



GLI INCONTRI SINDACALI SUL PIANO DEL FABBISOGNO (27 marzo, 5 e 10 aprile). Tour de force di incontri per il Piano del Fabbisogno Triennale del Personale 2019-21. Sul tema, dopo la presentazione del 19 marzo, si sono svolti 3 incontri di confronto, il 27 marzo, il 5 e il 10 aprile. L'incontro conclusivo dovrebbe svolgersi il 17 aprile.

L'incontro del **27 marzo** è stato preceduto da una riunione della RSU, durante la quale sono state discusse e formulate un insieme di richieste e osservazioni che, nel pomeriggio, sono state rappresentate all'Amministrazione. All'incontro con la Direzione era presente la maggioranza della RSU. La delegazione trattante dell'Amministrazione era composta da D.A., D.T., dirigente del Personale e collaboratori.

La RSU ha chiesto anzitutto **integrazioni documentali**, visto che la richiesta già avanzata il 19 marzo di avere una tabella riassuntiva dove si leggessero chiaramente lo stato di fatto dell'organico nelle diverse Strutture e le previsioni di assunzione sui 3 anni di validità del Piano (2019-21) non era stata accolta. Il 22 marzo, infatti, la Direzione ci aveva trasmesso un insieme di tabelle nelle quali queste informazioni non c'erano e a partire dalle quali l'unica cosa che si riusciva a capire era che nell'unico anno per il quale le assunzioni sono certe (il 2019) c'era un forte sbilanciamento a favore delle Strutture centrali e tematiche il cui personale crescerebbe di 14 Lavoratori mentre ci sarebbe un calo di 2 unità nei Dipartimenti territoriali. Perciò la RSU ha chiesto **un quadro di dettaglio** che indicasse le previsioni di assunzioni per anno divise per S.C., S.S. e sede, con riporto del relativo numero di cessazioni dal lavoro. Solo avendo queste informazioni si può valutare il piano, i cui criteri di redazione comunque, sono stati confermati: accoglimento delle richieste dei dirigenti di S.C. e loro "scrematura" sulla base degli indicatori di produttività di GAU, che non sono indicativi nemmeno per lo scopo per il quale sono stati predisposti (la rendicontazione) figuriamoci per valutare l'opportunità di assumere in una sede piuttosto che in un'altra. Insomma la solita storia Arpa: la Direzione delega ai dirigenti di S.C. la definizione della dotazione organica minima, confidando che le loro richieste discendano da una conoscenza delle criticità della loro medesima Struttura e dalla volontà di sanarle. Una pia illusione, visto che in molti casi si tratta di un'idea priva di riscontro.

La RSU ha chiesto anche che il piano rispettasse le indicazioni contrattuali in materia di figure professionali e che il bando di **mobilità interna** venisse pubblicato prima dell'emissione dei bandi di concorso per le figure previste dal piano assunzionale. Sono tre anni che non viene pubblicato un bando di mobilità, e invece dovrebbero essercene due all'anno, uno ad aprile e l'altro ad ottobre. Infine la RSU si è dichiarata fermamente contraria all'**esternalizzazione dei servizi di accettazione** come di qualsiasi altro servizio attualmente garantito dal personale dell'Agenzia.

Il terzo incontro si è svolto il **5 aprile**, con 11 rappresentanti sindacali e, per l'Amministrazione, la solita delegazione. Sono stati anzitutto chiesti alcuni chiarimenti a proposito dei **titoli di studio** necessari per l'accesso ai bandi: alla richiesta di specificare le equipollenze il dirigente del Personale ha rimandato alle tabelle emanate dal Ministero

