



9 anno 2
maggio
2004
numero



foglio d'informazione
a cura del **SinCobas**
della Giunta Regionale

il dito nell'occhio

Speciale piattaforma



PIATTAFORMA UNITARIA PER IL CONTRATTO DECENTRATO:

SALARIO, DIRITTI E DIGNITA': RIPRENDIAMOCI IL NOSTRO FUTURO

Finalmente! È questo il commento più appropriato di fronte al fatto che la RSU ha definito una proposta unitaria di piattaforma per il Contratto decentrato del nostro ente.

TEMPI DURI PER TUTTI

Certo, sono tempi duri per i lavoratori e le lavoratrici dappertutto. Salari, stipendi e pensioni non ce la fanno a tenere il passo con il caro vita, essendo ostaggi di quei famigerati accordi sulla *politica dei redditi* del '93, che incredibilmente stabiliscono che i salari aumentano in base alla truffaldina "inflazione programmata", mentre prezzi e tariffe fanno quello che vogliono. Soltanto gli stipendi degli impiegati, una volta considerati "privilegiati", hanno perso circa il 14% di valore negli ultimi tre anni...

Stiamo diventando più poveri e più precari, nel lavoro e nella vita. Diritti elementari si stanno trasformando in una sorta di lusso da difendere con le unghie. Nel privato la situazione è molto peggio che nel pubblico impiego, lo sappiamo, ma attenzione alle illusioni. Al Comune di Milano, su 18mila dipendenti ben 3mila sono ormai precari. Lo sapevate?

C'è da stupirsi dello stupore di taluni di fronte a lotte forti e compatte come quelle dei tranvieri oppure degli operai di Melfi. Sono lotte figlie di una situazione insostenibile per le persone. E qui il modo *concertativo* di fare sindacato mostra un altro lato oscuro. Anche la democrazia, cioè *chi decide e che cosa*, sembra stia diventando un lusso.

LE RESPONSABILITA' DI QUALCUNO

Ma torniamo a noi, alla Giunta. Non siamo un'isola in mezzo al nulla e quella situazione generale la subiamo, come nel caso dei rinnovi contrattuali nazionali che non arrivano mai e quando arrivano spesso recano cattive notizie. Tuttavia, essa non può diventare il pretesto per non fare nulla o giustificare il non fare nulla.

Qualcosa infatti si può fare. In fondo è sufficiente guardare ai nostri "cugini" del Consiglio Regionale, che percepiscono più salario accessorio e fanno più passaggi di parametro economico di noi. Oppure possiamo scavare nella nostra memoria e ricordarci dell'ultimo rinnovo contrattuale decentrato, dove ci eravamo mobilitati in tanti e tante. Fu allora che ottenemmo ad esempio il contributo trasporti (che ora ci vogliono togliere!) e l'indennità per il personale che svolge mansioni di commesso.

Oppure, molto più semplicemente, possiamo ripercorrere gli ultimi tre anni. Perché vi sono state delle scelte e delle responsabilità. Anzitutto quella della fine del 2001, dopo le elezioni RSU, di anestetizzare l'unica rappresentanza eletta direttamente dei lavoratori, appunto la RSU. Fu nominato un esecutivo di maggioranza (Cisl, Cgil, Uil, Sindacato Autonomo), SinCobas e SlaiCobas furono estromessi dalle trattative, le assemblee dei lavoratori si facevano merce rara, le informazioni sindacali sembravano un segreto di stato. Si andava affermando una sorta di diplomazia segreta e un

modo di fare sindacato burocratico ed autoreferenziale.

Si trattava di un vicolo cieco. Tolsse forza e credibilità al sindacato in generale, allontanava la RSU dai lavoratori e permise all'amministrazione di fare il bello e il cattivo tempo. E infine, di fronte al disastro, la crisi esplose e l'allora coordinatore RSU, il dirigente Cisl Angelo Rossi, si dimise. Il SinCobas ha scelto di investire su una soluzione unitaria, a patto che si cambiasse radicalmente linea, ed è entrata a far parte del nuovo esecutivo.

