

# **BOLLETTINO SINDACALE**

del 07 luglio-2009

Dal Notiziario Confsal 92-09

## **RINNOVO CONTRATTI PUBBLICO IMPIEGO: AGGIORNAMENTO**

Si comunica che mercoledì, 1° luglio 2009, è stata firmata l'**Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007.**

Il testo contrattuale è consultabile sul nostro sito: [www.confsal.it](http://www.confsal.it) - contratti.

Si comunica, inoltre, che l'Aran ha convocato le Organizzazioni Sindacali rappresentative per la prosecuzione delle trattative per il rinnovo dei contratti della dirigenza come segue:

- **giorno 7 luglio 2009, ore 15.00 - Area 1^ Ministeri;**
- **giorno 9 luglio 2009, ore 10.00 - Area V^ Scuola.**

Il Segretario Generale Marco Paolo Nigi

## **SALARIO PRODUTTIVITA' FIRMATO IL D.P.C.M.**

Dopo la firma da parte dei Ministri Brunetta e Tremonti del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2 luglio scorso si è conclusa l'incipiente vertenza sindacale, relativa alla proclamazione dello stato di agitazione del personale, per il mancato adempimento da parte del Governo entro il 30 giugno scorso, della restituzione, concordata il 30 ottobre 2008, delle risorse ingiustamente tagliate ai fondi della contrattazione integrativa.

Si trattava di un cifra rilevante, pari a 720 milioni di euro, sottratta al salario accessorio, di cui 530 milioni di euro tagliati ai fondi speciali e 190 milioni di euro ai FUA - Fondi Unici di Amministrazione. Una decurtazione significativa che avrebbe gravato sulle già scarse remunerazioni dei dipendenti dei comparti Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici non economici, indebolendo ulteriormente il potere di acquisto nel corso del corrente 2009.

Dopo che la CGIL si è chiamata fuori da tutti gli accordi, la nuova maggioranza relativa, costituita da CISL-UIL- CONFSAL, ha concluso diversi accordi con i quali si sono definiti i CCNL dei bienni economici 2008-2009 dei comparti Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti

Pubblici non Economici i cui benefici economici sono stati percepiti con immediatezza dai lavoratori, senza il ricorso ad azioni di lotta e senza la conseguente ritenuta sugli stipendi. Con queste due operazioni abbiamo portato denaro nelle tasche dei lavoratori, assolvendo così il compito primario del sindacato: sottoscrivere accordi per tutelare concretamente il potere di acquisto degli stipendi.

Questa nuova maggioranza ha consentito alla parte sindacale, unitamente alle parti datoriali, di dare vita ad un nuovo modello contrattuale, sostitutivo di quello decotto del luglio 1993, che rappresenta una svolta storica per l'unicità dei contratti dei settori pubblici e privati, del calcolo del recupero dell'inflazione e della durata triennale.

In materia di trattamento di malattia abbiamo recuperato una inaccettabile discriminazione delle fasce di reperibilità dei dipendenti, equiparando il settore pubblico con quello privato.

Siamo ora impegnati sulle modifiche indispensabili da introdurre nel DPCM - atto governo n.82 - di attuazione della legge 15/09 sulla riforma della P.A. nella parte, in particolare, che riguarda la disciplina della contrattazione e la determinazione del numero dei comparti contrattuali.

Al prossimo aggiornamento.

IL SEGRETARIO GENERALE Renato Plaja

## **INFORMAZIONI RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**Si riporta, la comunicazione inviata dalla Direzione Generale per l'organizzazione, l'innovazione, la formazione, la qualificazione professionale e le relazioni sindacali, relative alle informazioni sullo svolgimento dell'indagine sul benessere organizzativo**



*Ministero per i Beni e le Attività Culturali  
Direzione Generale per l'organizzazione,  
l'innovazione, la formazione, la qualificazione  
professionale e le relazioni sindacali*

*Roma, 26 / maggio / 2009*

Alle OO.SS

Oggetto: Indagine sul benessere organizzativo - Informativa.

