

La Polizia locale chiede Sicurezza!! Leggi, Regole e Trasparenza





LA POLIZIA LOCALE CHIEDE SICUREZZA !!

MA NON SOLO A PAROLE

MENTRE NEGLI INCONTRI DEL C.I.A. SI PARLA DI SICUREZZA SUL LAVORO E DI STRATEGIE DA ADOTTARE IN CASO DI EVENTI CLIMATICI ESTREMI, COME ALTE E BASSE TEMPERATURE, MENTRE L' AMMINISTRAZIONE SI IMPEGNA A RISOLVERE LE PROBLEMATICHE DELLO STRESS COLLEGATO AL RUOLO SPECIFICO, LA POLIZIA LOCALE ANNO DOPO ANNO. VEDE PEGGIORARE CONDIZIONE LAVORATIVA E SICUREZZA SUL LAVORO

VEICOLI DI SERVIZIO

Collegli che escono in pattuglia con veicoli che hanno più di 150.000 km.

IERI: c'erano auto compartimentate in quasi tutte le sezioni e reparti.

OGGI: nessuna auto compartimentate nelle sezioni ma solo in pochi reparti.

Questo comporta, soprattutto in turni serali e notturni, che i collegli siano costretti ad effettuare accompagnamenti anche di soggetti non collaborativi, a volte ammanettati e potenzialmente infetti.

Questi dovendo sedersi nel veicolo accanto agli agenti operanti, secondo protocolli operativi, espongono gli stessi a rischio di contagio e rischi per la salute.

VESTIARIO

IERI: ci venivano assegnate tute operative invernali in Goretex e estive in cotone, caschi ed indumenti tecnici per andare in moto, tutti regolarmente sostituiti per garantirne l'efficienza, e giubbotti anti taglio nuovi per garantire la sicurezza degli operatori.

OGGI: utilizziamo tute in nylon 4 stagioni, alcuni modelli prive di bande catarifrangenti.

Alcuni collegli svolgono servizi in moto indossando caschi e abbigliamento usato e dismesso da altri collegli, mentre i giubbotti anti taglio sono scaduti da anni.

PERSONALE

IERI: eravamo molti di più e con un età media più bassa.

OGGI: sempre meno e sempre più vecchi, l'amministrazione assume giovani a **tempo determinato** e indice **concorsi per 5 posti**.

Collegli obbligati a carichi di lavoro maggiori, a cui vengono cancellate le ferie, come avvenuto nel periodo natalizio dello scorso anno in contrasto con 2 accordi nel merito, e reparti in cui i collegli scelgono "spintaneamente" di fermarsi in protrazione oraria.

Siamo costretti a gestire come unica forza di polizia presente, servizi ad alto rischio come l'emergenza freddo (unica città in Italia ad avere una struttura di questo tipo), lo scorso anno veniva svolto su base volontaria e compensato con un progetto specifico.

PER GARANTIRE BENESSERE E SICUREZZA SUL LAVORO, E' ESSENZIALE POTENZIARE LA POLIZIA LOCALE DELLA CITTA' DI TORINO ATTRAVERSO INVESTIMENTI PER INCREMENTARE PERSONALE, VEICOLI E STRUMENTI DI PROTEZIONE.



LEGGI, REGOLE E TRASPARENZA

SI APPLICANO LE INAPPLICABILI NON SI APPLICANO LE APPLICABILI

La comunicazione del corpo n°86 impone il "riposo" tra un turno e l'altro di almeno 11 ore, citando la "LEGGE", ossia l'art. 7 del dlgs 66/2003.

Peccato che, sarà sicuramente sfuggito, la stessa "LEGGE" all'art. 2 Campo applicazione esclude la Polizia Municipale, ossia questo dlgs non si applica per la Polizia Municipale (lo ripetiamo per essere più chiari).

Ora perché applicare una legge che non dovrebbe essere applicata?

Per bontà? Ci crediamo poco.

L'abbiamo scritto e riscritto, siamo in pochi e l'età media degli operatori della P.M. è elevata, quindi si dorme anche di meno ma i carichi di lavoro sono aumentati notevolmente negli anni e molto spesso veniamo chiamati a fare i turni serali per i famosi eventi spesso citati dal Comandante.

Ora, ben venga andare incontro al lavoratore garantendone il riposo, ma limitare in maniera tassativa eventuali riduzioni di questo intervallo che possono andare a favore sia dell'amministrazione che del lavoratore (visto che la legge lo consente) non se ne comprende assolutamente il motivo. La "LEGGE" non è per noi ma la si vuole applicare a noi.

Perché??

Sarà mica un'azione propedeutica ai cambi tabellari proposti dal Comando?

