



Comune di Desenzano del Garda

Direttamente

Foglio per la comunicazione tra l'Amministrazione e il personale

Numero dieci – Maggio 2007

CHIUDE UN MANDATO

Nei prossimi giorni l'amministrazione comunale sottopone l'operato di questi cinque anni al giudizio degli elettori. Sono stati anni intensi e quanto si è potuto fare lo si è fatto grazie al lavoro e alla leale collaborazione del personale.

L'apprezzamento di tutti gli amministratori per la quantità e qualità del lavoro svolto è accompagnato dal riconoscimento che il personale ha sempre operato al servizio esclusivo della città, così come vuole l'art. 98 della nostra Costituzione.

Anche "Direttamente" interrompe con questo numero 10 una presenza che si augura essere stata un utile strumento di comunicazione tra l'amministrazione e il personale.

E' stata efficace? Sicuramente non è stata importuna e ha svolto la sua funzione con discrezione senza invadere altri campi. Per questo si augura che sotto questa od altra forma sia tenuto vivo anche in futuro un canale di comunicazione tra il livello di governo del Comune e la sua struttura operativa.

Sono più che mai attuali gli obiettivi enunciati nelle prime righe del numero uno, nel novembre 2003: "Comunicare i propri progetti e dichiarare le proprie aspettative rappresenta il modo più sicuro per comprendersi, per ridurre le ragioni del conflitto, per migliorare il benessere organizzativo interno e di conseguenza la qualità del lavoro". E della vita.

CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ

L'11 e 12 aprile l'istituto certificatore CSQ ha svolto la consueta verifica annuale di sorveglianza del sistema per la gestione della Qualità del nostro Comune.

La visita ha dato esito positivo ed è stata confermata la certificazione di qualità Uni En Iso 9001:2000 per tutti i servizi comunali.

Il risultato è motivo di indubbia soddisfazione, tanto più che nella relazione finale l'ispettore dr. Moreno Botti ha voluto sottolineare che "...soprattutto è emerso un positivo approccio da parte di tutto il personale intervistato verso la consapevolezza che il sistema sta diventando sempre più uno strumento da utilizzare a merito e tutela delle persone".

Rimangono ovviamente margini di miglioramento che l'ispettore non ha mancato di sottolineare, non ultimo quello di dare evidenza scritta alle numerose iniziative che ogni giorno vengono messe in atto per accrescere lo standard di qualità dei servizi.

L'appuntamento del prossimo anno sarà decisamente più impegnativo, perché non consisterà in una visita di sorveglianza ma nella ricertificazione triennale dell'intero sistema Qualità.

Il Responsabile Gestione Qualità sig. Benini con la consulenza del dr. Manzani accompagneranno la struttura verso questo importante appuntamento.

IL PIANO OCCUPAZIONALE

Il piano occupazionale per il triennio 2005-2007 richiedeva un aggiornamento che tenesse conto dei più recenti movimenti di personale (pensionamenti, mobilità, dimissioni) e delle diverse regole stabilite dalla Finanziaria per il 2007, che prevedono non più la possibilità di assumere un dipendente ogni quattro che lasciano il servizio, ma solo l'obbligo di "ridurre le dinamiche occupazionali e retributive". In realtà i vincoli non sono leggeri come potrebbe sembrare perché le regole del patto di stabilità impongono un significativo miglioramento del rapporto fra entrate e spese, in pratica una riduzione delle spese correnti, ivi comprese quelle per il personale.

Sulla proposta di parte pubblica le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto la concertazione che si è conclusa il 2 maggio scorso con l'intesa sulle nuove assunzioni e sulle progressioni verticali e con il dissenso sulle linee politico-programmatiche dell'amministrazione comunale.

L'intesa riguarda la stabilizzazione di 3 contratti di formazione-lavoro, l'assunzione di 1 Istruttore direttivo amministrativo (D1), di 1 Assistente sociale con contratto di formazione-lavoro (D1), di 3 Istruttori amministrativo-contabili (C) e 6 agenti stagionali di Polizia locale (C). L'intesa riguarda inoltre 13 progressioni verticali finalizzate in gran parte alla qualificazione professionale dei livelli più bassi: di queste, nove sono progressioni da B1 a B3, 3 da B3 a C ed 1 da C a D1.

Con l'attuazione di questo piano occupazionale il numero dei dipendenti a fine anno passerà da 187 a 186 e il costo del personale scenderà da € 6.925.871,00 a € 6.870.753,00, con una riduzione di spesa di € 55.117,00.

