



REGIO^rNALE

Rivista bimestrale gratuita - Anno 3 / n° 12 - Settembre / Ottobre 2018 - Edizioni Il Regionale

**CHI NON HA IL CORAGGIO
DI RIBELLARSI
NON HA IL DIRITTO
DI LAMENTARSI**



**LUPI
SI NASCE,
RIBELLI
SI DIVENTA**



Che fine farà la nuova RSU in regione Lazio e in Arisial? Ad oggi... tutto tace.

Nel frattempo, in questo periodo di sospensione per la pausa estiva spicca una novità, la nostra nomina a Coordinatore Interprovinciale del Lazio da parte del Segretario Generale CSA Francesco Garofalo.

Dopo il 21 maggio 2018 dalla firma definitiva del CCNL mi sto accorgendo del gran privilegio che abbiamo: leggere i dispositivi contrattuali senza avere interpretazioni, analisi o commenti fatti da altri, un vero e proprio lusso direi.

Colgo l'occasione per fare un esempio. Nel nuovo CCNL viene riportato che il contratto integrativo ha durata triennale e comprende tutte le 23 materie di cui all'articolo 7 e qui viene aggiunto che i criteri di riparto delle somme tra i vari utilizzi "possono" essere contrattati di anno in anno. In pratica è scomparso il "debbono", quindi ne deduco che le amministrazioni hanno facoltà di fare un accordo, non più l'obbligo. Per questo staremo ancor più attenti, chiedendo a tutte le strutture di vigilare.

In questo numero dopo le RSU riprendiamo la normale struttura della rivista, anche se saremo un pò monotematici visto il nuovo CCNL.

Dal prossimo numero avremo un nuovo spazio dedicato al "Tempo Con" della QUA.DI.R. che intende riattivare tematiche ludico-culturali per tutti gli iscritti Regionali e LazioCrea.

Un caro amico al riguardo una volta mi disse: "l'uomo primitivo odia ciò che teme, e in alcuni strati della sua mente l'uomo civilizzato e colto è un primitivo. Pertanto anche l'odio di popoli e di razze, nei confronti di altri popoli e altre razze non dipende dalla superiorità e dalla forza, ma dalla cultura".

Per questo continueremo ampliando il nostro progetto di combattere con la cultura quanto ci sia nel pubblico impiego di corruzione e/o di mafioso. Fino a che si arrivi al punto che si accenda una luce in fondo al tunnel e non sia il treno che ci sta investendo, ma la luce della Verità, la via maestra che ci ha condotto a non piegarci mai.

*Il Capo Redattore
Valerio Secco*

Editore:

Il Regionale - Organo Sindacale Qua.dir.

Direttore Responsabile:

Italo Filipponio

Caporedattore:

Valerio Secco

Vice Caporedattore:

Giorgio Serafini

Hanno collaborato:Tutti i dirigenti sindacali del Sindacato Qua.dir.
e CSA Regione Lazio**Redazione:**Via Rosa Raimondi Garibaldi 7 (c/o Ass. Qua.Di.R)
00145 Roma - Tel.: 06.51601827**Stampa:**Pixartprinting Spa - Via 1° Maggio, 8
30020 Quarto d'Altino (VE)**Grafica e impaginazione:**

Alessandro De Sclavis

Distribuzione:In tutte le sedi lavorative della Regione Lazio
Invio tramite posta elettronica
Pubblicazione digitale sul sito www.qua-dir.it
N° 9 / 2017 - Registrazione Tribunale di Roma n° 123/2014Per la tua pubblicità
Andrea Striano - astriano@qua-dir.it

LazioCrea

Armonizzazioni e valorizzazioni

4

Il nuovo CCNL

5

Mobing e/o bossing sul lavoro

6

Dipendente LazioCrea

7

Da *Il Fatto Quotidiano*

L'uomo degli appalti regionali

8

Cug - Giunta Regionale
del Lazio: cosa accade?

10

Notizie brevi

11

Giochi

14

RSU 2018

Riflessioni

Come certamente ben saprete che le balene si riproducono ogni 3 anni e guarda caso anche gli amici di CGIL - CISL - UIL si ricordano della nostra Categoria in concomitanza delle elezioni RSU, che si tengono anch'esse di norma ogni 3 anni.

Come si suol dire: "passata la festa gabbato lo santo". Quindi per altri 3 anni la Categoria ritornerà, per i confederali, nel dimenticatoio. E ritornerà, salvo alcuni sparuti interventi di forma, a dibattersi nei problemi di sempre e nelle ataviche ingiustizie.

Quella delle elezioni RSU continuerà ad essere una delle poche espressioni di voto del singolo lavoratore. L'occasione, aggiungerei, per eliminare dalla scena sindacale tutti coloro i quali cinicamente abusano della buona fede e della fiducia dei colleghi, con il solo scopo di coltivare il loro misero orticello, facendo tabula rasa dei veri bisogni della nostra Categoria.

Noi della QUADIR e CSA siamo stanchi delle menzogne e dei raggiri

dei soliti "sindacalisti da operetta", che per sopravvivere ricorrono ai soliti mezzucci che, oltre a gettare discredito sulle OO.SS. serie e oneste intellettualmente, dimostrano l'assoluta mancanza di valori e di principi etici.

Per questo ringraziamo tutti i colleghi che si sono recati alle urne.

Il CSA, aumenta i consensi e i rappresentanti in regione Lazio. A nulla sono valsi i tentativi delle altre sigle.

Al CSA non è mai interessata una RSU che deve rigidamente sottostare al Testo Unico e al CCNL, poiché pensiamo che il contratto decentrato deve costantemente essere migliorato, al fine di apportare veri aumenti salariali, benefit a tutti i dipendenti e un vero e trasparente diritto alla carriera e/o agli incarichi.

Grazie a tutti i candidati ma soprattutto grazie a tutti i colleghi che hanno consentito di raggiungere questo risultato con il voto al CSA: hanno vinto i lavoratori!

CHI SALVERÀ IL PERSONALE DELLE GROTTI? CSA E QUADIR NON MOLLANO

Emendamento Consiglio Regionale del Lazio:

chiusura definitiva del Consorzio e lavoratori tutti a casa

Ci eravamo lasciati nell'ultimo articolo con la Regione Lazio che avviava un finanziamento che sopperiva ai mancati incassi, legati ai visitatori delle Grotte del Consorzio, per il pagamento dei dipendenti, 17 persone di cat. B, 11 a tempo pieno e 6 part-time; con il susseguirsi di una serie di norme e regolamenti che alla fine hanno mostrato criticità e limiti sia per quanto riguarda il profilo giuridico dei dipendenti, che per quello economico-finanziario di risanamento del bilancio dell'Ente Consortile.

Ci ritroviamo oggi con un emendamento all'ultima Legge Regionale di settembre che prevede la chiusura definitiva del Consorzio Grotte di Pastena e Collepardo, non prevedendo nessuna tutela al lavoro per i dipendenti. Attendiamo ancora la pubblicazione ufficiale della Legge con l'emendamento per esprimere un parere definitivo, ma le voci che ci giungono dalla Pisana sono tutt'altro che positive. Noi del CSA, a questo punto, ci poniamo delle domande. Che fine faranno i lavoratori? Saranno loro (e solo loro, che attendono ancora 24 mensilità arretrate) a pagare le colpe per scelte politiche e debiti fatti da altri?

Siamo sicuri che il Presidente Zingaretti, sempre attento a queste problematiche, interverrà immediatamente.

