

Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca

NOVEMBRE 2009 - formato elettronico

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Questo numero è diffuso solo in formato elettronico

Sommario:

11 DICEMBRE LA FP-CGIL SCIOPERA	pag. 2
ORDINE DEL GIORNO DEI QUADRI E DEI DELEGATI DELLA FP DI BERGAMO	pag. 3
I RISULTATI DELLE ELEZIONI DELLE RSU NELLE EX-IPAB	pag. 4
CASA DI RIPOSO DI BERGAMO: LA PROPOSTA DELLA FP-CGIL	pag. 6
CONTRORIFORMA BRUNETTA: DALLE PROGRESSIONI VERTICALI AI CONCORSI RISERVATI	pag. 8
LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEGLI ENTI LOCALI: DA TEMPO PIENO A PART-TIME E DA PART-TIME A TEMPO PIENO	pag. 10
PUBBLICO IMPIEGO RITORNO AL PASSATO. CON DECRETO MINISTERIALE SARANNO DEFINITE NUOVE FASCE DI REPERIBILITA' IN CASO DI MALATTIA	pag. 13
ASL DI BERGAMO: ACCORDO SUI PROGETTI CON FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI	pag. 15



LA FP CGIL SCIOPERA

CONTRO

- ➔ la Finanziaria che non prevede stanziamenti per il rinnovo dei contratti pubblici
- ➔ i tagli al salario accessorio e le decurtazioni, in caso di malattia, previste dalla Legge 133/09
- ➔ la Legge 15/09 e il D.Lgs 150/09 che tolgono ruolo alla contrattazione, riportano il rapporto di lavoro ai voleri della politica, introducono una valutazione che non premierà il lavoro, riducono ai minimi termini la contrattazione integrativa e non portano nessun miglioramento per i cittadini
- ➔ il tentativo degli enti locali di non applicare la contrattazione integrativa prevista nel biennio 2008/09, negando le risorse aggiuntive

PER IL DIRITTO AL CCNL che:

- ➔ aumenti la capacità di acquisto delle retribuzioni, con un incremento tabellare di 150 euro nel triennio, aggiunga un'ulteriore quota per il salario accessorio e per recuperare le differenze che si sono prodotte nel biennio 2008/09
- ➔ valorizzi la professionalità, intervenendo sul sistema di classificazione e sull'organizzazione del lavoro
- ➔ consolidi una parte significativa del salario accessorio, come riconoscimento del lavoro svolto e per difendere le retribuzioni
- ➔ sostenga il ruolo importante delle RSU, dando spazio alla contrattazione integrativa che premi la produttività collettiva orientata al miglioramento dei servizi per gli utenti

PER LA STABILIZZAZIONE

dei lavoratori precari e l'estensione di tutti i diritti contrattuali

per saperne di più

www.fpcgil.it



ORDINE DEL GIORNO DEI QUADRI E DEI DELEGATI DELLA FP BERGAMO

Bergamo 6 novembre 2009

L'assemblea dei quadri e dei delegati del pubblico impiego della Funzione Pubblica di Bergamo riunita il giorno 6 novembre 2009 dopo aver valutato i contenuti del Decreto Legislativo applicativo della Legge 15 del 4 marzo 2009 e quanto previsto dal disegno di legge finanziaria per il 2010 esprime le seguenti valutazioni:

- la pubblica amministrazione deve, sempre più, improntare la sua azione per garantire in modo chiaro, efficiente e trasparente i diritti di tutti i cittadini, quindi non ci spaventano norme tese a misurare l'azione della p.a. ed a garantirne, tramite appositi piani annuali, la trasparenza dell'attività;
- tali principi erano alla base del processo riformatore e di privatizzazione del rapporto di lavoro iniziato nel corso degli anni '90;
- un ultimo tentativo di dare attuazione a tali principi in modo partecipato e condiviso è rappresentato dalla presentazione del memorandum sulla p.a. sottoscritto tra governo e organizzazioni sindacali il 18 gennaio 2007, di cui ancora oggi condividiamo i contenuti;
- nel corso dell'ultimo anno, invece, il Governo, in particolare tramite il Ministro della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione ha sistematicamente praticato un continuo svilimento del lavoro pubblico e della dignità dei pubblici dipendenti con campagne mediatiche basate su luoghi comuni e stereotipi, affiancate da misure concrete che hanno comportato tagli e riduzioni economiche in tutti i comparti della p.a.
- punto di arrivo da tale disegno è il decreto legislativo 150/2009 che entrerà in vigore il prossimo 15 novembre e che riporterà indietro le lancette dell'orologio di 20 anni riducendo gli spazi della contrattazione sia nazionale che integrativa e rilegificando una parte consistente delle materie attinenti il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali

