

Allegato 1)

Sintesi interventi relativi al punto 3) dell'o.d.g. - seduta del 19-11-2021.

Sindaco: Sintetizza il contenuto della interrogazione ed, in particolare, mette in rilievo quello che in essa si chiede:

- A) se è stata considerata l'ipotesi della valorizzazione delle risorse umane già in servizio presso l'Ente al fine di coprire gli eventuali posti vacanti o carenti... In caso di risposta negativa si chiede di dare ampia motivazione della scelta adottata con l'indicazione del relativo profilo di legge;
- B) se è stata azionata la procedura di possibile trasformazione dei contratti parziali, attualmente in essere, a tempo pieno... In caso di risposta negativa si chiede di dare ampia motivazione della scelta adottata con l'indicazione del relativo profilo di legge.

Allora, la domanda è riferita al 2020, ma il 2020 non è l'anno zero, per quanto riguarda il fabbisogno! Di piani del fabbisogno se ne fanno ogni anno e variano a seconda delle situazioni che mutano, in base alle esigenze, ai programmi, agli obiettivi, ma anche al turn-over ed alle necessità di portare avanti i relativi servizi.

Nel 2020, per essere più precisi, di delibere ne furono fatte due. Ci fu una modifica durante l'anno, come è successo, del resto, anche negli anni precedenti e come è accaduto nel 2021. Quindi, man mano che si presentano le situazioni, si adatta il piano, rispettando le relative esigenze dell'Amministrazione e le richieste, quando sono accoglibili, sempre per motivi economici e di programmazione, da parte dei Responsabili di Area.

Allora, per quanto riguarda i profili a tempo part-time, la parte più cospicua riguarda un gruppo di dipendenti che fu stabilizzato. Erano stati assunti a tempo determinato (quasi tutti di categoria B)... Ci sono anche altre situazioni di concorso svolto, a tempo parziale, e col tempo si stanno sistemando in full-time. Ma per quanto riguarda quelle categorie di soggetti maggiormente interessati a questa condizione dell'interrogazione, durante il percorso erano a zero. Erano a zero ore e furono stabilizzati a 18 ore! Ci fu una prima... Quindi rispondo al fatto se ci sia intenzione dell'A.C. a sistemare la cosa... Certamente che c'è, come vi sto spiegando... Perché da tempo determinato scaduto (tempo indeterminato zero!) l'A.C. ha trovato la soluzione insieme al sindacato ed insieme al legale che ci assisteva, di stabilizzarli. Furono stabilizzati a 18 ore, a tempo indeterminato, nel 2019! Già nel 2020 ci fu un aumento di ore. Qualcuno passò da un servizio all'altro già con un aumento di ore per essere "sufficiente" al nuovo servizio che doveva svolgere. Successivamente all'aumento da 18 a 24 ore (in parte richiesto dai Capi-area; in parte ritenuto necessario dall'Amministrazione; in parte non ritenuto necessario...) si passò con un primo aumento del 2020 (...voci f. microfono)... L'incremento, sì! ... Gli stessi Capi-area, non tutti chiesero l'incremento di ore per i rispettivi

dipendenti...In particolare qualcuno è andato in pensione e gli demmo noi un incremento, come lo demmo a tutti, il primo, da 18 a 24 ore....E non fu più richiesto dal Capo-area!!!

Poi se ne andavano in pensione ed abbiamo lasciato stare...

Gli altri, invece, li abbiamo portati tutti a 28. Oggi da 18, stanno a 28 e si guarda a 36!...Non è che sta tanto lontana la cosa!...Quando ci arriveranno a 36? Ci arriveranno sicuramente nel corso di questa legislatura, funzionalmente alle esigenze che si vengono a determinare, man mano... Qui voglio aprire una piccola parentesi... Non può essere il dipendente (sarebbe anche oggetto di particolare azione!)...a chiedere l'aumento delle ore!!! Per l'aumento delle ore:

- o l'A.C. propone degli obiettivi e, quindi, in quel servizio servono più ore ed allora si interviene;
- oppure lo deve fare il Capo-area...

Sono successe pure cose di questo genere!!! Però, voglio dire, non è che si fa azione repressiva... Assolutamente! Si sta studiando a come poterli collocare nei prossimi mesi, nei prossimi anni, con le situazioni che evolvono. La domanda che si diceva...(la prima domanda)...se si è valutato di utilizzare detto personale per i posti vacanti... Allora per i posti vacanti...Com'era la prima domanda?... Di valorizzare le risorse umane già in servizio?