dell'Istruzione. L'Amministrazione ha precisato che le cessazioni "in quota 100" sono state considerate solo per il 2019 e che quindi, persistendo il dettato di legge, i numeri delle cessazioni per il 2020 ed il 2021 dovrebbero aumentare. Gli RSU presenti hanno ribadito che il Piano presenta **uno sbilanciamento** tra il numero di assunzioni nelle strutture centrali e quelle territoriali, a scapito di quelle territoriali. È dal 2005 che si va in questa direzione. Lo sbilanciamento si sente soprattutto nelle sedi secondarie dei dipartimenti territoriali, che con questo trend sembrano destinate a chiudersi per il progressivo diminuire dei dipendenti. È stato chiesto che già in questa fase fosse specificato il numero di persone previste nelle varie sedi periferiche di ciascuna struttura e che venisse fatta una valutazione sulle progressioni verticali prima dell'approvazione del Piano.

La RSU s'è impegnata a formalizzare le osservazioni avanzate durante la riunione in modo tale che durante l'incontro successivo, fissato per mercoledì 10 aprile, potesse essere siglato un verbale d'intesa, e cioè un accordo nel quale le parti si impegnano reciprocamente a rispettare determinate condizioni.

Il Direttore Amministrativo s'è impegnato a rispondere formalmente alle osservazioni avanzate dalla RSU riguardo alla verbalizzazione digitale.

Il **10 aprile** si è svolta la quarta riunione, presente la maggioranza della RSU e la solita delegazione di parte pubblica.

Il giorno prima la RSU aveva trasmesso le proprie osservazioni e richieste all'Amministrazione. Una di queste era che si avviasse subito, contestualmente all'approvazione del PFTP, il **bando di mobilità interna** sui 44 posti previsti dal piano nel 2019, in modo tale da dare la possibilità al personale interno di spostarsi prima che vengano messi a concorso, mettendo a concorso il posto così liberato. Le possibilità di assunzione inoltre avrebbero permesso la possibilità effettiva di permettere lo spostamento del personale, in quanto sostituito con l'assunzione.

L'Amministrazione ha accettato una procedura "velocizzata", ma ha introdotto la possibilità del dirigente ricevente di esprimere un giudizio di merito e quindi, di fatto, di accettare o rifiutare il trasferimento. In pratica, se un lavoratore chiede la mobilità, il suo dirigente può trattenerlo solo fino alla sostituzione, ma il dirigente della Struttura in cui ha chiesto di andare può addirittura rifiutarlo. Una **condizione inaccettabile**, che i rappresentanti sindacali presenti hanno contestato. Di fronte a questa presa di posizione, la delegazione di parte pubblica ha modificato il testo del verbale d'intesa, prevedendo l'esame delle domande di trasferimento da parte di una commissione composta da D.A., D.T., Dirigente del Personale e dirigente della S.C. ricevente che renderebbero un "parere motivato". Il che, agli effetti pratici, è più o meno la stessa cosa.

I rappresentanti CGIL e UIL presenti hanno detto sì alla proposta, tutti gli altri, noi di USB compresi, si sono opposti. Nonostante la prevalenza dei contrari presenti, nessuna delle due posizioni ha raggiunto la maggioranza, quindi la RSU non ha potuto esprimersi formalmente per o contro la sottoscrizione del verbale. Visto che i compromessi si accettano quando portano a dei risultati, ci chiediamo: quali risultati otterremmo accettando il potere discrezionale dei dirigenti sulle mobilità? Nessuno, ci pare.

La RSU si è espressa oggi, **15 aprile**, scrivendo alla Direzione che non ritiene accettabile l'introduzione di elementi discrezionali nella valutazione delle domande di mobilità interne e auspicando che si arrivi comunque alla firma del verbale d'intesa e subito dopo all'emissione del bando di mobilità e all'approvazione del piano. Vediamo cosa deciderà l'Amministrazione il **17 aprile**, quando si svolgerà il prossimo incontro, che dovrebbe essere quello conclusivo.