Noi chiediamo che vengano applicate le "LEGGI" che ci riguardano, non quelle che non ci riguardano anche perché ce ne sono molte altre; le elezioni si farebbero senza la Polizia Municipale, i Carabinieri, la Polizia di Stato i Vigili del Fuoco, guarda caso anche loro esclusi dal dlgs 66/2003.

COMANDANTE, INVECE DI APPLICARE LEGGI CHE NON CI RIGUARDANO SI IMPEGNI AD APPLICARE GLI ACCORDI SINDACALI SOTTOSCRITTI!!

AD ESEMPIO, L'ACCORDO DEL 2019 SULLE FERIE NATALIZIE, E' UNA "LEGGE" DELIBERATA DALLA GIUNTA COMUNALE!! E QUESTA SI CHE CI RIGUARDA!!

FINE PRIMA PARTE...

Forestali Regione Sicilia: Diritti negati



Sabato 16 Marzo c.a. L'UGL AUTONOMIE Sicilia, ha allestito un Gazebo in Piazzetta Bagnasco a Palermo per la raccolta firme in segno di solidarietà al corpo forestale della Regione Siciliana, firme che verranno inviate ai massimi livelli di governo sia nazionale che regionale, al fine di denunciare il profondo stato di disagio e abbandono in cui versano gli appartenenti al Corpo Forestale della R.S.

Il timore è che con l'arrivo della stagione estiva, si debba ripetere quanto avvenuto lo scorso anno con gli stessi problemi che benché noti a tutti, non sono mai stati affrontati e risolti ma che invece vanno peggiorando.

Affrontare la campagna antincendi in una regione vasta come la Sicilia con carenze di dipendenti (il personale in divisa è pari a circa 430 unità ed i tecnici/amministrativi circa 150), rende impossibile il ricambio del turno sugli incendi costringendo donne e uomini a turni massacranti di 14 ore e oltre.

Va segnalata inoltre la carenza di controllo del territorio che in Sicilia è pari a circa 25853,39 Km², la carenza di automezzi (quelli che ci sono non hanno aria condizionata) per il servizio d'Istituto e l'età avanzata per la tipologia

di lavoro svolta, età media di 62 anni, rendono l'attività lavorativa degli appartenenti al Corpo Forestale della Regione non più sostenibile.

Altra rivendicazione che i lavoratori del corpo forestale portano avanti da anni senza successo, è l'applicazione dell'art.13 della legge regionale 5 aprile 1972, n.24 che sancisce che il personale del ruolo dei sottufficiali e guardie forestali viene collocato a riposo (come le forze di Polizia e Vigili del Fuoco) al compimento del 60° anno di età.

18 MARZO 2024.

ESA (Ente Sviluppo Agricolo) - Fine di un parto ventennale



Finalmente ci siamo, meglio tardi che mai!

Dopo **ben dodici anni**, ai **dipendenti ESA** (Ente Sviluppo Agricolo), gli è stato riconosciuto con L.R. l'adeguamento giuridico e quello economico al **CCRL (contratto collettivo della regione siciliana)**.

Tutto ebbe inizio con **la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10** all'interno della quale veniva stabilito che i dipendenti della Regione e gli enti sottoposti a vigilanza costituivano

un unico comparto di contrattazione.

Peccato però che per tanti anni la legge sia stata disattesa e che i circa 400 dipendenti di allora , oggi ridotti a circa 250 unità in virtù dei pensionamenti, abbiano dovuto aspettare il politico di turno illuminato , che mettesse fine a questa querelle, dando dignità a questi lavoratori, garantendo loro il medesimo trattamento giuridico ed economico agli altri impiegati dell'amministrazione regionale.

“Vorrei ricordare” dichiara Ernesto Lo Verso Segretario regionale UGL Autonomie Sicilia, “che l'Ente di Sviluppo Agricolo – istituito con L.r. n°21 del 10 agosto 1965 – è un ente non economico dotato di personalità giuridica di diritto pubblico , sottoposto alla vigilanza dell'Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea”.

“Oggi siamo soddisfatti”conclude Gaetano Cassiba RSA ESA , “del risultato ottenuto” e che ai lavoratori venga applicato **il contratto dei regionali** e che abbiano potuto ottenere questo obiettivo atteso dopo 24 anni, ricordo ancora che i lavoratori in questione si occuperanno di migliorare le strade rurali, a regimentare le acque e alla pulizia dei torrenti oltre che ad occuparsi di assistenza tecnica e delle attività promozionali in agricoltura.

**Parità di genere, se non
abbiamo fatto progressi**

allora tutto diventa una grande farsa



PETILLO UGL AUTONOMIE: Si avvicina la fatidica data dell'8 marzo ed è un turbinio di organizzazioni, di libri presentati di statistiche. Non c'è giornale, rivista, o rubrica che non dedichi alla donna un articolo e non c'è articolo che non ci ricordi che l'Italia è tra gli ultimi Paesi d'Europa per la parità di genere.