Il Sindacato CSA esprime piena solidarietà e vicinanza ai dipendenti e auspica una veloce risoluzione del problema da parte della Regione.

INFORMATIVA SINDACALE

Comunicazioni di servizio

LE FUNZIONI TECNICHE SONO FUORI DAL LIMITE! FINALMENTE È ARRIVATA LA PAROLA "FINE" PER GLI INCENTIVI

Al quesito "se gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016 stiano dentro o fuori dal limite di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 che prevede di non superare ogni anno il trattamento accessorio dell'anno 2016" si può affermare che:

"Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex legge facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017".

SALUTE E SICUREZZA

Il 20 giugno 2018, L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale n. 140 del 19 giugno 2018, fa sapere che è stato pubblicato l'avviso della disponibilità del Decreto Direttoriale n. 12 del 6 giugno 2018, inerente la rivalutazione delle sanzioni concernenti le violazioni in materia di salute e sicurezza, ovvero che le cosiddette multe sono state elevate nella misura dell'1,9%.

LAZIOcrea

ARMONIZZAZIONI & VALORIZZAZIONI crea?

Un bello spauracchio quello del decreto sulla Spending Review degli anni passati, quando un paragrafo recitava: “Le società a partecipazione totalitaria verranno sciolte entro il 31 dicembre 2013, ovvero, in caso di mancato scioglimento, non potranno ricevere affidamenti diretti di servizi”. LinkedIn ha avuto un boom incredibile di utenti LAit e Lazioservice perché tutti pensavano di dover cercare lavoro. E invece, siamo ancora qui a raccontare l’evoluzione della storia... infinita, perché non si capisce cosa accadrà con Capitale Lavoro (cambieranno il nome in LAZIOcapitale?).

Dunque, con un regalo di natale di qualche anno fa, il Consiglio Regionale dispose che LAit, Lazioservice e ASAP fossero fuse in un’unica amalgama che si sperava diventasse preziosa, e invece si è rivelata il caso aziendale peggiore di *change management* (ndr Gestione del cambiamento). Lo stagnano ha ampi margini di miglioramento (come viene sempre detto in sede di firma di valutazioni quando danno gli obiettivi)! Sembra facile dirlo a posteriori ma in realtà noi come organizzazione sindacale QUA.DI.R. avevamo avvisato che sarebbe successo.

E anche se quasi tutti i dipendenti hanno firmato gli accordi, di certo non si vedono in giro facce contente. Passati così dal CCNL Metalmeccanico e dal CCNL Commercio a quello di Federculture, c’è poco da ridere. Ci troviamo di fronte ad una montagna di problemi come figure professionali che non esistono e non possono essere inventate se la mission delle aziende che aderiscono a Federculture è altra cosa rispetto alla mission di partenza.

Finita poi la fase di armonizzazione dei contratti, qualcuno ha pensato di “sanare” il gap stipendiale tra i dipendenti provenienti da aziende diverse, aumentando il lordo di qualche spicciolo a fronte di pari mansioni e attività. Sembrerebbe che più di un milione di euro sia stato redistribuito tra circa 800 dipendenti che hanno avuto un aumento di livello, ma fra questi qualche fortunato e miracolato collega sembra abbia fatto anche un salto triplo carpiato con doppio avvvitamento, almeno uno per ogni livello ottenuto, aumentato della difficoltà. Ma a qualcuno ha detto peggio: aumento di livello con assorbimento della parte variabile, quindi nessun aumento della ral, perché se la parte variabile la utilizzi per alzare il minimo e portarlo pari al nuovo livello, cosa ha guadagnato il dipendente in soldoni? Di fare cappuccetto rosso!

E fin qui, diciamo, va tutto bene, apprezziamo il tentativo. Rimane però una questione che noi come QUA.DI.R. non possiamo tacere: la “trasparenza”. Perché se LAZIOcrea è equiparato al socio unico (alla stregua di quanto sancito dalla sentenza Teckla in merito alle società in house), le progressioni orizzontali e verticali vanno pubblicizzate. Quindi, per la trasparenza va reso pubblico chi ha avuto cosa, perché, con quali criteri, per quali meriti, per quali obiettivi raggiunti.



Si rende necessario inoltre sapere quanto è costata effettivamente questa operazione di fusione, quali risparmi ha ottenuto l’amministrazione. Perché se il risparmio non è stato considerevole, il socio unico faceva prima a pensare di internalizzare competenze e dipendenti.

Eh, penserete voi, non è possibile, la legge lo vieta. È impossibile, tutti lo pensate e tutti lo affermate, poi arriva uno che non lo sa e lo fa!

E in attesa di quell’uno noi rispondiamo, perché no? Se in uno degli allegati alla DGR n. 503/2017 “LAZIOcrea assicura infatti ottimi livelli di servizio grazie allo specifico know how acquisito nel corso degli anni dal personale presente nel suo organico, consentendo all’Amministrazione regionale di non ricorrere al mercato negli specifici ambiti di competenza e di ottenere risparmi e immediata disponibilità per far fronte ad esigenze non programmate e non programmabili... l’endemica carenza di risorse a disposizione delle strutture regionali, in tal caso, sarebbe da porre infatti a raffronto, con le conseguenti deduzioni del caso, con l’esistenza di un assetto organizzativo aziendale della Società, conformato e finalizzato allo svolgimento degli specifici servizi/progetti erogati.” In altre parole, la regione è sotto organico e utilizza LAZIOcrea per svolgere servizi data la competenza acquisita. Perciò, se i dipendenti LAZIOcrea lavorano negli uffici regionali, significa che svolgono le medesime attività dei dipendenti regionali che affiancano, con la differenza che non possono firmare e quindi non possono attestare il loro lavoro al fine di poter essere trattati con la dignità. Sbagliamo? Allora, se viene praticato lavoro riconosciuto solo su carta e magari il dipendente LAZIOcrea costa più rispetto a quanto costerebbe se fosse regionale, perché non sanare questa situazione?

La matematica è precisa, non lascia spazio a libere interpretazioni, ma l’italiano sì e se è stato possibile per “ASP” perché non per Laziocrea? Questa è la nostra interpretazione di quegli atti e di quanto già fatto.

IL NUOVO CCNL

CONTO ANNUALE E PIANO DEI FABBISOGNI

Ci siamo.

Il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto, per il comparto, nella sua forma definitiva il CCNL delle Funzioni locali presso la sede Aran.

Che dire, un periodo di fuoco che ci vedrà tutti verificare che vengano messi a regime gli stipendi, che vengano erogati gli arretrati e, per conto mio, richiedere per l'ennesima volta di mettere in trasparenza le famose tabelle del conto annuale a partire dal 2013 ed oggi 2017 come già richiesto dal CSA alla regione Lazio in passato.

Oltre questo, è bene sapere che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fatto uscire anche le Linee di indirizzo sia per le procedure concorsuali, sia per la programmazione triennale dei fabbisogni, che stravolge tutto il sistema di lettura di dotazione organica così come lo conosciamo "elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili" ovvero "un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" che però mantiene l'indicatore di spesa massima.

Possiamo dedurre quindi che nel Piano triennale dei fabbisogni di personale si possano delineare i profili professionali e, per quanto concerne la dotazione organica diventata un numero, un valore, un importo che per le Regioni e gli enti locali è da ritenersi pari al massimo sostenibile di spesa di personale, così come la dotazione organica si potrà spingere fino al tetto di spesa massimo non come si paventava dopo le modifiche all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 ad opera del d.lgs. 75/2017.

