



PARI OPPORTUNITÀ SINDACALI. Durante l'ultimo incontro sindacale, la rappresentante del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", quello che in breve è conosciuto come **CUG**, ha ricordato che l'organismo è in scadenza e ha invitato la RSU a nominare i componenti sindacali. Il CUG, infatti, è composto per metà da membri designati dall'Amministrazione e per l'altra metà di membri indicati dalle OO.SS.. Il rinnovo del comitato è importante in quanto, tra le altre cose, ha il compito di garantire le **pari opportunità** e di essere a garanzia **contro le discriminazioni**. Giusta iniziativa, anzi ottima, si direbbe in questi casi. Peccato che, contrariamente alle buone intenzioni della rappresentante del CUG, una successiva nota del 30 settembre del Direttore del Dipartimento Affari amministrativi, e cioè del Dirigente del Personale, invita le sole "organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di lavoro" alla nomina dei propri rappresentanti. Si utilizzano le solite **norme antidemocratiche**, per avallare scelte a favore dei sindacati "firmatari" dei contratti. Norme che garantiscono ai "firmatari" la partecipazione a livello aziendale nelle trattative e nei vari organismi paritetici, indipendentemente dalla reale rappresentatività nel singolo luogo di lavoro. Ma questo non sarebbe neanche il peccato più grave, in quanto si tratta almeno di sigle rappresentative a livello nazionale. Nel garantirsi la loro presenza, però, i "firmatari" escludono chi, a livello nazionale non firma il contratto di lavoro, anche se a livello aziendale ha una vera rappresentatività. Questo comporta che i nostri rappresentanti sindacali partecipano alle trattative come componenti della RSU, ma non come rappresentanti di sigla. Lo stesso avviene con tutti gli altri "diritti sindacali": dal diritto di assemblea, a noi negato in orario di lavoro, all'impossibilità ad utilizzare i permessi sindacali di sigla. Diritti che non sono tali, in quanto non garantiti a tutti, e la cui negazione colpisce il diritto di rappresentanza dei Lavoratori e la loro libera scelta, che dovrebbe essere tutelata dall'art. 3 della Costituzione.

Nel caso del CUG, però, **la norma di riferimento smentisce la "interpretazione" del Dirigente** del Personale. L'art.57 del d.lgs.165/2001 e s.m.i., che stabilisce la composizione del CUG, parla infatti di "organizzazioni maggiormente rappresentative a livello di amministrazione". Nessun riferimento alla firma dei Contratti nazionali, ma un esplicito rimando alla rappresentatività "a livello di amministrazione" e cioè, per noi, in Arpa Piemonte. E questa rappresentatività viene "misurata" proprio dallo stesso Dirigente del Personale come media del risultato elettorale nelle RSU e del numero degli iscritti di ogni sigla. Com'è noto, dopo le elezioni del 2018, in Arpa (e cioè a livello di amministrazione) USB è il primo sindacato per numero di voti e il secondo per dato medio (la media di iscritti e voti). Riteniamo che anche in questo caso USB abbia **il pieno diritto di esserci**, in forza della sua rappresentatività a livello di amministrazione, e lo abbia anche sulla base delle norme che disciplinano la nomina del CUG. È per questo che **il 7 ottobre abbiamo avanzato formale richiesta di partecipazione**. Se nonostante questo non fossimo ammessi al CUG, non solo si tratterebbe dell'ennesimo esproprio di un diritto sindacale, ma si verificherebbe il paradosso di un diritto fondamentale negato proprio all'interno dell'organismo unitario istituito a garanzia contro le discriminazioni e per le pari opportunità dei Lavoratori.

LA RIUNIONE SINDACALE DEL 26 SETTEMBRE. Giovedì 26 settembre si è svolta una riunione fra l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali con il seguente ordine del giorno:

- servizio di pronta reperibilità;
- razionalizzazione e riqualificazione della spesa - certificazione e destinazione dei risparmi;
- ferie e riposi solidali ex art.34 del C.C.N.L. 21/5/2018;
- piattaforma per la predisposizione del CIA;
- varie ed eventuali.

