

PARADÖX

play table and chair

COBAS
CONFEDERAZIONE DEI COMITATI DI BASE

IN ATTESA DI UN

TAVOLO...

(E DI UN GENNO DI RISPOSTA DELL'ASSESSORE)

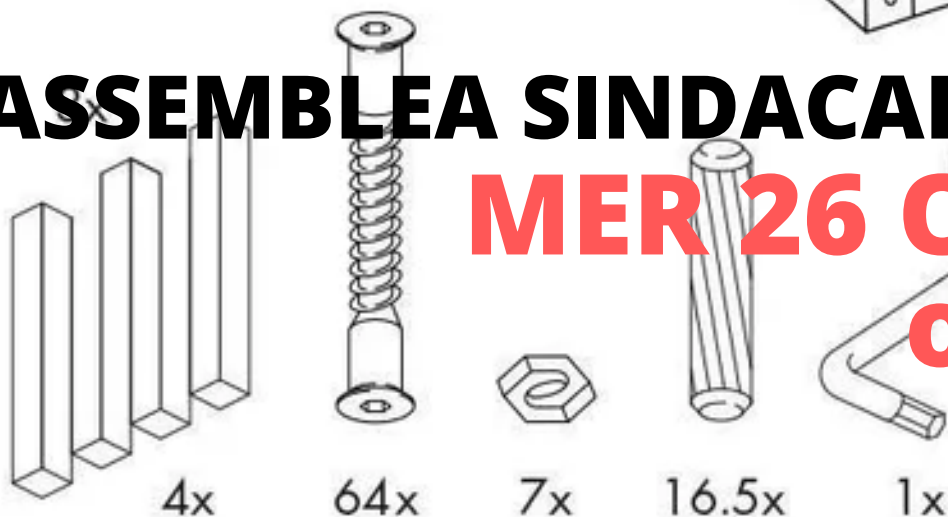


ASSEMBLEA SINDACALE SU MEET

MER 26 OTTOBRE

ore 15.30

*(fuori orario
di lavoro)*



Car* collegh*,

per dovere di informazione e di trasparenza, e per poter sostenere **richieste congrue** a quella che è la realtà dei lavoratori sul territorio, **informiamo in modo circostanziato circa lo scambio intercorso negli ultimi mesi**, da luglio ad oggi, tra **Cobas e Ufficio Personale** (in conoscenza Assessore al Welfare e Vicesindaca, Direttore Generale, Dirigenti Dipartimento Welfare, Rsu), per segnalare il **persistere di un problema legato alle sostituzioni di maternità e assenze a vario titolo nei Servizi Sociali del territorio**.

Tutto ciò a fronte di due graduatorie vigenti che contano un totale di 935 idonei, di cui da contatti informali ci risultavano aver ricevuto delle proposte **solo circa le prime 200 persone** (informazione che abbiamo posto a verifica dell'Ufficio Personale, senza ricevere una precisa risposta in merito).

I contatti con l'Ufficio Personale nel periodo estivo sono seguiti a comunicazioni rassicuranti, ma disattese, rispetto al fatto che avrebbero effettuato le chiamate per le sostituzioni di maternità dopo aver concluso quelle per le assunzioni fondi PON (a luglio contavamo ancora 6 maternità non sostituite), e **dichiarazioni dell'Assessore, nel corso degli incontri con gli operatori nelle sedi di servizio, in merito alla volontà di provvedere in modo strutturale e celere alle sostituzioni delle maternità**, in discontinuità con il passato.

A tal proposito si ricorda come negli anni 2020 e 2021 si contassero 12 maternità non sostituite, oltre alle numerose assenze temporanee a vario titolo e cessazioni del rapporto di lavoro in corso d'anno (totale circa 30 assenze), a cui era seguito un piano assunzionale di 25 unità e due concorsi, di cui uno specifico per incarichi temporanei.

In data **04/07/2022** abbiamo:

- chiesto di poter **conoscere quali fossero le modalità utilizzate per il reclutamento del personale e di avere un sollecito riscontro del registro chiamate e degli eventuali rifiuti o rinunce agli incarichi proposti**, che l'Ufficio Personale dichiarava essere di numero elevato

- sollecitato ad **effettuare le chiamate tempestivamente** in modo da garantire una continuità tra la collega che si assenta per maternità e la sua sostituzione, e non quando le posizioni sono già scoperte da tempo, con il rischio che poche persone si rendano di fatto disponibili ad accettare un incarico per pochi mesi e che queste posizioni rimangano scoperte per tutto il periodo di assenza (mediamente un anno, a volte anche di più)
- segnalato in particolare **due situazioni molto critiche nel Quartiere Savena (Area Tutela Minori) e Borgo-Reno (Area Non autosufficienza)**, a causa della presenza in servizio di poche unità di personale per le suddette motivazioni
- **sollecitato le assunzioni previste dal piano del fabbisogno in corso**, che da precedenti contatti ci risultavano in previsione per il mese di giugno, poi posticipate genericamente all'"autunno"
- sollecitato un riscontro in merito alle problematiche esposte ed un chiarimento circa le scelte organizzative dell'Ente per risolvere in modo definitivo e strutturale le criticità già note da tempo, in modo preventivo e programmato piuttosto che emergenziale.