Questa storia, che abbiamo voluto richiamare sommarariamente, spiega le difficoltà di definire una piattaforma unitaria, di tutta la RSU. Ecco perché il **FINALMENTE!** è una notizia, ma anche un segnale positivo.

UNA PIATTAFORMA PER CAMBIARE

I delegati e le delegate del SinCobas hanno contribuito attivamente all'elaborazione della piattaforma e molte delle nostre proposte sono state condivise. Ci sono alcuni punti qualificanti e irrinunciabili che la rendono una possibilità di riprendere la parola e di migliorare le nostre condizioni.

La **questione salariale** anzitutto. Invece di peggiorare ulteriormente il sistema premiante, come vuole l'amministrazione, va introdotto per tutto il personale una indennità fissa mensile dall'importo non inferiore a 1.000 euro annui, recuperando inoltre il valore medio del contributo trasporti tagliato unilateralmente dall'amministrazione.

In secondo luogo, vanno sbloccate le **carriere professionali, sia orizzontali che verticali**, a partire da un passaggio di parametro economico per tutti e tutte entro la fine del 2005, recuperando gli ex-vincitori di concorso esclusi dai benefici dell'art. 24 e superando finalmente la categoria A.

Tuttavia, lo sblocco delle nostre carriere sarà possibile soltanto arrestando le politiche di **precarizzazione** dell'amministrazione. Mentre sono bloccate le assunzioni in ruolo e rallentate all'estremo le progressioni verticali, vengono operate **esternalizzazioni** e si fa regolare -e spesso illegittimo- il ricorso a forme precarie (interinali, co.co.co. ecc.). Per questo occorre prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro precari-permanenti, dando così anche una prospettiva concreta ai colleghi e alle colleghe costrette alla precarietà.

(segue a pag. 7)

Sommario

I ipotesi di lavoro su una proposta di contratto collettivo decentrato pag. 2

CONSIGLIO REGIONALE firmato il contratto collettivo 2004. pag. 6



IPOTESI DI LAVORO SU UNA PROPOSTA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA LOMBARDIA

Indice:

Premessa

- Campo di applicazione
- Decorrenza

Politiche di gestione del personale

- Accessi dall'esterno
- Progressioni verticali
- Categoria A
- Formazione
- Sistema di valutazione
- Progressioni orizzontali
- Valorizzazione delle alte professionalità e posizioni organizzative

Sviluppo degli istituti economici

- Premessa
- Produttività
- Indennità
- Contratti di sponsorizzazione
- **Salute e salubrità dei luoghi di lavoro**
- **Mobbing**
- **Telelavoro**
- **Servizio mensa**
- **Legge Regionale 38/81**
- **Legge 54**

PREMESSA

I forti mutamenti organizzativi dell'Ente Regione Lombardia a seguito dei processi iniziati con le riforme Bassanini, nonché della riforma del Titolo V° della Costituzione, hanno determinato modalità lavorative innovative rispetto al passato.

Tutto questo ha comportato un notevole accrescimento di competenze e professionalità dei lavoratori regionali contribuendo in tal modo ad una maggiore efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

In questo contesto assume particolare rilevanza la Contrattazione decentrata che, partendo dallo sviluppo di corrette relazioni sindacali – nel rispetto dei singoli ruoli – deve normare e trovare soluzioni concrete ai seguenti istituti contrattuali:

- Politiche di gestione delle risorse umane.
- Sviluppo degli istituti economici.
- Formazione

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro si applica a tutto il personale non dirigente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

DECORRENZA

Salvo quanto previsto nei paragrafi del presente contratto, gli effetti si produrranno con decorrenza dal 1° gennaio 2003 e sino al 31 Dicembre 2005.

POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

In via preliminare è indispensabile una completa rivisitazione della d.g.r. n. 46555 del 26 novembre 1999 "Determinazione in ordine alle nuove procedure di accesso agli impieghi regionali" anche al fine di una diversa impostazione del piano occupazionale. Questo deve soddisfare le reali esigenze lavorative e professionali emerse nell'ente in questi ultimi anni, prevedendone la programmazione per famiglie professionali, fasce e tipologie di impieghi (full-time, part-time e telelavoro).