Per quanto riguarda la **reperibilità**, ci si è confrontati sulla Procedura Tecnica *Gestione delle emergenze ambientali* (U.RP.T170) e sull'Istruzione Operativa *Organizzazione del servizio di pronta reperibilità per la gestione delle emergenze ambientali e naturali* (l'U.RP.I053).

Il D.T. ci ha ragguagliato sulle modifiche introdotte nei due documenti a seguito dei precedenti incontri sindacali. Durante il dibattito è stato precisato che i due documenti saranno integrati da un terzo, nel quale saranno indicati i requisiti sia formativi che di idoneità necessari all'inserimento nell'elenco del personale abilitato; il documento sarà oggetto di confronto sindacale. USB ha chiesto che sia consultabile e che contenga la definizione della dotazione organica di minima, per sede operativa, necessaria a gestire la turnistica. Dal dibattito è anche emerso che i documenti già presentati, pur essendo migliorativi rispetto alla loro prima formulazione, descrivono l'attività oggetto della Pronta Disponibilità **senza considerare** la componente di **controllo in ambito ambientale**, che è un **aspetto qualificante dell'attività di Arpa e che implica la ricerca di eventuali responsabilità** (per esercitare la quale, abbiamo precisato, gioverebbe il requisito di UPG, si veda l'articolo specifico, in coda). Una novità fondamentale sia della procedura che dell'istruzione operativa è l'introduzione di alcune figure intermedie organizzative: l'EGO (esperto in gestione operativa) e l'incaricato dell'Ufficio Stampa. L'EGO sarebbe una sorta di 'filtro' con funzioni di supporto ai lavoratori e al dirigente reperibile, mentre all'addetto stampa verrebbe demandata la diffusione di comunicati stampa relativi agli eventi incidentali. Sia per l'EGO che per l'addetto stampa, il turno prevede la copertura "continua" nelle 24 ore: le modalità di attivazione di queste figure e il numero degli interventi "prevedibili" sono tali da prefigurare possibili difficoltà anche nella gestione del diritto al riposo prima del rientro in servizio, che dovrebbe essere di almeno 11 ore (art.27, comma 5, del CCNL), un diritto che l'Amministrazione deve garantire e che riguarda ogni tipologia di turnistica. Sia per il personale in part-time orizzontale che per il possibile coinvolgimento del personale in telelavoro nell'attività di pronta disponibilità, abbiamo chiesto che l'inserimento nei turni possa avvenire solo previo consenso dell'interessato e, per quanto riguarda il part-time, solo nei giorni in cui il lavoratore è effettivamente al lavoro. È stato ribadito all'Amministrazione che i numeri da loro forniti, non sono esaustivi dell'attività effettivamente compiuta dal personale in pronta disponibilità. I numeri da loro presentati **non giustificano** la riduzione da due a un solo operatore della Tutela e Vigilanza nel turno di reperibilità in alcune sedi operative del Dipartimento di TORINO. È stata ribadita la particolarità del territorio della Città metropolitana di TORINO, per numero di insediamenti produttivi (in AIA ed aziende a rischio di incidente rilevante) e di densità di popolazione. L'Amministrazione ha ascoltato e si è impegnata a presentarci un'ulteriore revisione dei due documenti (oltre al terzo, promesso) in un prossimo incontro.

Il secondo punto trattato è stata **la certificazione e la destinazione dei risparmi**, già oggetto, il 6 settembre, di una comunicazione sulla intranet¹. Questi risparmi, ha precisato il D.A., sono frutto del "piano di razionalizzazione" di Arpa nell'ultimo triennio, e ammonterebbero "a ben 250'000 €" di cui, secondo la legge, a partire dal 2019 e per gli anni a venire, visto che, secondo i nostri dirigenti, i risparmi dovrebbero essere "ripetibili e stabili", la metà potrà essere versata nei fondi contrattuali.