Allora, noi abbiamo previsto nel 2020, due nuove figure "C" in (Con l'ultima variazione del PdF) Anagrafe e le abbiamo attinte da una graduatoria che avevamo degli "amministrativi" e che era vigente... Oggi siamo arrivati agli ultimi giorni di vigenza di quella graduatoria di concorso... Si preferì non guastare il servizio che questi svolgevano, anche perché, molti di loro, erano di categoria inferiore...Erano dei "B" e noi lì abbiamo messo dei "C"... Anche perché avremmo messo in crisi il servizio che stavano svolgendo. Quindi, adesso, tempo al tempo...Le cose si aggiusteranno, perché ci sarà nuova esigenza di collocare nuovo personale o incrementare le ore perché si stanno delineando dei pensionamenti. Quindi diciamo che, nel corso dell'anno prossimo, oppure più in là, forse nel 2023, io penso che non dovrebbe rimanerci molto per raggiungere le 36 ore.

Alcuni sono già arrivati...Quelli assunti con concorso sono stati già portati, per la maggior parte, a 36. Nell'ultima variazione dell'altro giorno abbiamo dato le ultime due ore a un "D"...Era stato dato in precedenza al Servizio Cultura un incremento, perché bisognava procedere anche lì con i concorsi...Poi i concorsi si sono bloccati... Quindi, abbiamo preferito sostituire pure una categoria con un'altra, se possibile attingendo a graduatorie in itinere. Il fatto del mancato -torno a ri-precisare perché non so se sono stato chiaro- mancato utilizzo per i posti vacanti, il non utilizzo è scaturito, come scelta, anche dal fatto che si sarebbero resi carenti i servizi dove (i part-time) operavano.... "Comunque per le categorie previste nelle stesse aree, abbiamo previsto delle categorie superiori, mentre in altre aree c'è stato l'aumento di

quelli che c'erano già in quell'Area"(sic!)... Posso pensare ai Tributi, posso pensare alla Ragioneria, dove sono arrivati al tempo full-time...Lo stesso, all'Ufficio Tecnico! Quindi, la situazione è in evoluzione, ma per quelli che sono rimasti ancora in corso di trasformazione, non è che stiamo lontani dal traguardo. Si era partiti da 18, stiamo a 28, bisogna arrivare a 36! Appena possibile...Invece la seconda domanda ...Quindi ho risposto anche a questa qui... Quindi le motivazioni... "di dare ampia motivazione", rispondo genericamente, a tutt'e due...per il profilo di legge!

Il profilo di legge: per tenere "*dei posti a part-time*" bisogna rispettare la percentuale. La percentuale per singola categoria, non deve essere superiore al 25% dei dipendenti di quella categoria. Se abbiamo 10 dipendenti di una categoria, possono essere a tempo parziale solo due dipendenti e ½...Vabbè mò stiamo parlando di mezza persona...Non è questo il caso!...Comunque il 25%!

Inoltre, altro riferimento di legge importante è che, la programmazione dell'Ente, gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere, devono essere supportati dal Pareggio di Bilancio. Quindi (occorre) ponderare un po' tutte le cose e cercare di arrivare alla conclusione in maniera, diciamo...Portare risultati senza creare squilibri... Naturalmente le priorità sono anche in funzione delle scelte, ma quando sono attendibili, quando sono meritevoli di accoglimento, anche da parte di...Si partirebbe di solito dalla richiesta dei Capi-area... E quando vi è stata questa richiesta dei Capi-area, diciamo che non è stata disattesa. Dove è ancora in atto, per completamento, la cosa prima o poi arriverà all'adempimento finale...Mi fermo qui, ma tanto, penso di essere stato chiaro...Se ci sono ulteriori domande, ma l'interrogazione è così formulata... L'interrogante può dire solo se è soddisfatta o meno...

Cianella M.C.: Sì, Sindaco, tu mi hai dato risposte alle domande che ti abbiamo posto, tenuto conto che, per come le interpreto io, sono più ragioni di opportunità che ragioni di riferimento normativo, nel senso che tu ci hai fatto presente che il Piano occupazionale, per il triennio, valuta a mano a mano le contingenze!

Sindaco: Ce ne sarà un altro prima del bilancio. Sicuro!

Cianella M.C.: Appunto! Valuta le contingenze che, mano a mano, si pongono all'attenzione dell'A.C.- Ovviamente il turn-over è una delle condizioni più importanti, ma poi ecco (che occorre rispettare il) pareggio del bilancio...(che occorre formalmente) la richiesta da parte dei Capi-area di quelle che sono le risorse...

La mia domanda era funzionale proprio a questo.