Con **mail dell'11/07/2022 dell'Ufficio Personale** ci venivano riepilogate le assunzioni effettuate (piano assunzionale 2021 e fondi Pon) e **comunicata l'individuazione di n. 2 sostituzioni di maternità** a decorrere **dal 20/07/2022**.

Su nostri **solleciti del 25/07/2022 e del 23/09/2022** in merito alle **modalità per coprire le restanti posizioni scoperte per maternità**, ci è stata **confermata in data 26/09/2022 l'assunzione di n. 3 assistenti sociali a tempo determinato per 6 mesi**, che tuttavia non risultano esaustive delle assenze in corso.

In data **25/07/2022** abbiamo **presentato le seguenti richieste**, che vi preghiamo di leggere attentamente:

- nella Vostra nota (Ufficio Personale 11/07/2022) si rileva che le accettazioni vengono favorite da proposte sul lungo periodo (come dimostrato dalle assunzioni sui fondi PON), a scapito di incarichi meno duraturi e soggetti a rischio cessazione; a tal proposito si chiede di **anticipare le convocazioni prevedendo la presa di servizio trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione**, ai sensi del CCNL art. 50 comma 6, che prevede alla lettera B tale possibilità per la sostituzione di personale assente per congedo di maternità; ciò consentirebbe di anticipare le chiamate prevedendo sin da subito un tempo più lungo oltre ad un breve periodo di affiancamento
 - si sollecita affinché già dalla **prossima astensione per maternità, prevista per settembre/ottobre**, si provveda sin da subito a proporre l'incarico con anticipo di trenta giorni, provvedendo nell'immediato a convocazioni per un tempo più lungo, a copertura dell'intero periodo di aspettativa
 - per una gestione urgente del problema, al fine di superare i limiti da Voi rappresentati (condizioni contrattuali vincolate alle caratteristiche dell'assenza per maternità), proponiamo di **disporre una quota aggiuntiva di contratti a tempo determinato per un tempo lungo (almeno un anno) ricorrendo a quanto specificatamente disposto dallo stesso CCNL art. 50 comma 4 per la categoria professionale interessata, che cita alla lettera E come assunzioni esenti da limitazioni quantitative, la "stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali"**
 - si osserva che qualora fosse possibile **utilizzare anche la graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale Prot. 2021/16689**, si potrebbe probabilmente favorire l'accettazione degli idonei stante la prospettiva di essere stabilizzati, trattandosi della medesima graduatoria da cui si attinge per i piani assunzionali annuali, garantendo così anche una continuità di servizio
 - a tal proposito, viene indicato genericamente il periodo del prossimo autunno per le **assunzioni di ulteriori 10 unità** a copertura del piano del fabbisogno, che se fatte nell'immediato potrebbero quantomeno compensare temporaneamente le assenze non sostituite
 - in attesa di ulteriori riscontri in merito alle strategie attuabili utilizzando i canali già in essere o di **proposte alternative previste in caso di selezioni pubbliche risultate infruttuose**, sollecitiamo nuovamente un cortese riscontro da parte dell'Assessore in merito alle **scelte organizzative dell'Ente per risolvere in modo definitivo e strutturale le criticità già note da tempo**.
- In data **07/09/2022** la Dott.ssa Gemelli prospettava la possibilità, per ovviare alle sostituzioni temporanee, di assumere **n. 2-3 assistenti sociali a tempo indeterminato in aggiunta all'organico come figure "jolly" da utilizzare in modo flessibile nelle varie sedi di servizio a copertura delle assenze fisiologiche**.
- Tale ipotesi, **oltre a non aver avuto seguito**, alle condizioni prospettate **mostra dal nostro punto di vista le seguenti criticità:**
- è **palesamente inadeguata a coprire le assenze lunghe che sono costantemente di numero molto più elevato** (nell'ordine delle decine di unità) tra congedi maternità, malattie, cambi mansioni, cessazioni di rapporto di lavoro in corso d'anno
 - se non normato adeguatamente e revisionato (e abbiamo visto negli anni la fatica di mantenere un pensiero costante e aggiornato sulle effettive necessità del personale) rischia di introdurre un meccanismo di difficile gestione rispetto alle specificità della professione, **a fronte di una maggiore richiesta di specializzazione e di rapporto con il territorio e con i cittadini residenti**, oltre che discriminante fra lavoratori assunti con le medesime condizioni contrattuali

- non vorremmo passasse il principio di poter collocare il personale in qualsiasi settore e territorio a seconda delle emergenze (ammesso che le gravidanze in un settore prevalentemente femminile siano da considerarsi emergenze), introducendo un'idea generica di flessibilità (solo per i "jolly" o per tutta la categoria professionale??)

