

per tutti i servizi cimiteriali, inclusi i lavori extra canone. La situazione è drammatica per quanto riguarda la manutenzione dei cimiteri, quello suburbano in primis, un atto da 400 mila euro è fermo da quasi due anni perchè privo di copertura finanziaria, eppure questi interventi erano ritenuti indispensabili e improcrastinabili. Alla luce di queste considerazioni si chiede

- una commissione consiliare sui cimiteri, sulla gestione di Manutencoop e del Comune
- di accelerare le pratiche per la messa a norma del forno crematorio
- sbloccare il finanziamento dei 400 mila euro per i lavori di manutenzione nei cimiteri

- un aggiornato regolamento di polizia mortuaria da condividere con le organizzazioni sindacali e la cittadinanza
- clausole sociali ben definite nel nuovo appalto e un sistema di controllo sulle esternalizzazioni che tenga conto di come le aziende appaltatrici gestiscono personale e servizi. Un adeguamento salariale del personale esternalizzato e in prospettiva una reinteranalizzazione dei servizi con il personale impiegato
- adeguati organici negli uffici cimiteriali del comune

Cobas Pubblico Impiego

Sul taglio dei distacchi e dei permessi sindacali

Dal 1° settembre scatta il taglio del 50% sui distacchi e permessi sindacali come scritto nella apposita circolare ministeriale, saranno circa 1.500 i sindacalisti che torneranno a svolgere il loro vecchio lavoro. Gli stessi potranno a domanda essere trasferiti – con precedenza rispetto agli altri richiedenti – in altra sede della propria amministrazione, basta che dimostrino di aver dimorato nell'ultimo anno nella sede richiesta.

La riduzione del 50% si applica sui permessi sindacali retribuiti secondo il metodo del calcolo pro-rata, vale a dire che dal 1° gennaio 2014 al 31 agosto 2014 gli stessi spettano interamente mentre per il periodo che va dal 1° settembre al 31 dicembre 2014 sono ridotti.

Nel caso di permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari, anch'essi sono dal 1° settembre ridotti del 50%, anche se per l'anno corrente provvederà direttamente il Dipartimento dell Funzione Pubblica a rideterminare i contingenti per ogni organizzazione sindacale rappresentativa.

Nel caso l'organizzazione sindacale abbia usufruito delle predette prerogative sindacali in misura superiore a quanto spettante la stessa ove non provveda a restituire economicamente le ore in eccesso,

l'amministrazione compenserà l'eccedenza nell'anno successivo fino al completo recupero.

La riduzione dei distacchi e dei permessi, prevista dal DL 90/2014 (convertito con modificazioni dalla L. 114/2014) non si applica ai permessi sindacali attribuiti alle RSU che già sono state duramente colpite

Ora i cittadini esulteranno pensando che questi sindacalisti andranno a incrementare gli organici della Pa oltre al risparmio dei soldi pubblici (ben altri sono comunque gli sprechi)

Ma la scelta del Governo cela forse dell'altro?

Se ci voltiamo indietro, anzi no, se ci guardiamo intorno e vediamo diverse poltrone/poltronissime occupate dai vari Moretti, Baretta, Epifani, Marini, Cofferati, ecc. ecc. la vera domanda da farsi è: ma questi distacchi non saranno per caso il viatico per posizioni di comodo e incarichi superpagati?

A differenza dei rappresentanti RSU, eletti direttamente dai lavoratori, che operano all'interno della loro esperienza lavorativa; i sindacalisti in distacco – dentro la loro torre d'avorio - difficilmente sanno interpretare i bisogni dei lavoratori. Certo il Governo doveva essere più coraggioso se voleva colpire questi centri di potere, riconoscendo in modo più esplicito (magari aumentando il contingente dei permessi) il ruolo delle RSU; ma si sa, questo Governo cura l'immagine tralasciando il contenuto.....

Cobas Pubblico Impiego Pisa

*Un torto subito da un lavoratore
è un torto fatto a tutti (IWW)
«Ribellarsi è giusto:
ma bisogna farlo bene, saperlo
fare bene, imparare a
saperlo fare bene,
e questo è il compito di una vita.*

Mario Tronti

www.cobaspisa.it

periodico di informazione e sindacato
del cobas comune di pisa/cobas pubblico impiego

sindacale

Considerazioni sull'aggiornamento del Piano del Personale

La delibera 107 del 29 Luglio 2014 introduce cambiamenti sui quali urge una riflessione a tutto campo ma non prima di una premessa: il personale comunale non deve lamentarsi salvo poi accettare e subire ogni decisione assunta dall'Amministrazione, se ci sono fabbisogni diversi da quelli segnalati dai dirigenti (e noi ne siamo certi) devono uscire fuori e discussi ai tavoli sindacali.

