

Maggio 2005

**IL MONDO
ALLA
GIOVESCIA
Libro Bianco
sulle condizioni
lavorative
delle/dei dipendenti
del Comune di Roma**

*Agli amministratori
l'impegno squisitamente politi-
co: quello di dare indirizzi cor-
rettivi del sistema e di vigilare
costantemente sui risultati.*

*Ai dirigenti il compito
più gravoso: quello di rivedere
completamente il proprio ruolo e
la loro funzione, facendosi pro-
motori di una revisione generale
dell'organizzazione comunale
che sia realmente partecipata e
decorosamente retribuita.*

*Ai lavoratori infine il
pezzetto più importante e ambi-
zioso: la riscoperta del valore di
sé, del proprio ruolo, dello spiri-
to di servizio pubblico al fine di
migliorare la qualità della vita
dei cittadini.*

*Ai giornalisti il compito
di amplificare (o semplicemente
di ascoltare) la voce dei lavora-
tori e indagare costantemente
sull'operato di chi gestisce "la
cosa pubblica".*

Il Libro Bianco è frutto
dell'esperienza e del lavoro
comune delle strutture sindacali
di base RdB-CUB e reteComune
(a cui aderiscono le O.S. di base
ASBEL-CNL, COBAS P.I.,
SLAI/COBAS, UNICOBAS F.P.).
Si ringraziano inoltre le colleghe
e i colleghi che hanno
direttamente contribuito alle
notizie riportate nel libro.



Rappresentanza Sindacale di Base Pubblico
Impiego-Confederazione Unitaria di Base
Via dell'Aeroporto, 129 - 00175

tel. 06/762821 - Fax 06/7628233

www.rdbcub.it

E-mail: info@lazio.entilocali.rdbcub.it



reteComune, movimento di base lavoratrici
e lavoratori del Comune di Roma
347.1876625 - 349.3118167
349.7404826 - 339.6522073
335.6702329 - Fax 06.58345182

www.retecomune.org

E-mail: retecomune@quipo.it

INTRODUZIONE

DA COSA NASCE QUESTO *LIBRO BIANCO*

Il materiale raccolto in questo lavoro costituisce il frutto di una prima ricognizione degli aspetti più critici dell'universo lavorativo capitolino, visti dal punto di vista dei lavoratori.

Le testimonianze di tanti colleghi e colleghe ci hanno dato l'opportunità di riunire in un unico affresco i difetti e le aberrazioni del sistema di gestione del personale dell'ente pubblico più grande d'Italia.

Questo prima stesura ha dunque un obiettivo importante: cominciare a costruire una memoria storica dei lavoratori a partire dallo stato attuale delle condizioni di lavoro nel Comune di Roma. Ovviamente si tratta di un quadro parziale dei problemi, né si può parlare di un'opera compiuta; anzi, il lavoro si segnala proprio come un primo tentativo di incoraggiare un esercizio di scrittura collettivo attraverso cui tratteggiare il profilo dell'identità lavorativa dei dipendenti del Comune di Roma.

E', in qualche modo, il tentativo di raccogliere le esperienze, la rabbia, il patrimonio di lotta e anche le frustrazioni di chi ha dedicato una parte importante del proprio tempo di vita ad un'idea di servizio alla cittadinanza. Idea che non ha mai trovato, da parte dell'amministrazione capitolina (molto spesso atteggiatasi al ruolo di semplice "padrone" più ancora che di "datore di lavoro pubblico") un riconoscimento adeguato, né in termini di corrispettivo economico né in termini di riconoscimento professionale.

Si racconta di una realtà che comincia a disvelarsi, nonostante il tentativo di nascerla dietro la cortina di quella vera e propria ideologia propagandata da più parti (in alcuni casi con intima convinzione, spesso con palese malafede), secondo la quale si sarebbe costruito un sistema efficiente, un'amministrazione dinamica e moderna, attenta alle esigenze dei cittadini e capace di accettare la sfida della contaminazione tra pubblico e privato.

Nulla di più falso, dal punto di vista dei lavoratori. Per i quali è chiarissimo che chi non ricava dal proprio lavoro un reddito sufficiente per garantire, per sé e la propria famiglia, condizioni di vita almeno dignitose, difficilmente può apprezzare grandi discorsi sulla "missione" dell'ente per il quale presta servizio. Alla progressiva riduzione del salario segue il parallelo decadimento dei diritti e della dignità (individuale e collettiva) dei lavoratori, la chiusura nel proprio ristretto ambito privato ed il disinteresse nei confronti della attività prestata accompagnato da un forte rancore nei confronti di un'Amministrazione che si vede lontana e nemica.

Tutto questo non depone a favore dei diritti del lavoro, ma tantomeno ha una qualche utilità in termini di miglioramento della qualità dei servizi prestati alla cittadinanza.

Le testimonianze dei tanti colleghi confermano quali e quante siano le "magagne" che caratterizzano la gestione quotidiana del personale dell'ente pubblico più grande d'Italia.

Testimonianze tradotte in forma "anonima", per non mettere a rischio la vivibilità sul posto di lavoro dei colleghi che hanno trovato il tempo, l'interesse e il coraggio di proporle. E già la necessità di garantire l'anonimato la dice lunga sul clima che si vive nel nostro ente. Perché è chiaro a tutti che, nella quasi totalità degli uffici di questa amministrazione, chi si azzarda a "dire le cose come stanno" può esser certo di avere una vita difficile.

E non è l'unica difficoltà; poiché è indubbio che la complessità e il numero di problemi mai risolti provochino un effetto di disorientamento. Ma è da questa difficoltà di lettura della realtà che dobbiamo partire per cominciare a comprendere quanto sia impellente il recupero della capacità di giudizio critico e di intervento sui guasti del "modello" capitolino. E' assolutamente necessario trovare una via di uscita dalla attuale situazione di continua illegittimità, nella quale l'Amministrazione non applica (spesso consapevolmente per motivi "di cassa", altre volte per semplice sciatteria) importanti istituti contrattuali, nella convinzione che i lavoratori "presi per stanchezza", alla fine rinuncino a lottare per l'affermazione dei loro diritti.

Va detto che, sino ad ora, questo metodo ha avuto una certa efficacia. Un buon numero di piccole o grandi “infamie” sono, alla fine, “andate in cavalleria”. Sia che si tratti di qualche centesimo di euro derivante dalla più insignificante delle indennità, o della possibilità di partecipare alle assemblee sindacali senza vedersi ridotto il misero corrispettivo collegato alla presenza; o ancora che si stia ragionando della “demenziale” difficoltà ad usufruire delle prerogative contemplate dalla c.d. “legge 104”, o della trasparenza in materia di ripartizione del fondo per il lavoro straordinario.