Questo disegno va contrastato attraverso azioni di lotta, di informazione e di coinvolgimento dei lavoratori e dei cittadini, che pongano in rilievo i veri problemi che vive la pubblica amministrazione: confusione normativa, necessità di semplificazione dei procedimenti, innovazione tecnologica, costose esternalizzazioni di funzioni e servizi, mancanza di risorse adeguate.

Il principale strumento di contrasto all'azione del governo e di valorizzazione del lavoro pubblico e dei lavoratori della P.A. è il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per consentire ai lavoratori una chiara e consapevole discussione su tutto il percorso contrattuale è necessario che al più presto vengano definite le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei CCNL nel pubblico impiego, con contenuti che superino quelli espressi nell'accordo separato del 30 aprile scorso.

L'attivo dei delegati della FP CGIL di Bergamo sollecita, quindi, la Segreteria Nazionale della FP CGIL ad attivare un percorso che porti alla predisposizione, preferibilmente unitaria, delle piattaforme per i rinnovi contrattuali da sottoporre democraticamente all'approvazione dei lavoratori.

L'attivo, invita, inoltre, la Segreteria Nazionale, a valutare le iniziative opportune per contrastare tale disegno.

F.to Giacomo Pessina
Fiorenza Mogni
Mario Belotti

I RISULTATI DELLE ELEZIONI DELLE RSU NELLE EX IPAB

I dipendenti delle case di riposo ex-Ipab (con esclusione di quelle di Bergamo e Treviglio che già avevano rinnovato la RSU) hanno provveduto gli scorsi 23, 24 e 25 novembre ad eleggere dopo ben otto anni le loro rappresentanze sindacali unitarie e questo **è certamente un fatto positivo**, fortemente voluto dalla FP-CGIL.

La partecipazione al voto è risultata ampia ed ha manifestato con chiarezza la **volontà dei lavoratori di eleggere democraticamente i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro.**

Prendendo a riferimento il complesso dei voti validi pubblicati sull'"Eco di Bergamo" i risultati delle votazioni, hanno registrato un **indubbio consolidamento della FP-Cisl** (60,2% dei voti), una **sostanziale tenuta della FP-CGIL** (37,5%), **l'assenza delle altre organizzazioni sindacali** ridotte complessivamente al (2,3%).

Rimane, tuttavia, qualche dubbio sull'effettiva consistenza dei voti espressi in considerazione che **tutti i dipendenti risultano aver votato** solo nelle case di

riposo dove erano presenti **esclusivamente le liste FP-Cisl** (compreso gli iscritti alla CGIL).

In queste case di riposo nessun lavoratore, a differenza delle altre, era assente perché in malattia o in ferie o più semplicemente perché non aveva voglia di votare.

Questo non inficia il risultato complessivo delle elezioni, se non per le relative proporzioni percentuali, certo qualche legittima perplessità sul numero assoluto dei votanti la ingenera.

Il voto quindi assegna per il prossimo futuro una **maggiore responsabilità** alla FP-Cisl unitamente alla necessità di avanzare una **proposta trasparente e coerente** per dare risposta ai non pochi problemi che devono quotidianamente affrontare i lavoratori delle ex-Ipab.

Ne elenchiamo qualuno:

- coniugare la garanzia dell'erogazione di un **servizio di qualità** alla volontà, espressa da parecchie case di riposo, di applicare **contratti collettivi diversi a personale che svolge esattamente le stesse mansioni**;
- far fronte **all'esternalizzazione dei servizi di assistenza** che non di rado **maschera interposizione illecita di manodopera** attraverso l'utilizzo spregiudicato di appalti a cooperative sociali;
- **garantire incentivi economici** per un'attività spesso usurante in un settore in cui le risorse sempre più scarseggiano;
- **sottoporre al vaglio dei lavoratori** le proposte di rinnovo dei contratti collettivi, sia nazionali che integrativi.