Ci risultava peraltro che questa strada fosse già stata accantonata, in caso contrario è fondamentale **soppesare bene rischi e benefici e valutare tale possibilità**, in modo che non diventi **un accordo al ribasso** in cui, perdendosi la corrispondenza numerica tra assenti e "jolly", **si perda il concetto stesso di sostituzione, continuando così a tollerare vuoti di organico in un servizio essenziale.**

Per quanto riguarda l'applicazione della **figura "jolly" nel settore scolastico** (ci risultano assunti con contratti a tempo indeterminato nella scuola dell'infanzia ma non nel nido), segnaliamo che nell'impiego specifico **rimangono i meccanismi di "sostituzione" temporanea** (annuale, a mesi, settimane o giornaliera), **modalità che viene mantenuta per sopperire alle assenze brevi e viene garantita per non lasciare vuoti di organico: quindi le due forme di gestione del personale convivono e non si escludono a vicenda.**

Nel caso specifico del **Servizio Sociale**, che presenta fisiologicamente una quota ben più considerevole di assenze temporanee rispetto agli eventuali "jolly tampone", al pari del settore scolastico **rimarrebbe pertanto il tema di come individuare una quota di sostituzioni temporanee**, che continua a **non essere adeguatamente considerato.**

Per tutte queste riflessioni e per la necessità di elaborare un pensiero complesso, organico, non discriminante, che coinvolga anche i lavoratori, in data **23/09/2022** abbiamo chiesto l'**apertura di un tavolo, da indire possibilmente entro il corrente mese di ottobre, al fine di individuare modalità più strutturali e veloci per coprire le**

assenze a vario titolo, stante la mobilità che caratterizza il settore e le cessazioni dei rapporti di lavoro non prevedibili che avvengono anche in corso d'anno, di cui non si può tenere previamente conto nei piani assunzionali.

Si è rinnovata una **particolare attenzione all'Area Tutela Minori del Quartiere Savena**, in cui si sono licenziate due giovani colleghe a pochi mesi dell'assunzione a tempo indeterminato, situazione emblematica rispetto alla mobilità attuale ed alla particolare necessità di mettere in atto circuiti virtuosi di gestione del personale e di fidelizzazione, garantendo specifiche tutele e benessere de* lavorator*

PROMEMORIA

- In occasione del tavolo tenutosi in data 07/09/2022 sulla distribuzione del fondo risorse decentrate 2022, è stata posta la **questione dell'indennità semestrale di specifica responsabilità, che ad oggi non viene percepita da* assistenti sociali assunt* a tempo determinato** pur a fronte di mansioni e condizioni lavorative analoghe a quelle di colleghe* assunt* stabilmente, e che in generale, per tutti, **andrebbe adeguata economicamente ai rischi connessi al lavoro ed alle specifiche responsabilità di alcuni ambiti (es. Area Tutela Minori).** Tali argomenti saranno oggetto di discussione nell'ambito della trattativa sul contratto collettivo decentrato.
- Informiamo che in data 10/10/2022 è stato effettuato un **sopralluogo da parte degli RLS Cobas e SGB nella sede del Servizio in via Grassetti 4**, stante il perdurare di condizioni ambientali precarie e inadeguate (malfunzionamento di impianto di riscaldamento/condizionamento, cedimenti e generale stato di degrado dell'edificio) con lavori di ristrutturazione già a bilancio, previsti per il 2020 rinviati a data da destinarsi.

In attesa della **convocazione del tavolo...**
(e magari di un cenno di risposta dall'assessore)

- invitiamo tutte le **sigle sindacali** a **sostenere unitariamente la richiesta di poter avviare una discussione** in una sede istituzionale **alla presenza di tutti gli interlocutori** interessati
- invitiamo le/i **lavoratrici/ori** a **discutere ed esprimersi nel merito** delle proposte che li riguardano in occasione di un'**assemblea sindacale** fuori orario di lavoro su **meet**

mercoledì 26 ottobre
dalle ore 15.30

(seguirà link)

al fine di raccogliere e avanzare richieste congrue alla realtà dei servizi sociali, di cui informeremo l'amministrazione nelle sedi preposte

e non finisce qui...