Tutto questo, negli ultimi anni, è stato accompagnato dalla progressiva e massiccia introduzione di contratti “atipici” che hanno portato all’interno dell’ente una strisciante, ma continua, riduzione dei diritti dei lavoratori. In alcuni settori, quale quello scolastico o anche nella gestione dei servizi sociali, gli aspetti di illegalità ed arbitrio assoluto sono ormai la regola consolidata.

Contemporaneamente l’istituzione delle ormai famose “posizioni organizzative” (carissime economicamente rispetto ad altri istituti contrattuali), ha enormemente peggiorato l’assetto organizzativo e l’efficienza dei servizi.

Se questa significativa massa di denaro (8 milioni di Euro) fosse stata utilizzata per valorizzare il singolo dipendente generando un sistema virtuoso finalizzato a migliorare l’efficienza complessiva dei servizi, ne sarebbero venuti frutti ben diversi.

Proprio su queste piccole cose si gioca l’affossamento di ogni ragionevole sistema di garanzia dei servizi sociali.

Il nostro primo assunto è allora questo: ***è certamente vero che nel Comune di Roma vengono complessivamente destinate risorse scarsissime alle retribuzioni dei dipendenti, ma è ancor più vero che queste risorse, sono ripartite in modo estremamente diseguale. Riteniamo di non sbagliare di molto affermando che la “forbice retributiva” applicata nel nostro ente (intesa quale differenziazione di stipendio a sostanziale parità di mansioni), può fare invidia a qualunque azienda privata.***

Tuttavia, non è assolutamente detto, che questa situazione di generale compressione dei diritti sia tanto consolidata da essere inattaccabile. Tutt’altro. Sarebbe semplicissimo mettere in crisi il sistema di potere vigente. E’ sufficiente che i lavoratori decidano di non riconoscere la gerarchia dei rapporti che si è andata sempre più sviluppando negli ultimi anni, modificando i comportamenti quotidiani e ricordando ai colleghi più zelanti nelle genuflessioni di fronte ai capi, che solo la partecipazione democratica di tutti alle decisioni può garantire il buon funzionamento dei servizi.

Oppure, affermando un dato ormai evidente (il nostro secondo assunto): ***l’area dirigenziale, nel Comune di Roma ed in molti altri enti pubblici, è ridotta ad essere null’altro che un ceto parassitario, dal costo spropositato, privata di vere responsabilità e di capacità gestionali; un ceto utile soltanto a drenare risorse, legate al finto raggiungimento di obiettivi risibili, che potrebbero - con ben altro risultato - essere destinate a retribuire dignitosamente tutti quei lavoratori grazie alle cui capacità è ancora possibile garantire servizi decenti ai cittadini.***

Tante altre “piccole” cose potrebbero giovare: comportamenti e azioni, che diano il senso di una ritrovata dignità del proprio ruolo; una rinnovata voglia di determinare luoghi e tempi di partecipazione per tutti i lavoratori alle scelte fondamentali dell’Ente (non escludendo che tali forme partecipative trovino il giusto riconoscimento formale anche in modifiche statutarie).

Proprio per questo, la ragionevolezza di questo lavoro si fonda sulla prospettiva che non finisca qui. E che, quindi, tanti più colleghi, rispetto a quelli che hanno già proposto un loro contributo, decidano di evitare il lamento generico su tutto quello che non va, o sul dire, “per filo e per segno”, che cosa precisamente (e perché e per responsabilità di chi) impedisce il rispetto dei più elementari diritti.

Affrontare questo percorso è, probabilmente, il solo modo per contrastare ed esorcizzare il “disagio” e il “malessere” suscitati dall’insieme delle distorsioni qui presentate (gerarchizzazione,

arroganza, incapacità gestionale, clientelismo, ecc.). Un disagio che non si riesce facilmente a raccontare nei particolari, ma che non per questo è meno presente e deleterio.

Il tentativo di dare razionalità, mettere ordine alle molteplici problematiche che ognuno di noi, singolarmente preso, non può che esprimere in modo molto parziale ed impreciso rafforza l'urgenza di una riflessione collettiva sulle soluzioni possibili. ***L'urgenza che i lavoratori tornino a rialzare la testa e ritrovare la propria dignità!*** (Il nostro terzo assunto).

Questo “punto zero” è affidato alla lettura di amministratori, giornalisti, di dirigenti e di lavoratori, affinché nessuno possa più dire: “Non lo sapevo!”

A ciascuno tocca un pezzo di strada da fare:

Agli amministratori l'impegno squisitamente politico: quello di dare indirizzi correttivi del sistema e di vigilare costantemente sui risultati.

Ai dirigenti il compito più gravoso: quello di rivedere completamente il proprio ruolo e la loro funzione, facendosi promotori di una revisione generale dell'organizzazione comunale che sia realmente partecipata e decorosamente retribuita.

Ai lavoratori infine il pezzetto più importante e ambizioso: la riscoperta del valore di sé, del proprio ruolo, dello spirito di servizio pubblico al fine di migliorare la qualità della vita dei cittadini.

Ai giornalisti il compito di amplificare (o semplicemente di ascoltare) la voce dei lavoratori e indagare costantemente sull'operato di chi gestisce “la cosa pubblica”.

INDICE

PREAMBOLO: Gli effetti della crisi del sistema di democrazia interna sull'esercizio delle prerogative sindacali. – **pagg. 6 - 10**

CAPITOLO I – MACRO AREA: POLITICHE DEL PERSONALE – pagg. 11 - 42

1. Il modello occupazionale – *pag. 11*
2. Lo scandalo del concorso per 337 posti di I.D.A. – *pag. 13*
3. La situazione particolare dei cuochi – *pag. 14*
4. Il penoso iter di un'assunzione a tempo determinato – *pag. 16*
5. Personale ausiliario della scuola... – *pag. 19*
6. Posizioni organizzative e concorso per dirigenza – *pag. 21*
7. Tempo determinato ed altri contratti – *pag. 23*
8. Mobilità interna – *pag. 24*
9. Concorsi interni per i dirigenti – *pag. 26*
10. Precariato nella scuola – *pag. 27*
11. Condizione giuridica del personale della formazione professionale comunale e non solo... – *pag. 28*
12. Personale precario presso i C.O.L. – *pag. 31*
13. Professionalità non riconosciute – *pag. 32*
14. Concorsi interni per i CPT – *pag. 34*
15. Una mancata assunzione – *pag. 36*
16. Due parole sui dirigenti – *pag. 37*
17. Incarichi e consulenze – *pag. 38*
18. Autisti di scuolabus demansionati – *pag. 41*
19. Vigili trasferiti da altri Comuni – *pag. 42*