Con la trasformazione delle ex-Ipab in fondazioni i dipendenti, pur vedendo **privatizzato a tutti gli effetti il loro rapporto di lavoro**, (con liquidazione del trattamento di fine rapporto, possibilità di versamento dei contributi all'INPS, applicazione delle regole del settore privato cominciando dalla selezione del personale da assumere), mantengono, tuttavia, l'applicazione del contratto nazionale di lavoro Regioni – autonomie locali, che rappresenta pur sempre un contratto collettivo di diritto comune, e dei relativi istituti sia normativi che economici. Questo **deve poter valere per tutti, evitando la presenza di lavoratori di serie A e lavoratori di serie B con meno tutele**.

Come FP-CGIL saremo sempre disponibili a condividere con altri scelte trasparenti e coerenti che evitino, in primo luogo la divisione dei lavoratori.

Bergamo, 30 Novembre 2009

Per la FP-CGIL

F.to Gian Marco Brumana

CASA DI RIPOSO DI BERGAMO: LA PROPOSTA DELLA FP-CGIL

La FP CGIL ritiene doveroso fare il punto sulla situazione contrattuale e più in generale sulle condizioni di lavoro che si stanno determinando nella Fondazione.

Un'analisi che, partendo dalla situazione e dalle prospettive che riguardano i lavoratori definiti in esubero dalla direzione della Fondazione, comprenda l'insieme dei lavoratori, delle condizioni di assistenza, delle prospettive contrattuali e infine del ripristino della contrattazione integrativa.

Riteniamo utile presentare questo documento articolato all'attenzione dei lavoratori e delle altre organizzazioni sindacali anche per riprendere serenamente un percorso che ci sembra sia stato molto accidentato negli ultimi mesi.

Riteniamo che questo documento possa anche costituire una piattaforma programmatica per i prossimi mesi ovviamente integrata e modificata a seconda delle osservazioni e delle istanze che i lavoratori e le altre organizzazioni sindacali faranno.

- **SITUAZIONE ESUBERI DI PERSONALE**

Dopo la volontà, più volte ribadita dalla Fondazione, di avviare la procedura per la dichiarazione ufficiale di 14 lavoratori come esubero (4 in portineria, 3 in manutenzione, 2 trasporti, 5 amministrativi) la FP CGIL e successivamente le altre organizzazioni sindacali e la RSU, hanno chiesto di attivare l'utilizzo della cassa integrazione in deroga prevista a partire dal 2009 anche per i lavoratori della Fondazione (non era così nel 2008).

Un accordo in questo senso consentirebbe di allungare di altri 12 mesi (dopo i 18 previsti nello accordo dello scorso anno) il “ *tempo utile a garantire un'adeguata ricollocazione nel sistema produttivo del territorio* “ (dal preliminare di accordo del 29 febbraio 2008).

Nel frattempo è ripreso, dopo il cambio di amministrazioni comunale e provinciale anche un tavolo di confronto “ *con le Istituzioni al fine di facilitare tali ricollocazioni*” (sempre dal preliminare di accordo).

Dobbiamo riconoscere che per la FP CGIL era preferibile prima chiudere l'accordo sulla cassa in deroga e successivamente, sulla scorta di tale ulteriore accordo, attivare il tavolo istituzionale. Comunque non ci siamo sottratti al confronto che è stato utile e promettente.

La dichiarata volontà del Comune di Bergamo, infatti, di dare una priorità ai 14 lavoratori della Fondazione (come dichiarato dalla RSU nell'assemblea del 20 ottobre) deve ora tramutarsi in proposte concrete, attuabili e conosciute. Bene ha fatto la RSU a chiedere un incontro agli assessori interessati di Bergamo (richiesta a cui si associa anche la FP CGIL).

Riteniamo che, al di là della necessità di dare risposte concrete ai lavoratori dei settori interessati dagli esuberi, non sia più ulteriormente rinviabile la discussione relative all'organizzazione interna e più precisamente sulle condizioni di lavoro nei settori legati all'assistenza delle persone che vivono in struttura, con particolare riferimento a tre questioni centrali che sono: produttività, nuovi inquadramenti professionali, assunzioni a tempo determinato ed indeterminato della Fondazione o, come sempre più spesso avviene, da agenzie di somministrazione di manodopera.