A tal fine risulta indifferibile la ricostruzione dell'identità professionale dei lavoratori attraverso:

- L'istituzione del "portafoglio" delle competenze ed aree professionali di occupabilità dell'Ente Regione.
- La creazione dell'osservatorio delle professionalità e delle competenze, prevedendo pariteticamente rappresentate le rappresentanze dei lavoratori e l'amministrazione.
- L'individuazione di piani di formazione finalizzati e individuali, nell'ottica della formazione continua dei lavoratori regionali.

ACCESSI DALL'ESTERNO

Il piano occupazionale deve prevedere la trasformazione a tempo indeterminato, di tutti i rapporti di lavoro attualmente ricoperti - per un periodo complessivo pari o superiore a un anno, anche se non continuativamente - con contratti a tempo determinato, con il ricorso alla fornitura di lavoro interinale (o alle dipendenze di soggetti terzi) e con contratti formazione-lavoro.

Per la copertura dei posti resisi vacanti, si può ricorrere all'assunzione a tempo determinato solo ed unicamente per il periodo necessario all'espletamento dell'iter concorsuale.



L'ente deve puntare a rafforzare e valorizzare nel proprio organico le professionalità necessarie maturatevi, evitando il ricorso al precariato e alle esternalizzazioni, economicamente costose e che mortificano le professionalità esistenti all'interno dell'amministrazione.

Dovranno essere individuati ed azzerati gli affidamenti di incarichi a soggetti esterni in presenza di analoghe professionalità interne all'Ente, anche in presenza di carenza d'organico (sentenza giurisdizionale C.d.C. n. 10/2003).

Negli accessi dall'esterno, un congruo punteggio nei titoli deve essere riconosciuto ai candidati che hanno prestato servizio presso la Giunta regionale, maturando professionalità ed esperienza che l'ente ha tutto l'interesse ad acquisire a tempo indeterminato e a mantenere presso di sé.

PROGRESSIONI VERTICALI

Nell'ambito di quanto esposto al paragrafo precedente, la copertura del 50% dei posti vacanti nell'organico dovrà essere effettuata a mezzo dell'istituto delle progressioni verticali. In particolare si dovrà procedere alla ricognizione, all'interno delle singole categorie, di nuovi profili professionali correlati alle nuove metodologie di lavoro nell'Ente. Per quanto concerne l'applicazione delle stesse, si dovrà:

- Privilegiare lo strumento del corso-concorso.
- Elevare la validità delle graduatorie fino all'emissione del successivo bando o avviso di selezione.
- Ridurre al minimo l'incidenza della "valutazione individuale" fra i criteri di determinazione delle graduatorie.

CATEGORIA "A"

Nell'ambito del vigente biennio contrattuale, in considerazione dell'eseguità del numero di lavoratori ancora inquadrati in categoria A e dell'evoluzione riscontrata nell'ambito delle attività comunemente svolte dai citati lavoratori, oggi sempre più orientate verso mansioni a carattere tecnico-informatico, è divenuto ormai improrogabile il superamento della categoria A e il conseguente inquadramento di tutti i lavoratori, attraverso idoneo percorso formativo, alla categoria superiore entro il 31.12.2004.

FORMAZIONE

La formazione deve assumere sempre più un ruolo di accrescimento degli standard professionali e di riqualificazione del personale coinvolto nei nuovi processi riorganizzativi.

Attualmente la formazione avviene sulla base del piano formativo annuale e su percorsi formativi attuati direttamente dalle singole direzioni. Tale metodologia registra da un lato una sconnessione tra i contenuti formativi del corso e l'attività lavorativa svolta dal lavoratore, dall'altro l'assenza di un'interazione tra attività formativa generale e quella specifica di direzione. Si impone pertanto l'esigenza di una razionalizzazione dell'azione formativa.

Ogni piano formativo delle singole direzioni deve essere portato a conoscenza delle OO.SS. e RSU che potranno, a loro volta, chiedere l'avvio della concertazione. L'amministrazione deve annualmente dare informazione rispetto ai corsi attivati e al personale coinvolto per singole direzioni.