CAPITOLO II – MACRO AREA: CONTRATTAZIONE DECENTRATA – pagg. 43 - 50

1. Posizioni organizzative alla sovrintendenza – *pag. 43*
2. Posizioni organizzative inefficienti – *pag. 45*
3. Gestione dello straordinario – *pag. 46*
4. Revisione dei profili professionali – *pag. 47*
5. La gestione dello straordinario nel Municipio 19 – *pag. 48*
6. Vigili contro il resto del mondo? – *pag. 50*

CAPITOLO III – MACRO AREA: SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI – pagg. 51 - 53

1. Diritto alla trattativa – *pag. 51*
2. Diritto di assemblea – *pag. 52*
3. Diritto all'informazione – *pag. 53*

CAPITOLO IV – MACRO AREA: INADEMPIENZE CONTRATTUALI ED EXTRA CONTRATTUALI – pagg. 54 - 65

1. Legge 104 e tredicesima – *pag. 54*
2. Indennità ai dipendenti erogate un anno dopo – *pag. 55*
3. Gli arretrati arrivano in ritardo – *pag. 56*
4. Servizi esterni – *pag. 57*
5. Valore del buono pasto – *pag. 58*
6. Indennità di manutenzione del vestiario – *pag. 59*
7. Buono pasto a mezzogiorno – *pag. 60*
8. Rispetto del diritto di assemblea – *pag. 61*
9. Riconoscimento delle malattie professionali – *pag. 62*
10. Presidente di seggio con sorteggio – *pag. 63*
11. L'area comunicazione – *pag. 64*
12. Accesso agli atti – *pag. 65*

CAPITOLO V – MACRO AREA: QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA E DEI SERVIZI AI DIPENDENTI E AI CITTADINI – pagg. 66 - 82

1. Carichi di lavoro – *pag. 66*
2. Mancanza di informazione ai dipendenti – *pag. 68*
3. Mancato riconoscimento delle mansioni effettivamente svolte – *pag. 69*
4. Mancanza di strumenti di riqualificazione – *pag. 70*
5. Quando la formazione non serve – *pag. 71*
6. IPA – *pag. 72*
7. Convenzioni bancarie – *pag. 73*
8. Patenti di servizio per gli autisti – *pag. 74*
9. La questione della sede del 19° Municipio – *pag. 75*
10. Coop sociali trasparenza cercasi – *pag. 78*
11. Le “incredibili follie” delle politiche educative – *pag. 79*
12. Un caso di esternalizzazione – *pag. 80*
13. La pratica delle esternalizzazioni – *pag. 83*

CONCLUSIONI – pagg. 85 - 88

APPENDICE – pagg. 89 - 94

PREAMBOLO: GLI EFFETTI DELLA CRISI DEL SISTEMA DI DEMOCRAZIA INTERNA SULL'ESERCIZIO DELLE PREROGATIVE SINDACALI.

Sottotitolo: ASSENZA DI DEMOCRAZIA SINDACALE

Presentazione del tema:

Il sistema di relazioni sindacali vigente al Comune di Roma denota lo stato di profonda crisi della democrazia nei luoghi di lavoro. Nel corso degli anni si è, nei fatti, consolidato un meccanismo negoziale che riduce al ruolo di spettatori passivi la totalità dei dipendenti e, persino, la gran parte dei rappresentanti sindacali eletti nell'ambito della RSU. In altre parole, il pesante deficit di partecipazione e di informazione registrato nella costruzione dei processi decisionali si è gradualmente tradotto in una sorta di *conventio ad escludendum* nei confronti del corpo sociale e dei suoi rappresentanti eletti.

Ciò è stato possibile grazie ad un sistema di tacite alleanze tra i vertici dei sindacati maggioritari e i vertici dell'Amministrazione Capitolina, motivato dalla necessità comune di eliminare gli eventuali focolai di conflitto. La pace sociale così raggiunta ha generato un articolato sistema di connivenze tra rappresentanti e rappresentati, dando la stura a pulsioni corporative e politiche clientelari.

L'ultimo contratto decentrato è stato siglato nel lontano 2000, anno del Giubileo, in coincidenza con la fase di maggiore afflusso di risorse economiche. Smaltiti gli effetti del ciclo economico favorevole, si è progressivamente esaurita la capacità contrattuale delle parti fino al totale azzeramento delle progressioni economiche e di carriera.

Gli elementi di crisi del sistema di democrazia interna sono rintracciabili in tutte le occasioni di confronto. Valga per tutti il caso del rinnovo del CCDI, che, come dicevamo, è ormai vecchio di 5 anni. Nonostante il notevole ritardo, non esiste una piattaforma di rinnovo contrattuale deliberata dalla delegazione trattante di parte sindacale, né è dato conoscere i motivi reali del contendere, cioè quale sia la posizione della parte datoriale di fronte alle ovvie richieste di miglioramenti economici e avanzamenti di carriera provenienti da tutti i settori dell'amministrazione.

Sino a questo punto del ragionamento, i corni del problema sembra siano due: da un lato, la stagnazione in termini di scarsità di risorse economiche ha spinto le parti, associate in un pericoloso connubio consociativo, a suggellare la pace sociale e, dall'altro, il modello delle relazioni sindacali, già profondamente minato dal paradigma della concertazione, è a poco a poco implosivo riducendosi a mera prassi rituale.

Alla luce di ciò, è lecito congetturare che la più grande azienda del centro-sud d'Italia, come i nostri amministratori amano pomposamente definire il Comune di Roma, fonda la sua primazia sull'assenza di democrazia sindacale e di conflitto sociale. Se tutti i dipendenti potessero ottenere, o fossero in qualche modo messi nella condizione di poter lottare per ottenere, quei minimi miglioramenti economici e riconoscimenti professionali già corrisposti a molti colleghi in servizio presso altri enti, ci troveremmo sicuramente di fronte al caso di un'azienda in profonda crisi gestionale. Del resto, il fenomeno delle esternalizzazioni dei servizi e dell'appalto sistemico a professionalità o società esterne di tutte le attività qualificate, non sarebbe possibile se esistesse un forte identità lavorativa interna all'ente e la conseguente consapevolezza professionale e sociale del corpo dei dipendenti.

Occorre precisare che stiamo parlando di un ente che ha raggiunto il minimo livello storico di occupati a tempo indeterminato, in cui da anni non si registra il minimo sussulto di protesta, se non per pochi casi legati a pretese di natura corporativa. Un'azienda in cui sta crescendo paurosamente il numero dei rapporti di lavoro atipici, in un crescendo di ristrutturazioni e di innovazioni organizzative ispirate al mito della modernizzazione.