Per saperne di più il CSA ha deciso di dare nuovo impulso al territorio con il suo Coordinamento Interprovinciale in Regione Lazio e attivare un percorso formativo di tutti i suoi dirigenti e quadri sindacali. Per partecipare è sufficiente inviare una mail con i propri dati all'indirizzo csasegreteria@qua-dir.it e sarete ricontattati.

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE FUORI DAL FONDO COME STANNO LE COSE

Dopo la firma del nuovo CCNL delle Funzioni locali del 21 maggio 2018, le posizioni organizzative, negli enti con la dirigenza, saranno imputate a bilancio e non più quale uscita del fondo delle risorse decentrate.

L'obiettivo è stato quello di semplificare le relazioni sindacali in quanto, come noto, un maggior prelievo di risorse per posizioni organizzative, comportava, in precedenza e automaticamente, un'erosione delle somme a disposizione degli altri dipendenti del comparto (A-B-C).

Nel nuovo CCNL si concretizza il concetto base, più volte ribadito dal CSA al tavolo della delegazione trattante in Regione Lazio, di avere due fondi separati, uno delle risorse decentrate e uno per le posizioni organizzative.

Il problema oggi sta solo nel fatto che entrambi gli aggregati sono soggetti al limite dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017

Quello che si vuole rappresentare è che tra i "due fondi" non c'è alcun automatismo ad esempio:

1. Se si destina meno risorse alle posizioni organizzative si dovrà far memoria e uso dell'articolo 15 comma 7 che dice: "in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67, comma 2". Non vi è quindi nulla di automatico, ma una possibilità di incremento;

2. Se, invece, si volesse destinare più somme alle posizioni organizzative si dovrà far memoria e uso dell'art. 7 comma 4 lettera u) che prevede tra le materie di contrattazione: "l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implican-

te, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67".

E quindi sarà necessario trovare l'intesa tra amministrazione e parti sindacali!

Auspichiamoci che i soliti ignoti non firmino anche la carta igienica e, come in passato, ci spaccino le macchie sulla stessa per cioccolata!

SUL FONDO DEGLI ENTI LOCALI

Ognuno la pensa a modo suo sul fondo delle risorse decentrate che esce dopo il CCNL 2016/2018. Noi la pensiamo così.

L'art. 67 prevede la costituzione del fondo risorse decentrate. Il suo funzionamento prevede in sostanza tre passaggi.

1. Consolidare le risorse stabili del 2017 (art. 67 comma 1). *Gli enti con la dirigenza dovranno farlo diminuendo del valore delle posizioni organizzative del 2017, se non già ricompreso nelle risorse stabili del 2017, a cui va aggiunto lo 0,20% del monte salari 2001. Tutte le risorse stabili del 2017 confluiranno in un unico importo consolidato. Dovrà essere inclusa anche la decurtazione effettuata dal 2015 per il consolidamento delle decurtazioni del periodo 2011/2014.*
2. Di anno in anno il fondo potrà essere aumentato dalle finalità di parte stabile identificate all'art. 67 comma 3. Quindi, se una voce legittimamente rientrerà in tale casistica, poi si consoliderà nel tempo.
4. Ogni anno il fondo potrà essere incrementato con risorse di parte variabile (art. 67 comma 3).

Ovviamente, il tutto dovrà essere contenuto nel limite dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 (trattamento accessorio complessivo dell'anno 2016).

In Regione Lazio a tutto questo va sommato l'importo della spesa sostenuta e adeguata alla capienza per personale provincie e dei centri per l'impiego.

Ringrazio il CSA fin da ora per il suo operato.

MOBBING E/O BOSSING SUL LAVORO

DAL SINDACATO CSA E QUA.DI.R. "SEGRETERIE LAZIO"

LE INFORMAZIONI UTILI SU QUESTA TEMATICA DEL MONDO DEL LAVORO

MOBBING E/O BOSSING CHE COSA SONO E COME RICONOSCERLI?

QUALI SONO LE LORO CONSEGUENZE, COME TUTELARSI?

CHE COS'È IL MOBBING

Fondamentale è conoscere il significato del termine "Mobbing". L'origine della parola risale al verbo inglese [to] mob, cioè «assalire, molestare».

Per Mobbing si intendono i comportamenti "violenti" che vengono rivolti da un gruppo a un suo membro. In ambito lavorativo questo è definito come una forma di **terrore psicologico sul posto di lavoro**, esercitata attraverso comportamenti prepotenti e tirannici ripetuti, da parte di **colleghi o superiori che così esercitano il loro potere**. In poche parole, questi personaggi assurgono ad un atteggiamento che impedisce alla vittima di lavorare o di svolgere serenamente la propria attività, a volte con il beneplacito del loro diretto superiore. Tale comportamento può anche essere messo in atto da persone che abbiano una certa autorità sui propri sottoposti o funzionari anche solo per favorirne altri (ad esempio capi area, responsabili, direttori), in tal caso si parla di **bossing**.

Questa è una vera e propria condizione di persecuzione psicologica in ambiente di lavoro ed è nota da più di un secolo. Già alla fine dell'800 infatti il primo a parlare di Mobbing è stato lo psicologo svedese Heinz Leymann. In Italia, il tema fu introdotto dallo psicologo tedesco Harald Ege, che per primo nel 2002 scrisse e pubblicò il cosiddetto metodo Ege, metodo atto a identificare il fenomeno e i suoi danni mediante il riconoscimento di 7 parametri.

COME SI RICONOSCE?

Riconoscere il Mobbing non è semplice. In genere, per rientrare nella definizione di Mobbing le azioni compiute dovrebbero:

- ripetersi per un lungo periodo di tempo;
- reiterarsi in modo sistematico e continuato;
- avere uno scopo preciso, quindi es-

sere azioni intenzionali (magari anche premeditate).

Il mobbizzato è letteralmente accerchiato e aggredito volontariamente da aggressori, cosiddetti *mobber* che mettono in atto strategie comportamentali volte alla sua distruzione psicologica, sociale e professionale, tanto che i rapporti sociali diventano conflittuali e sempre più rari, portando la vittima all'isolamento e all'emarginazione totale.

Sicuramente ogni situazione è a se stante, ma i vari casi hanno dimostrato che nel Mobbing esiste una costante: la vittima è sempre in una **posizione inferiore** rispetto ai suoi avversari. Ovviamente l'inferiorità non è legata all'intelligenza o alla cultura del mobbizzato, ma al suo status nel contesto lavorativo. Ed è proprio lo status a essere intaccato per primo durante il periodo di tempo in cui si subisce Mobbing, un periodo in cui la vittima perde gradatamente la sua posizione iniziale. Gli elementi che vengono meno sono: la sua influenza, il rispetto degli altri verso di lui/lei, il suo potere decisionale, l'entusiasmo nel lavoro, la fiducia in se stesso, gli amici, la salute, la sua dignità.

La vittima di queste vere e proprie persecuzioni si vede emarginata, calunniata, criticata. Le vengono affidati compiti dequalificanti: viene spostata da un ufficio all'altro oppure viene sistematicamente messa in ridicolo di fronte a clienti o superiori. Nei casi più gravi si arriva anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali. Lo scopo è sempre il medesimo: eliminare una persona divenuta in qualche modo "scomoda", inducendola alle dimissioni volontarie o provocandone un motivato licenziamento.