In questi giorni l'Amministrazione, senza confronto e informazione, ha deciso di esternalizzare le funzioni di facchinaggio, il sindacato non ha ricevuto informazione alcuna e alcune funzioni sono di fatto espropriate a chi materialmente le ha svolte per anni!

Gran parte delle forze sindacali (unica eccezione i Cobas) non hanno mosso ciglio, ormai assuefatti all'idea che l'amministrazione possa fare il bello e il cattivo tempo in materia di servizi e uffici, ormai per loro vale il silenzio assenso rispetto alle politiche di privatizzazione

Al Comune di Pisa manca una reale ricognizione (periodica) dei fabbisogni di personale, presente solo sulla carta e se/quando avviene riguarda solo i dirigenti e le PO (ovvero pochi eletti utilizzati e ricattati con il salario variabile), esclude a priori non solo le organizzazioni sindacali e le RSU (eccetto quelle confederali ormai avvezze a tutelare solo i piccoli interessi corporativi di settore, confederali che hanno per anni legittimato i bilanci comunali) ma soprattutto la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

In questi anni sono andati in pensione decine di colleghe/i, nessuna informazione è stata resa in merito alla riorganizzazione dei servizi in conseguenza al pensionamento di tante/i, anzi nel corso del tempo interi uffici sono caduti nel dimenticatoio mettendo a serio rischio i servizi erogati al cittadino. Ormai per certa politica il personale è fatto di numeri, e non di soggetti con dignità capacità e professionalità!

Alcune direzioni non rispettano gli obiettivi loro assegnati ma soprattutto non li mettono in discussione quando sono irrealizzabili già a partire dalle condizioni iniziali, salvo poi rivalersi sul personale con valutazioni della performance inadeguate che decurtano solo il salario accessorio. Certi Dirigenti, e le PO da loro nominate, sono incapaci di contrapporsi alla politica al momento della programmazione, del PEG, del Piano degli obiettivi (per farlo bisogna sapere di che cosa si tratta?), e si sentono realizzati solo nel fare i "censori" che tagliano salario sentendosi così "importanti ed autoritari".

Ma ogni revisione al piano triennale di fabbisogno del personale è dettata dall'improvvisazione, quasi mai dalle esigenze di servizio, con le intromissioni della politica che nella organizzazione della macchina comunale esprime il peggio di se stessa. Apparentemente infatti ci si limita ad intervenire per il rispetto dei requisiti richiesti dalla legge, quali il rapporto tra spesa personale e spesa corrente inferiore al 50% (comprese le società controllate), il limite del 60% (40% nel 2013) rispetto ai pensionamenti all'interno della progressiva riduzione di spesa, ma in realtà la politica si organizza manifestando molto interesse verso le modalità di affidamento all'esterno di servizi, che i vincoli di bilancio comportano con questo tipo di approccio liberista, con l'evidente fine di acquisire consenso.

Il piano del personale prevede:

1. che la giunta programmi il tempo determinato (cioè un fabbisogno di personale volutamente limitato nel tempo per condizione organizzativa! Ma non dovrebbe essere invece che il numero delle unità

di personale si stabilisce in base alle esigenze di servizio? E ove c'è ricorso a tempo determinato non ci sono forse carenze di organico dovute a esigenze stagionali \eccezionali limitate nel tempo? Stesso discorso vale per lo straordinario che non dovrebbe essere utilizzato come "fattore di ordinaria programmazione dell'orario di lavoro. Allora perché non partire da questi fatti per definire i fabbisogni?

In qualunque luogo normale, con amministratori e dirigenti non asserviti a logiche di potere ma animati da un'etica dell'imparzialità della P.A., di fronte a tempi determinati e ricorso a straordinari come risposta immediata/emergenziale alle esigenze organizzative, si farebbero altre scelte attuando piani occupazionali con progressiva copertura a tempo indeterminato dei posti ricoperti per anni con contratti a tempo\precari!