Non si tratta, come si potrebbe superficialmente ritenere, di una situazione derivata dal livello di passività fisiologica del tessuto sociale. Si tratta, piuttosto, della combinazione tra le conseguenze del fallimento della riforma della pubblica amministrazione e gli effetti corrosivi delle strategie clientelari riciclate da una parte della classe politica dirigente, coadiuvata dalle alte gerarchie

amministrative ad essa infeudate, nei confronti della popolazione lavorativa del Comune di Roma. Vale la pena sottolineare che la riforma, anticipata con la privatizzazione del rapporto di lavoro e giunta a maturazione con la ostentata trasformazione degli ordinamenti professionali, ha sostanzialmente mancato l'obiettivo principale, vale a dire il passaggio dalla burocrazia meccanica al modello di burocrazia professionale. Se prendiamo come riferimento il fulcro ideologico della riforma, cioè la necessità di valorizzare e premiare la capacità professionale individuale per promuovere il cosiddetto fattore umano, ci accorgiamo che è stato largamente disatteso: sono stati adottati mezzi di valutazione rozzi e inefficaci e, soprattutto, non state reperite le risorse economiche necessarie per supportare un simile salto di paradigma lavorativo. Il risultato, quindi, è stato disastroso, poiché è passata l'idea di un cambiamento che, in realtà, non c'è stato: inizialmente ai dipendenti è stato chiesto di credere all'idea della palingenesi dell'amministrazione, e poi, di fronte alla delusione delle speranze di crescita professionale e al drammatico andamento delle dinamiche salariali, è stata implicitamente imposta l'accettazione del nuovo sistema di organizzazione del lavoro (incentrato fondamentalmente sulla falsa prospettiva della meritocrazia e della direzione manageriale) combinato, però, con le antiche prassi clientelari. Il quietismo delle coscienze è stato dunque acquisito grazie alla combinazione tra l'illusione generata dalla riforma e il recupero di un sistema di rapporti tra vertici e base dell'Amministrazione fondato su favoritismi e benefici personali. Va detto che questa operazione ha preteso, come sopra accennavamo, la copertura del ceto sindacale proveniente dalle organizzazioni maggioritarie, cooptato attraverso la compartecipazione nella gestione degli enormi interessi che gravitano intorno alla macchina capitolina (poltrone nei consigli di amministrazione delle aziende controllate, occupazione di posti di rilievo nell'ambito della struttura organizzativa interna, spartizione del mercato del TFS con il prossimo varo della previdenza integrativa). Per di più i vertici sindacali, costretti ormai in una logica di potere, dopo aver sostenuto l'inganno della riforma hanno avallato le pretese corporative dei gruppi sociali più strutturati, facilitando la rottura dei legami di solidarietà all'interno della comunità lavorativa.

Possiamo quindi completare il quadro entro il quale si è consumato il declino del sistema di democrazia interna: assenza di risorse economiche, fallimento della riforma, crisi del modello gestionale, opera di rinsaldamento dei vincoli di potere (clientelare e corporativo) tra la lobby sindacale e parte della classe politica dirigente e cogestione dell'esistente in nome della pace sociale e dei reciproci vantaggi che da questa derivano. È su queste basi che si è consolidato il patto sociale tra vertici sindacali e aziendali ed è questo groviglio di interessi che ha determinato il progressivo degrado del regime di relazioni sindacali e, aggiungiamo, del clima interno al contesto di lavoro. Un deterioramento visibile nel peggioramento complessivo della qualità della vita lavorativa e nella tante denunce dei lavoratori e delle lavoratrici danneggiati dalle nuove forme di competizione sociale.

Un caso concreto:

È chiaro che in un simile ambito le minoranze critiche, politiche e sociali, non abbiano vita facile, soprattutto se si parla di democrazia sindacale. Come dicevamo all'inizio, la crisi del regime di relazioni sindacali è solo il riflesso della crisi più generale del sistema di democrazia interna. In tal senso, il caso più eclatante è quello dell'esercizio delle prerogative sindacali da parte dei componenti RSU.

Ai sensi del CCNQ del 7/8/98 tutti i componenti delle RSU sono titolari di prerogative e diritti sindacali al pari degli altri dirigenti sindacali appartenenti alle organizzazioni cosiddette rappresentative. Nel corso della storia del nostro organismo sindacale elettivo (dal 1998 a oggi), è stata surrettiziamente introdotta la prassi che prevede, per i componenti RSU appartenenti alla sigle cosiddette rappresentative, l'accesso garantito alle delegazioni trattanti ai vari livelli e l'informazione prevista dai dispositivi contrattuali, e invece, per i componenti RSU appartenenti alle sigle minoritarie, la negazione di fatto della facoltà di esercitare il mandato elettorale, non

essendo ammessi a nessun livello di contrattazione e di informazione che superi i confini della macrostruttura di appartenenza.

In base all'attuale regolamento RSU, infatti, nella composizione della delegazione centrale trattante si tiene conto di criteri proporzionali, rispetto ai voti di lista, che escludono a priori gli esponenti delle liste di minoranza. Tale principio è stato recepito dall'ultimo CCDI e rispettato scrupolosamente negli anni da entrambe le parti sociali ai tavoli di trattativa.

Di fronte alle naturali obiezioni in merito alla legittimità del criterio adottato, si è sempre risposto con la tesi del rispetto del meccanismo proporzionale, rafforzato dal richiamo ai principi democratici intesi come legge dei (grandi) numeri che escludono *de facto* le componenti minoritarie da qualsiasi ipotesi di governo.

Andrebbe perlomeno valutata l'evidenza che, per la parte sindacale, le delegazioni trattanti di natura elettiva non sono state concepite come espressioni della maggioranza di governo di una comunità lavorativa, ma come uno strumento democratico universale, rappresentativo della volontà dell'intera platea degli elettori. Anzi, la *ratio* della norma che ha introdotto le rappresentanze sindacali unitarie è proprio quella di affiancare agli esponenti territoriali delle sigle maggioritarie, firmatarie di contratto, i rappresentanti eletti direttamente dalla popolazione lavorativa, in modo tale da garantire la formazione di processi decisionali condizionati dal mandato della base. Per dirla in modo diverso, le RSU avrebbero dovuto essere fautrici di un processo democratico, a fronte di una tendenza storica che aveva visto l'affermarsi di una prassi sindacale troppo spesso vincolata alle consegne delle segreterie, incapaci di articolare un intervento calibrato sulle effettive esigenze dei lavoratori e logorate dall'esercizio di un mandato senza verifiche. Occorre aggiungere, inoltre, che le RSU sono state introdotte soprattutto grazie alla spinta di un grosso movimento sindacale di base, sviluppatosi agli inizi degli anni novanta, che ha canalizzato la protesta sociale verso la giusta pretesa di una maggiore democrazia sindacale.