Con la Direttiva 24 marzo 2004 sul Benessere organizzativo, la Funzione pubblica ha avviato un percorso di analisi del benessere all'interno degli Uffici Pubblici. Questo Ministero, avvalendosi delle indicazioni contenute nella Direttiva ha partecipato ad una prima indagine, conclusa nel 2006, coinvolgendo il personale dipendente dagli uffici del "Collegio Romano".

Sulla base delle esperienze condotte presso numerose amministrazioni pubbliche, il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione - Dipartimento della Funzione Pubblica - ha messo a disposizione delle Amministrazioni, interessate a svolgere indagini sul benessere organizzativo, una nuova versione del kit che comprende un questionario, un software per l'inserimento dei dati

e una guida per la gestione dell'indagine.

La Direzione generale per l'Organizzazione, l'innovazione, la formazione, la qualificazione professionale e le relazioni sindacali, ha aderito all'iniziativa ed ha proposto una ricerca presso tutte le sedi degli Uffici centrali del Ministero.

Si ritiene prioritario premettere che l'indagine è mirata a conoscere il clima organizzativo e che i risultati che si otterranno dai questionari non saranno mai intesi, e tantomeno valutati, come un giudizio sull'operato dei dipendenti o della dirigenza. Viceversa dall'analisi dei dati si cercherà di individuare le misure di possibile miglioramento dell'ambiente di lavoro.

La ricerca sul benessere è uno strumento di ascolto organizzativo che permette di far emergere la "percezione" che i dipendenti hanno della propria amministrazione.

Attraverso l'indagine si potranno raccogliere numerosi ed importanti dati sulle dimensioni del benessere e del malessere organizzativo tenendo conto delle indicazioni e dei suggerimenti che giungono dai dipendenti.

Il benessere organizzativo è un fattore di qualità importante tanto quanto il gradimento dell'utenza per il miglioramento dell'azione amministrativa.

Il questionario è stato inizialmente creato dalla Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 e successivamente adattato in base alle specifiche esigenze espresse dalle amministrazioni.

Sono stati specificati in via definitiva, dopo ampia sperimentazione, i fattori del benessere organizzativo, cioè i suoi componenti principali.

I seguenti 10 fattori, presi nel loro insieme, definiscono la presenza/assenza di benessere organizzativo nei contesti di lavoro:

**Supporto dei dirigenti** (fa riferimento ai comportamenti della dirigenza in termini di capacità di ascolto, di valorizzazione delle persone, di capacità di coinvolgimento, ecc.).

**Collaborazione tra colleghi** (fa riferimento al grado di collaborazione, supporto, fluidità operativa riscontrabili nelle relazioni orizzontali).

**Equità organizzativa** (fa riferimento alla presenza di condizioni di equità di trattamento nell'organizzazione).

**Efficienza organizzativa** (fa riferimento al grado di efficienza dell'organizzazione).

**Gestione della conflittualità** (fa riferimento alla capacità dell'organizzazione di gestire o meno la conflittualità).

**Percezione dello stress** (fa riferimento al livello di carico e stress percepito nello svolgimento del proprio lavoro).

**Richiesta lavorativa** (fa riferimento ad alcune caratteristiche dei compiti relativamente al loro porre richieste di tipo fisico, cognitivo ed emozionale).

**Comfort ambientale** (fa riferimento al livello di presenza di specifiche condizioni di comfort e funzionalità dell'ambiente fisico di lavoro).

**Sicurezza lavorativa** (fa riferimento al livello percepito di sicurezza di specifiche condizioni dell'ambiente fisico del lavoro).

**Apertura all'innovazione** (fa riferimento alla capacità dell'organizzazione di innovare e cambiare).

Accanto ai 10 fattori sono stati individuati un insieme di indicatori positivi e negativi di benessere organizzativo che, sommati, rappresentano un indicatore del livello di soddisfazione per la propria organizzazione e il proprio lavoro e una scala per la misurazione dei disturbi psicofisici.

Le informazioni raccolte attraverso il Questionario vengono elaborate dal software.

L'applicativo consente una rapida immissione dei dati raccolti attraverso il questionario di rilevazione e una lettura dei risultati in linea con i principi metodologici della ricerca.