A tutti i dipendenti deve essere comunque garantito annualmente l'approfondimento di particolari percorsi e conoscenze di tecniche e attrezzature informatiche, processi di e-governance nella pubblica amministrazione ecc. utilizzando anche strumenti di e-learning purché tali corsi vengano riconosciuti a tutti gli effetti e che le risorse risparmiate adottando tale modalità vengano reinvestite nella formazione. Tutti i corsi effettuati, ai fini del curriculum personale, devono garantire uguale riconoscimento (credito formativo).

SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'attuale sistema di valutazione deve essere riprogettato nei modelli, nei parametri e negli indicatori prevedendo:

- L'individuazione delle procedure per garantire imparzialità e trasparenza mediante assegnazione degli obiettivi, delle risorse e degli strumenti e il monitoraggio delle variazioni e delle difficoltà riscontrate per il raggiungimento dei medesimi.
- La ridefinizione del peso dell'apporto individuale in rapporto alle caratteristiche delle singole mansioni.
- Le procedure e gli istituti per la gestione dei ricorsi.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'istituto delle progressioni orizzontali si applica l'art. 34 C.C.N.L. 2002/5, comprese le risorse indicate al comma 4.

Con decorrenza dalla data del 31.12.2003 l'istituto delle progressioni orizzontali deve essere applicato, a sanatoria di quanto non goduto precedentemente, alle seguenti categorie di lavoratori:

- vincitori di concorso esclusi dai benefici previsti dall'art. 24 dell'accordo decentrato "Nuovo sistema di classificazione del personale regionale" 27.1.1999.
- coloro che, inquadrati nei ruoli della Giunta regionale al 31.12.2003 dopo periodo di comando, non abbiano usufruito di una progressione orizzontale né in Regione né presso i rispettivi Enti di provenienza, nel periodo di vigenza contrattuale 1999-2001.

Nel periodo di vigenza contrattuale, ovvero entro il 31.12.05, dovrà essere previsto un percorso che comporti per tutti i lavoratori di tutte le categorie professionali una progressione orizzontale. Tale nuova progressione spetterà anche ai lavoratori di cui al comma precedente, in quanto la progressione al 31.12.2003 ivi menzionata è a sanatoria dei benefici precedentemente non goduti e non potrà essere in alcun modo considerata un anticipo di quella indicata nel presente comma. La progressione orizzontale deve prevedere poi un percorso che si basa sulla temporalità di permanenza nella categoria (passaggio di parametro economico entro due anni).

VALORIZZAZIONI DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il sistema di individuazione e attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, con l'obiettivo di rendere trasparenti ed imparziali le procedure di assegnazione, dovrà prevedere:



- Nuovi criteri di individuazione che, attraverso una selezione interna, tengano conto dell'anzianità di servizio, e delle reali competenze professionali acquisite.
- Il divieto di coinvolgimento ed i titolari di posizioni organizzative nella gestione delle risorse umane (valutazioni individuali, straordinari, istituti giuridici).

La valorizzazione delle professionalità previste all'art. 10 CCNL deve coinvolgere, nella sua applicazione, la totalità delle Direzioni Generali. Devono essere individuati e definiti, nel rispetto delle vigenti relazioni sindacali, le seguenti modalità :

- La disciplina dei criteri e delle condizioni per individuare le competenze, la professionalità, nell'osservanza di principi di trasparenza, e imparzialità.
- I criteri e la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato.
- La definizione dei criteri di valutazione dei risultati e degli obiettivi.
- La durata dell'incarico non deve superare gli obiettivi prefissati (progettazione, studio, analisi e ricerca, problematiche complesse).

Nel caso di mancato o parziale utilizzo delle somme previste all'art. 32, comma 7 del presente CCNL, (0,20% monte salari 2001 esclusa dirigenza) le stesse dovranno confluire nel fondo salario accessorio.

