



Unione Sindacale di Base

EMERGENZA INFORTUNI



Bari, 24/04/2007

Nota inviata al Direttore della DRL Puglia:

EMERGENZA INFORTUNI - Piattaforma rivendicativa e di discussione – Ulteriore richiesta di dati ed elementi di conoscenza in previsione della riunione fissata al 4 maggio 2007.

È doveroso evidenziare che a fronte della richiesta di confronto formulata dalla scrivente O.S. il 2 marzo 2007 Codesta Direzione, con nota dell'11/4/07, ha convocato per il 4 maggio 2007 (dopo oltre 2 mesi dalla richiesta) una riunione con le OO.SS. dei lavoratori per trattare tutti gli argomenti individuati da questa O.S. ad eccezione di quelli che hanno diretto o indiretto riferimento all'attività ispettiva ed al suo potenziamento, i quali, invece, sono di stretta attualità per la recrudescenza del fenomeno infortunistico.

Infatti, non sono stati indicati argomenti che di seguito si ripongono e che per questa O.S. necessitano di necessario confronto:

1. le relazioni dei progetti FUA realizzati per l'anno 2006;
2. le eventuali proposte dell'Amministrazione per i progetti FUA per l'anno 2007;
3. il numero degli ispettori del lavoro o personale di vigilanza effettivamente impiegati nelle diverse attività ispettive o in quelle correlate, ripartito per profilo professionale;

4. il numero degli ispettori del lavoro o personale di vigilanza utilizzati, invece, nelle attività amministrative, ripartito per profilo professionale.

A parere di questo Sindacato la Direzione Regionale del Lavoro, che è interfaccia periferico con il territorio ed il Ministero del Lavoro, a fronte del richiamo universale che proviene dal Capo dello Stato, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro del Lavoro, dalle Parti Sociali, dai Mass Media, dai Cittadini-lavoratori, non può sfuggire al confronto finalizzato:

- a potenziare concretamente l'attività ispettiva, facendo "emergere" posizioni di "comodo", di "imboscamento" o di "inadeguata o non utilizzazione" di risorse umane e professionali disponibili;
- a costruire un efficace processo di "comunicazione" esterna, considerato che, a livello nazionale, lo Speciale TG1, vede partecipare il Comandante del Reparto Carabinieri Ispettorato del Ministero del Lavoro, il quale giustamente illustra il meritorio lavoro dei suoi militari, mentre per gli ispettori civili (la maggioranza) è intervistato soltanto un ispettore del lavoro (vero); le difficoltà dell'attività ispettiva risultano soltanto da uno spezzone di un filmato di una fiction nella quale un attore rappresenta una scena di ispezione del lavoro; se esaminiamo, il livello regionale, il TG3 vede partecipare il Direttore Regionale INAIL, che cita tra gli organi che si "sovrappongono" nella prevenzione anche l'Ispettorato del Lavoro.

Tanto premesso, questa O.S. è costretta ad evidenziare che il Direttore Regionale:

a) nel mentre allontana il confronto, tant'è vero che fissa ad oltre due mesi dalla richiesta di questa O.S. l'incontro richiesto, omettendo anche di confrontarsi su situazioni di emergenza per il Paese;

b) nel frattempo, anche ricorrendo alle c.d. "vie brevi", sta emanando, invece, atti che formula singolarmente e surrettiziamente, come attività di microorganizzazione, ma che nel loro proliferarsi, susseguirsi e cumularsi modificano sostanzialmente e/o stravolgono l'organizzazione del lavoro, i carichi di lavoro e la loro distribuzione all'interno dell'ufficio, ledendo le prerogative ed i diritti di partecipazione del sindacato;

c) ha continui incontri "a porte chiuse", ma non si perita di interpellare formalmente od anche..... "per le vie brevi" i responsabili delle Unità Operative o, quantomeno e sicuramente, quello dell'Ufficio Legale e Contenzioso – ndr.

dirigente sindacale della scrivente O.S. -, il quale con nota raccomandata A.R. del 28 marzo 2007 ha doverosamente precisato l'ottica collaborativa e l'impegno a lavorare, nonché la diversità e la distinzione di ruolo di funzionario e di sindacalista, che egli sindacalista non intende confondere.