Tutto ciò sembra sia ignorato al Comune di Roma. La complicità tra le parti rende addirittura velleitario pretendere l'applicazione corretta dei (pochi) principi democratici contenuti negli accordi nazionali. Il regime di dittatura della maggioranza si è spinto a tal punto da impedire la circolazione delle informazioni e degli atti adottati attraverso accordi sindacali. In questo modo, si è presto arrivati ad una paralisi delle funzioni delle RSU, ormai ridotte a simulacro della democrazia. A testimonianza di ciò, durante il precedente mandato elettorale l'assemblea della RSU del Comune di Roma non si è quasi mai riunita, se non per ratificare le scelte già adottate dai vertici sindacali.

In buona sostanza, le RSU sono appannaggio esclusivo delle sigle maggioritarie, che imponendo una vera autocrazia hanno raggiunto lo scopo di raddoppiare la propria presenza all'interno delle delegazioni sindacali, affiancando agli esponenti delle segreterie, già titolari dei poteri di contrattazione, una schiera di replicanti con il compito di avallare le strategie (?) dettate dai vertici. Un'occupazione in piena regola che inibisce il ricorso a pratiche democratiche e confina le minoranze in una riserva, attendendone la scomparsa per consunzione.

A ben guardare, però, la cieca arroganza dei maggiorenti del sistema può, alla lunga, determinare un corto circuito nel complicato equilibrio dei poteri. Un epifenomeno del problema, appunto, è rappresentato dal fatto che la pretesa di controllo e la gestione autocratica di ogni ambito di contrattazione può arrivare a cancellare l'efficacia del sistema di relazioni sindacali. Gli accordi, i verbali, le intese e, in generale, tutti i passaggi del rito della contrattazione sindacale, se non sono agiti come strumenti di conflitto e/o di conquista sociale e opportunamente condivisi, rischiano di diventare lettera morta, merce di scambio tra poteri al di sopra e, spesso, contro la volontà della platea dei rappresentati. A sostegno di questa tesi, esiste tutta una serie di accordi rimasti inapplicati e, addirittura, ignorati dai lavoratori. L'esempio più stringente è quello dell'accordo sulla nuova dotazione organica e il nuovo sistema di classificazione del personale: dopo una farsesca trattativa durata un anno (sostanzialmente a causa del bilanciamento di alcune concessioni in termini corporativi) e a circa otto mesi dalla sua approvazione, i contenuti dell'intesa sono sconosciuti ai più e c'è il fondato pericolo che tutta la complessa materia legata al ridisegno delle competenze, dei profili e della mobilità professionali rimanga in una sorta di limbo procedurale in attesa di tempi

imprevedibili e con esiti, sicuramente, impopolari. Il che non significa che l'accordo non avrà effetti cogenti nei confronti dei dipendenti capitolini, ma li avrà, per intenderci, a loro insaputa e con risultati talmente raffazzonati da rendere inefficace il processo di riforma sotteso ai contenuti dell'accordo. Ciò che rimane, insomma, è una sommatoria di spinte neocorporative che, se per certi versi rispondono pienamente all'ideologia consociativa ispiratrice dell'intesa, finiranno per vanificare la necessità prioritaria di ordinare il confuso sistema dei profili professionali.

Dall'assenza di democrazia sindacale e di conflitto, nascono dunque i presupposti per il declino definitivo delle politiche rivolte alla valorizzazione delle risorse umane.

Dobbiamo porci pertanto l'obiettivo di rompere questo clima di connivenza e di subdola pacificazione sociale facendo appello alla politica, intesa come capacità di invertire la rotta del processo degenerativo in atto. L'intento è quello di rovesciare la piramide del modello di acquisizione del consenso, ponendo al vertice la partecipazione democratica e solo in fondo il rituale delle relazioni sindacali (ed eliminando, nel mezzo, la camera di compensazione delle prassi clientelari).

Chiediamo dunque più opportunità di partecipazione, a partire dalla necessità di coinvolgere la base in un processo dialettico che non si esaurisca nel vetusto meccanismo della delega e che si fondi sull'informazione costante e sulla condivisione dei processi di trasformazione, fino ad arrivare ad una revisione del sistema di relazioni sindacali nel senso di un'articolazione veramente democratica del meccanismo di ascolto di tutte le istanze sindacali, comprese quelle minoritarie. In tale direzione, ci sembra sensato riflettere sul criterio di formazione delle delegazioni trattanti, per la parte riguardante la componente delle RSU, e sulla mortificante assenza di informazioni in merito all'attività negoziale. Se si vuole riportare nell'alveo della legalità democratica il sistema di relazioni sindacali, è assolutamente indispensabile includere nelle delegazioni anche i rappresentanti eletti attraverso le liste minoritarie e garantire un circuito di informazione aperto su tutti i passaggi del confronto sindacale. In osservanza del principio delle pari opportunità, sarebbe sufficiente prevedere all'interno della delegazione RSU la presenza di un membro per ogni lista che abbia ottenuto almeno un/a eletto/a all'ultima consultazione (quello che viene tecnicamente definito diritto di tribuna). Occorrerebbe, inoltre, assicurare l'esercizio del diritto all'informazione, tramite una puntuale trasmissione di tutti i documenti riguardanti gli argomenti oggetto di trattativa (compreso il calendario degli incontri) a tutti i Rappresentanti RSU (suddivisi in gruppi in base alle liste elettorali). Questi rimedi risponderebbero alla duplice esigenza di democratizzare il sistema e di rendere trasparente e accessibile il processo decisionale.

Bisogna tuttavia aggiungere che la questione non può ridursi ad una mozione ecumenica per la tutela delle minoranze. I risultati delle elezioni RSU sono una delle conseguenze del clima di smobilitazione delle coscienze di cui abbiamo sommariamente descritto le cause. Se attraverso la consultazione per il rinnovo delle RSU, peraltro molto partecipata, sono state confermate le gerarchie di potere tradizionali, sebbene vi fosse un diffuso malcontento e una palpabile diffidenza nei confronti dei sindacati maggioritari, significa che si è verificato un rovesciamento di senso rispetto alle normali dinamiche elettorali, causato da fattori incontrollabili sul piano razionale. Al di là dell'enorme sproporzione di forze tra le organizzazioni in competizione (enormi apparati dotati di ingenti risorse contrapposti a piccole strutture autorganizzate), quel che ha più pesato, dunque, è stata la paura diffusa tra i dipendenti di perdere quei legami di potere che perpetuano la fittissima rete di relazioni interpersonali fondate sul principio utilitaristico dello scambio. Attraverso l'uso spregiudicato del sistema delle preferenze, che prevede l'opportunità di presentare un numero altissimo di candidati (fino a circa 200 per lista), le organizzazioni maggioritarie hanno creato uno straordinario strumento di cooptazione con cui hanno orientato pacchetti di voti e consolidato la propria base di consenso; inoltre, combinando il fattore numerico con la presenza di candidati provvisti di un particolare appeal elettorale, (esponenti legati a gruppi di interesse - come la "corporazione" dei vigili - o impegnati in ruoli di potere - ad esempio dentro l'IPA), hanno ulteriormente aumentato la forza di attrazione delle proprie sigle sindacali e deviato il senso della competizione elettorale. In sostanza, non si è votato per un programma o per sostenere una linea

d'intervento sindacale, ma per accrescere il peso politico delle organizzazioni già detentrici del potere di rappresentanza sindacale e per confermare, o bilanciare, i rapporti di forza all'interno dello schieramento maggioritario.