Questi gli esempi pratici di comportamenti vessatori:

- sottrazione ingiustificata di incarichi o della postazione di lavoro;
- dequalificazione delle mansioni a compiti banali;

- rimproveri e richiami, espressi in privato e in pubblico, anche per banalità;

- dotare il lavoratore di attrezzature di lavoro di scarsa qualità o obsolete come arredi scomodi, ambienti male illuminati, pc mal funzionanti, così da rendere difficile lo svolgimento del lavoro.

BOSSING

Si definisce Bossing quella forma di Mobbing compiuto dai superiori o dai dirigenti, quasi sempre allo scopo preciso di indurre il dipendente alle dimissioni. Anche se grazie al lavoro secolare dei sindacati, al giorno d'oggi i diritti dei lavoratori sono molto tutelati, quindi per un'azienda è difficile licenziare qualcuno senza problemi. Tuttavia, in tempi di crisi quali quelli odierni, molte aziende sono costrette a ridurre il personale; in questi casi il Bossing diventa un metodo per raggiungere gli obiettivi prefissati (licenziamento o riduzione del personale) senza interferenze da parte dei sindacati. Si potrebbe definire una vera e propria strategia aziendale.

COME DIFENDERSI

E COSA FARE

In Italia purtroppo non esistono centri in grado di supportare un lavoratore vittima di vessazioni sul lavoro, quindi il mobbizzato può trovare sostegno in amici, parenti, colleghi etc., ma difficilmente troverà un supporto professionale. La soluzione ideale sarebbe offrire all'interessato sostegni utili per affrontare la situazione: un supporto di tipo sociale e uno di tipo legale. Consigliamo di rivolgersi ad un legale per avere una consulenza. In alternativa ci si può rivolgere alle Organizzazioni Sindacali; alcune offrono un sostegno in termini di consulenza e anche di assistenza legale. Rivolgetevi al dirigente sindacale CSA più vicino a voi e vedrete la differenza di trattamento.

SEI DIPENDENTE LAZIOCREA?

ARRIVA UNA PROPOSTA INTERESSANTE: LA SANITÀ IN REGIONE LAZIO!

«Vieni a lavorare con noi in sanità – mi dissero – perché è il posto adatto per acquisire tante competenze visto la pluralità delle tematiche trattate. E poi la sanità non sarà mai soppressa, sarà sempre finanziata».

E io ci ho creduto. Fatto la domanda, trasferimento effettuato, lavorato, atteso mesi, atteso anni, ma questa pluralità di tematiche mica le ho toccate con mano! Sì certo, ne ho sentito parlare dai colleghi, ma tutt'oggi continuo ad occuparmi delle stesse cose. Quando l'ho fatto presente, con la richiesta di poter cambiare area tematica/progetto, mi è stato risposto che dalla sanità non si esce. Il risultato è che, ad oggi, la sanità tiene in ostaggio i dipendenti.

Ma la *job rotation* per incrementare le competenze all'interno della stessa sanità? «Eh no, perché se vai via tu, chi ci metto? Non è che ci sia la fila fuori dalla porta per venire a lavorare qui. Trovala tu una sostituzione e poi ne riparlamo».

Quindi sei parcheggiato lì per anni.

Se la fortuna è dalla tua parte, trovi tu una sostituzione alla quale nascondi il fatto che sarà presa in ostaggio per anni (sennò chi ci viene, mica sono tutti fessi come te), fai il passaggio di consegne e aspetti di sapere se ti spostano sempre all'interno della sanità. Perché le risorse non vengono cedute, la sanità deve crescere, mica te ne puoi andare così.

A questo punto, se sei mezzo fortunato, vai a fare lo stesso lavoro per un altro settore della sanità ma crescita zero. Che ti fanno fare un corso per salire di livello e di competenze? Seee... mica basta un corsetto. «Serve la pratica nel ruolo» – che non ti daranno mai – «e poi di capi ce ne sono già troppi. Se tutti comandano, chi lavora? Chi manda avanti la baracca? La salute dei cittadini prima di tutto, mica possiamo pregiudicare i livelli di servizio!» Quindi cercano pure di farti venire i sensi di colpa perché vuoi creare un disservizio ai cittadini. E ti domandi... scusa ma tutti utili e nessuno indispensabile? L'applicazione della 241 per l'anticorruzione? A quel

punto ti etichettano come rompiscatole, come ingestibile, come persona problematica e vai in giro con la patente di untore, perché contagi alla lamentela i colleghi che vivono lo stesso tuo malcontento. Mal comune, mezzo gaudio!

E SE TI PROPONESSERO IL CERIMONIALE? ANZI NO!

Il fatto di potersi scattare una foto con il Presidente della Regione Lazio, durante gli impegni ufficiali dentro e fuori la sede di Via Cristoforo Colombo, crea l'illusione di poter apparire su una virtuale pagina patinata dell'amministrazione con ospiti VIP del mondo nazionale ed internazionale.

Ma il Cerimoniale non è questo. Non è il mero lavoro di hostess di un congresso o di figurante per riempire gli eventi nelle sale in cui si è presentato un afflusso minore di pubblico.

Le attività sono molteplici e quasi tutte di concetto e di comunicazione.

In un elenco esemplificativo ma non esaustivo compaiono l'organizzazione degli eventi per il Presidente, la redazione delle lettere a sua firma, la gestione delle sale per i convegni che si svolgono nella sede regionale, la predisposizione della corrispondenza con i Capi di Stato soprattutto per quello che riguarda i protocolli d'intesa, la gestione dei rapporti e della mailing list istituzionale, con la predisposizione ed invio delle lettere verso gli eventuali invitati agli eventi.

Quando gestisci cose del genere devi conoscere tutti i protocolli di comunicazione istituzionale, non puoi mica trascurare i dettagli. Pensa se una sala fosse ceduta per un evento promosso da un ente di dubbia reputazione, quale danno d'immagine impatterebbe sulla Regione! Oppure, pensa se ti perdessi il Gonfalone. Ma forse neanche ci arrivi a perdere il Gonfalone visto che rimani in sede, in cambio turno, perché non hai l'immagine giusta per sorreggerlo!

E quindi pensi che sarebbe bellissimo lavorare in un ufficio in cui vige il Galateo amministrativo, senza tutte quelle complicazioni di doversi ricordare l'ordine delle posate, tanto non c'è neanche il tempo per mangiare, se non in magazzino prima di partire (e senza indennità di magazzino)!

E qui arriva la nota dolente, perché il personale LAZIOcrea, che in tutto e per tutto svolge supporto amministrativo, organizzativo e logistico, non prende mica retribuzioni degne di un ruolo così importante e di responsabilità. Neanche conta possedere un titolo di studio quando per quel ruolo, quelle competenze e quelle mansioni basta un CI (secondo la regione e la società).

E quindi perché dovrei andare a lavorare in un ufficio che prevede turni abbastanza massacranti, che ha visto ridursi l'indennità che era prevista, nonostante durante gli eventi si è costretti a tenere relazioni con il pubblico, anche se costituito da pochi VIP con soli posti in piedi?

Perciò se mi vuoi a lavorare al Cerimoniale, sai che ti dico? Anche no! Preferirei il reddito di cittadinanza.



AGOSTO 2018: NESSUNO VEDE, NESSUNO PARLA, NESSUNO SENTE E NESSUNO SA!