SVILUPPO DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

PREMESSA

L'entrata in vigore, in data 22 gennaio 2004, del nuovo CCNL di comparto rende esecutivo quanto previsto all'art. 32, commi 1 e 2, ovvero l'integrazione delle risorse decentrate 2003 rispettivamente dello 0,62% del monte salari 2001 e dello 0,50% sempre del monte salari 2001. Tali risorse, non più suscettibili di entrare nel processo di valutazione relativo all'anno 2003 già effettuato, andranno distribuite sotto forma di *una tantum* con quote fisse a tutti i lavoratori.

CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE

Devono essere incrementate le risorse destinate al fondo salario accessorio utilizzando gli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire, a titolo gratuito, interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inserite nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi.
- Possibilità di fornire consulenze a pagamento.
- Erogazione a utenti esterni di prestazioni a pagamento o a tariffa.

In tal senso deve essere predisposto apposito regolamento che disciplini la gestione delle sponsorizzazioni e delle convenzioni per la fornitura di consulenze ed erogazione di beni e servizi.

Nell'ambito della presente vigenza contrattuale dovranno essere allocate sul fondo del salario accessorio tutte le risorse che il CCNL mette a disposizione, nonché quelle derivanti da accordi diversi la cui destinazione non sia stata ancora definita (risparmio dirigenza). Parallelamente si segnala l'esigenza che tutte le risorse disponibili vengano rese usufruibili dai lavoratori nell'ambito dell'anno di competenza.

PRODUTTIVITÀ

Le risorse da destinarsi all'istituto della produttività devono essere incrementate in modo significativo, come previsto dall'art. 32 C.C.N.L., e comunque in quantità non inferiore al 10% dell'importo complessivo attuale.

L'istituto della produttività si applica a tutti i dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato e ai dipendenti di altri enti in posizione di comando a tempo pieno presso la Giunta regionale. Si applica altresì a tutto il personale in servizio con contratto a tempo determinato o in regime di fornitura di lavoro temporaneo, per periodi di lavoro della durata di un anno, comprendendo in tale periodo anche interruzioni di contratto non superiori a 40 giorni.

La quota di questo istituto deve essere distribuita a seconda delle categorie professionali. Al raggiungimento degli obiettivi concorrono tutti i lavoratori con le diverse professionalità. Pertanto, a diversa professionalità, premio incentivante in base alla propria categoria professionale. Qualora ci si volesse richiamare al contratto nazionale per mantenere le "pagelline" si propongono tre livelli: livello minimo pari al 98%, livello intermedio pari al 99%, livello massimo pari al 100%.

La quota minima spettante per il raggiungimento degli obiettivi per tutte le figure professionali non può essere inferiore all'80%.

Le procedure di valutazione del personale dovranno prevedere:

- rilascio ad ogni dipendente, all'inizio dell'anno, di una scheda con l'indicazione degli obiettivi assegnati, preventivamente concordati.
- verifica intermedia dello stato d'avanzamento dell'attività.
- risultato e verifica finale.

La metodologia per i ricorsi avverso la valutazione degli apporti individuali presenta lacune per cui non garantisce trasparenza ed equità alle lavoratrici e ai lavoratori ricorrenti. Va pertanto modificata e integrata come segue:

- Il Collegio di Settore dev'essere composto, oltre che dal direttore generale e da un dirigente, di due quadri come rappresentanti dei ricorrenti sul sistema premiante specifico per i titolari di posizioni organizzative e di due lavoratrici o lavoratori senza incarico di quadro come rappresentanti di tutte le altre e gli altri dipendenti. I quadri non possono rappresentare i/le dipendenti non titolari di posizione organizzativa e viceversa. Per ciascuna componente (rappresentante dell'amministrazione, del personale e del quadri) dev'essere previsto un membro supplente che sostituisca il membro dirigente qualora il ricorso presentato sia avverso una valutazione da lui effettuata o il dipendente o il quadro qualora una/o di questi sia in posizione di ricorrente



- I Collegi di Settore devono essere rinnovati e i/le rappresentanti del personale e dei quadri devono essere eletti/e dalle componenti interessate, su apposite liste. In nessun caso tali rappresentanti potranno essere designati dall'amministrazione o da singoli dirigenti o direttori generali. In caso di decadenza di una/o o più rappresentanti, devono essere svolte nuove elezioni nel settore interessato. Il mandato dei/le rappresentanti di lavoratrici e lavoratori può essere ripetuto per il numero di volte in cui saranno rieletti.
- Poiché il dirigente convenuto prende di norma visione del ricorso del/la dipendente, al/la ricorrente dev'essere notificata copia delle controdeduzioni scritte del dirigente convenuto, comunicata la data di discussione del suo ricorso e potrà essere presente alla discussione del suo caso, assistita/o, se lo ritiene, da un/a delegato/a RSU di sua scelta.