Il piano assunzioni si dovrà fare e contestualmente, visto che è previsto da un accordo ratificato da D.D.G. ed è stato richiesto dalla RSU, si dovrà fare anche la mobilità interna. Logica vorrebbe che su questa impostazione, entrambe le parti convergano senza introdurre elementi che allontanino l'accordo. Sarebbe grave se l'Amministrazione si impuntasse su modifiche non condivisibili, facendo saltare la firma del verbale d'intesa, pensando di rimandare ulteriormente l'emissione del bando di mobilità interno previsto entro aprile: sono tre anni che i lavoratori lo aspettano ed è un loro diritto che venga fatto al più presto.

PIANO ASSUNZIONI, TRA NUMERI E LAVORO.



Per la prima volta, da anni, siamo di fronte ad un piano del fabbisogno vero. Si parla di assunzioni, di concorsi, di mobilità interne, di possibili progressioni verticali. Ma quali sono i **numeri**? Come si evolve l'Agenzia? Quali sono i **criteri** con cui è stato fatto? Il Piano risponde alle necessità dell'Agenzia? Diciamo subito che nessuno è oggi in grado di rispondere a tutte queste domande. È chiaro che le assunzioni previste non rispondono ad alcun "piano industriale" dell'Agenzia. Non ci sono servizi da garantire o altri da rilanciare, non c'è la "carta dei Servizi", non ci sono i fantomatici LEPTA a guidare le scelte. Poco è emerso sui criteri che sono stati utilizzati per definire i numeri. È stato richiesto ai responsabili di SC di

fornire i "desiderata", ed è stata fatta una "rimodulazione" dei numeri sulla base di un'applicazione di GAU per valutare le "produttività" delle Strutture, con una riduzione delle 115 richieste a 105. Niente altro. Un **piano disomogeneo** nelle richieste, dove l'assente principale è una valutazione "complessiva" delle domande di personale e delle

cessazioni. Succede così che una volta che il piano sarà attuato, in alcune Strutture il personale aumenterà mentre altre, se va bene, manterranno gli attuali organici, ma senza obbedire ad alcuna reale motivazione.

Ecco i numeri del piano: **105 assunzioni nel triennio** 2019-2021, di cui **44 nel 2019**, 35 nel 2020 e 26 nel 2021. Nei 105 ci sono però anche 13 dirigenti.

Per quel che riguarda il comparto, prevale una richiesta di "ingegneri" (con 22 assunzioni) mentre emerge l'assoluta irrilevanza dei profili sanitari dei tecnici della prevenzione (TPALL), soltanto 8 assunzioni, nessuna nel 2019, 1 nel 2020 e 7 nel 2021.

Guardando la distribuzione dei neoassunti nelle Strutture complesse, si nota come nel 2019 (unico anno sul quale i numeri sono realistici, per gli anni successivi ci saranno probabilmente delle modifiche) tra pensionamenti e assunzioni a "perderci" sono i Dipartimenti territoriali, con due unità in meno. Nelle altre Strutture Complesse il personale aumenta di 14 Lavoratori.

Guardando questi dati possiamo dire che l'applicazione del piano non modifica il trend degli ultimi 15 anni dove, in una fase di riduzione del personale, il "peso specifico" delle **Strutture dipartimentali** è andato diminuendo assai più che per le **Strutture centrali e tematiche**. A "regime" nel 2021, se il piano dovesse rimanere immutato nei numeri anche nel 2020 e nel 2021, i dipartimenti territoriali rimarrebbero al palo (con un numero di dipendenti identico al 2018), mentre le altre Strutture vedrebbero aumentate le proprie unità di personale di 33 dipendenti (con un incremento del 7,4%). Se questi dati venissero confermati vorrebbe dire che, visto che non è stata fatta alcuna reale valutazione delle attività e degli organici necessari per l'effettuazione dei servizi, si sta scegliendo di andare in una direzione ben precisa, **riducendo le possibilità di intervento sul territorio**. Un' Agenzia sempre meno capace di effettuare attività di controllo dell'ambiente e sempre più orientata

FERIE SOLIDALI.