- PRODUTTIVITA'

Il salario di produttività nella struttura è sospeso da due anni. L'accordo sottoscritto infatti a fronte della situazione economico finanziaria della Fondazione (deficit di bilancio di oltre 2 milioni annuo) e per impedire l'esternalizzazione di un reparto e il licenziamento di un numero di lavoratori ben superiore ai 14 attuali prevede il congelamento del salario accessorio non obbligatorio.

La FP CGIL ritiene che si siano determinate le condizioni economiche e finanziarie per riaprire da subito la questione del salario di produttività, invitando la Fondazione sicuramente per il 2010, e qualora ci fossero le condizioni anche per il 2009 a rimettere a disposizione le risorse o parte di esse per la produttività.

- NUOVE ASSUNZIONI E NUOVI INQUADRAMENTI PROFESSIONALI.

La FP CGIL ritiene fondamentale aprire una discussione seria sul bisogno di figure professionali all'interno della Fondazione sia in termini quantitativi (numerici) che di profili professionali (infermieri, fisioterapisti, animatori, OSS, e Asa).

Bisogna rivedere e quantificare sulla base dei bisogni assistenziali e alle patologie degli utenti quanti infermieri , quanti fisioterapisti , quanti OSS e quanti ASA sono necessari. Non possiamo fermarci ai numeri dell'accreditamento della struttura ma sappiamo che non possiamo rivendicare un generico aumento di personale.

Noi pensiamo sia giunto il momento di ripensare al modello sanitario assistenziale e per questo riteniamo sia necessario aumentare il numero degli infermieri professionali e dei fisioterapisti, riqualificando in modo adeguato gli ASA in OSS.

- ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEI PRECARI PRESENTI NELLA FONDAZIONE.

Nel mese di agosto la Direzione della Fondazione ha deciso che le assunzioni non avvenissero più direttamente ma attraverso un'agenzia di somministrazione di manodopera. Alla richiesta della FP CGIL di spiegazioni la risposta è stata che tale procedura era solo per il mese di agosto ed era determinata da una carenza di personale.

Purtroppo però tale prassi è diventata la quotidianità. Le nuove assunzioni avvengono tutte attraverso tale agenzia. Noi intravediamo due violazioni e cioè:

la prima: non vi è stata nessuna informazione e discussione sulla necessità di tali scelte, sulle quantità di personale e soprattutto sulle ragioni che hanno indotto la Fondazione a utilizzare tale forma di reclutamento del personale invece del contratto di lavoro a tempo determinato.

La seconda: a noi risulta che il reclutamento venga comunque predisposto dalla Fondazione che poi invia il personale all'agenzia violando la ragione stessa del ricorso ad un'agenzia di somministrazione e cioè le difficoltà a trovare il personale di cui il datore di lavoro necessita. Infatti, a noi risulta ,che a molti lavoratori precari, allo scadere del loro contratto con la Fondazione venga comunicato che se vogliono continuare a lavorare presso la Fondazione il loro contratto sarà stipulato con l'agenzia.

La FP CGIL chiede che, anche questa questione, sia discussa in sede di contrattazione aziendale e che l'azienda riprenda ad assumere alle proprie dipendenze gli operatori. Inoltre pensiamo che la Fondazione debba riprendere ad assumere a tempo indeterminato il personale che da troppo tempo è presente nella struttura con contratti a termine.

Novembre 2009

F.to Giacomo Pessina
Fiorenza Mogni
Mario Belotti

CONTRORIFORMA BRUNETTA: DALLE PROGRESSIONI VERTICALI AI CONCORSI RISERVATI

Come è noto 16 novembre è entrato in vigore il D.Lgs 150/2009 di “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Tra le diverse disposizioni, per la gran parte certo **non condivise** dalla CGIL, vi è anche quella che **cancella la disciplina delle progressioni verticali** sostituendola con l'applicazione dell'eventuale riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso per il personale interno.

Infatti l'art. 24 del citato decreto prevede che:

“Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso **concorsi pubblici**, con **riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.**

L'attribuzione dei posti riservati al personale interno e' finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

La collocazione nella **fascia di merito alta**, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per **tre anni consecutivi**, ovvero **per cinque annualita' anche non consecutive**, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.”

Ovviamene il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni contempla anche il **possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.**

Per le regioni, compreso gli enti appartenenti al servizio sanitario, e gli enti locali tale disposizione da considerarsi di principio, per espressa previsione dello stesso decreto legislativo, dovrà essere applicata **entro il 31 dicembre 2010** e non dal 1° gennaio 2010, lo stabilisce l'art. 31 che recita:

“1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, **24, commi 1 e 2**, 25, 26 e 27, comma 1.

