

il lavoro

6

Gestione traffico, premio per Bologna

Il «Controllo integrato del traffico» del Comune di Bologna ha vinto a Stoccolma il secondo premio del Bangemann Challenge, che assegna ogni anno a livello mondiale riconoscimenti a progetti particolarmente innovativi nel campo delle applicazioni informatiche e telematiche. Il progetto bolognese Sirio consiste in una centrale operativa che regola in tempo reale i semafori di 132 impianti su 208.



Cagliari, 250 borse di studio da 1 milione

Duecentocinquanta borse di studio da 1 milione di lire ciascuna sono state messe a concorso dal Comune di Cagliari. Cento sono riservate ai ragazzi che abbiano conseguito la licenza media nell'anno '98/'99 e risultino iscritti per il '99/2000 a una scuola superiore; 150 agli studenti promossi (senza debiti formativi) in un istituto di I grado. Le domande dovranno essere presentate entro il 15 luglio prossimo.

È NECESSARIO FAVORIRE LA TRADUZIONE DEI PERCORSI DI RIFORMA IN INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E DI EROGAZIONE DEI SERVIZI.

Il punto

Un'occasione per rivedere i modelli organizzativi
Qualità dei servizi, piena attuazione delle riforme
Una sfida che si gioca anche sui percorsi professionali

Contratti aziendali Dipendenti e sindacato alla prova del nuovo

LAIMER ARMUZZI - Segretario nazionale Fp-Cgil

Si apre in queste settimane, dopo la stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 1998/2001 e del contratto nazionale sulla revisione del sistema di classificazione professionale, la stagione della contrattazione integrativa aziendale nelle Regioni e negli Enti Locali. È un appuntamento di grande rilievo che offre alle Rsu elette nello scorso novembre ed alle organizzazioni sindacali la possibilità di interagire con le trasformazioni in corso nel sistema delle autonomie, con le concrete applicazioni dei percorsi di riforma introdotti dalle leg-

gi Bassanini e dal completamento della privatizzazione del rapporto di lavoro. Il nuovo contratto di lavoro prevede un sistema di relazioni sindacali più ampio ed adeguato che nel passato, tale da consentire interventi sull'organizzazione del lavoro, sull'utilizzo del salario accessorio e, infine, sul sistema di classificazione professionale e consente alle Rsu, alle organizzazioni sindacali ed alle stesse amministrazioni di operare scelte anche molto diversificate. Si è inteso, ed ancor di più si intenderà mettere in campo strumenti che permettano di riconoscere le peculiarità delle diverse articolazioni di un mondo delle autonomie estremamente frastagliato e diversificato. La scelta di un modello contrattuale flessibile richiede tuttavia l'assunzione di un punto di vista e l'esplicitazione degli obiettivi di fondo, dell'asse politico che dovrà ispirare le rivendicazioni delle piattaforme prima, e, successivamente, le scelte da operare nei contratti integrativi aziendali. Non a caso parliamo di piattaforme da predisporre, in quanto riteniamo che la contrattazione integrativa debba coinvolgere l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori e che

debba essere prevista l'espressione di consenso sia sulle rivendicazioni che sugli accordi. La necessità di una corretta impostazione e gestione del percorso di contrattazione ha, com'è ovvio, una strettissima connessione con gli obiettivi politici fondamentali delle vertenze aziendali: mettere i "piedi nel piatto" riguardo all'organizzazione del lavoro e dei servizi degli enti locali, favorire in questo modo un'effettiva traduzione dei percorsi di riforma in interventi di miglioramento dell'attività amministrativa e di erogazione dei servizi, assicurare

un forte sostegno ed una continuità d'intervento all'attuazione degli obiettivi d'intervento sulla Pubblica Amministrazione individuati nel Patto di Natale. E fare tutto ciò coinvolgendo e valorizzando le lavoratrici ed i lavoratori, la loro esperienza, i loro saperi professionali. Su questo terreno lanciamo una sfida alle amministrazioni locali: quella di far vivere, ciascuno con il proprio ruolo e le proprie competenze, questa stagione contrattuale non come un passaggio formale, come un adempimento cui assolvere con fastidio ma come un'occasione