Qui di seguito riportiamo l'articolo de IL FATTO QUOTIDIANO del 21 giugno 2018 integrale e senza tagli. Ora aspettiamo che la legge faccia il suo corso

IL FATTO QUOTIDIANO (21 giugno 2018)

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/06/21/lazio-luomo-degli-appalti-regionali-da-oltre-due-anni-e-in-conflitto-di-interessi-tocca-ai-giudici-avanza-ipotesi-dimissioni/4425229/amp/>

Lazio, l'uomo degli appalti regionali da oltre due anni è in conflitto di interessi. Tocca ai giudici, avanza ipotesi dimissioni

Stefano Acanfora dal 2016 è direttore della centrale acquisti regionale che fa appalti con le aziende private e ha incarichi con altre aziende, situazione di conflitto potenziale che avrebbe reso inconferibile l'incarico. Il responsabile anticorruzione che lo denunciò è stato rimosso finendo dai giudici. In Procura c'è un suo esposto, mentre un giudice del lavoro dovrà stabilire se era corretto rimuoverlo

Ricopre incarichi in alcune ditte private ma per Regione Lazio, da oltre due anni, decide anche l'affidamento di appalti proprio alle aziende private. E mentre l'ente gli fa quadrato attorno, si ventilano ora le prime ipotesi di dimissioni, tant'è che oggi (21 giugno ndr) sul sito della Regione è spuntato un bando per la "ricerca di professionalità per il conferimento dell'incarico di direttore della Direzione regionale Centrale Acquisti". È la storia di un potenziale conflitto d'interessi e non solo. È la situazione paradossale del direttore della Centrale acquisti regionale Stefano Acanfora, che da gennaio 2016 presiede l'ufficio che si occupa di appalti alle ditte private ma nel contempo risulta essere, ancora oggi, il liquidatore di due società private, sindaco in altre sei e presidente del collegio sindacale in un'altra ditta. In altre due invece la carica è cessata quando già aveva ricevuto, da tempo, la nomina a direttore della centrale acquisti. Nel Consorzio di tutela della pasta di Gragnano è stato sindaco fino al 21 novembre 2017, quasi due anni dopo l'incarico in Regione, e nella Gsg Srl è stato il liquidatore fino al 22 maggio scorso, quando la carica è cessata perché la società in questione è stata definitivamente cancellata dal registro delle imprese. Tutte aziende che, è bene precisare, da quando Acanfora è in Regione non hanno ottenuto appalti dall'amministrazione, ma la situazione fa emergere una serie di problemi a catena evidenti sia per il direttore della Centrale acquisti sia per la stessa Regione.

Emerge chiaramente una questione di potenziale inconferibilità dell'incarico regionale, per sospette di-

chiarazioni mendaci da parte di Acanfora che, quando ha ottenuto la direzione in questione, nel gennaio 2016, ha certificato di non essere titolare di cariche e qualifiche in aziende private. Un aspetto grave che l'amministrazione regionale dovrebbe conoscere bene visto che l'ormai ex responsabile Anticorruzione Pompeo Savarino l'aveva segnalato più volte al direttore del personale Alessandro Bacci, sottolineando anche che lo stesso Acanfora, al contrario di quanto previsto per legge, risultava ancora iscritto all'albo dei dottori commercialisti di Napoli.

Il responsabile anticorruzione, Pompeo Savarino si era anche rifiutato di firmare il provvedimento di nomina di Acanfora come commissario, di un ente vigilato dalla Regione Lazio, proprio perché aveva scoperto che il candidato aveva dichiarato il falso, e aveva denunciato la vicenda alla Procura di Roma. Era il 19 marzo e, dopo 2 mesi e mezzo, la Regione non sembra aver fatto nulla per verificare le eventuali omissioni di Acanfora. Al contrario, dopo due giorni dalla segnalazione al direttore del personale, Savarino è stato immediatamente rimosso dalla direzione dell'Anticorruzione dal presidente Zingaretti. Il *fattoquotidiano.it* ha chiesto chiarimenti a Stefano Acanfora sui suoi incarichi in società private ma ha ricevuto un secco "no comment" dall'interessato.

La Regione non applica la Severino.

E non segue l'Anac

L'amministrazione regionale non pare essere stata così solerte e puntuale nei confronti di Acanfora che, nonostante le omissioni e una probabile inconferibilità dell'incarico, è ancora al suo posto. Ancora per poco sembrerebbe visto che in Regione le sue dimissioni appaiono imminenti, forse per evitare eventuali provvedimenti amministrativi che, al momento, ancora non arrivano. Dopo 2 mesi e mezzo, non risulta agli atti nessuna risposta e nessun atto amministrativo da parte del direttore del personale che, secondo la legge Severino, dovrebbe, previo confronto con l'interessato

to, accertare le eventuali **dichiarazioni mendaci** e licenziare in tronco il dipendente in questione con l'inconferibilità nella pubblica amministrazione "di qualsivoglia incarico per un periodo di 5 anni", recita la norma. Il *fattoquotidiano.it* ha invitato la Regione a chiarire tutti gli aspetti oscuri di questa vicenda, mandando anche una mail con richieste dettagliate lo scorso 6 giugno ma, da via Cristoforo Colombo, non è giunta alcuna risposta. L'unico riscontro riconducibile a questo fatto è riportato dal Corriere della Sera in un articolo dello scorso 1 aprile, che parlava della rimozione di Savarino e delle dichiarazioni mendaci di Acanfora, nel quale la Regione si limitava a dichiarare che Acanfora non ricadeva comunque "in nessun caso di incompatibilità o inconferibilità".

Silenzio anche sull'eventuale attuazione delle indicazioni dell'Anac (Autorità nazionale anticorruzione) che, in una lettera inviata alla Regione Lazio il 19 aprile scorso, aveva sottolineato la ravvicinata coincidenza tra le denunce di Savarino e la sua rimozione e aveva chiesto di riesaminare il provvedimento di revoca. Vicenda che, fanno sapere dall'Anac, ancora non si è conclusa visto che l'istruttoria è aperta ed è prevista anche un'audizione dell'ormai ex responsabile anticorruzione. Anche la Fedirets Direts, sindacato dei dirigenti regionali, si è attivata chiedendo "formalmente al segretario generale della giunta di conoscere quali iniziative abbia adottato, sia nei confronti del direttore della centrale acquisti sia nei confronti di chi, nella direzione del personale, avrebbe dovuto verificare le autocertificazioni. La direzione - conclude il comunicato - o ha ommesso di controllare oppure ha controllato male".

La Regione interpreta a suo modo le sentenze

Dopo che il giudice monocratico del Tar Lazio ha accolto il ricorso di Savarino, ordinando alla Regione di reintegrarlo come responsabile Anticorruzione, la camera di consiglio, il 29 maggio scorso, ha respinto il

suo ricorso dichiarando di **non essere competente** sulla sua vicenda. La palla ora passa al giudice del lavoro che dovrà valutare il ricorso di Savarino ma il commento della Regione appare contraddittorio. Prima sottolineano, come emerge realmente dalla sentenza, che "il Tar del Lazio ha rigettato la richiesta di sospensiva e ha rimesso la competenza al Giudice del Lavoro". Nella riga successiva invece, dando una lettura "fantasiosa" del giudizio che non è entrato nel merito della vicenda, evidenziano che "la sentenza del Tar dimostra l'assoluta correttezza dell'azione della Regione Lazio in questa vicenda perché, a fronte della gravità delle lamentele del ricorrente, il giudice amministrativo non ha ritenuto di doverle considerare meritevoli".