.....

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da **attuarsi entro il 31 dicembre 2010**, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali **si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.**

5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che **verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi** di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, **24, commi 1 e 2**, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.”

Pare evidente a chi scrive che tutte le **disposizioni di principio** contenute nell'elenco degli articoli indicati nel sopra riportato art. 31, sono da attuarsi entro il **31.12.2010** e che nelle more di tale adeguamento **valgono le disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del D.lgs 150/2009.** Questo vale anche per l'art. 24, commi 1 e 2 (progressioni di carriera); diversamente argomentando sarebbe del tutto incomprensibile il contenuto normativo dell'intero articolo 31, rivolto esplicitamente alle regioni, compreso gli enti del servizio sanitario nazionale, ed agli enti locali.

E' lecito dubitare, infine, che, viste le numerose sentenze della Corte Cassazione, **non tutte le progressioni verticali vengano azzerate**, ma solo quelle che costituiscono nuove assunzioni, soggette a norme di diritto pubblico ed alla

competenza del giudice amministrativo, e che **possano rimanere escluse** da tale azzeramento **le progressioni di carriera interne all'area o categoria di appartenenza** così come dispone il comma 1-*bis* del nuovo art. 52 del D.Lgs 165/2001, aggiunto dal citato D.Lgs 150/2009.

“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati **in almeno tre distinte aree funzionali**. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. **Le progressioni fra le aree** avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.”

Bergamo, 18 novembre 2009

Per la FP-CGIL
F.to Gian Marco Brumana

LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEGLI ENTI LOCALI: DA TEMPO PIENO A PART TIME E DA PART TIME A TEMPO PIENO

Alla luce delle numerose richieste di informazioni inerenti problematiche connesse all'argomento esposto in oggetto, abbiamo ritenuto utile soffermarci, approfondendone alcuni aspetti, sulle tematiche in questione per fare un po' di chiarezza.

TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A PART-TIME

Il D.L 112/2008 ha comportato un significativo cambiamento in materia di part-time. Infatti fino ad allora l'art. 1 comma 58 della L. 662/96 (finanziaria 97) prevedeva che la **trasformazione avvenisse in modo automatico entro 60 gg. dalla domanda**. L'Amministrazione **poteva solamente differire** tale trasformazione per un periodo non superiore ai sei mesi con provvedimento motivato. Poteva negarlo solo in presenza di tali fattispecie:

- 1) nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro subordinato o autonomo eventualmente svolta (che doveva essere indicata nella domanda di trasformazione) fosse in conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente
- 2) quando l'eventuale attività lavorativa subordinata intercorresse con un'amministrazione pubblica.

Tutto ciò bisogna contestualizzarlo facendo riferimento all'art. 4 del CCNL del 14.9.2000, (come modificato dall'art. 11 del CCNL 22.1.2004) che prevede:

- che il numero dei rapporti a tempo parziale non superi il 25 per cento (con possibilità di aumentare di un ulteriore 10% per situazioni eccezionali vedi comma 5) della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria (con arrotondamento all'unità superiore) (comma 2);
- che gli enti individuino i posti da destinare ai rapporti di lavoro part-time (comma 3);
- che la trasformazione automatica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avvenga entro sessanta gg. dalla ricezione della richiesta, nel caso gli enti non abbiano provveduto all'individuazione dei posti da destinare a part-time (come da comma 3) o qualora sia proceduto alla loro individuazione, nella percentuale residua (comma 4), dopo l'attuazione del comma 3;

L'art. 73 del D.L. 112/2008 modificando l'art. 1 comma 58 della L. 662/96 di fatto stravolge completamente la trasformazione del rapporto di lavoro da TEMPO PIENO a quello PARZIALE; infatti pur rimanendo inalterata la disciplina contrattuale, questa ora si va ad inserire in un ambito legislativo completamente differente. E' previsto infatti nella nuova formulazione dell'art. 1 comma 58 la possibilità dell'Amministrazione **di negare** la trasformazione del rapporto oltre che nelle due casistiche già in essere, **anche nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa** (mentre prima era previsto solo il differimento).