Il dissenso delle parti sindacali riguarda le strategie di medio periodo dichiarate dall'amministrazione comunale in materia di politiche occupazionali.

In linea con gli indirizzi di politica economica dell'Unione Europea e nazionale di riduzione della spesa pubblica, e che da almeno dieci anni prefigurano una pubblica amministrazione leggera, attenta più a governare l'offerta di servizi pubblici che a produrli in concorrenza con il mercato, l'amministrazione comunale prefigura una sempre minore presenza nel proprio organico di funzioni esecutive e di lavori manuali. Nessuno ha mai ipotizzato il tragico scenario di una messa in disponibilità del personale attualmente in servizio. La prospettiva è quella di un Comune che progressivamente concentra le proprie risorse sul presidio delle funzioni strategiche che gli sono proprie senza sviluppare servizi che anche il mercato può offrire efficacemente.

MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA

Per rendere possibili tutte le progressioni verticali programmate, è stata necessaria una modifica della dotazione organica. Si è operato esclusivamente sui posti vacanti.

Due posti di impiegato amministrativo B1 sono stati trasformati in B3. A parità di categoria di inquadramento (B3), due posti di Custode del cimitero sono stati trasformati in due posti di impiegato amministrativo, e un posto di operatore di macchine complesse è stato trasformato in un posto di cuoco.

FIRMATA LA PREINTESA

PER IL CONTRATTO DECENTRATO 2006

La trattativa

Nel numero di dicembre di "Direttamente" si dava conto di come la trattativa proseguisse a ritmi lenti.

Finalmente il 16 aprile si è siglata una preintesa.

Dopo essere stata sottoposta al vaglio dei Revisori dei Conti la Giunta Comunale l'ha approvata nella seduta dell'8 aprile e ha autorizzato la definitiva sottoscrizione del Contratto Decentrato.

E' stata una trattativa abbastanza difficile, segnata in alcuni momenti da rigidità e incomprensioni peraltro non del tutto superate.

La presenza al tavolo della trattativa di una nuova forza sindacale portatrice di una propria sensibilità e di una specifica rappresentanza categoriale ha riportato l'attenzione delle delegazioni trattanti su problemi, aspettative e rivendicazioni che per la maggior parte si ritenevano superati e definiti con i precedenti accordi decentrati.

La parte pubblica, senza voler interferire nelle relazioni fra le componenti sindacali, confessa di provare un certo disagio quando al tavolo della trattativa deve prendere posizione su richieste e proposte fra loro discordanti, sulle quali la controparte sindacale non ha raggiunto una mediazione al suo interno.

La parte pubblica, è doveroso sottolinearlo, tratta con tutte le parti sindacali. Tuttavia la trasparenza, la correttezza e la buona fede rappresentano principi di comportamento irrinunciabili.

Per questo:

- a) non accetta altra sede di trattativa diversa da quella ufficiale dell'incontro con le delegazioni trattanti nella loro composizione stabilita dal CCNL;
- b) non è disponibile a contrattazioni e accordi distinti per settore, ma conduce una trattativa unitaria per tutto il personale del Comune;
- c) non sposa le tesi di una parte sindacale contro quelle di un'altra ma incoraggia il dialogo fra le varie componenti.

Della delegazione trattante di parte pubblica non fa più parte il sindaco. La sua presenza, non prevista dal CCNL, era stata richiesta dalla parte sindacale. La nuova rappresentanza sindacale (Si.A.Po.I.) ha accettato in proposito e la delegazione è stata adeguata nella sua composizione. D'ora in avanti la delegazione di parte pubblica sarà presieduta dal direttore generale che tratterà sulla base di un mandato vincolante della Giunta.

Le novità del contratto decentrato

Va premesso che il CCDI riguarda solo il 2006, peraltro già trascorso.

Il testo completo, non appena firmato, sarà disponibile nella cartella "Bacheca" della nostra Intranet o presso il Settore Risorse Umane.

Queste le principali novità che nel testo del contratto sono riportate in corsivo:

- 1) L'amministrazione Comunale ha dato la sua disponibilità a integrare il fondo risorse decentrate nella misura massima consentita dal CCNL del 9.5.2006 (€ 28.320,00 pari allo 0,7% del monte salari 2003) unicamente per sostenere progetti di PEG che

siano realmente innovativi o in grado di innescare processi virtuosi capaci di determinare economie di spesa o recupero di entrate.