Lo stesso Direttore Regionale:

I. nel mentre, "accantona a non far niente o quasi niente" -in edificio diverso da quella della Direzione -risorse umane professionalmente ed oggettivamente

valide ed utili per l'Amministrazione (un funzionario socio-statistico 8° liv. ed un collaboratore informatico 7° liv.); comunque, con motivazioni che non trovano ragione nei fatti;

II. nel mentre, non riscontra ed omette di prendere in considerazione la richiesta di questo sindacato formulata con nota del 28 marzo 2007 con la quale si prospettava l'urgenza di stabilizzare, in modo trasparente il personale all'interno della regione ed, in particolare, tra Bari e Brindisi, in quanto non è tollerabile giuridicamente che si possano penalizzare gli ispettori che hanno fatto "la gavetta" al Nord per anni e privilegiare i nuovi ispettori vincitori o addirittura idonei, passando sopra o misconoscendo situazioni consolidate e certificate da graduatorie formali che non possono essere non considerate e divenire oggetto di apposite trasparenti procedure che coinvolgono l'Amministrazione periferica e centrale e le OO.SS. dei lavoratori regionali;

III. opera per le c.d. "vie brevi", invece, e provvede a distaccare e spostare personale già distaccato, senza neanche procedere a "interpelli di sorta", per cui il fulcro dell'Amministrazione sono diventati nella sostanza gli ultimi o penultimi arrivati (eccellenti funzionari -quanto gli altri già in servizio -, ma con professionalità, esperienza e titoli oggettivamente e complessivamente inferiori); non è giusto che soltanto agli ultimi o penultimi siano date chances di progredire, cambiare o stabilizzarsi – ndr. nulla di personale ma le regole per la RdB, se oggettive, debbono valere per tutti ed a prescindere-;

IV. per sopperire alla inutilizzazione della professionalità informatica esistente (dicasi, il collaboratore informatico "accantonato"), comanda in missione personale da altri uffici, impegnando in tal modo risorse umane di altri uffici con relativo spreco di risorse finanziarie, ma con il risultato finale che la procedura di rilevazione delle presenze è peggiorata. Per lo svolgimento dell'attività svolta dall'informatico in questione sono utilizzate diverse e diverse unità, sia in contemporanea che in modo alternato, tra cui un ispettore del lavoro -Capo Linea -, un impiegato amministrativo interno, nonché informatici di altri due uffici.

In relazione a quanto sopra, la scrivente RdB reitera la richiesta che si smetta di procedere "a porte chiuse", per le "vie brevi" e senza procedere a dovuti "interpelli del personale" ed, invece, si proceda per le "vie normali", per le "vie trasparenti", concordando con tutte le OO.SS. criteri, tempi e modalità.

Per cui si contestano sia per merito che per legittimità tutto quanto posto in essere dal Direttore Regionale, a partire dalla richiesta di confronto formulata il 2 marzo 2007 fino all'effettivo confronto con le OO.SS.

A tal proposito, corre l'obbligo, evidenziare che non è trascurabile il nocumento che può avere l'Amministrazione sia a seguito di azioni legali dei lavoratori discriminati e/o penalizzati che a seguito delle azioni di tutela proprie del Sindacato.

L'esperienza dovrebbe insegnare che la Direzione Regionale che, nel passato, poteva trovare soluzioni adeguate, anche transattive, ha scelto, invece, la linea del contenzioso e della contrapposizione rigida, a tutti i costi, con il risultato che

l'Amministrazione, istituzionalmente preposta a conciliare le controversie degli altri non ha conciliato le proprie, anzi le ha alimentate, procurandosi contenziosi e ricorsi giudiziari evitabili, per i quali è risultata soccombente, sostenendo costi che potrebbero essere evitati.

Tali costi che ammontano a decine di migliaia di euro sono stati o saranno sostenuti a fronte delle ben notorie scarse risorse che, invece, potevano e possono essere dedicate ad attività istituzionali più utili (ergo l'attività ispettiva).

Per non parlare delle situazioni conflittuali che sono state realizzate nell'ufficio che si riverberano negativamente sulle attività da svolgere.

Negativi risultati sono stati ottenuti anche per il fatto che gli impiegati ed i diretti collaboratori sono oggetto di "aggettivazioni negativissime o positivissime" (per non usare altre definizioni) che si modificano..... nel tempo e di volta in volta, le quali lasciano il segno in coloro che ne sono oggetto.

Orbene, la valutazione del manager pubblico non può che essere fatta sulla base dei **RISULTATI COSTI-BENEFICI DELLE SCELTE GESTIONALI, DELLA CAPACITÀ DI FAR LAVORARE TUTTI AL MEGLIO E SERENAMENTE. PER LA DIREZIONE REGIONALE I RISULTATI SONO STATI AMPIAMENTE NEGATIVI.**

PERTANTO, QUESTA O.S. CONTESTA AL DATORE DI LAVORO IL FATTO CHE A PAGARE PER I RISULTATI NEGATIVI NON È LUI, MA È SOLTANTO LA P.A. E, QUINDI, I CITTADINI UTENTI CHE SONO TUTELATI ANCHE DALLA SCRIVENTE R.d.B. che ha a cuore il buon funzionamento della P.A.