INDENNITÀ

Si dovrà dare piena attuazione allo sviluppo del sistema delle indennità previste nel CCNL estendendone il riconoscimento al maggior numero possibile di lavoratori.

In particolare risulta prioritario riconoscere, tra quelle previste nel CCNL, una indennità fissa mensile, da erogarsi alla totalità dei lavoratori, sulla base di criteri e importi individuati dalle normative vigenti e comunque di importo non inferiore ai 1.000 € annui.

Tale indennità deve essere aggiuntiva al fondo destinato fino a marzo 2004 al "contributo trasporti", che deve essere mantenuto a parte e continuato ad erogare a tutte le lavoratrici e lavoratori in misura di € 38,00 lordi al mese.

SALUTE E SALUBRITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO

Nel confermare integralmente i contenuti del precedente contratto decentrato, si ritiene opportuno potenziare il ruolo dei R.L.S. procedendo alla loro rielezione. Per ovviare ai problemi verificatisi negli anni scorsi, legati ai frequenti spostamenti organizzativi, si deve provvedere assieme all'amministrazione al monitoraggio della presenza in tutte le sedi dei RLS con cadenza almeno semestrale.

Si dovranno rilanciare le politiche di sicurezza e di salubrità nell'ente, prevedendo un monitoraggio di tutte le sedi di lavoro tendente a individuare eventuali cause specifiche di insalubrità o insicurezza, con attenzione alle diverse peculiarità del singolo sito e delle problematiche che possono emergervi, sollecitando l'adozione, entro il più breve tempo possibile, di tutti quei dispositivi migliorativi di situazioni inadeguate all'ottimale svolgimento del proprio lavoro.

Dovrà essere tutelato l'accesso alle postazioni di lavoro, garantendo soprattutto ai disabili il superamento di tutte le barriere architettoniche delle sedi di lavoro.

La RSU si impegna, in tutte le sue componenti sindacali e non, a rafforzare il ruolo degli/delle RLS nell'ente, privilegiando candidati che non si presentano nelle liste per l'elezione delle RSU.

Va posta anche attenzione alla predisposizione dei piani d'emergenza e delle vie di fuga. Emblematico è il caso della nuova sede di via Taramelli, che, in caso di evento inatteso, comporterebbe enormi problemi di evacuazione per non avervi ancora mai effettuato le obbligatorie prove.

MOBBING (art. 8, comma 1, CCNL)

Particolare attenzione va posta nella prevenzione dei casi, di mobbing, vissuti in modo profondamente lesivo sul piano personale, che comportano demansionamento di lavoratori o lavoratrici rispetto al loro inquadramento e professionalità, o l'eccessivo sovraccarico di lavoro o, al contrario, l'eccessivo sottoutilizzo o la mancata attribuzione di competenze.

Deve essere costituito il Comitato paritetico (entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto) con i seguenti compiti:

- Raccolta, su un questionario anonimo di dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno.
- Individuazione delle possibili cause del fenomeno.
- Formulazione di proposte per reprimere e prevenire situazioni di criticità.
- Formulazione di proposte per la definizione di codici di comportamento.
- Proposizione di idonei interventi formativi del personale.
- Formulazione di regole certe per la tempestiva sanzione dei responsabili di mobbing.

Nella composizione del Comitato paritetico deve essere prevista, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL, una rappresentanza dei lavoratori eletti nella RSU.

Anche questa materia deve essere opportunamente normata da un apposito regolamento.