per rivedere, ente per ente, i modelli organizzativi, il modo di operare, l'insieme dei lavori e dei loro percorsi, per mettere in relazione domanda sociale, bisogni dei cittadini, modalità di funzionamento degli enti, cambiamenti da introdurre, percorsi ed investimenti per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la remunerazione dei dipendenti. Partire dalla domanda sociale e dall'organizzazione del lavoro significa ricercare un filo logico forte per le scelte da compiere, in primis quelle d'investimento; si tratta di investire, certa-

mente, ed anche in modo significativo da parte degli enti per rilanciare in termini qualitativi la loro attività; si tratta per converso, da parte delle RSU, di rivendicare risorse per la produttività, per la gestione del sistema di classificazione, per la formazione ma non in modo aprioristico e a prescindere dagli obiettivi che, anzi, dovranno essere comprensibili non solo agli addetti ai lavori ma anche ai cittadini.

Va rovesciata la tendenza, largamente diffusa nella pubblica amministrazione anche locale, di partire astrattamente dai "soldi" che ci sono da spendere (si tratta di una medaglia il cui rovescio, non a caso, è la tendenza sempre più ampia a non stanziarne), che si accompagna, peraltro, all'abitudine a gestire solo il consueto, ricorrendo spesso ad esternalizzazioni anche poco meditate per portare fuori dall'ente i problemi, prima ancora che le attività. Occorre invece affermare che le scelte d'investimento devono essere finalizzate, non casuali e proprio per questo chiare e significative anche dal punto di vista economico.

Pensiamo dunque ad una contrattazione che rivendichi forti "investimenti sociali" nella qualità dei servizi, nel cambiamento dell'organizzazione del lavoro, nella qualità professionale dei dipendenti, investimenti finalizzati ad una piena attuazione delle riforme ed ad un loro consolidamento. Piena e completa semplificazione amministrativa - a partire dall'effettiva ed ancora assai disattesa applicazione delle norme sull'autocertificazione - capillare ed integrale realizzazione dello sportello unico per le attività produttive, puntuale lettura della domanda di servizi collettivi, costruzione di strumenti che consentano agli enti di essere davvero cabina di regia del complesso dei servizi pubblici locali, siano essi a gestione diretta ovvero svolti in altre forme. Saranno queste le parole d'ordine delle nostre piattaforme, per questi obiettivi rivendicheremo risorse, interventi organizzativi, formazione. E spazi di partecipazione, prima di tutto, nell'esperienza lavorativa quotidiana, dove occorre da un lato consentire al lavoratore di essere soggetto attivo del processo lavorativo e, d'altro canto, ricomporre i lavori e mansioni utilizzando a tale scopo anche i percorsi professionali introdotti dal nuovo sistema di classificazione. Spazi di partecipazione sindacale, infine, perché contrattazione e concertazione sono presupposti fondamentali per cambiare gli enti locali: anche su questo lanciamo una sfida a cui essi verifichino nei mesi a venire.

COME CAMBIANO POSIZIONI E RETRIBUZIONI (minimi tabellari)