Nonostante i risultati disastrosi sul piano della capacità negoziale (mancato rinnovo del CCDDI, pessimo accordo sulla nuova dotazione organica e sul nuovo sistema di classificazione del personale, assenza di progressioni di carriera, assenza di incentivi economici al personale, mancato adeguamento delle indennità, carenza di percorsi formativi, nessuna valorizzazione delle professionalità interne, fallimento delle posizioni organizzative, nessuna forma di controllo e di denuncia sulle politiche di esternalizzazione dei servizi....), sono state comunque premiate le organizzazioni responsabili del fallimento delle politiche sindacali e ciò è successo evidentemente a causa di un uso deviato dello strumento elettorale.

Quando si tira in ballo la questione delle minoranze, quindi, si allude alla necessità di liberare la comunità lavorativa dall'assedio delle logiche di potere. Garantire anche agli esponenti delle liste minoritarie il diritto all'informazione e la possibilità di esercitare il mandato nell'ambito dell'attività negoziale, significa ridare pregnanza al ruolo delle rappresentanze sindacali, sia perché si parla di diritti legittimamente acquisiti che possono essere negati solo in virtù di un atto d'arbitrio, sia perché dall'esercizio di questi diritti discende l'opportunità di rendere più orizzontali e trasparenti tutti i passaggi dei processi decisionali.

In definitiva, il rilancio del ruolo dei delegati eletti nei posti di lavoro potrebbe salvaguardare ciò che rimane dell'impianto democratico nel sistema di relazioni sindacali.

CAPITOLO I

MACRO AREA: POLITICHE DEL PERSONALE

1 - Titolo: IL MODELLO OCCUPAZIONALE

Sottotitolo: ALCUNE OSSERVAZIONI SU COSA FA IL COMUNE DI ROMA RISPETTO ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE INTERNA

Presentazione del tema:

Il piano assunzionale 2004 prevedeva concorsi pubblici per l'assunzione di diverse centinaia di persone (25 OSSE, 50 Operatori Servizi Ambientali, 25 Operatori Servizi Trasporto; 100 Istruttori Polizia Municipale, 220 Istruttori Amministrativi, 150 educatrici di Asilo Nido, 50 Geometri, 10 Architetti e 10 Ingegneri, 27 dirigenti). Erano previsti inoltre concorsi interni per diverse famiglie professionali, tra cui vale la pena menzionare i 220 posti per Istruttore Amministrativo (fascia C).

Inspiegabilmente, però, sono stati banditi concorsi per un numero assai inferiore di posti. Gli istruttori amministrativi, ad esempio, sono stati drasticamente ridotti a 80, di cui il 35% riservato agli interni (solo 28 posti rispetto ai 220 previsti!). Sono rimasti invariati solo i 50 posti da Geometra e i 150 da Educatrice di Asilo Nido, mentre, a sorpresa, sono stati introdotti 30 nuovi posti da Assistente Sociale non previsti dal piano assunzionale.

Anche l'altro pacchetto di concorsi riguardante le progressioni interne per la qualifica di dirigente ha suscitato diverse perplessità. Sulla liceità delle regole inserite nel bando pesa il legittimo sospetto che il concorso sia stato costruito con un meccanismo discriminatorio che privilegia i titoli di servizio acquisiti grazie al potere discrezionale dei dirigenti (incarichi di posizioni organizzative e incarichi di docenza) e, di fatto, riduca enormemente le possibilità di successo per la generalità dei dipendenti in fascia D (vedi apposita scheda dal titolo: concorsi interni per dirigenti).

Rimane ancora in piedi, inoltre, il contenzioso sul vecchio concorso interno per Istruttore Direttivo Amministrativo fascia D (ex 7° livelli), già fonte di un enorme scandalo che ha fortemente minato la credibilità delle politiche per il personale dell'Amministrazione Capitolina. Nonostante le esigenze d'organico e la possibilità di prorogare di un anno i termini di validità delle graduatorie concorsuali, oltre 300 dipendenti, molti dei quali con la prospettiva di rimanere definitivamente esclusi da ogni ipotesi di carriera dopo circa 20 anni di anzianità nel ruolo, sono ancora in attesa di risposte chiare sul proprio destino lavorativo (vedi apposita scheda dal titolo: lo scandalo del concorso per 337 posti di i.d.a.).

Non bisogna infine dimenticare l'incombente fenomeno delle esternalizzazioni delle attività, con il pesante carico della precarizzazione dei rapporti di lavoro e l'urgenza, per certi versi speculare, di stabilizzare alcune categorie professionali ancorate al regime del tempo determinato o dei contratti atipici. L'uso spigliato delle norme che hanno destrutturato il regime dei rapporti di lavoro (pacchetto Treu e legge Biagi), insieme al processo di dismissioni dei servizi diretti alla cittadinanza (scuola, tributi, musei, giardini) con l'affidamento diretto a proprie aziende o l'offerta ai privati (sotto varie forme), disvelano la volontà politica di costruire un grande gruppo economico con capacità occupazionali rilevanti (circa 60.000 unità), ma con una vocazione sempre più spiccata al controllo politico e alla gestione indiretta dei servizi e una sudditanza marcata alle regole liberiste del mercato del lavoro.

Queste carenze delle politiche occupazionali, che dopo l'evento del Giubileo hanno assunto una dimensione strutturale, si sposano bene con la visione strategica dell'ente in materia di previsione del fabbisogno interno di personale. In estrema sintesi, la filosofia emersa dalla delibera di approvazione della nuova dotazione organica, accompagnata dal nuovo sistema di classificazione del personale (vedi apposita scheda dal titolo: revisione dei profili professionali), è sintetizzabile nel paradigma della managerialità: forza lavoro flessibile, orientata al conseguimento di risultati e accorpata in macro classificazioni delle competenze al fine di facilitare il ricorso a prestazioni

cosiddette equivalenti. Il nuovo impianto professionale è stato presentato, dunque, come un sorta di grimaldello per scardinare le rigidità del precedente modello di burocrazia meccanica.