Per il solo 2006 una quota di € 6.068,00 è stata destinata a sostenere i progetti di introduzione della "School-Card" e di nascita dell' "Istituzione Servizi alla Persona". Dal 2007 questa somma entrerà nel fondo di produttività generale.

- 2) E' stata rimodulata la scala dei coefficienti di categoria per la ripartizione per settori del fondo di produttività riducendo il divario fra la categoria D e le categorie inferiori.
- 3) A richiesta della parte interessata è stato eliminato dal 2007 il fondo di € 30.000,00 per il progetto "Nastro Orario" della Polizia Locale.

L'Amministrazione Comunale ha destinato queste risorse all'assunzione di n. 6 Vigili stagionali.

- 4) È stato stabilito che potranno essere riconosciuti a nuove figure compensi per particolari responsabilità diverse dalle Posizioni Organizzative, unicamente in presenza di un atto di natura organizzativa della Giunta. Tali compensi saranno oggetto di finanziamento aggiuntivo.
- 5) Dal 2007 la produttività al personale della Polizia Locale non sarà più corrisposta con cadenza bimestrale ma con la stessa cadenza dell'altro personale.
- 6) Per il 2006 è stata destinata ad attività socio-assistenziali a favore del personale di vigilanza, una quota dei proventi derivanti dalle contravvenzioni al Codice della Strada pari a € 6.500,00 con possibilità di incremento per il 2007 in presenza di più elevati livelli di produttività e di efficienza del servizio.
- 7) È stata istituita la banca delle ore a decorrere dall' 1.6.2007.
 È una particolare forma di flessibilità che consente a ciascuno di portare a credito per l'anno successivo un monte ore di lavoro straordinario pari al proprio orario settimanale di lavoro.
 La maggiorazione oraria delle ore accantonate viene pagata subito. Le ore vengono recuperate o pagate a scelta del dipendente entro l'anno successivo.
- 8) Al contratto decentrato sono allegati quattro dichiarazioni a verbale del SIAPOL:
 - a) sull'utilizzo improprio delle risorse decentrate variabili a svantaggio del personale della Polizia

Locale;

- b) sull'utilizzo improprio dell'incremento delle risorse variabili consentito dal CCNL 09.05.2006 per finanziare i progetti "School-Card" e "Istituzione";
- c) sul mancato rispetto delle norme di sicurezza e sulla inadeguatezza dei luoghi di lavoro del personale di Polizia Locale;
- d) sulla durata quadriennale del CCDI.

LA CONSISTENZA DEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ

(esclusi i fondi per progettazioni interne e ICI)

	2003	2004	2005	2006
RISORSE STABILI		505.034,00	507.125,00	524.762,00
RISORSE VARIABILI	800.210,00 N.B. Distinzione non prevista	(*) 410.459,00	386.561,00	434.094,00
TOTALE FONDO	800.210,00	(*) 915.693,00	893.686,00	959.656,00

(*) Di cui € 50.000,00 una tantum per applicazione retroattiva del CCNL 2003.

LE RAGIONI DI UNA VERTENZA

Dal 2004 il Comune di Desenzano del Garda ha un contratto integrativo con il proprio personale, che raccoglie in modo coordinato e organico tutti i precedenti contratti decentrati e che disciplina tutte le materie che il CCNL demanda appunto alla contrattazione decentrata.

La trattativa nell'intenzione dell'Amministrazione Comunale doveva limitarsi a modesti adeguamenti resi necessari dall'uscita del CCNL del maggio 2006.

Nel corso della trattativa alla piattaforma della parte pubblica si è aggiunta prima una piattaforma delle RSU e CGIL-CISL-UIL, e poi due successive piattaforme di Si.A.Po.L. – CSA per la sola Polizia Locale.

Sulla piattaforma CGIL-CISL-UIL si è raggiunto un punto di mediazione; sulla piattaforma Si.A.Po.L. – CSA purtroppo non è stato possibile.

Questa rappresentanza sindacale non ha firmato la preintesa e, ritenendo di ravvisare un atteggiamento di totale chiusura dell'Amministrazione Comunale sulle sue richieste, ha indetto lo stato di agitazione e

proclamato una giornata di sciopero per il 20 maggio. Queste le 9 richieste di Si.A.Po.L. e, per ciascuna di esse, la posizione dell'Amministrazione Comunale manifestata con nota prot. n. 10648 del 5.04.07:

1. Si.A.Po.L.: riconoscimento della peculiarità e dell'atipicità della figura dell'operatore di Polizia Locale.

COMUNE: riconoscimento della peculiarità e della tipicità dei profili professionali come definiti dalla Giunta con delibera n. 268/2003 a seguito di consultazione con la RSU.