E invece al Comune di Pisa negli anni è accaduto l'esatto contrario incentivando la precarietà, l'insicurezza, l'assenza di prospettive e di motivazioni, basti pensare alla assenza di reale formazione e riqualificazione per una buona fetta del personale. Il Comune dei prossimi anni non vuole più gestire i servizi a favore di attività di programmazione e controllo che per altro esercita poco o male, in linea con la qualità dei vertici che esprime.

Il Comune di domani spenderà sempre più soldi per l'effimero ma non per salvaguardare il patrimonio comunale che intere direzioni stanno abbandonando.

In un anno la spesa del personale è calata di circa 400 mila euro, una cifra di non poco conto che va ben oltre i tagli previsti dalla legge, ma i tagli non hanno prodotto alcun beneficio ad una cittadinanza privata non solo di servizi ma anche dei diritti primo tra tutti la possibilità di esercitare un controllo reale sulle scelte

Per quanto poi concerne il trasferimento in mobilità dalla Pm ai servizi educativi ci sono due elementi di riflessione

- positivo che il personale possa uscire da Pm e servizi educativi riqualificandosi e per svolgere altre funzioni;

- negativo il fatto che non esista trasparenza e chiarezza in merito ai trasferimenti richiesti da anni, per non parlare poi dei colleghi della Pm vincitori di selezioni interne e con il trasferimento bloccato.

Quando si parla di mobilità sarebbero necessarie azioni conseguenti e non solo parole, perchè anche questi esempi potrebbero nascondere solo una volontà perversa della politica per cui il trasferimento interno viene dettato o da ragioni "clientelari", ben lungi quindi da una prospettiva di rilancio dei servizi e di accrescimento delle professionalità. In questo contesto dilaga invece il senso di inutilità di molti dipendenti che si sentono ormai un ostacolo, un sovrannumero, una sorta di anticamera di progressivi esuberanti o eccedenze!

Il piano del personale non guarda alle reali esigenze dei servizi e di chi vi opera, è piegato forzatamente ai processi organizzativi in materia di gestione dei servizi che i sindaci con i loro programmi di mandato, intendono mettere in atto, programmi in base ai quali operano assessori, dirigenti, e Po. Tutti questi soggetti pensano che con disfunzioni, precarietà e affidamenti all'esterno riusciranno a salvare in prospettiva loro stessi e le loro prebende!

Le organizzazioni sindacali presenti in Comune non hanno da dire nulla, vogliono continuare a bussare le porte di qualche assessore per sistemare le singole situazioni?

Per i dipendenti comunali è arrivato il momento della scelta: intendono difendere le loro professionalità e il servizio pubblico o faranno finta di non vedere cosa ci circonda turandosi il naso fino al 20 di ogni mese?

COBAS Comune di Pisa

L'amministrazione comunale di Pisa getta la maschera: nessun scorrimento delle graduatorie e precari a casa

Direzione personale e assessore Eligi sbarrano la strada alla assunzione di disoccupati e precari e si nascondono dietro a normative interpretate a senso unico. Ci sono graduatorie concorsuali ancora aperte (è il caso della Polizia Municipale), giovani vincitori di selezioni dure per i quali si prospetta solo la disoccupazione. Negli ultimi mesi sono uscite sentenze che permettono agli enti locali di alternare le mobilità di personale da altri enti con lo scorrimento di graduatorie concorsuali, ma anche la opinione del consiglio di stato sembra essere volutamente ignorata dall'Amministrazione di Pisa che dimentica le graduatorie aperte e rinuncia così a creare nuova occupazione. La polizia municipale ha un'età media molto alta, con l'ultima mobilità dalla Pm ai servizi educativi sono partite vigilesse giovani con un bando costruito nelle segrete stanze dell'assessore ma non certo condiviso con il sindacato. Nel frattempo gli agenti della Pm che avevano vinto selezioni per altri uffici sono stati privati del diritto alla mobilità interna, due pesi e due misure differenti che

Agosto? Il mese degli inciuci

In pieno agosto, Sindaco e dirigenti si sono incontrati in merito al trasferimento degli uffici alla Sesta Porta. Attenzione: non parliamo della caserma della Polizia Municipale ma di tutti gli uffici attualmente collocati in piazza dei Facchini.

Tra settembre e Ottobre, SEPI e numerosi uffici comunali saranno trasferiti alla Sesta Porta. I 14 dipendenti e il sindacato sono stati gli ultimi ad apprendere di questo trasferimento che magari ci diranno essere dettato da razionalizzazione e risparmio.

Il palazzo di Piazza dei Facchini è costato cifre ragguardevoli; è una struttura moderna e a norma, non sottoposta a tutti i vincoli dei palazzi storici.