Le ferie solidali sono le ferie che un lavoratore cede a **titolo**

gratuito ad un altro lavoratore che si trova in condizioni di particolare disagio e che ha esaurito le proprie. L'istituto è normato dall'art. 24 del d.lgs.151/2015 e s.m.i., che dice che *"i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"*. Il C.C.N.L. 2016-18 ha recepito il disposto di legge nell'art.34, che riproduciamo a lato.

Si tratta di un meccanismo di solidarietà sociale in base al quale ciascun lavoratore può cedere volontariamente giorni di ferie a favore di colleghi che si trovino in una situazione di criticità familiare. Un dispositivo di **mutuo soccorso** che, come

Art. 34 (C.C.N.L. 2016-18)

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

altre "facilitazioni" previste dal contratto (ad esempio il cosiddetto welfare integrativo) pesa sui diritti acquisiti (in questo caso sulle ferie) ma che assume un carattere particolare proprio per il carattere personale e volontario della loro cessione, che diventa un gesto di solidarietà fra lavoratori, a beneficio di coloro che si trovano in condizioni di particolare difficoltà. Un gesto che può trovare applicazione **da subito**, seguendo le indicazioni di dettaglio fornite dall'art.34 del contratto.

Riguardando l'articolazione dell'orario di lavoro, il tema rientra fra quelli oggetto di confronto (art. 5 del CCNL 2016-18). Si tratta di una questione prioritaria, che dovrebbe essere oggetto di un accordo estensivo che prescinda dalle limitazioni poste dall'art.34 (figli minori che necessitano di cure costanti) e permetta di utilizzare l'istituto anche in altre condizioni di disagio. È un tema che porteremo quanto prima al **tavolo di trattativa**.

LE FIORIERE DI ALESSANDRIA. L'acronimo ARPA (Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale) dice chiaramente qual è la "mission" del nostro Ente. Il termine "protezione" sottintende che il *modus operandi* dell'Agenzia dovrebbe essere quello di puntare alla **mitigazione**, ossia di favorire, supportare e monitorare quegli interventi atti a ridurre le emissioni di inquinanti in modo da stabilizzare la concentrazione dei medesimi in atmosfera attorno a valori in grado di limitare gli effetti negativi sull'uomo e sull'ambiente. "Fin qui nulla di nuovo", direte voi. Ebbene, vi raccontiamo come la nostra Amministrazione abbia invece sostenuto un tipico intervento di **adattamento**, prestandosi come sponsor di un **sistema palliativo**.

Spieghiamo in dettaglio di cosa si tratta: nel centro (ZTL) di Alessandria, città in cui il rapporto tra il numero di giorni di sforamenti effettivi per le polveri sottili, rispetto al numero di giorni di sforamenti concessi, per anno, è assai critico, sono state posizionate 4 "fioriere", che sono apparecchi per l'abbattimento delle PM10 in aria, nascosti sotto grandi vasi di fiori. Il sistema (PM Capturer System), che è un'unità di trattamento aria, è stato progettato da un privato, che ha convinto l'Amministrazione Comunale alessandrina ad accettarne la sperimentazione. Quando si dice: *"svuotiamo il mare con un secchio"*!



Ma cosa c'entra Arpa con tutto questo? Il decreto del D.G. n.2 del 16 gennaio scorso formalizza la stipula di un **protocollo d'intesa** tra Arpa, il Comune di Alessandria, la società che ha brevettato il sistema e la società che lo commercializza. Il protocollo prevede che Arpa Piemonte effettui attività di analisi, raccolta e verifica dei dati della sperimentazione. Evidentemente il progetto è sembrato "accattivante" anche agli occhi della nostra Amministrazione, che ha reputato il sistema in grado di dare una risposta all'annoso e critico problema dell'inquinamento dell'aria da polveri sottili e meritevole del supporto tecnico-scientifico dei nostri operatori del settore.