TELELAVORO

Nell'ottica di favorire attività lavorative compatibili con la presenza non continuativa nei luoghi di lavoro, specialmente in presenza di condizioni personali disagiate, anche in considerazione della informatizzazione delle procedure lavorative intrapresa negli ultimi anni, devono essere incrementate sensibilmente le postazioni di telelavoro attualmente in essere, individuando criteri oggettivi e trasparenti per la formulazione delle graduatorie, con verifica annuale del permanere delle motivazioni per cui il tele-lavoro è stato assegnato.

MENSA

In considerazione dei proibitivi costi relativi alla consumazione di un pasto nelle immediate vicinanze delle sedi di lavoro, si individua come prioritario il ripristino del servizio mensa o di un servizio equivalente, mediante convenzione con pubblici esercizi, che garantisca un forte contenimento dei costi.



LEGGE REGIONALE 38/81

Ripristinare i benefici della l.r. 38/81, liquidando quanto maturato e non ancora percepito alle lavoratrici e ai lavoratori cessati dopo l'interruzione della sua applicazione, e rimettendo a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio quanto da loro maturato, senza nessun vincolo sull'utilizzo".

LEGGE REGIONALE 54/76

Ripristinare il rimborso per i mutui per l'acquisto della prima casa.

Incrementare fino alla misura dell'80%, escludendo la franchigia attualmente prevista, il rimborso per le spese sanitarie, integrandovi quelle relative all'acquisto dei farmaci, comprese le terapie omeopatiche o alternative.

Come previsto dal vigente regolamento RSU, la presente piattaforma contrattuale sarà sottoposta all'assemblea dei lavoratori.

CONSIGLIO REGIONALE

Firmato il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) fondo finale 2003 e fondo iniziate 2004

di Michele Salvi (RSU SinCobas Consiglio Regionale)

Il 29 Marzo 2004 è stato siglato l'accordo tra la RSU e l'amministrazione del Consiglio Regionale della Lombardia sull'utilizzo del fondo 2003 per il personale non dirigenziale e la costituzione iniziale del fondo 2004.

Si è così conclusa una fase segnata dall'incertezza dovuta alla riorganizzazione del Consiglio Regionale e dal ritardo nella firma del nuovo contratto nazionale.

La trattativa: il fondo 2003

È stato prima di tutto definito il *fondo finale* del 2003, che si è ottenuto incrementando il *fondo iniziale* 2003 con i risparmi dell'anno 2002 e confermando le integrazioni economiche previste dall'art. 5 del CCNL precedente (non praticabili in Giunta perché la delegazione della RSU precedente, da cui noi eravamo esclusi, non aveva chiesto la sua applicazione, N.d.R.) e già realizzate nel 2002 a cui si sono aggiunte le risorse previste dal nuovo contratto, biennio economico 2002-2003 art. 32 commi 1, 2 e 7.

Come viene utilizzato il fondo

Si è quindi concordato di accantonare una parte delle risorse del fondo 2003 per finanziare dal 1° Gennaio 2004 la **progressione orizzontale per tutto il personale** che a quella data aveva maturato due anni di anzianità nella posizione economica.

Con questa progressione si accederà anche ai nuovi parametri retributivi previsti dal CCNL firmato il 22.1.04, parte normativa, e cioè a B7, C5 e D6. Il personale coinvolto è intorno al 95% dell'organico del Consiglio e con questo accordo la stragrande maggioranza ottiene **la terza progressione orizzontale**

dal 1999. A tutto il personale che aveva maturato due anni di anzianità già al 1° Gennaio del 2003 verrà conteggiato un anno in più ai fini della prossima progressione.

La parte restante del fondo 2003 è stata utilizzata quindi per confermare tutte le indennità previste negli accordi precedenti, come l'indennità di funzione per assistenti e Commessi o per uso continuativo di videoterminale percepita da tutto il personale delle categorie B e C (in Consiglio la A non esiste ormai da anni!), e quella di responsabilità percepita dai funzionari di cat. D, profili professionali di accesso D1 e D3, oltre al pagamento della produttività 2003, che sommata all'indennità di comparto 2003 mantiene lo stesso valore, con un modesto incremento, della produttività 2002.

