sottolineare con i suoi rappresentanti la necessità di ridimensionare ulteriormente il numero dei consulenti, che in taluni casi, operano negli ambiti di attribuzione con l’intento non di affiancare i dipendenti, dirigenti e non, ma di coordinarne attività e compiti, a totale nocimento della dignità professionale ed umana di chi appartiene alla struttura.

Che dire poi di taluni Enti Strumentali della Regione presso i quali si stanno creando nuove Direzioni, del tutto simili a quelle degli Assessorati? Nell’attesa di un mutamento di costumi da parte degli Amministratori stessi (è noto infatti ad esempio l’episodio di un ex Assessore alla Tutela della Salute e Sanità che, già dal suo insediamento, nell’ambito degli unici due incontri promossi con i suoi dipendenti, avendone raccolto le voci di scontento, si rivolgeva agli stessi indicando la porta d’uscita quale unica e veloce soluzione ai problemi rilevati, porta presso la quale nessun suo collaboratore si sarebbe posizionato con l’intento di fermarne l’esodo), proponiamo loro provocatoriamente di consentire ai dipendenti di ricorrere anch’essi agli “emoticons”, onde consentire attraverso l’analisi delle espressioni e dei colori palesati, di conoscere appieno “l’animus” del talora vituperato regionale.

## DIRIGENTI:

### pesature dei settori - dotazione organica - utilizzo graduatorie - corso concorso

Sono argomenti dei quali Amministrazione e Sindacati ne discutono dal lontano marzo 2008. Francamente avvertiamo un pò di nausea.

La pesatura dei Settori “prima fascia, seconda fascia, etc.” (come se fosse un campionato di calcio) è stata criticata da tutti: dalle Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti e alla fine in parte anche dalla Presidente Bresso. A questo punto siamo certi che l’Amministrazione con la pesatura dei settori abbia registrato numerose valutazioni negative circa gli effetti sotto l’aspetto organizzativo.

Per risolvere questa criticità l’Amministrazione ha proposto alle OO.SS., anche al fine di poter utilizzare le risorse del fondo, un accordo in cui inserire anche la rottamazione dei dirigenti, l’espletamento di un corso-concorso e l’utilizzo delle graduatorie dirigenziali; questi interventi dovrebbero essere attuati, secondo l’amministrazione, senza aggiungere nuove risorse economiche (in fase di riorganizzazione invece vi sono le condizioni giuridiche contrattuali per un adeguato incremento).

Con la diminuzione del fondo e con la necessità contestuale di lasciare invariata l’indennità di risultato ai dirigenti, l’Amministrazione ipotizza un risparmio che consiste nella riduzione del numero dei Settori (7 unità) e della dotazione organica dei dirigenti indicativamente di 14 posti.

Quindi a farne le spese dei costi derivanti dall’introduzione della maggiorazione dell’indennità per i settori di valenza A, della rottamazione dei dirigenti e dell’avvio del corso-concorso, sarebbero i funzionari in graduatoria idonei a svolgere la funzione dirigenziale. Si fa notare intanto che la revisione della dotazione organica è avvenuta solo un anno fa (si è passati da 247 Dirigenti a 217); così pure i settori diminuiti a settembre 2008 da 168 a 146.

Da qui si deduce una scarsa e confusa poilitica in materia di personale.

L’altro paradosso è che i responsabili dei settori di valenza A, nominati con delibera di giunta nel lontano marzo scorso, ad oggi, non hanno ancora riscontrato l’adeguamento economico stipendiale. Come suddetto, forse siamo già in “campagna elettorale”, l’Amministrazione vuole far rientrare nell’accordo

anche l’avvio di un corso-concorso, ignorando che solo un anno fa il Consiglio regionale ha approvato la nuova legge di organizzazione ( n. 23/2008) con la quale si è stabilito che “ la validità delle graduatorie vigenti dei concorsi pubblici è prorogata di tre anni dalla sua entrata in vigore e stabilendo, a tale proposito, che per i posti che si renderanno liberi in pianta organica, le graduatorie sono utilizzate in via prioritaria.

Conclusioni. Le Organizzazioni Sindacali hanno già espresso unitariamente la volontà di continuare a rimanere fuori dalla vicenda “pesatura dei settori”: è stata dall’inizio una scelta unilaterale dell’Amministrazione e tale deve rimanere.