Prec. Qual. (liv)	Posiz. di primo rifer.	Tratt. Tab. attuale	Tratt. dal 01/11/1998	Tratt. dal 01/07/1998
1	A1	9.386.000	12.129.000	12.489.000
1+L.E.D.	A1	9.770.000	12.129.000	12.489.000
2	A1	10.502.000	12.129.000	12.489.000
2+L.E.D.	A1	10.958.000	12.129.000	12.489.000
3	A1	11.697.000	12.129.000	12.489.000
3+L.E.D.	A2	12.097.000	12.529.000	12.889.000
3+L.E.D.	A3	12.097.000	13.032.000	13.392.000
3+L.E.D.	A4	12.097.000	13.532.000	13.892.000
4	B1	12.865.000	13.345.000	13.741.000
4+L.E.D.	B2	13.401.000	13.881.000	14.277.000
5	B3	14.409.000	14.889.000	15.285.000
5+L.E.D.	B4	14.853.000	15.333.000	15.729.000
5+L.E.D.	B5	14.853.000	15.880.000	16.276.000
5+L.E.D.	B6	14.853.000	16.480.000	16.876.000
5+IND. VIG.	C1	15.639.000	16.275.000	16.695.000
6	C1	15.771.000	16.275.000	16.695.000
6+L.E.D.	C2	16.571.000	17.075.000	17.495.000
6+L.E.D.	C3	16.571.000	17.904.000	18.324.000
6+L.E.D.	C4	16.571.000	19.004.000	19.424.000
7	D1	18.071.000	18.719.000	19.259.000
7+L.E.D.	D2	19.971.000	20.619.000	21.159.000
8	D3	23.267.000	23.915.000	24.455.000
8	D4	23.267.000	25.648.000	26.188.000
8	D5	23.267.000	27.648.000	28.188.000

N.B.: per categoria 1, 1 L.E.D. (livello economico differenziato) dall'1/11/1998 il minimo è pari al lire 11.697.000 con assorbimento articolo 4, comma 3 CCNL luglio 1996 (indennità 125.000 per 12 mesi) - Elaborazione: Funzione Pubblica CGIL-Comprensorio di Milano

COMUNI

Dpef, dall'Anci no secco ai tagli

L'ipotesi che nel prossimo Dpef siano previsti tagli per i Comuni è inaccettabile per l'Associazione dei Comuni (Anci). «Non possiamo accettare rimproveri ai Comuni su presunte violazioni del patto di stabilità» dice in una nota Gianluca Susta, sindaco di Biella e vicepresidente vicario dell'Associazione. «I Comuni - spiega - hanno subito tagli e limitazioni alla loro autonomia (vedi la mancata ricontrattazione dei mutui con la Cassa di Risparmio e l'inserimento in tesoreria unica) che sono inaccettabili. Il governo non può predicare il federalismo da un lato e blindare l'autonomia comunale dall'altro, né può scaricare sui Comuni l'incapacità di riordinare la pubblica amministrazione o accelerare l'utilizzo di quanto stanziato e mai speso, che vincola il bilancio dello Stato oltre ogni limite».

Secondo Susta «sono altre, e noi siamo disponibili a confrontarci con il governo su quali, le fonti da cui attingere maggiori risorse per il rilancio del Paese, ma enti locali e sanità, no di sicuro». Nei giorni scorsi il sottosegretario al tesoro Piero Giarda aveva sottolineato, a proposito di enti pubblici, come nel pubblico impiego operi un meccanismo negativo in base al quale le assunzioni superano i pensionamenti creando così uno squilibrio anche economico di notevoli proporzioni. Il sottosegretario Giarda ha anche indicato il settore fra quelli che dovranno subire i maggiori tagli alla spesa.

NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Categoria	Posizioni economiche	Aumenti mensili	
		dal 01/11/98	dal 01/07/99
ex 8° livello	Categoria D	54.000	45.000
ex 7° livello	Categoria D	54.000	45.000
ex 6° livello	Categoria C	42.000	35.000
ex 5° livello	Categoria B	40.000	33.000
ex 4° livello	Categoria B	40.000	33.000
ex 1°, 2°, 3° livello	Categoria A	36.000	30.000

LEGGI & DIRITTI

Part time incompatibile? La soluzione è conciliare

DANILO AYMONE - Ufficio vertenze legali Fp-Cgil di Milano

Il part time è previsto dal contratto nazionale di lavoro. È possibile per le pubbliche amministrazioni (nel limite massimo del 25 per cento della dotazione organica complessiva) costituire nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale, oppure trasformare in part time personale impiegato a tempo pieno.

L'ESPERTO
RISPONDE

La trasformazione avviene su richiesta dell'interessato, che indica nella sua domanda scritta la tipologia di part time che sceglie, cioè se orizzontale (con l'orario di lavoro ridotto, distribuito nell'intera settimana lavorativa) oppure verticale (con orario concentrato su alcuni giorni della settimana, del mese, e dell'anno lavorativo).