Il Comune di Pisa ha realizzato la Sesta Porta con notevole dispendio di soldi, la rinuncia all'acquisto da parte dell'Istituto di Vulcanologia ha creato non pochi problemi e un deficit alle casse comunali.

Analogo discorso vale per il People Mover.

Questo repentino trasferimento degli uffici sottintende la vendita del palazzo di Piazza dei Facchini?

restano per noi inaccettabili. Nel frattempo per strada troviamo agenti di Pm sempre più vecchi e logorati da incidenti, infortuni, dagli agenti atmosferici, da un utilizzo spesso improprio. Ironia della sorte in graduatoria abbiamo lavoratori e lavoratrici giovani ai quali si preferisce la mobilità da altro ente. Si vuole far scadere le graduatorie ancora aperte, questo è un atteggiamento irresponsabile verso le giovani generazioni che si affacciano a un mondo del lavoro dove domina la precarietà. Nei servizi educativi si rinuncia perfino alla stabilizzazione di una sola precaria (delle tre che avrebbero i requisiti di legge per bandire un concorso loro riservato), si trasferiscono poi dipendenti ad altri senza alcuna logica, si arriva a dire che alla sesta porta non c'è spazio per tutti i dipendenti amministrativi della Pm e per questo si trasferisce un collega diversamente abile. Il tutto avviene senza una idea della dotazione organica rispondente alle esigenze degli uffici e dei servizi e a conferma di quanto poco trasparente sia il Comune di Pisa questi atti vengono emessi il 13 agosto. E' evidente che l'Amministrazione Filippeschi abbia operato scelte che con gli interessi dei servizi e degli uffici, con le regole della trasparenza non abbiano niente da spartire. C'è poi una buona parte del sindacato che tace e acconsente e chi, come noi invece, non si arrende, si indigna e protesta.

COBAS pubblico impiego
sulpm

E soprattutto l'edificio Sesta Porta è idoneo a ospitare tutti gli uffici?

Sono domande semplici alle quali rispondere, perché non vorremmo trovare i dipendenti comunali rinchiusi negli uffici come sardine e con inevitabili ripercussioni negative sui servizi erogati all'utenza.

Pretendiamo chiarezza sulle operazioni immobiliari del Comune di Pisa, sui debiti contratti che potrebbero essere pagati ben presto dal personale e dalla cittadinanza tutta. In un Comune che parla di trasparenza, la chiarezza è d'obbligo!

Cobas Comune di Pisa
www.cobaspisa.it



RIFLESSIONI SULLA MOBILITÀ INTERNA

In questi giorni all'interno della amministrazione si va discutendo della mobilità interna. Le organizzazioni sindacali e la rsu sono disinformate scientemente dall'amministrazione e dall'ufficio personale, se cioè non fosse saremmo al corrente della nota del comandante inerente la mobilità interna, argomento su cui la parte pubblica afferma da tempo di volere una posizione condivisa ai tavoli di trattativa salvo poi assentarsi, a partire dall'assessore al personale, al momento della discussione. Allo stato attuale tre agenti della Pm dovrebbero essere destinate ad altro ufficio senza che siano stati preventivamente discussi e concordati i criteri di queste mobilità. A queste unità mancanti bisogna poi aggiungere almeno due maternità e fatti alcuni conti gli organici della Pm avranno presto bisogno di ben 5 inserimenti.

Basta sacrifici per i lavoratori Vogliamo lo sblocco immediato del contratto nazionale

In nome dell'emergenza sono state sottoscritte intese e accordi che hanno messo in ginocchio i lavoratori, distrutto il nostro potere di contrattazione e il potere di acquisto dei salari e delle pensioni. Sempre in nome dell'austerità e del risparmio hanno fatto pagare il debito alle classi lavoratrici, l'economia è ormai in piena recessione, non ci sono più i soldi necessari per gli ammortizzatori sociali, ogni giorno si perdono posti di lavoro.