L'accordo fissa anche l'acconto della produttività 2004.

La RSU, dove è forte la presenza del SinCOBAS (6 delegati su 12), è riuscita a mantenere un buon livello di informazione e a stimolare la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a tutta la fase della trattativa, sia nella preparazione della piattaforma iniziale, sia durante la contrattazione, sia nell'assemblea finale di approvazione dell'accordo.

Questa partecipazione è di buon auspicio per la conclusione della trattativa sul fondo 2004, in cui siamo impegnati già nei prossimi giorni.

Ecco in questo specchietto i risultati economici (lordi) dell'accordo:

II TARLO

Direttore responsabile:

Antonio Barbato

Redazione:

Silvia Baratella, Donatella Biancardi, Pino Binosi, Rosaria Distefano, Emanuela Donat-Cattin, Carmen Gaimo, Rosella Manganello, Luciano Muhlbauer, Marco Sacchi

Riprodotta in proprio

Registrazione Trib. di Milano n. 663 del 22/12/1999

Periodico di informazione del Sindacato di base SinCobas



Indennità Consiglio 2003

Cat B	Cat C	Cat D1	Cat D3
877,98	877,98	1291,14	1549,37

Produttività saldo 2003 (Marzo)

QUOTE 2003	B1	B3	C	D1	D3
Piani di attività	2.022	2.167	2.275	2.492	2.961
Quota non valut. D3					177
Valutazione individuale	1.548	1.659	1.742	1.908	2.267
Quota non valut. D3					81
TOTALE 2003	3.570,00	3.826,00	4.017,00	4.400,00	5.486,00
Acconto giugno	1.637,26	1.754,50	1.841,76	2.017,00	2.591,00
Saldo marzo	1932,74	2.071,50	2.175,24	2.383,00	2.895,00

Acconto produttività 2004 (Giugno)

Acconto 2004	B1	B3	C	D1	D3
GIUGNO	1.785,00	1.913,00	2.008,50	2.200,00	2.743,00

Valore annuo della progressione orizzontale

D	D1	D2 1.037,19	D3 1.802,44	D4 1.039,62	D5 1.133,10	D6 1.394,46	
C	C1	C2 463,71	C3 505,92	C4 647,48	C5 685,21		
B	B1	B2 286,90	B3 553,71	B4 266,70	B5 312,18	B6 334,79	B7 401,22

segue dalla prima

Vi è poi la questione della **trasparenza** e dell'**equità**. Basta con le nomine a quadro sulla base della sola opinione del dirigente di turno. Occorre introdurre criteri trasparenti e verificabili da chiunque. E va posto fine a quella vergognosa discriminazione di cui da anni sono oggetto centinaia di vincitori di concorsi, ai quali è stato sottratto in maniera ingiustificata un passaggio orizzontale. Quel passaggio va restituito e basta. Così come vanno ripristinati per tutti e tutte i benefici della L.R. 38/81.

DEMOCRAZIA, PARTECIPAZIONE E MOBILITAZIONE

Una piattaforma che rappresenta una rottura con la gestione burocratica e immobilizzante precedente. Una

piattaforma possibile, per nulla estremistica, ma semplicemente e radicalmente realistica. Ma l'amministrazione la pensa molto diversamente e non basteranno le enunciazioni. Occorrerà mobilitarsi, lottare. Anche per questo la **democrazia sindacale** si fa centrale, perché soltanto con la partecipazione attiva di tutti e tutte sarà possibile ottenere qualcosa. Il *chi decide* ha una risposta secca: i lavoratori e le lavoratrici. Ora nelle assemblee per definire la piattaforma, nel corso delle mobilitazioni che dovremo fare e, infine, prima di ogni firma sotto qualsiasi accordo.

Luciano Muhlbauer



**CAMPAGNA TESSERAMENTO
2004**

**aderisci al
SinCobas**

OTTERREMO SOLTANTO QUELLO CHE SAPREMO CONQUISTARE

contatta i nostri delegati:

Baratella (24886) Binosi (23555) Distefano (22443) Muhlbauer (25157) Tavazza (22890)