In concreto, ciò ha significato un ulteriore ridimensionamento delle professionalità interne e un crescente ricorso a dispendiose politiche di affidamento all'esterno delle attività qualificate, segnato dal progressivo disinvestimento nei confronti dei programmi di formazione e aggiornamento interni. Parecchie carriere sono così rimaste "appese" all'esile filo della concorsualità interna, generando un'ondata di malcontento generale (tra i casi più eclatanti vale la pena segnalare quello degli ex V livelli con la qualifica di CPT). Più o meno tutti i dipendenti comunali ormai lamentano problemi legati alla scarsa valorizzazione della propria professionalità e all'inserimento in un ambiente di lavoro giudicato ostile e competitivo. Perlomeno sul piano della percezione interna, il programma di rilancio del sistema professionale può giudicarsi fallimentare.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Ciò che si richiede è un chiaro programma di governo, anche se di breve o medio periodo, che riguardi espressamente le politiche per il personale. A fronte di politiche confuse e dell'uso generalizzato delle forme di rapporto di lavoro flessibile e precario (vedi apposita scheda dal titolo: tempo determinato ed altri contratti), non si può più concedere a questa Amministrazione l'alibi dei tagli dei trasferimenti erariali e dei vincoli di spesa per il personale imposti dall'autorità centrale. In sintesi, si devono garantire percorsi di carriera (progressioni verticali) al personale e l'accesso a maggiori risorse per incentivare il lavoro.

In generale, i lavoratori e le lavoratrici ritengono più razionale ed economicamente vantaggioso valorizzare le risorse interne e ricorrere a politiche occupazionali orientate verso il consolidamento dei rapporti di lavoro e l'internalizzazione dei servizi, anche a salvaguardia dei diritti degli utenti ormai costretti a districarsi tra miriadi di gestori spesso poco efficienti.

Quattro punti dovrebbero maggiormente preoccupare gli attuali amministratori:

1. i dipendenti a tempo indeterminato sono al di sotto del fabbisogno strutturale dell'ente, al punto di superare la soglia del minimo storico di occupati in rapporto alla popolazione;
2. le carriere interne del personale sono ferme da anni senza alcuna prospettiva di sviluppo;
3. il gruppo Comune di Roma rischia di diventare il più grande erogatore di servizi in regime di privatizzazione con effetti perversi sulla qualità e sul costo delle prestazioni e sulla sicurezza sociale di migliaia di impiegati delle aziende più o meno controllate dall'ente;
4. l'ingresso all'interno degli uffici di lavoratori sottoposti a rapporti di lavoro precario ha creato un'imbarazzante caos organizzativo ed un clima interno negativo.

In definitiva, il modello occupazionale del Comune di Roma è stato bocciato dai fatti!

2 - Titolo: **LO SCANDALO DEL CONCORSO PER 337 POSTI DI I.D.A.**

Sottotitolo: I VERTICI SINDACALI E AZIENDALI, ANTICIPANDO DI QUASI DUE MESI LA SCADENZA NATURALE DELLA GRADUATORIA DEL CONCORSO (14 SETTEMBRE 2004), IN DATA 29 LUGLIO 2004 HANNO FIRMATO UN VERBALE D'INTESA CHE, CON UN COLPO DI SPUGNA, HA CANCELLATO LE SPERANZE DI OLTRE 300 PERSONE

Presentazione del tema:

Il concorso di cui parliamo, bandito nel lontano 1997, ha rappresentato una delle pagine più oscure della storia del nostro ente. Sin dalla prima prova di selezione a quiz, nel settembre 1999, la procedura concorsuale è stata caratterizzata da indecorose carenze organizzative e gravata da seri dubbi circa la sua regolarità. A testimonianza di ciò, è opportuno ricordare che la prova selettiva a quiz fu rinviata, a partire dal fallimentare tentativo del settembre '99, per ben tre volte a causa di incredibili inefficienze organizzative, imbarazzanti fughe di notizie e grossolani errori di procedura. Il tutto fu gestito nel più totale spregio dei fondamentali principi di buona amministrazione, con un enorme dispendio di risorse economiche e umane. Nonostante ciò, l'Amministrazione volle caparbiamente, in accordo con i vertici sindacali, portare avanti la procedura concorsuale fino allo svolgimento delle prove orali. Si trattò, insomma, di un vero scandalo per cui, malgrado le macroscopiche irregolarità e gli errori commessi, nessun dirigente ha pagato e di cui nessuno si è assunto la responsabilità politica e amministrativa. I dipendenti candidati al concorso, invece, hanno dovuto subire un'umiliante e prolungata situazione di disagio e frustrazione e, alla fine, gli ultimi 300 rimasti in graduatoria hanno dovuto subire l'ulteriore mortificazione di essere considerati un inutile fardello di cui ci si può sbarazzare.

L'Amministrazione, avendo proceduto ad uno scorrimento parziale della graduatoria con cui ha quasi raddoppiato i posti disponibili, ha dimostrato che esiste un'effettiva necessità di figure professionali corrispondenti al profilo di istruttore direttivo. A supporto di questa tesi, nella nuova dotazione organica appena varata, all'interno della cosiddetta Famiglia Amministrativa-Economico-Organizzativa, sono stati individuati ben 181 posti relativi al nuovo profilo di Funzionario Amministrativo, figura totalmente assimilabile al vecchio I.D.A. Com'è possibile che, esistendo una tale carenza d'organico, peraltro sottostimata e comunque preesistente alla firma del verbale del 29/07/04, non sia stata utilizzata la graduatoria concorsuale ancora aperta? Come ulteriore esempio di irrazionalità e incoerenza gestionale, bisogna inoltre segnalare che con la costituzione della nuova famiglia della Comunicazione, i cui potenziali componenti sono attualmente in gran parte inquadrati nel profilo amministrativo, si accrescerà il vuoto d'organico proprio all'interno della medesima categoria professionale (fascia D famiglia amministrativa), di cui gli aspiranti funzionari confinati nella graduatoria degli idonei al concorso potrebbero essere i legittimi titolari.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori e le lavoratrici chiedono lo scorrimento totale di tutta la graduatoria, attraverso la proroga dei termini di validità delle graduatorie concorsuali presso il Comune di Roma, in applicazione dell'art. 3 comma 61 Legge 350/2003 e delle successive norme finanziarie.

Tale provvedimento rappresenterebbe un atto di giustizia, quasi una sorta di risarcimento morale, nei confronti di una categoria professionale particolarmente svantaggiata dalle politiche del personale. Il passaggio di carriera, in ogni caso, non costituirebbe un onere economico per l'ente, in quanto la quasi totalità dei dipendenti presenti in graduatoria occupa attualmente posizioni economiche in fascia C che comportano una spesa pari al profilo professionale di fascia D1.