I contratti pubblici fermi da sei anni e si annuncia un probabile e ulteriore blocco dei contratti e delle retribuzioni per il biennio 2015-2016 mentre salari e pensioni d'oro possono dormire sonni tranquilli come del resto i grandi capitali e i processi di speculazione. In questi anni avere perseguito la politica dei tagli indiscriminati e della compressione dei salari (pubblici) ha solo aggravato la crisi, la crescente disoccupazione determina meno entrate fiscali per lo Stato e meno entrate per le casse Previdenziali e alimenta la spirale di

Il Comune di Pisa e i cimiteri: cronaca di un abbandono

Il Comune di Pisa da anni deve completare l'opera di ristrutturazione del forno crematorio e nel migliore dei casi, con anni di ritardo, sarà pronto solo a fine Ottobre. Il mancato funzionamento del forno ha costretto decine di cittadini a sobbarcarsi di spese economiche ragguardevoli per la cremazione in città della Regione, cifre che non saranno certo rimborsate a cittadini che pagano tariffe e tasse e vorrebbero in cambio un servizio dal Comune.

In alcune città toscane esiste una interazione tra Comune e società di cremazione, crediamo che questo modello sia da preferire alla situazione di stallo in cui siamo da anni conservando la gestione diretta del forno e con personale in numero sufficiente (mancano perfino gli amministrativi negli uffici)

E tempo di bilancio soprattutto in prospettiva del nuovo appalto per la

Come ricoprire i vuoti di organico e soprattutto cosa si aspetta a discutere nel merito e nel metodo delle questioni? Recenti sentenze hanno dimostrato che è possibile fare ricorso alla mobilità esterna e dallo scorrimento delle graduatorie concorsuali ancora vigenti, le due soluzioni non sono in antitesi e possono integrarsi. Sempre recentemente sono stati rimossi alcuni vincoli in materia di assunzione, vincoli vigenti negli ultimi anni. Sarebbe opportuno richiedere delle assunzioni a copertura del posto vacante per 3 persone (quindi fino ad un massimo di tre anni) e la copertura delle due maternità. Avere un rinnovo fino al 31 / 12 / 2014 sarebbe una soluzione condivisibile, ma se i posti non sono coperti per il 1 Gennaio 2015 ci ritroveremo da capo ed anzi peggio. Naturalmente nei limiti delle possibilità assunzionali 2014 e 2015 sarebbe auspicabile utilizzare la graduatoria. Alla luce di queste considerazioni si chiede la immediata convocazione di un tavolo sindacale

cobas comune di pisa

distruzione di quel tessuto imprenditoriale che ha sempre costituito elemento di coesione sociale e di produzione di ricchezza. I lavoratori pubblici (3 milioni e 400.000 unità), con i contratti bloccati al 31 dicembre 2009, col congelamento del salario accessorio alle risorse complessive dell'anno 2010, col blocco dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, con i tassi d'inflazione nel triennio 2010-2012 pari al 7,2%, hanno perso fino ad ora, mediamente tra i 4.000 e i 5.000 euro pro-capite, con relativa ricaduta sul calcolo pensionistico e TFS/TRF anche perché non è previsto nessun recupero per il pregresso. Continuare su questa strada, oltre a provocare le conseguenze sopra descritte, sta portando i dipendenti pubblici ad uno stato di prostrazione e sfiducia che si dovrà tradurre in conflitto con il Governo.

In caso contrario, se prevarranno inerzia e passività, se continueremo a dare ascolto ai sindacati complici dei Governi, Renzi e Madia potranno reiterare il blocco dei contratti non solo per il pubblico ma per tutte le partecipate bloccando magari le assunzioni e intensificando quei processi di privatizzazione che hanno distrutto posti di lavoro portando solo danni ai servizi e all'economia.

COBAS PUBBLICO IMPIEGO

gestione dei cimiteri previsto per il prossimo autunno visto che a fine dicembre 2014 scadrà la proroga concessa all'attuale appaltatore (Cns Manutencoop)

Nel nuovo appalto sono necessarie alcune clausole sociali a tutela dei posti di lavoro ma anche un sistema di controllo da parte dell'ente pubblico che allo stato attuale, in assenza di organiche di volontà politica, non viene realizzato.

Il numero di operai addetti richiesto dal Comune è stato insufficiente (si passi a 18 unità almeno per gestire tutti e sette i cimiteri), con organici adeguati il servizio funzionerebbe in ogni sua parte

Manutencoop negli anni ha invece quantificato il fabbisogno di manopera in ore, il che ha creato non pochi disagi (manca una figura di riferimento per i cimiteri periferici e allo stesso tempo gli addetti di manutencoop sono spostati su più cantieri con aumenti dei carichi di lavoro improvvisi, la gestione del personale è caotica e le continue tensioni tra il personale sono il risultato di una politica sbagliata da parte di Manutencoop) Ogni anno il Comune spende circa 920 mila euro