L'Amministrazione ha ribadito come la cifra sia al netto della riduzione del finanziamento di 3 milioni di euro del finanziamento regionale. Le parti sindacali hanno preso atto della **pochezza del risparmio a fronte dell'importanza e della numerosità delle strutture smantellate per ottenerlo** (ben 6 sedi di laboratorio) e hanno ribattuto precisando che la riduzione del finanziamento, in realtà operata in modo sistematico ben prima del 2016 (anno della "riorganizzazione" dei laboratori e cioè della cosiddetta "razionalizzazione"), è stata 'pagata' sostanzialmente con una riduzione progressiva del personale e con una relativa contrazione della spesa stipendiale in deroga al turnover. A integrazione di queste osservazioni abbiamo chiesto di conoscere l'ammontare complessivo dei benefit erogati alla dirigenza nel periodo 2016-19 su obiettivi legati alla riorganizzazione, in modo tale da poterli raffrontare con l'ammontare dei risparmi certificati. Inutile dire che la risposta è stata negativa: quando non sa cosa dire l'Amministrazione si chiude a riccio. Risposta negativa anche per la



¹ <https://www.arpa.piemonte.it/intranet/intranet-news/il-collegio-dei-revisori-certifica-i-risparmi-della-razionalizzazione-e-riqualificazione-della-spesa>

richiesta: gli immobili attualmente inutilizzati e al momento invenduti potranno qualora venduti andare ad incrementare gli attuali 125.000 €?

Su istanza di un dipendente, l'Amministrazione ha dato seguito all'applicazione dell'istituto delle **ferie e riposi solidali** ex art. 34 del CCNL, predisponendo e applicando in modo sperimentale una bozza di accordo. Questo istituto consente ai lavoratori, a fronte di una richiesta legata a necessità di prestare assistenza a figli minori, di cedere su base volontaria giornate di ferie o festività soppresse. Ci conforta constatare che le disponibilità raccolte hanno superato la quota richiesta. La bozza applicata verrà discussa nel corso del prossimo incontro. Le parti sindacali hanno chiesto di **estendere l'istituto** anche a casi altrettanto gravi e problematici ma meno specifici.

Il D.A. ha chiesto alla RSU qual è lo stato di avanzamento della **piattaforma del CCIA**, il contratto integrativo aziendale, su cui stiamo lavorando dalla scorsa estate. La RSU ha ribadito la propria intenzione di portare a breve al tavolo di trattativa una piattaforma unitaria, condivisa con le OOSS e discussa con i Lavoratori. La RSU vuole raggiungere la massima condivisione possibile e ciò, vista la necessità di garantire sempre, durante la discussione, la presenza di tutte le componenti sindacali, ne rallenta l'elaborazione. Con l'occasione abbiamo ribadito alla Direzione come la presentazione della bozza richieda contestualmente la definizione dei fondi soggetti al CCIA, aggiornati a seguito della certificazione dei risparmi.

Fra le varie ed eventuali è stata rinnovata la richiesta di sblocco delle **nomine degli UPG** ferme da anni e che ora, anche a fronte della modifica della legge regionale (si veda l'articolo *Sugli U.P.G., un furto con destrezza?*). Le ripercussioni di questa ennesima assenza istituzionale sono situazioni lavorative sempre meno sopportabili.

È stato quindi richiesto un **aggiornamento in merito al piano del fabbisogno** e la possibilità di usufruire delle riserve nel piano assunzioni previste per i tempi determinati che hanno maturato almeno 3 anni di anzianità. Ci è stato fornito un aggiornamento dell'andamento del piano assunzioni 2019, che ha visto l'assunzione di 4 operatori di categoria B direttamente dai centri per l'impiego e di uno da mobilità esterna. Inoltre risulterebbero ad oggi copribili tramite mobilità esterna tra enti, 1 operatore in categoria C e 3 in categoria D. Presumibilmente entro la fine del mese di ottobre verranno pubblicati i bandi di concorso per completare il piano assunzioni 2019.