Riprendendo il discorso sulle lesioni delle prerogative e diritti sindacali si evidenzia che lesione grave è costituita dal fatto che, sinora, l'Amministrazione non ha trasmesso o comunicato i dati e/o documenti richiesti, la cui conoscenza può costituire base necessaria per un confronto concreto ed efficace utilizzando elementi conoscitivi oggettivi.

Il Direttore Regionale pedissequamente pone all'ordine del giorno gli argomenti proposti da questa O.S., ma non formula o produce nulla.

Allora, l'Amministrazione dica chiaramente:

1. l'amministrazione si rifiuta;
2. ovvero non ha dati e/o proposte.

Soltanto così I TERMINI DI CONFRONTO SARANNO BEN CHIARI, GIÀ PRIMA DELL'INCONTRO, DANDO LA POSSIBILITÀ A CHI HA DATI E PROPOSTE DI FORMULARLI E PRODURLI.

Il Datore di Lavoro, dopo aver adempiuto all'obbligo sostanziale di informazione può anche decidere di dar da solo, ma si assume, poi in toto, la responsabilità dei risultati della sua gestione.

La scrivente Organizzazione Sindacale deve, comunque, rilevare che l'Amministrazione non ha dato alcuna risposta concreta in materia di sicurezza e prevenzione, nonché di salubrità degli ambienti di lavoro (a cominciare dalla scrupolosa osservanza del divieto di fumo), mentre opera discriminazione di genere tra uomini e donne (vds. richiesta di intervento delle consigliere di parità).

In conclusione, si chiede che il Direttore Regionale riconduca in sede di confronto con le OO.SS. dei lavoratori i provvedimenti adottati anzidetti e sospenda ogni ulteriore distacco, distacco su distacco, assegnazione e quant'altro ha in corso di preparazione-emanazione, provvedendo a rivisitarli con le OO.SS. attraverso un confronto serrato e costruttivo, sulla base di regole e criteri oggettivi, trasparenti e certi, e discutendo, quindi:

1. l'organizzazione del lavoro;
2. i carichi di lavoro;
3. le necessità operative e di personale;
4. il recupero e l'adeguato utilizzo delle risorse professionali non utilizzate e/o emarginate-accantonate ovvero non adeguatamente utilizzate;
5. il piano di emersione degli ispettori del lavoro o personale di vigilanza imboscato o inadeguatamente utilizzati (a questa O.S. risulterebbero 13 unità, per ora!, già presenti) – ndr. altro ispettore del lavoro è in arrivo ! -;
6. il potenziamento dell'attività ispettiva con un programmazione delle azioni di prevenzione degli infortuni e malattie professionali, nonché del lavoro nero ed illegale, con task-force "non estemporanee" o "presenzialistiche", ma "organizzate e coordinate" da chi ha esperienza consolidata ed indiscussa; ndr. tali azioni speciali, a parere della scrivente O.S. debbono essere precedute da analisi dei fenomeni e da attività concrete di intelligence, nonché essere programmate con predeterminazione di obiettivi e risultati da conseguire;
7. il piano per il lavoro straordinario, con le priorità operative;
8. il piano di assegnazione degli incarichi, di ogni sorta;
9. la ripartizione programmata delle risorse finanziarie per attività, individuando le priorità,
10. il mancato utilizzo, sinora, in Puglia delle risorse della Regione Puglia (€ 200.000,00), finalizzate a far emergere il lavoro sommerso;
11. ecc.

Questa O.S., per evitare equivoci ed alibi di sorta, con i propri quadri sindacali reitera la volontà di assicurare il massimo impegno fattivo e propositivo a lavorare per un progetto che potenzi l'azione ispettiva e la comunicazione istituzionale, a tutela sia dei lavoratori del Ministero del Lavoro che degli lavoratori-utenti che rappresenta.

Stante l'emergenza già specificata la RdB chiede nuovamente che, prima del confronto del 4 maggio p.v., siano forniti la documentazione ed i dati più volte richiesti, propedeutici a rendere produttivo il confronto stesso e rendere subito operative le decisioni assunte e concordate, in modo da dare immediate risposte anche in relazione al potenziamento dell'attività ispettiva.

p. RdB Pubblico Impiego – Settore Lavoro, Giuseppe FALAGARIO

p. Federazione Regionale RdB-CUB, Giuseppe PELLEGRINI