Una triste realtà? Purtroppo, SÌ!

E allora qualche domanda ce la dobbiamo fare visto che in Italia abbiamo un apparato normativo robusto che ci tutela al massimo e che non lascia spazio a fraintendimenti circa la difesa e valorizzazione del lavoro femminile.

Succede invece che in molte Amministrazioni Locali, e non solo, si tende a salvaguardare l'apparenza e sottovalutare l'efficacia dell'applicazione delle norme e della contrattualistica limitandosi ad un recepimento sterilmente burocratico che non genera alcuna azione veramente positiva.

Si assiste spesso ad una farsa burocratica con documenti che rimangono il più delle volte il decalogo delle buone intenzioni. Le Pubbliche Amministrazioni, sia statali che territoriali, nel rispetto del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" devono predisporre Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano delle Azioni Positive è uno dei principali

documenti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La norma, dunque, obbliga a procedure solide che impegnano l'organizzazione lavorativa a definire precisi misuratori di risultato.

Ma ci sono questi risultati? Come UGL Autonomie possiamo dire che essi sono stentati, difficili da raggiungere e molto spesso inesistenti.

“L'impegno della nostra organizzazione sindacale è far sì che ci sia più concretezza ed effettività nei programmi del PIAO, meno forma e più sostanza sui luoghi di lavoro in termini di valorizzazione del lavoro femminile, di tutela della genitorialità (di uomini e donne) e di pari diritti – dichiara Ornella Petillo, segretario Nazionale UGL Autonomie – Questo percorso può essere praticato solo attraverso una solida preparazione dei rappresentanti sindacali su queste tematiche allo scopo di correggere il tiro su risultati più spesso declamati che realizzati”.

La UGL Autonomie è concentrata a sensibilizzare, preparare e supportare i propri sindacalisti ad un compito di rivendicazione e di difesa sui luoghi di lavoro, e lo fa attraverso il Dipartimento di Pari Diritti che, con un programma di webinar formativi lancia una sfida a tutti gli Enti Locali anche in merito alla certificazione di Parità.

Questo è uno strumento potentissimo, previsto nel PNRR, che porta alle aziende certificate: vantaggi fiscali, aiuti di Stato e punteggi premiali nelle gare di appalto – Conclude Petillo – Tutte caratteristiche controllate dall'apparato amministrativo della PA. E allora la domanda sorge spontanea perché il controllore non deve certificarsi? Sarebbe una bella sfida e anche su questo argomento l'UGL Autonomie lancerà la sua proposta. La certificazione di Parità per le Amministrazioni pubbliche partendo dagli Enti Locali. Lavoriamo affinché l'8 marzo non sia solo una grande passerella.

Petillo (Ugl Autonomie): “Costituzione del Dipartimento Welfare e Pari Diritti”



Con la nuova costituzione del Dipartimento Welfare e Pari Diritti Va avanti speditamente il programma di lavoro che l'UGL Autonomie si è prefissato durante il Congresso Nazionale dello scorso 25 settembre a Palermo – Lo dichiara il Segretario Nazionale UGL Autonomie Ornella Petillo -.

A coordinare il Dipartimento saranno: Gianna Di Martino e Antonella Pulciani, dirigenti sindacali, di grande esperienza e professionalità, le quali vantano una particolare sensibilità sui temi della parità dei diritti e sulle politiche del welfare territoriale.

Alla base del nostro lavoro sindacale c'è al primo posto la difesa dei lavoratori e delle lavoratrici sui luoghi di lavoro – dichiara Ornella Petillo – la massima espressione di questo impegno trova la sua applicazione del garantire a tutti pari diritti e pari opportunità sui luoghi di lavoro. Ma la parità dei diritti non può essere raggiunta senza creare le condizioni ambientali idonee al perseguimento degli obiettivi prefissati.

L'UGL Autonomie attraverso il neo Dipartimento accetta la sfida di un lavoro pioneristico sulla Contrattazione di Comunità.

Anche nel pubblico, e soprattutto negli Enti di prossimità come gli Enti Locali, occorre superare le vecchie logiche del passato imperniate su sterili contrapposizioni, per definire nuovi modelli contrattuali volti alla promozione di forme di partecipazione dei lavoratori alla organizzazione dei servizi.

In questa prospettiva bisogna valorizzare la rappresentanza del sindacato a livello locale con la partecipazione dei lavoratori alla innovazione dei procedimenti amministrativi, da un lato, e dei portatori di interesse, dall'altro.

L'intento per entrambi i casi è di conseguire l'innovazione dell'organizzazione e del servizio pubblico grazie l'utilizzo di percorsi di partecipazione inclusiva che interessano lavoratori e dirigenti di alcuni servizi e un campione di utenti interessati all'organizzazione e alle scelte pubbliche dell'amministrazione.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione



Sono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle

amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.