Per quanto riguarda la questione della **iscrizione agli albi professionali** degli operatori sanitari, è stata ribadita la necessità di un pronunciamento di Arpa in merito, per definire la necessità o meno di procedere all'iscrizione (anche perché per alcune figure sanitarie è possibile una sanatoria entro il 31 dicembre, salvo ulteriori proroghe, per chi non è in possesso del titolo di studio). Come componente USB abbiamo ribadito la nostra contrarietà all'iscrizione agli albi professionali, in quanto la riteniamo un'inutile tassa sul lavoro, e rivendicato la necessità che, qualora l'iscrizione diventi obbligatoria, sia pagata dall'Agenzia.

Abbiamo anche ribadito la richiesta trasmessa dalla RSU all'Amministrazione l'8 agosto scorso, di **estensione della graduatoria 2019 del telelavoro a domicilio** (+ 1%, equivalente a 9 nuove postazioni). La Direzione s'è detta contraria, senza darci alcuna giustificazione di merito. Abbiamo chiesto che lo mettano per iscritto, poi si vedrà.

La riunione si è conclusa con la comunicazione del rappresentante del **CUG** che ha annunciato che il 15 ottobre il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni" concluderà il suo mandato e che ha invitato le parti sindacali a nominare i propri rappresentanti. Un invito non per tutti: nella nota pubblicata sulla intranet il 30 settembre², il Responsabile affari amministrativi e personale precisa che **il requisito per combattere la discriminazione è essere firmatario del CCNL!!** Una posizione davvero originale, visto che contraddice le stesse disposizioni di legge, alla quale abbiamo ribattuto presentando i nostri candidati, com'è nostro pieno diritto (si veda l'articolo *Pari opportunità sindacali*).

² <https://www.arpa.piemonte.it/intranet/intranet-news/rinnovo-comitato-unico-di-garanzia>

TELELAVORO A DOMICILIO, LA RSU CHIEDE PIÙ POSTI. La domanda di telelavoro a domicilio cresce: è ciò che emerge dalla pubblicazione delle graduatorie, avvenuta il 19 luglio scorso. Per le **40 postazioni** bandite hanno fatto domanda **74 lavoratori**, anche per via delle regole di ammissione definite nel “nuovo” regolamento, approvato con D.D.G. 40/2017 che, ricalcando la normativa nazionale, individua nel telelavoro non più soltanto una possibile soluzione a problemi personali e familiari nell’ottica della conciliazione vita/lavoro, ma anche un nuovo modo di lavorare. Di fronte all’evidenza della crescita di una richiesta non più solamente determinata dalla presenza di problematiche di salute e/o di assistenza, l’8 agosto la RSU ha chiesto all’Amministrazione di **estendere la graduatoria**, utilizzando l’ampliamento dell’1% consentito dal regolamento. 9 postazioni che si aggiungerebbero alle 40 a domicilio e alle 12 a distanza già assegnate. Ecco la richiesta:

Spett.le Direzione Generale
e pc.
alle OO.SS.

Visti gli esiti del bando del telelavoro a distanza e a domicilio (Determine n.667 e n.675 del 19.07.2019) con un numero di richieste per il telelavoro a domicilio (74) ben superiore ai posti banditi (40), la RSU chiede che venga attivata la quota aggiuntiva dell’1% prevista dall’art.4 del regolamento approvato con DDG n. 40 dell’1.6.2017.

Si evidenzia che così facendo, il nostro Ente sarebbe ancora al di sotto della quota del 10% prevista Direttiva n° 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Regolamento sul telelavoro, visto che, con i telelavoratori a distanza, si arriverebbe a poco più del 6% dei dipendenti dell’Agenzia, con eventuale ampio margine riservabile ad altre forme di telelavoro (smartworking).