Per dar seguito al monitoraggio della sperimentazione, lo scorso mese di febbraio, Arpa ha posizionato delle **centraline di misurazione delle polveri**, in prossimità del raggio d'azione delle fioriere, che sono state accese ad intermittenza (a settimane alterne) per valutare se ci sono differenze fra quando il sistema è in funzione e quando non lo è. Mentre tra lo scetticismo dei tecnici esperti in materia, che ritengono che tale sistema possa risultare eventualmente efficace soltanto in ambienti confinati, si attendono i risultati di questa mirabolante sperimentazione, noi ci chiediamo:

- chi paga le spese relative ai costi delle attività previste dal Protocollo d'intesa? (costo delle analisi in termini di reagenti, strumentazione e personale, raccolta e sistemazione dei dati, nonché stesura della relazione finale);
- le centraline Arpa impiegate sono state sottratte ad attività istituzionali?
- Perché invece di dar seguito ad iniziative ininfluenti non si lavora per supportare soluzioni reali che consistono, ad esempio, nel disincentivare in modo serio il trasporto privato a favore di quello pubblico?
- Che rilievo può avere un intervento la cui efficacia viene valutata ex post, in quanto non risulta basato su una struttura progettuale, capace di valutare i risultati raggiunti?

Sarebbe opportuno avere tutte le risposte.



LA RAPPRESENTANZA SCOMPARSA, TRA FORMA E SOSTANZA. A leggere il resoconto dell'incontro del 10 aprile fatto dagli amici della FPCGIL, i lavoratori che ci hanno votato si saranno chiesti: ma **i rappresentanti di USB erano presenti?** Come si sono espressi? Già, perché nel riproporre il loro punto di vista e nell'elencare gli "schieramenti" tra i "buoni" che vogliono firmare (CGIL e UIL) e i "cattivi" che non vogliono firmare (FSI e CISL), la FPCGIL si "dimentica" di noi (che eravamo fra i cattivi). La dimenticanza non è casuale. Usa la forma per farci sparire. Infatti, formalmente USB non è presente al tavolo di contrattazione, in virtù di norme che garantiscono a

livello aziendale la rappresentanza a chi firma i contratti nazionali e la nega a chi prende i voti tra i lavoratori. Ma, e i lavoratori lo sanno, nella sostanza **c'è**. C'è sempre stata in tutti gli incontri sindacali, garantendo partecipazione, rappresentanza e voce ai lavoratori che ci sostengono. E c'era, ovviamente, anche il 10 aprile. E in quell'occasione ha espresso con chiarezza la propria contrarietà all'introduzione del parere discrezionale dei dirigenti di impedire le mobilità interne. E lo ha fatto insieme alla RSU. E questa è **la nostra sostanza**.

Dove potete trovare i numeri precedenti di FORTEChiario. Nella sezione della Intranet dedicata alle organizzazioni sindacali: <https://www.arpa.piemonte.it/intranet/organizzazioni-sindacali/usb> si possono leggere i nostri comunicati stampa, i nostri volantini e tutti i numeri di FORTEChiario diffusi dal febbraio 2015 ad oggi.

Quello che possiamo fare dipende anche da voi. Se pensate che ci siano temi da affrontare, da approfondire o da discutere, scrivete o telefonate ai nostri rappresentanti: **Massimo Coppo** (Asti), **Paolo Demaestri** (Omegna), **Max Greco** (Biella), **Luca Liberti** (Torino), **Marco Massimino** (Cuneo), **Cristiana Monferrato** (Alessandria), **Massimo Quaglia** e **Roberto Riggio** (Grugliasco).



USB PIEMONTE HA BISOGNO DI VOI: ISCRIVETEVI! Per approfondimenti contattate i rappresentanti di USB o consultate il sito <http://piemonte.usb.it>. Il modulo di iscrizione è reperibile alla pagina <http://piemonte.usb.it/index.php?id=78&MP=73-233>

Redazione chiusa il 15.4.2019