MA NON È FINITA. SEMPRE SUL FATTO QUOTIDIANO
IL 1 AGOSTO 2018 ONLINE TROVIAMO:

Lazio, Zingaretti imbarca due ex assessori di Alemanno e Polverini: adesso c'è la maggioranza. I 5 stelle si allontanano



Enrico Cavallari e Giuseppe Cangemi, esponenti del gruppo misto alla Pisana, rispettivamente fuoriusciti dalla Lega e da Forza Italia, sono stati gli unici a sottoscrivere un'intesa programmatica di 10 punti proposta di "assunzione di responsabilità" lanciata dal Pd. Firma che di fatto ne certifica l'ingresso in maggioranza, portando i seggi da 24 a 26 su 51.

CATEGORIA "D3": SOPPRESSIONE E MOBILITÀ

Nuovo CCNL... una delle condizioni più discusse è stata la soppressione della categoria D3 come forma di accesso per gli enti delle Funzioni locali. Al di là degli aspetti collegati al "merito", dal punto di vista tecnico-operativo, ci si è chiesti cosa succederà alla mobilità.

Poiché se da una parte è abbastanza chiaro che l'ente non potrà più mantenere posti vacanti della dotazione organica in D3 e svolgere le relative procedure di assunzione, cosa succede alla mobilità?

Ovvero, se non esisteranno più procedure di accesso in D3, cosa accade alla mobilità? La questione è veramente categorica. Personalmente,

dividerei la questione in due veri e propri quesiti. Da una parte è "se" gli attuali dipendenti in D3 potranno ancora spostarsi tramite mobilità. E, suppongo che per la risposta, non ci siano dubbi: certo che sì! Ci mancherebbe altro: la norma prevede che si può fare la mobilità intercompartimentale, immaginiamoci se non si può fare la mobilità all'interno dello stesso comparto.

Più serio invece il problema dall'altra parte, ovvero quello dell'inquadramento. Pensate che succede se un ente attiva una procedura di mobilità in D1. Ovviamente la partecipazione non è preclusa ai D3 e supponiamo che partecipi proprio anche un D3

e che questo venga anche scelto. Come verrà inquadrato? Da sindacato la soluzione prospettata è un trattamento economico da D1 più assegno *ad personam* per la differenza, oppure D3.

E le eventuali progressioni orizzontali? Non è così semplice. Noi come CSA possiamo affermare che per risolvere questo dilemma si potrebbe tentare un semplice ragionamento: gli attuali D3 sono da considerarsi una categoria ad "esaurimento" non nel singolo ente, ma nel comparto intero. E in quel momento, ogni cosa andrebbe a posto.

Magari, l'ARAN, nella Relazione illustrativa al CCNL dirà qualcosa. Staremo a vedere.

CUG – GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO: COSA ACCADE?

Il giorno 16 aprile 2018 c'è stata una riunione straordinaria del Comitato Unico di Garanzia. Gli argomenti all'ordine del giorno erano la Nota prot. 202115 del 6 aprile 2018 del Direttore dott. Alessandro Bacci e le solite noiose "Varie ed eventuali".

La riunione si è resa necessaria a seguito della nota del direttore A. Bacci, citata in O.d.g. Con tale nota il Direttore rappresenta l'opportunità di rinviare l'evento fissato per il 3 maggio e chiede l'elaborazione della bozza di Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020; contestualmente sottolinea che il Comitato sta operando in regime di *prorogatio*.

Tutti i componenti presenti hanno espresso rammarico per la richiesta di differimento dell'evento programmato per il 3 maggio sul Lavoro Agile, ritenuto dal Direttore non opportuno, considerato lo stato iniziale della sperimentazione avviata dall'Amministrazione. In merito è stato sottolineato che il CUG non è stato coinvolto nel percorso di definizione del Protocollo d'intesa con il DPO sul Lavoro Agile, venendone a conoscenza in modo fortuito. Inoltre è stato ricordato che l'evento era stato inizialmente previsto per il mese di marzo, ma poi rinviato a maggio per

rispetto istituzionale, considerate le scadenze elettorali, regionali prima e sindacali poi.

Dopo ampia discussione interna il comitato ha rammentato a se stesso che l'evento proposto rientrava opportunamente in alcune aree di intervento indicate nel PAP approvato con la DGR n. 345/2015, e che né la normativa, né le linee guida e il Regolamento del CUG prevedono peraltro che l'attività del Comitato si limiti all'ordinaria amministrazione una volta giunto alla naturale scadenza. Di conseguenza l'attuale CUG f.f. deve ritenersi operante e nel pieno delle proprie funzioni fino all'inseadimento del successivo.

È stato proposto di sollecitare l'Amministrazione affinché fornisca i dati, formalmente già richiesti dallo scorso gennaio, funzionali all'elaborazione della prescritta relazione annuale e di monitoraggio del PAP. Tra l'altro, l'elaborazione di tali dati potrà consentire la redazione dell'analisi di contesto a premessa del nuovo PAP.

A conclusione della riunione i componenti hanno preso atto, con rammarico, dello scarso e comunque insufficiente livello di collaborazione e comunicazione che ha contraddistinto le relazioni con l'Amministra-

zione. Ne sono esempio i mancati riscontri alle richieste d'incontro avanzate dal CUG al Direttore del Personale e la mancata condivisione e comunicazione preventiva di alcune iniziative attuate dall'Amministrazione sui temi d'interesse comune. Tali carenze risultano più evidenti alla luce del confronto con altre Amministrazioni Pubbliche, reso possibile dalla costante e attiva partecipazione del Comitato nell'ambito del Forum dei CUG (in cui sono presenti circa 120 Amministrazioni Centrali e Locali).

Il Comitato ha deliberato all'unanimità di chiedere al Direttore del Personale di programmare un incontro urgente, al quale parteciperà la Presidente con due componenti, uno di parte pubblica e uno di parte sindacale, sui seguenti punti:

- avvio procedure per la costituzione del nuovo CUG;
- sollecito invio dati per la relazione annuale 2017;
- richiesta risorse umane e strumentali;
- problematiche in merito al ruolo del CUG nella Regione Lazio.

Nel ricordare che non esprimiamo qui una nostra opinione, ma espressamente quella sindacale, ci auguriamo che rendendo più evidente lo sforzo profuso si possa sempre migliorare.

"SOCCORSO" ... POCO ... "PRONTO"!



ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE “IL SINDACATO CSA C’È”

Ettore Mantione è la “RSA”, Rappresentante Sindacale Aziendale. Tanti i problemi da risolvere. Il personale è in stato di agitazione per alcune voci, tutte da verificare, che girano nei corridoi dell’ente. Il CSA sta vigilando in attesa di incontro con i vertici amministrativi per una risposta concreta.

Se pur ci auspichiamo di avere risposte fattive e positive, confidiamo nel buon senso degli amministratori al fine di non dover intraprendere lotte sindacali per difendere i diritti dei lavoratori che comunque troveranno il CSA pronto.

CORTE DEI CONTI

“Retribuzione di posizione e Risultato”

La Corte dei Conti della Lombardia, con delibera n. 221/2018/QMIG ha ribadito che le risorse destinate a corrispondere le indennità di posizione e risultato dovuti ai titolari di posizione, anche alla luce dell’aggiornamento dei valori minimo e massimo contenuti nel CCNL funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018, dovranno pertanto osservare complessivamente il limite di finanza pubblica posto dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, di cui all’art. 67 del medesimo CCNL, come peraltro, precisato dall’articolo 67, comma 7 dello stesso CCNL, ovviamente sono fatte salve le facoltà di rimodulazione, a invarianza complessiva di spesa, previste.