2. Si.A.Po.L.: adeguamento del piano di formazione dell'Ente al fine di garantire un costante e multilaterale aggiornamento professionale degli operatori.

COMUNE: adeguamento del piano della formazione alle eventuali proposte della RSU, finalizzate a garantire un costante e multilaterale aggiornamento professionale.

3. Si.A.Po.L.: modifica ai requisiti di formazione per il conseguimento della progressione orizzontale con l'introduzione del concetto di "debito formativo" per coloro che non abbiano soddisfatto al criterio del minimo numero di ore di corso di aggiornamento.

COMUNE: indisponibilità a introdurre il sistema del debito formativo, ma impegno a dare l'opportunità di formazione a tutti.

4. Si.A.Po.L.: puntuale attuazione delle previsioni del CCNL in tema di finanziamento delle progressioni orizzontali.

COMUNE: revisione dei criteri di utilizzo del fondo di incentivazione di tutto il personale per renderne semplice, trasparente e corretto l'impiego.

5. Si.A.Po.L.: programmazione dei progetti di estensione della copertura del servizio, in coerenza con la disciplina delle Direttive Comunitarie 93/104/CE e 2000/34/CE recepite con D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni.

COMUNE: modifica degli orari di lavoro per adeguarli alle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003.

6. Si.A.Po.L.: istituzione di un sistema di previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziato mediante i fondi di cui all'art. 208 C.d.S a partire dal 2007 nella misura di € 2.400,00 pro capite.

COMUNE: attribuzione dal 2006 di un fondo iniziale di € 6.500,00 per finalità assistenziali e previdenziali del personale di polizia locale con prospettive di incremento per il 2007 in presenza di più elevati livelli di produttività e di efficienza del servizio.

7. Si.A.Po.L.: indennità di maneggio valori per il personale di Polizia Locale.

COMUNE: conferma della previsione dell'art. 5 del vigente CCDI che già prevede l'indennità maneggio valori nella misura e alle condizioni previste dal contratto.

8. Si.A.Po.L.: attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. "F" CCNL 1.04.99 al personale di Polizia Locale di categoria "D".

COMUNE: istituzione e finanziamento di un servizio di pronta reperibilità serale e notturna per gli ufficiali di polizia locale.

9. Si.A.Po.L.: estensione dei buoni pasto al personale che effettua turni di lavoro disagiati come previsto dall'art. 13 CCNL 19.05.06.

COMUNE: estensione del diritto della mensa all'inizio o alla fine del turno di servizio per personale delle aree di vigilanza, protezione civile, scolastica ed educativa e biblioteca non appena tale diritto sarà sancito dalla interpretazione autentica dell'art. 13 del CCNL richiesta dall'RSU.

10. Si.A.Po.L.: =

COMUNE: incentivazione di progetti di ampliamento degli orari di sportello per allinearli a quelli dello sportello al cittadino.

L'Amministrazione Comunale si limita a sottolineare due motivi di disappunto:

1. di essere stata convocata per un tentativo di conciliazione con Si.A.Po.L. davanti al Prefetto mentre era in atto lo stato di agitazione: correttezza vuole che durante le trattative ci si astenga da ogni forma di lotta;
2. che si pretenda dall'Amministrazione Comunale di disapplicare unilateralmente precedenti accordi decentrati liberamente sottoscritti fra le parti.

MOVIMENTI DI PERSONALE

Diamo il benvenuto al collega Pierenrico Longinotti, pervenuto per mobilità, mentre salutiamo Felice Barbieri che è da poco a riposo e sarà seguito a breve da Stefania Locatelli, Valter Gusperti e Giovanni Mammola.

Auguri per le nuove attività a Stefania Mansueto, che ha cessato il servizio per dimissioni volontarie, e a Franca Roberti e Sabrina Taddei, che hanno chiesto il passaggio ad altra amministrazione.

Elena Franzoni è trasferita per mobilità interna dalle AA.PP. ai Servizi all'Istruzione mentre Luca Mori, a seguito dell'esito concorsuale, è passato dai Servizi all'Istruzione a responsabile dei Servizi alla Cultura.