RSU Arpa Piemonte

L’ampliamento della graduatoria, secondo noi, è un atto dovuto. L’Amministrazione aveva già dimostrato di essere particolarmente sensibile all’argomento, adeguando il regolamento interno alle disposizioni della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017, n.3, **Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**, che prevede di “*permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa*”. I **costi di attivazione** sono decisamente ridotti: per le 9 postazioni attivabili si può prevedere una spesa annua complessiva massima inferiore ai 5000 euro (costi di attivazione delle postazioni + linee dati) che diminuirebbe sensibilmente in caso le “nuove entrate” fossero già in telelavoro, visto che per loro cadrebbero i costi fissi. L’aumento non porterebbe alcuna riduzione dei posti disponibili per altre forme di telelavoro e cioè per lo smartworking, comunque lo si voglia strutturare, in quanto mancherebbe ancora un 4% (36 posti) per raggiungere “almeno” il 10%. Dalla Direzione, per il momento, non è venuta nessuna risposta scritta, ma durante l’incontro del 26 settembre il responsabile del personale ci ha informato che lui non è d’accordo.

Sulla questione del telelavoro a domicilio resta inoltre ancora aperta la questione della rivendicazione del buono pasto, ingiustamente e immotivatamente abolito sempre dal nuovo regolamento (si veda l’articolo *Telelavoro: l’Amministrazione risponde ai lavoratori*, FC36) e sulla cui richiesta in RSU dovrebbe essere possibile avere il consenso anche di altri delegati.

LA RSU CHIEDE LA PROROGA DEI TEMPI DETERMINATI. I nostri rappresentanti eletti, aderendo all’iniziativa di un’altra sigla sindacale, hanno proposto alla RSU di prorogare i contratti dei lavoratori a tempo determinato in scadenza di **un anno in più** rispetto ai tre potenziali (1+2) previsti. La RSU ha fatto propria l’iniziativa e l’8 agosto, insieme alla richiesta di ampliamento della graduatoria del telelavoro a domicilio, ha trasmesso all’Amministrazione la

Spett.le Direzione Generale
e pc.
alle OO.SS.

Visto il percorso attivato con l’approvazione del piano del fabbisogno, che prevedrà nei prossimi mesi la possibilità di integrare le risorse cessate con l’assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, la RSU di Arpa Piemonte ritiene opportuno attivare, in deroga alla durata massima di 36 mesi prevista per i contratti a tempo determinato, la possibilità di proroga dei contratti a tempo determinato per un ulteriore periodo di 12 mesi oltre i 36 mesi, sulla base delle modalità previste dal comma 11 dell’art. 57 del CCNL della sanità 2016-2018.

Si ritiene tale proroga necessaria al fine di garantire la continuità delle attività, comprese quelle legate a specifici progetti, in attesa dell’espletamento dei concorsi pubblici per l’assunzione di personale a tempo indeterminato.

Si chiede inoltre una informativa e un aggiornamento sulla situazione del personale a tempo determinato compreso quello i cui contratti sono scaduti e la possibilità di applicare anche al personale cessato le stesse modalità previste dall’art. del CCNL già sopra citato.

RSU Arpa Piemonte

richiesta che leggete nel box.

L'Amministrazione ha risposto a stretto giro il 14 di agosto, dando la sua generale disponibilità a "utilizzare lo strumento normativo indicato".

SUGLI UPG, UN FURTO CON DESTREZZA?