CHI LE HA VISTE?



CENTRO REGIONALE S. ALESSIO - MARGHERITA DI SAVOIA PER I CIECHI “IL SINDACATO CSA TORNA AL TAVOLO DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE”

Il segretario regionale e interprovinciale del Lazio Valerio Secco ha nominato Rappresentante Sindacale Aziendale Andrea Bertoni. Lo stesso si è attivato immediatamente facendo sentire la voce dell’unico sindacato libero firmatario del CCNL.

Piccolo sunto della delegazione del 31 agosto.

Il CSA ha chiesto e ottenuto di modificare, a favore dei dipendenti, il Regolamento per il bando di n. 6 APO. per evitare intrecci estranei e non trasparenti e portare così trasparenza e uguaglianza per le attribuzioni, evitando eventuali favoritismi gratuiti.

L’Amministrazione aveva inserito il 50% per la valutazione tramite colloquio di una commissione interna. Come CSA abbiamo suggerito, assieme al resto delle parti sindacali del tavolo, di aumentare la percentuale di valutazione per esperienza da curriculum professionale e titoli attinenti all’area APO con un peso del 70%, riducendo di fatto la valutazione della commissione tramite colloquio al 30%.

Inoltre abbiamo fatto eliminare la clausola secondo la quale il Direttore Generale poteva nominare, previa relazione motivazionale, un candidato risultato in graduatoria non tra i primi posti!

A tutela di tutti, nel rispetto della trasparenza e delle pari opportunità e senza pasticci...

Questo è il CSA che oggi siede al tavolo. L’unico sindacato libero di agire a difesa di tutti i lavoratori!

Da “ilmessaggero.it” di sabato 8 settembre 2018

BUONI PASTO, IL TRIBUNALE DICHIARA FALLITA QUI! GROUP LA SOCIETÀ AVEVA VINTO UN MAXI APPALTO DELLA CONSIP PER LA PA CHE POI ERA STATO REVOCATO

LA CRISI - La sezione fallimentare del tribunale di Genova ha dichiarato, con sentenza depositata oggi, il fallimento di Qui! Group, società che si occupa della fornitura di buoni pasto. La sentenza ipotizza debiti per «non meno di 325 milioni di euro». Lo rende noto l’Epat di Torino, che attraverso il suo direttore, avvocato Claudio Ferraro, esprime «estrema preoccupazione, ben cosciente dell’entità della sofferenza economica dei propri associati verso la società». La vicenda Qui! Group, che lo scorso luglio si è vista revocare da Consip la convenzione relativa al bando di gara sui buoni pasto del 2016, tiene da mesi col fiato sospeso – ricorda l’Epat di Torino – migliaia di operatori del pubblico esercizio. «Vedere gli sforzi di un settore così mortificati – sottolinea Ferraro – fa male a tutti e deve indurre le forze politiche e il governo a riprendere con una normativa efficace, che curi l’interesse delle piccole imprese ed impedisca fenomeni e sviluppo di mercati, come quello dei buoni pasto, ormai allo scoperto e privi di ogni tutela. Anche per quanto attiene Consip, gli eventi che interessano Qui! Group, rappresentano un grave vulnus dell’operatività della stessa – conclude – che sinceramente non può ritenersi esente da responsabilità».

DIAMO IL BENVENUTO A DI.S.CO. E L’ADDIO A LAZIODISU

Con la Legge 6 del 27 luglio 2018 pubblicata sul BUR 62 del 31/07/2018 nel Lazio nasce un nuovo “ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (Di.S.Co.) ci congratuliamo con il Vicepresidente del Lazio Mas-similiano Smeriglio poiché così come annunciato questo permette un risparmio economico a fronte di un’offerta di servizi implementata. Per saperne di più: <http://www.romatoday.it/politica/disco-nuova-legge-diritto-studio-lazio.html>

Ente Parco Naturale dei Monti Aurunci RIQUALIFICAZIONE DELL'EX VIVAIO DI MONTICELLI DI ESPERIA



Fra tante cose negative finalmente una positiva. Il CSA è contento nel venire a conoscenza che nel Parco naturale dei Monti Aurunci (Latina) verrà riqualificato l'ex vivaio nella frazione Monticelli di Esperia. Una struttura bellissima con un fabbricato da poco ristrutturato, con tanto verde intorno, che la passata gestione politica dell'Ente aveva chiuso e abbandonato. Dal progetto l'ex vivaio verrà riqualificato con percorsi naturalistici (sentiero Natura) a scopo didattico, aree pic-nic e aree giochi.

Vogliamo fare i complimenti al nuovo Presidente, Marco Delle Cese, e al Direttore Dott. De Marchis, augurandogli un "in bocca al lupo" per il futuro, auspicando che il Parco dei Monti Aurunci, al contrario di questi ultimi anni, sia di nuovo un esempio positivo di tutela e valorizzazione del territorio.

Questa è la dimostrazione che quando si scelgono persone competenti, queste danno subito risultati positivi.

GUARDIAPARCO: QUESTI S-CONOSCIUTI

Permettete il gioco di parole, però ad oggi ci sembra che il servizio di vigilanza delle aree naturali protette della Regione Lazio non abbia la giusta considerazione da parte dell'Amministrazione.

Questo perché ci sono, a nostro avviso, delle problematiche che non solo non vengono risolte, ma non vengono neanche affrontate.

Ultima è la decisione di differire il termine (1 ottobre) che doveva stabilire, in base al nuovo C.C.N.L., i diversi moduli orari dei cicli di turnazioni (da luglio ad oggi nessuna delegazione trattante è stata convocata).

Altra problematica irrisolta: le divise di ordinanza dei GP. Per loro rappresentano i normali DPI e invece di fare una gara unica di acquisto, viene lasciato libero agire ai Direttori degli Enti Parco. Questo comporta l'accumularsi di malfunzionamenti: ad alcuni viene comprata e ad altri no; molto spesso una volta si comprano le maglie e l'anno successivo i pantaloni; quando vengono comprate ogni Parco decide il proprio fornitore, con il risultato che ogni gruppo di GP usa una tonalità di verde diversa.

Passiamo poi a temi riguardanti le macchine di servizio usurate e con manutenzione blanda o all'istituzione della patente di servizio. Ne potremmo aggiungere altri, però qui ci fermiamo.

Il Sindacato CSA auspica una veloce risoluzione di tutti questi problemi da parte della Regione Lazio.

LA REGIONE e... "I CONSIGLI x GLI ACQUISTI"!



ORA BASTA!

IL CSA PASSA ALL'ATTACCO, ATTIVA LA TUTELA DEL LAVORATORE E IL BENESSERE DEI LUOGHI DI LAVORO

Con protocollo 1218 il CSA ha presentato al Direttore della Direzione regionale Risorse Umane e Sistemi Informativi, Dr. Alessandro Bacci e per conoscenza al Presidente della Regione Lazio, On. Nicola Zingaretti, al Vice Presidente On. Massimiliano Smeriglio e al Segretario Generale della Regione Lazio Dr. Andrea Tardiola una nota avente per oggetto "d.lgs 81/08 - Richiesta intervento urgentissimo." Il testo viene riportato qui di seguito:

Egregio, Dr. Bacci la scrivente Organizzazione Sindacale richiede un intervento urgentissimo da parte del datore di lavoro come previsto dal d.lgs 81/08 e intende richiamare l'attenzione dello stesso sul contenuto dell'articolo 63 del D.lgs. 81/08 che fra le altre cose prevede prescrizioni generali riguardo i Servizi igienico assistenziali.