TRASFORMAZIONE DA PART-TIME A TEMPO PIENO

Nell'ambito di questa fattispecie dobbiamo distinguere 2 casistiche:

- 1) dipendenti che assunti a tempo pieno, hanno successivamente trasformato il loro rapporto a part-time, ed ora desiderano tornare a tempo pieno;

2) dipendenti assunti a tempo part-time che chiedono la trasformazione del loro rapporto a tempo pieno.

Nel primo caso il dipendente ha diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione del proprio rapporto da pieno a part-time; questo anche nell'eventualità che la trasformazione comporti una situazione di soprannumero. E' possibile richiedere ed ottenere la trasformazione anche prima che decorra il biennio a condizione però di disponibilità del posto in organico (art. 4 CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 11 del CCNL 22.1.2004 comma 14).

Nel secondo caso invece il dipendente assunto con contratto part-time ha diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Come ribadito anche dall'Aran (quesito 900-4CB1) il fatto che il dipendente abbia il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto solo dopo un triennio dalla data di assunzione, non pone un divieto nei confronti dell'ente che ha la disponibilità del posto in organico e che ritiene tale scelta rispondente alle sue esigenze organizzative di servizio di proporre al dipendente una trasformazione anticipata del rapporto o di accogliere analoga richiesta da questi formulata. Il fatto che la richiesta sia anticipata rispetto ai 3 anni comporta solo per il dipendente di non poter pretendere la trasformazione, ma non rappresenta un limite nei confronti dell'ente di accoglierla se ciò è funzionale alle sue esigenze.

Si ribadisce comunque che non è possibile trasformare il rapporto con decisione unilaterale dell'ente.

Novembre 2009

F.to Alessandro Carolei

PUBBLICO IMPIEGO RITORNO AL PASSATO. CON DECRETO MINISTERIALE SARANNO DEFINITE NUOVE FASCE DI REPERIBILITA' IN CASO DI MALATTIA

Il Ministro per la Funzione Pubblica e l'Innovazione, Renato Brunetta **ha annunciato** tramite i mezzi di informazione che intende **nuovamente ampliare le fasce di reperibilità in caso di malattia dei dipendenti pubblici**. Non più nove ore di reperibilità giornaliera, come originariamente prevedeva il decreto 112/2008, ma solo sette, **dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 18,00**; la ragione di questa scelta starebbe nell'aumento del tasso di assenteismo che, soprattutto nel mese di agosto, pare essersi registrato in diverse amministrazioni prese a riferimento (quali sarebbe utile saperlo!!).

Per Brunetta è meglio correre subito ai ripari e relegare il ritorno alle fasce di reperibilità oraria previste per il settore privato ad un **breve intermezzo, decisamente troppo generoso di fronte alla frotta di "fannulloni impenitenti"** che si annida nel pubblico impiego.

L'indiscutibile consenso del nostro Ministro pare essere proporzionale alla **politica di annunci** sulle misure per contrastare lo storico "lassismo" che ha messo radici profonde tra i pubblici dipendenti. Infatti la possibilità di utilizzare un decreto ministeriale per introdurre le nuove fasce di reperibilità è contenuta in **una disposizione legislativa non ancora in vigore**.

Con questo decreto forse il Ministro potrà evitare alcuni dei rilievi di incostituzionalità che gli sono stati mossi in passato proprio sull'estensione delle fasce orarie di reperibilità in caso di malattia solo per i pubblici dipendenti, ma certo **non potrà evitare l'accusa di scarsa trasparenza** (concetto quest'ultimo a cui pare tenere molto) **circa i dati relativi alle assenze dei pubblici dipendenti** visto che con **ben due circolari** (la n. 3 e la n. 5 del 2009) ha tenuto a ribadire che tali dati devono essere pubblicati sui siti istituzionali delle diverse amministrazioni **in maniera indifferenziata, unendo le assenze per ferie, permessi, recuperi ore straordinarie, ecc. a quelli delle assenze per malattia**.

A chi scrive pare certamente, **poco trasparente** nei confronti dei cittadini, e **assolutamente poco intelligente**, pubblicare dati nei modi sopra indicati, **a meno che** questi dati non servano a **giustificare provvedimenti** come quello annunciato dal Ministro.

C'è da chiedersi, infine, se la misura annunciata serva in qualche modo a **migliorare il funzionamento di una pubblica amministrazione** sottoposta agli effetti di un caos normativo in perenne cambiamento, sempre in attesa della tanto decantata

semplificazione, che subisce le “novità quotidiane” di una classe politica che pare aver toccato il fondo, non solo dal punto di vista morale.