I dati inseriti nel software vengono, infatti, sintetizzati sotto forma di tabelle e grafici, che rappresentano una "fotografia" dell'organizzazione per come viene "vista" e percepita dai dipendenti, in termini di aree di maggior benessere e salute e aree di maggiori criticità, sulle quali è auspicabile un intervento di miglioramento e sviluppo.

Tutto il percorso di valutazione della salute organizzativa, è articolato in quattro fasi:

1. la preparazione dell'indagine;
2. la realizzazione dell'indagine;

3. la comunicazione dei risultati;
4. la pianificazione degli interventi.

I risultati, restituiti sotto forma di grafici, consentono un'analisi molto dettagliata:

- è disponibile un grafico, in cui vengono visualizzati tutti i fattori del benessere, denominato *profilo generale*;
- per ogni fattore è disponibile un grafico specifico;
- è possibile approfondire i risultati principali in base a molteplici parametri come, ad esempio, l'anno di rilevazione e alcune caratteristiche anagrafiche del personale intervistato (genere, età, ecc.);
- i parametri possono essere usati anche in maniera combinata;
- si possono confrontare i propri risultati con quelli di altri enti.

E' dunque fondamentale, per il buon esito della ricerca, far comprendere ai dipendenti l'importanza della loro partecipazione al progetto di innovazione che l'amministrazione ha inteso intraprendere con l'intenzione d'intervenire successivamente, in base ai risultati emersi, per apportare tutti i correttivi necessari a rimuovere le cause dell'eventuale *malessere*.

All'interno del sistema Magellano ([www.magellanopa.it](http://www.magellanopa.it)), esiste un'area tematica dedicata al tema del Benessere e dell'Ascolto organizzativo, dove è disponibile una vasta documentazione sul tema: normativa, guide metodologiche che approfondiscono la gestione delle diverse fasi del percorso, esperienze di amministrazioni, casi di studio, ricerche ed approfondimenti, progetti di miglioramento, pubblicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica sul tema, ecc..

IL DIRETTORE GENERALE (arch. Antonia Pasqua Recchia)

## **NOTIZIE DALLE FEDERAZIONI**

### **CONFSAL-VIGILI DEL FUOCO: INCONTRO CON LETTA**

Si riporta, di seguito, il comunicato stampa diramato, ieri, dalla Segreteria Nazionale della CONFSAL-VIGILI DEL FUOCO:

“Dopo l'ottimo risultato conseguito con lo sciopero del 30 giugno scorso questa mattina ha avuto luogo la manifestazione nazionale tenutasi a Piazza Montecitorio nel corso della quale siamo stati raggiunti da numerosissimi parlamentari, sia di maggioranza che di opposizione, i quali hanno partecipato tutta la loro vicinanza, solidarietà e condivisione per i problemi dei Vigili del Fuoco”, ha dichiarato Franco Giancarlo, Segretario Nazionale della Federazione Nazionale Confsal Vigili del Fuoco.

**“Nella mattinata abbiamo incontrato unitamente alle altre OO.SS., il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, On. Gianni Letta. Durante il confronto, fin da subito, abbiamo preso atto della conoscenza da parte del Sottosegretario delle problematiche da noi esposte, con particolare riguardo a quelle riferite al miglioramento retributivo per il personale, alla necessità di aumento dell'organico e di risorse aggiuntive per il CNVVF”, ha proseguito Giancarlo.**

“Abbiamo registrato da parte sua la massima condivisione, il massimo impegno e la massima disponibilità unite all'elogio per il lavoro svolto dai Vigili del Fuoco durante l'emergenza Abruzzo e la tragedia di Viareggio.

Al termine dell'incontro il Sottosegretario Letta si è impegnato, questa sera stessa, a rappresentare le nostre problematiche al Presidente Berlusconi, con l'impegno di adottare misure straordinarie in favore dei Vigili del Fuoco che ci auguriamo si concretizzino a partire dal primo Consiglio dei Ministri utile”, ha concluso Giancarlo.”

Il Segretario Generale Marco Paolo Nigi