Relativamente ad altre tematiche, la CISL non è nella condizione di firmare nessun tipo di accordo che preveda, senza valida ragione, una ulteriore riduzione sia della dotazione organica della dirigenza, sia dei Settori.

*“...Da 247 a 217 dirigenti e da 168 a 146 i settori già dal 2008...”*



*...Ma quante cose bollono in pentola per noi dirigenti???*

*Non so più dove girarmi...*

Con chiunque si parli di trasparenza nella pubblica amministrazione si finisce con il concordare che sarebbe importante permettere al cittadino finanziatore di conoscere in che modo vengono spesi i suoi soldi.

Certamente si converrà che la trasparenza debba essere totale e non limitata a un solo destinatario "la dirigenza".

Alcune amministrazioni locali non si sono limitate alla dirigenza, ma correttamente hanno pubblicato anche i compensi degli amministratori. Sarà che in Regione il compenso degli amministratori, a differenza di altre Amministrazioni, è notevolmente superiore a quello dei dirigenti e direttori, che, mal capitati, dalle Bassanini in poi si sono caricate tutte le responsabilità, liberando la politica da interventi della magistratura?

Si converrà anche che un'efficace azione sindacale possa esistere solo con la presentazione univoca di richieste all'amministrazione, perché la corralità rafforza e si rimane sorpresi che alcune sigle sindacali siano andate sui giornali ignorando, guarda caso, proprio la CISL che è stata la prima ad aprire un dibattito fra sigle e con l'amministrazione sulla pubblicazione delle retribuzioni.

Volendo la CISL operare in modo concreto a difesa degli interessi degli iscritti, non scriverà articoli su giornali ma informerà di quanto è emerso dai singoli interventi e continuerà con un atteggiamento che ha esclusivamente lo scopo di difendere i diritti dei lavoratori e di non permettere che gli stessi siano messi alla berlina pubblica. Lo farà mediante uno stretto rapporto con le altre sigle e l'amministrazione.

A scopo informativo riportiamo la cronologia dei fatti.

In data 29/9 il Segretario CISL Angelo Zuffrano rilevava subito come l'informazione reperibile sul sito regionale non considerasse la retribuzione reale del Dirigente e chiedeva che fosse reso noto in un'apposita colonna al netto. Giustamente si voleva che emergesse che il potere d'acquisto è quello che effettivamente va riconosciuto e nel contempo quanto la tassazione esistente incida sulla retribuzione lorda.

Seguiva una lettera di Madaro in cui definiva l'operazione "una mistificazione demagogica" e che avrebbe negato il consenso alla pubblicazione dei dati relativi alla retribuzione percepita.

Successivamente Moratto inviava una lettera all'amministrazione ed alle varie sigle sindacali con la quale richiamava l'attenzione sul conosciuto articolo 17 legge 102/09 non in linea con il clima relazionale esistente nell'ente fra sindacati e Organizzazioni Sindacali e chiedeva di essere

coinvolto dall'Amministrazione nella definizione delle classi su cui ricade l'obbligo di trasparenza, nonché nell'individuazione delle modalità di pubblicazione.

Novara, con una nota inviata per posta elettronica a tutti i Dirigenti dell'Ente, rifiutava il consenso alla pubblicazione dei dati retributivi e condivideva i dubbi già dagli altri espressi; si associava alla richiesta di Moratto di estendere la trasparenza ad altri soggetti, quali i dirigenti delle agenzie regionali, sottolineava la pericolosità della pubblicazione di alcuni dati sensibili e richiedeva, come già chiesto dalla CISL, la pubblicazione dei compensi al netto delle imposte.

In ultimo seguiva l'articolo sulla Stampa di cui credo sia noto il testo.

*"...La trasparenza deve essere globale e non solo limitata a un solo destinatario..."*

# 5 Ottobre 2009

## La CISL Funzione Pubblica... a casa tua!

# www.cislfptorino.it

sanità

enti locali

epne

ministeri

agenzie fiscali

terzo settore

Il portale di accesso facile per tutte le informazioni che ti servono!

- **Le news**
- **Le normative**
- **I contratti**
- **Il tuo posto di lavoro**
- **I servizi CISL**
- **...e molto di più!**

**CLICCALO**

**LEGGILO**

**VIVILO**