Bergamo, 2 novembre 2009

Per la FP-CGIL
F.to Gian Marco Brumana

ASL DI BERGAMO

PROGETTI CON FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI

Criteria di partecipazione del personale dipendente

I criteri di partecipazione del personale dipendente si riferiscono a:

1. la partecipazione del personale dipendente sulla base delle specifiche competenze
2. la partecipazione del maggior numero possibile di personale dipendente;
3. fissare una quota economica massima di riferimento che verrà riproporzionata rispetto all'orario di lavoro (tempo pieno, tempo parziale).

La realizzazione del progetto, articolato in diverse fasi, deve prevedere il più ampio coinvolgimento e partecipazione di personale dipendente.

L'impegno di personale dipendente potrà avvenire con prestazioni aggiuntive rispetto al normale budget assegnato (costituito da: risorse umane/strumentali e orario di lavoro ordinario contrattuale) qualora il responsabile del progetto e/o il Comitato Tecnico in sede di programmazione delle attività richieste certifichino che le prestazioni devono essere garantite per il raggiungimento degli obiettivi del progetto sulla scorta di indicatori di processo regionali rilevati dal FLUPER.

Il ricorso alle prestazioni aggiuntive per lo svolgimento delle attività del progetto potrà avvenire dopo aver garantito, nell'orario di lavoro dovuto, le attività programmate per il raggiungimento di tutti gli obiettivi aziendali già assegnati con il budget.

In relazione ai diversi obiettivi di dettaglio e relativi piani di lavoro in cui si articola il progetto sono definite da parte del responsabile del progetto:

- le attività che richiedono competenze specialistiche dirette e quelle indirette di supporto e i corrispondenti profili professionali
- la individuazione delle strutture aziendali coinvolte,
- le modalità di esecuzione delle prestazioni/tipologia di attività,
- l'entità economica a disposizione, nel rispetto delle deliberazioni aziendali che stabiliscono la quota di finanziamento destinata,
- criteri di misura del raggiungimento dell'obiettivo

secondo il fac-simile di "scheda progetto"

L'adesione ai diversi obiettivi, in cui si dettaglia il progetto e per i quali si rende utile la partecipazione del personale dipendente, va formulata dal singolo operatore ed indirizzata al proprio Responsabile di Articolazione Organizzativa che provvederà all'invio al Responsabile del progetto.

L'informazione avviene attraverso:

- la pubblicazione del progetto, secondo il fac-simile, con avviso in bacheca intranet a cura del Responsabile del Progetto con inserimento dello stesso nel cedolino dello stipendio.

[Handwritten signatures and initials]

L'adesione alle attività dirette e indirette previste nel progetto contenuto nel bando è nominativa e deve specificare l'obiettivo per il quale si intende prestare la propria collaborazione secondo il proprio profilo di appartenenza.


In caso di maggiori richieste di adesione rispetto a quelle previste dalla pianificazione del lavoro, il Responsabile del progetto, procederà a ridefinire i carichi di lavoro sulla base della verifica di congruità dei requisiti professionali e delle esperienze dichiarate rispetto alle competenze richieste e privilegiando il criterio di rotazione e l'equa assegnazione dei carichi di lavoro tra tutti i partecipanti.

L'erogazione dei compensi previsti è legata al raggiungimento degli obiettivi indicati/assegnati.

L'Amministrazione si impegna per ogni singolo progetto finanziato a fornire in anticipo alla RSU dettagliate informazioni circa l'esatto importo del progetto e la ripartizione proposta dello stesso finanziamento nelle singole destinazioni previste dal progetto stesso.

Il presente regolamento, che ha carattere sperimentale, decorre dall'1.01.2010 e sarà oggetto di verifica annuale.

=====

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Moroni'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'D. Moro' and another that looks like 'P.'. At the bottom right, there is a date '10/11/09'.

Criteria di riparto

A) QUOTA DI PARTECIPAZIONE ANNUALE

1) personale con partecipazione diretta al progetto:

- ✓ riconoscimento (quota assegnata: 65% dell'importo del progetto):
 - fino ad un massimo di n. 40 ore di lavoro straordinario per garantire le prestazioni del progetto, rapportate al n° di prestazioni previste;
 - di una quota aggiuntiva di partecipazione fino a € 600,00 annue, anche partecipando a più progetti. Tale quota andrà corrisposta proporzionalmente al raggiungimento del n° di prestazioni previste per il singolo partecipante e da questo effettivamente prodotte.