Egregio direttore sono mesi che il personale si è dovuto attrezzare con il rotolo e il sapone da casa poiché scomparsa dai servizi igienici regionali e se pur non precisamente essendo previsto nel d.lgs 81/08 l'utilizzo della CARTA IGIENICA o del SAPONE, riteniamo che la sua puntuale e costante fornitura rientra comunque nelle pratiche di igiene minima tale da garantire la salubrità delle persone, mentre degli ambienti al momento tralasciamo di



chiedere verifica delle pulizie poiché ci si riserva di richiamare la sua attenzione in una seconda fase solo dopo aver verificato per primi lo stato dell'opera per tutte le sedi regionali a tutela della salute di tutto il personale presente nelle sedi.

Appare evidente che a tutela della salute dei Lavoratori di tutte le sedi della regione Lazio in assenza di un suo immediato intervento valuteremo se presentare esposto/denuncia alle autorità competenti in materia.

Il Segretario

**P.S.
Solo qualche
giorno fa
abbiamo appreso
che, dopo la
denuncia del
CSA, la
fornitura di
carta e sapone
sta tornando alla
normalità!**



CARTA IGIENICA, SAPONE ... "E DIRITTI"!!!



GIOCHI

Le soluzioni saranno pubblicate nel prossimo numero

SUDOKU (Difficile)

Regole

Ogni riga, ogni colonna e ogni riquadro devono contenere le cifre da 1 a 9 senza nessuna ripetizione. Lo schema è risolto quando ogni riga, ogni colonna e ogni riquadro sono completati senza ripetizioni.

Non è un gioco di matematica, ma di logica. Sarebbe esattamente lo stesso se, al posto dei numeri, si usassero nove simboli diversi tra loro.

	8							2
					5			
		6	3	8	4	9		
	6	9	2				1	
		5					3	
		4			6	7	5	
		2	9	1	8	6		
			7					
	3							8

SOLUZIONE SUDOKU DEL N° 11 / 18

3	5	4	7	1	9	6	2	8
1	6	9	8	2	3	5	4	7
8	7	2	6	4	5	1	3	9
6	2	8	1	9	4	7	5	3
4	9	5	3	7	8	2	6	1
7	1	3	5	6	2	9	8	4
9	3	6	4	5	7	8	1	2
5	8	7	2	3	1	4	9	6
2	4	1	9	8	6	3	7	5

SCACCHI

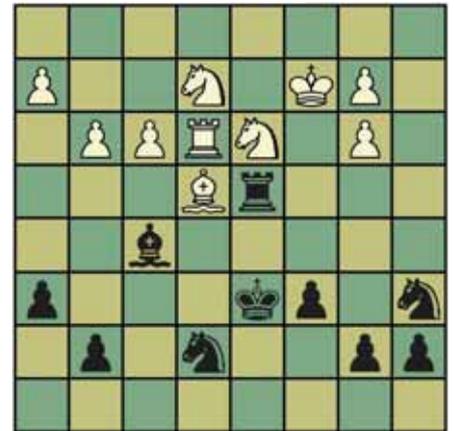
DIAGRAMMA 12

Maurizio-Custode, febbraio 2013

Nello stesso torneo del numero scorso, al turno successivo contro un altro forte 1N, si è verificata questa posizione. Il B attacca la goffa Torre nera.

24. Cc3-e2

Tratto al N. giocate!



Vi ricordo che sono a disposizione per spiegazioni o chiarimenti tramite email (Antonello Mecali): antomecali@alice.it

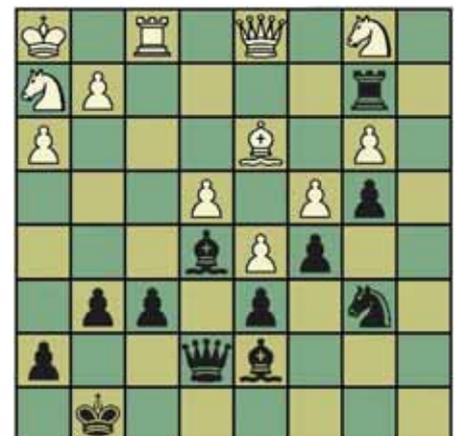


SOLUZIONE DIAGRAMMA 11 DEL N° 11 / 18

3. Francesco-Custode, gennaio 2013

37. ... Axb2!!; 38. Rxb2 De4+; 39. Rh1 (g1) Axb3 e il N vince. Non si può prendere l'Alfiere, pena l'ingresso devastante della Donna Nera. Combinazioni del genere sorprendono un po', perché violano il tabù mentale di cedere l'Alfiere Est Indiano "su un Cavallo inattivo..."

ecco che cosa succede ragionando per cliché. Infatti io ho giocato l'innocua Rf7, finendo per pattare dopo strenua lotta. (Ah, era buonissima pure 1... Axb3; gxh3 seguita da 2. Txb2+).



Ciao, Roberto

Il momento in cui la vita terrena finisce e si passa in un mondo che non conosciamo, lo definiamo da sempre come “la Morte”. Chi resta prova il dolore immenso di perdere chi amava.

Ma come sarebbe la vita senza la morte?

Difficile dirti addio e sostenere chi sta vivendo il lutto di Roberto Maurizi. Sì, diventa difficile. In questo momento ci mancano le parole, ammutoliti, non siamo in grado di far fronte a questa grande perdita.

Per una persona come Roberto, quello che viene in mente sembra inutile, superficiale, senza senso, in un momento simile.

Sappiamo che chi soffre la tua perdita ha bisogno di sentire una parola in più, qualcosa di veramente sentito oltre le scontate “condoglianze”.

Appare scontato che con le parole giuste si regala sollievo, si offre sostegno, si dimostra affetto e rispetto.

Ecco perché ti vogliamo ricordare come sei vissuto. Persona di una cortesia squisita, persona attiva, sempre pronta a organizzare e partire, sia con il costume che con gli sci ai piedi. Sei sempre stato un ciclone di

simpatia che abbracciava e coinvolgeva tutti col tuo modo affettuoso.

Ci hai fatto uno dei doni più belli, il dono del tuo tempo libero, che hai condiviso con tutti noi. Da parte nostra cercheremo di mantenere il tuo spirito libero sempre vivo, mettendo a frutto quanto ci hai trasmesso. Come se ci avessi contagiato tutti con la tua immensa voglia di vivere quella vita meravigliosa, eredità di “Tempo Con” che, se pur per breve tempo, hai guidato con trasporto e affetto, con la convizione e l’entusiasmo che era in te del tutto naturale.

Profondamente commossi ci uniamo al dolore dei tuoi famigliari con un grande abbraccio, nel tuo ricordo e nel rimpianto della persona speciale che è venuta a mancare.

Buon Viaggio, Roberto.





Campagna tesseramento 2018

Coordinamento
Sindacale



LAZIOcrea

**Stiamo
crescendo
con voi...**

Coordinamento
Sindacale



Regione Lazio

Per iscriverti puoi rivolgerti ai dirigenti sindacali oppure
scriverci a csasegreteria@qua-dir.it o laziocrea@qua-dir.it