Il dipendente può, specificandolo nella richiesta, accedere contestualmente ad un altro rapporto d'impiego, purché non concretizzi un conflitto d'interessi con

lavoro in un Comune della provincia di Milano. Mi mancano tre anni al raggiungimento dei requisiti per andare in pensione. Avendo un nipotino al quale vorrei dedicare più tempo, pensavo alla possibilità di convertire il rapporto di lavoro in part time per gli ultimi anni che mi restano da lavorare. So che il lavoro part time è considerato come il tempo pieno per quanto riguarda la maturazione del diritto alla pensione, quin-

l'ente di appartenenza, e sia da questo previamente autorizzato. La trasformazione avviene automaticamente (se non vi è risposta, la domanda si intende accolta) trascorso il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda.

L'azienda può tuttavia differire (con provvedimento motivato, entro il limite massimo di sei mesi) la trasformazione o respingere la richiesta se inconciliabile con le esigenze del servizio.

Il Dipartimento della Funzione Pub-

blica ha emanato una serie di circolari interpretative ed applicative delle disposizioni sul part time contenute nella legge 662 del 1996.

Di particolare rilievo, per venire al quesito posto, è la circolare n. 8/97, con cui si invitano le amministrazioni ad individuare consensualmente con il dipendente interessato l'articolazione della prestazione lavorativa, al fine di contemperare le esigenze di funzionalità del servizio con quelle del lavoratore.

di non sarei penalizzata. Il dirigente al quale ho rivolto la domanda sostiene che in questo caso la concessione del part time è incompatibile con le esigenze dell'ufficio (in effetti, lo sportello anagrafe in cui presto servizio è aperto al pubblico sia al mattino che al pomeriggio). Non esiste un modo per superare questo problema?

T.N. - Cesano Boscone (Mi)

Lo spirito della legge deve dunque essere quello di consentire da un lato al lavoratore di organizzare al meglio il proprio ménage familiare o la propria vita privata, ad esempio consentendogli di allontanarsi dal servizio per un periodo di tempo (nel caso del part time verticale), e dall'altro di ottenere una forma maggiormente flessibile di lavoro, più adeguata alle esigenze del servizio e degli utenti, beneficiando peraltro di risparmi di spesa (conseguenti alle trasformazioni) che

possono essere destinati alle nuove assunzioni, al miglioramento della produttività del personale, e all'incremento delle economie di bilancio.

Spesso registriamo, da parte di alcune amministrazioni, una sorta di resistenza culturale all'implementazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro (si pensi ad esempio alla disciplina del telelavoro, possibilità che oggi viene utilizzata pochissimo, ma che può rappresentare - in taluni ambiti - un sistema di lavoro efficiente e razionale). Per alcuni aspetti la Pubblica Amministrazione è ancora quel pesante carrozzone burocratico che fatica a digerire le innovazioni introdotte dalle leggi di riforma del pubblico impiego.

Cosa si può fare? Le rappresentanze sindacali possono negoziare con l'ente (in sede di contrattazione decentrata) specifiche modalità di applicazione delle norme vigenti, adatte alle peculiarità dell'amministrazione, che garantiscano nel

contempo l'effettiva possibilità di accedere ad un rapporto d'impiego che non confligga con la propria vita privata.

Si può inoltre tentare la strada della conciliazione, utilizzando il dispositivo previsto dagli artt. 69 e 69bis del decreto 29/1993. Si tratta del tentativo obbligatorio di conciliazione, preliminare all'eventuale azione legale vera e propria, proposta davanti al giudice ordinario, in veste di giudice di lavoro. In questa sede si cerca un accordo bonario, sulla base della proposta formulata dal collegio di conciliazione composto da un membro designato dal lavoratore, un rappresentante dell'ente e, in qualità di presidente, un dirigente dell'Ufficio provinciale del lavoro.

Nel caso specifico si potrebbe ad esempio pervenire ad un accordo che differisce la trasformazione in part time, consentendo all'amministrazione di utilizzare il proprio servizio per accogliere la richiesta.