2) personale con partecipazione indiretta al progetto:

personale non direttamente coinvolto nella prestazione tecnico-professionale ma di supporto nella gestione operativa del progetto:

- ✓ riconoscimento (quota assegnata: 10% dell'importo del progetto):
 - fino ad un massimo di n. 10 ore di lavoro straordinario per garantire le prestazioni del progetto, rapportate al n° di prestazioni previste;
 - di una quota aggiuntiva di partecipazione fino a € 150,00, anche partecipando a più progetti. Tale quota andrà corrisposta proporzionalmente al raggiungimento del n° di prestazioni previste per il singolo partecipante e da questo effettivamente prodotte.

3) partecipazione aziendale al restante personale:

Una quota pari al 25% delle risorse stanziare per il progetto verrà ripartita, secondo i criteri concordati per l'acconto della produttività collettiva, al personale che non rientra nella partecipazione diretta o indiretta alla realizzazione del progetto.

Tale quota trova coerente giustificazione nelle linee guida regionali che accompagnano i progetti finanziati e invitano le Aziende sanitarie a promuovere - anche attraverso queste modalità - un riassetto organizzativo che punti a migliorare l'efficienza, la qualità e la produttività dei servizi, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale ovunque dislocato nelle strutture organizzative, che concorre a vario titolo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

B) MODALITA' DI RILEVAZIONE DELLE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

- 1) Le prestazioni straordinarie aggiuntive vanno calcolate rispetto agli "standard" mutuati dai carichi di lavoro, precisando che lo straordinario non può essere

[Handwritten signatures]
D. Mene
U. Mene

[Handwritten signature]
3

[Handwritten signature]

10/11/09

utilizzato per la programmazione della normale attività lavorativa (vedi CCIA in vigore sottoscritto tra le parti).

- 2) rilevazione delle ore straordinarie effettuate per le prestazioni di progetto tramite cedolino delle presenze/assenze
- 3) supervisione da parte del Comitato di garanzia composto da: 2 rappresentanti dell'ASL, 3 della RSU, che vigila sulla corretta applicazione dei criteri disciplinati dal presente accordo e sulla effettiva esigenza di ricorso alle ore straordinarie.

Il Comitato di garanzia si riunisce ogni 3 mesi per verificare:

1. andamento e modalità accesso allo straordinario
2. congruità dei progetti in rapporto tra prestazioni previste e corresponsione economica.

C) VALORIZZAZIONE ECONOMICA:

- le quote economiche delle ore straordinarie sono quelle contrattuali dello straordinario rispetto alla categoria di appartenenza
- il costo delle ore straordinarie è imputato al finanziamento ad hoc del progetto in argomento.



Maroni

10/11/09

SCHEDA PROGETTO CON FINANZIAMENTO AGGIUNTIVO

Progetto relativo a: _____

importo economico disponibile = € _____

partecipazione	profilo	n. dipendenti partecipanti per profilo	obiettivi e azioni di riferimento nel progetto	tipologia prestazioni/attività		quota economica <u>individuale</u> di partecipazione		valore complessivo individuale partecipazione (b)	costo complessivo del progetto	nominativo dei dipendenti partecipanti
				n.	prestazioni/attività extra budget	ore straordinarie fino a 40 (a)	quota economica aggiuntiva (c)			
diretta (65%)										
indiretta (10%)										

[Handwritten signatures and notes] 16/11/09

aziendale (25%)	tale quota viene distribuita a tutto il personale del comparto secondo i criteri dell'acconto della produttività		
		Sub Totale	€
		IRAP 8,5%	€
		Totale complessivo del progetto	€

Alman

Note:

- (a) per la partecipazione indiretta il limite è fino ad un massimo di 10 ore annue individuali. Le ore straordinarie vengono pagate sul fondo stanziato per il progetto in argomento;
- (b) il valore complessivo di partecipazione è dato dalla somma del valore di ore straordinarie più la quota economica di partecipazione ed è rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
- (c) € 600,00 per partecipazione diretta, € 150,00 per partecipazione indiretta.

R. Mer *Colli* *De*
Colli *De*
Colli *De*
Colli *De*
Colli *De*