Dall'inizio dell'anno, alla **L.R.18/2016**, Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA), **manca un pezzo**, un pezzo importante. Le parole della lettera a) del comma 1 dell'articolo 28 "ad esclusione del comma 3 dell'articolo 20, che sarà abrogato dall'entrata in vigore del regolamento di cui all' articolo 14, comma 5 della legge 132/2016" sono state soppresse dal comma 1 dell'articolo 77 della legge regionale 19/2018, entrata in vigore lo scorso gennaio. Si tratta dell'articolo della legge regionale che permetteva la nomina degli UPG. Un aspetto importante, fondamentale, la cui cancellazione sa di un furto con destrezza alla faccia dei lavoratori di Arpa Piemonte che hanno chiesto e ottenuto, attraverso la lettera trasmessa al Consiglio Regionale nell'agosto del 2016, il mantenimento delle norme della L.R.60/1995 sugli **UPG**, visto che ancora oggi il regolamento promesso dalla L.132 formalmente non c'è. Il Consiglio Regionale ha evidentemente ascoltato e fatto proprie le lamentele di Robotto. Il D.G. addossava infatti a quella norma e ai prefetti che, dopo l'entrata in vigore della L.132/2016, si rifiutavano di nominare gli UPG, l'impossibilità di nuove nomine. Per noi, sia chiaro, avrebbe potuto **farlo senza nessun problema**. Il comma 3 dell'articolo 20 della L.R.60 dice che "il Direttore generale dell'ARPA con proprio atto individua il personale che, ai fini dell'espletamento delle attività di istituto, deve disporre della qualifica di ufficiale di Polizia giudiziaria e ne fa proposta al competente Prefetto", non dice che li nomina il Prefetto. E l'art. 14 della L.132 (una legge statale e quindi, in qualsiasi caso, prevalente sulla L.R. 18) toglie qualsiasi dubbio: "il presidente dell'ISPRa e i legali rappresentanti delle agenzie possono individuare e nominare [...] i dipendenti che, nell'esercizio delle loro funzioni, operano con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria". Nulla ostava quindi alla nomina degli U.P.G.: mancava solo l'approvazione del regolamento nazionale, che comunque non è vincolante. Sarebbe bastato **un po' di coraggio**, di autonomia e di volontà da parte della ns. Direzione, qualità che, come sappiamo, purtroppo le mancavano e le mancano del tutto.



Comunque, norme o non norme, **dal novembre del 2016 Robotto non ha più nominato UPG**. E così la Regione si è adeguata, alla faccia nostra e con piacere, ci sembra. È un bell'esempio di come l'inefficienza direttoriale sia funzionale allo smantellamento dell'Agenzia, pezzo dopo pezzo. In questo caso sono **i controlli sul territorio** a farne le spese. Lo dice anche AssoArpa in un parere del dicembre 2018: "L'art. 14 comma 7 della legge SNPA [...] riconosce direttamente, senza ulteriori intermediazioni, al Presidente dell'ISPRa ed ai legali rappresentanti delle Agenzie, il potere di individuare e nominare tra il rispettivo personale incaricato degli interventi ispettivi, quei dipendenti che operano con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. **Una diversa lettura, nelle more del regolamento potrebbe tra l'altro causare un rischioso blocco dell'operatività del Sistema** [il grassetto è nostro, ndr]. Si ritiene pertanto che in attesa del suddetto regolamento, il Presidente dell'ISPRa ed i legali rappresentanti delle Agenzie possano ritenere legittimamente attivabili i poteri attribuiti dall'articolo 14, commi 5 e 7 della L. 132/16"³. Visto comunque che, dall'inizio dell'anno, la Legge regionale è stata modificata proprio sulla base dei desiderata della Direzione, ci chiediamo cosa aspetti il D.G. a procedere alle nuove nomine, nell'interesse di tutti: dell'ambiente, dei lavoratori, dei cittadini e, in fin dei conti, anche suo.

Dove potete trovare i numeri precedenti di FORTEChiaro.

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 FORTEChiaro 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
9.10.2019

³ <http://www.assoarpa.it/wp-content/uploads/2018/12/Ass-del-7-upg-allegato.pdf>