Cioè se l'Amm.ne, nella rimodulazione che fa del Piano del Fabbisogno del personale, che è stato cambiato in Giunta 3 volte nel corso di questo anno...(voce f.m. del Sindaco) ..No perché se non sbaglio è stato approvato il

17 di marzo, il 12 di luglio e poi con una recentissima delibera del 15 novembre 2021. Vi è una rimodulazione sulla base di tutte quelle che sono le ragioni che tu hai, fino a questo momento, esposto. A maggior ragione ed alla luce di quella che è la disamina che tu hai fatto, io come sindaco di tutti, quindi anche di quest'altra parte, ti chiedo di darne formalmente spiegazione, quando ti scrive la CGIL- Funzione Pubblica, perché tra le tante lettere che ti sono state mandate, ce n'è una del 23 febbraio 2021 (quindi un poco attempata e che non ha avuto riscontro!) in cui ti si chiede, formalmente conto, del motivo per il quale non c'è la volontà dell'Amministrazione...Tu oggi ne hai dato, comunque, spiegazione a questo Consiglio di portare a tempo pieno i 4 lavoratori precari che, oggi, hanno un tempo parziale che, forse, potrebbero anche sostituire figure...

Sindaco: Ma non tutti sono disponibili a fare il tempo pieno!

Cianella M.C: Io ti sto dicendo semplicemente...Però quando leggo che la CGIL- Funzione Pubblica di Teramo ti scrive e dice che *esponi il tuo Ente ad azioni risarcitorie da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che a denuncia pubblica alle Autorità competenti per comportamento antisindacale*, io penso che sia obbligo rispondere e dire, per quale motivo non vi è la possibilità di fare ricorso, da parte dei lavoratori, nei nostri confronti ...Quindi non vi sono motivi giuridici di eventuali azioni risarcitorie...Non ci sono comportamenti antisindacali...Mettendoci nome e cognome!!! Perché, io provo imbarazzo per un Comune come il nostro [(del quale), tra l'altro, nella nota si dice "*può vantare nella storia decenni di amministrazione ispirata ad azione progressista*"] che si fa scrivere per possibile **comportamento antisindacale**... Pertanto, come questo consiglio ha (ascoltato) le tue ragioni, (le tue) spiegazioni, (in virtù delle quali) i lavoratori non hanno ancora il tempo pieno, allo stesso modo penso che, coloro che si fanno portatori dei diritti dei lavoratori, abbiano diritto ad avere formalmente una spiegazione ...Non foss'altro che per quel riferimento "alla luce della tradizione storica", ultimamente macchiata, ma che dal "rosso" vi fa provenire...

Sindaco: Allora, non è consuetudine, nelle interrogazioni, continuare la discussione, però una cosa me la sono dimenticata e la dico...Tanto non succede niente!!!

Io rispetto la CGIL, come rispetto le altre Organizzazioni sindacali del Settore Pubblico. Sicuramente, queste interlocuzioni (anche telefonicamente o per le vie brevi) ci sono state e sono state date pure le spiegazioni necessarie. E non mi sembra che si stia facendo quello che hai letto da una nota di febbraio...Ma questo impegno (sarà onorato-ndr), dando tempo al tempo, e (dando) tempo alle occasioni ed alle esigenze...Loro sono a conoscenza che questo accadrà!... Senza averlo messo per iscritto...Però aggiungo una cosa che non ho detto prima....(voci f.m.)... Che si farà, ma non a richiesta del dipendente!!! ...(voci

f.m.)... A richiesta quantomeno del Caposettore (o dell'A.C. se ritiene che si debbano raggiungere degli obiettivi) e si farà non certo dove preferisce il dipendente...Voglio fare questo, voglio fare quest'altro...No!

L'A.C. deciderà cosa dovrà fare e dove dovrà essere collocato il dipendente! Sempre nell'ambito dell'Area oppure modificando l'Area di appartenenza del dipendente stesso! Quindi, questa discrezione di scelta, di programmazione compete all'A.C., non compete al Sindacato (voce f.m.)...E tantomeno all'interessato!!!

Cianella M.Cristina:...Io quello che ti ho detto è: siccome c'è una nota ufficiale che non ha avuto riscontro, su una serie di richiesta, come Sindaco, puoi (come hai fatto in questo momento!), dare le spiegazioni formali (alla CGIL –F.P.?)... (*Sindaco: f.m. dice di averle date verbalmente*)...E ma verbalmente ...Possiamo andare pure a prenderci il caffè...Poi (quello che abbiamo detto) lascia il tempo che trova...Io penso che, come Amministrazione, possiamo avere la responsabilità di mettere per iscritto quello che oggi, ufficialmente, hai detto in C.C. – Solo questo!... (*assenza di registrazione*)... Questo discorso non è pro domo di nessuno! Nel momento in cui stabilisci dei criteri e dici il perché, è giusto che comunque (detti criteri, dette motivazioni) vengano formalizzati. Questo ti sto chiedendo.