3 - Titolo: LA SITUAZIONE PARTICOLARE DEI CUOCHI

Sottotitolo: IL COMUNE DI ROMA UTILIZZA IL PERSONALE CON QUALIFICA DI CUOCO RATTOPPANDO CONTINUAMENTE UNA PIANTA ORGANICA CHE E' ASSOLUTAMENTE CARENTE RISPETTO ALLE STRUTTURE ESISTENTI

Presentazione del tema:

Il personale con la qualifica di cuoco svolge una funzione delicatissima all'interno delle scuole materne e degli asili nido comunali. Tuttavia l'amministrazione anziché dotarsi di tutto il personale che occorrerebbe per far funzionare le strutture, dà vita ad un percorso vizioso che obbliga gli OSSE a svolgere le funzioni dei cuochi (anche se per brevi periodi) e **utilizza i cuochi in servizio come palline da ping-pong che sono obbligati a dirottare la propria attività lavorativa da un posto di lavoro ad un altro con gravi ripercussioni sulla vita personale di ciascuno di essi.**

Questa è la testimonianza raccolta da una di queste persone e riguarda la sua perenne mobilità.

Sono stata assunta nel 2001 e ho potuto scegliere di lavorare in una sede vicino a casa...Questo mi ha consentito di stare più vicino a mia figlia, considerando anche che non ho la macchina e recarmi a lavorare in un posto più lontano mi avrebbe costretto ad assumere una baby-sitter...

...A partire da Gennaio del 2004 nel mio municipio vengono trasferiti due nuovi cuochi che provengono da altri municipi... poi a Settembre mi comunicano che siccome sono la cuoca più giovane in servizio devo essere temporaneamente spostata in un altro municipio...

Da quel momento ho continuato a lavorare in tanti asili diversi e mi sono trovata con tante difficoltà per raggiungerli perché pure se sono a pochi chilometri da casa arrivarci con l'autobus mi porta via un sacco di tempo.

Possibile che non sia possibile avere un posto di lavoro fisso? Devo cambiare continuamente?

Quando ho accettato di cambiare municipio mi avevano assicurato che sarebbe stato per poco tempo, ma questo distacco temporaneo ormai dura da 6 mesi...quanto devo aspettare ancora per ritornare nel posto di lavoro dove stavo prima?

La situazione di questa nostra collega non è diversa da quella di tante altre che – per le carenze organizzative e di organico – sono costrette a non avere alcuna certezza riguardo la stabilità della propria sede lavorativa.

E' sufficiente che in un municipio arrivi un altro collega con più anni di servizio per costringerti a diventare il jolly del municipio.

Oltretutto questo principio dell'anzianità di servizio non è contenuto in alcuna disposizione interna tranne che in una comunicazione del 2001 – da parte del 1° Dipartimento - in risposta ad una specifica richiesta formulata da un municipio.

Appare singolare che una materia così delicata sia stata sottratta anche al confronto con le OO.SS.

Rimanendo sempre nell'ambito della categoria dei cuochi, riportiamo di seguito un quadro sintetico delle criticità più rilevanti che riguardano questo specifico settore professionale.

I contenuti della denuncia sono stati elaborati partendo dalla diretta testimonianza di una esponente della categoria.

“Cari amici di ReteComune e di RdB,

vi mando questo contributo per il libro bianco con cui cerco di evidenziare le principali situazioni di disagio rilevate tra il personale con qualifica di cuoco degli asili nido.

1. Riqualificazione professionale e progressione del livello retributivo.

Nel 2001 tutti i dietisti assegnati agli asili nido con competenze di controllo di qualità degli alimenti e verifica delle forniture alimentari sono stati destinati ad altri incarichi e tutte le competenze sono state demandate ai cuochi con conseguente aumento del carico di lavoro, senza alcuna attribuzione di livello superiore e relativo riconoscimento economico, data la maggiore responsabilità derivante da funzioni che precedentemente erano svolte da personale con livello superiore (di cat. D mentre i cuochi sono in categoria B).

2. Corsi di formazione: è opportuno l'adeguamento dei corsi in considerazione delle mutate esigenze dell'utenza infantile per garantire il rispetto delle abitudini alimentari secondo appartenenze etniche e religiose, e corsi di formazione sulla revisione delle tabelle dietetiche con particolare attenzione alla introduzione nelle mense di consumo di prodotti biologici per limitare allergie e intolleranze sempre più frequenti. La vera formazione è possibile se non si fanno ripetizioni dello stesso corso (sicurezza alimentare) solo per dire che è stato fatto.

3. Indennità per lavoro in giornata di sabato: un asilo nido per municipio è obbligato all'apertura di sabato. Per questo è stato fatto un accordo sindacale che riconosce al personale OSSE una indennità da cui sono stati esclusi i cuochi che, a turno, effettuano il servizio.

4. Sciopero del cuoco: è stato sottoscritto un accordo nel corso del 2002 su un'indicazione della Commissione di garanzia che consente la sostituzione del cuoco in caso di sciopero con personale OSSE, il quale, per la sostituzione del cuoco percepisce un'indennità aggiuntiva. Questo vanifica naturalmente lo sciopero del cuoco e disincentiva anche l'OSSE di turno ad aderire alla mobilitazione.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

In estrema sintesi, possiamo dire che i lavoratori, *in primis*, devono poter contare su una sede di lavoro stabile in modo tale da riuscire coniugare i propri tempi di vita con i tempi di lavoro.

In secondo luogo, dobbiamo ancora una volta affermare che non è più possibile avallare trattamenti differenziati all'interno di categorie di lavoratori impegnati nelle medesime attività, soprattutto se questi atteggiamenti discriminatori si manifestano in forme paradossali come quella di dare **più soldi al personale che sostituisce quello che sciopera. E' il momento di invertire radicalmente la tendenza e di correggere perlomeno questo vero e proprio abuso che disincentiva l'adesione allo sciopero.**

Aggiungiamo, infine, che un settore così delicato per la peculiarità del segmento di utenza cui si rivolge, necessita di maggiori attenzioni sia sul piano dei riconoscimenti professionali ed economici, sia sul piano degli investimenti nella formazione e nell'aggiornamento professionale.

4 - Titolo: **IL PENOSO ITER DI UN'ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO**

Sottotitolo: **IL COMUNE DI ROMA UTILIZZA I VINCITORI DI CONCORSO IN MANIERA DEL TUTTO ARBITRARIA E DIFFORME DAL PROFILO MESSO A CONCORSO**

Presentazione del tema:

Quello che segue è il testo di un messaggio inviato da una nostra collega idonea al concorso per 980 vigili urbani e utilizzata in tutt'altro genere di mansioni.

Il suo racconto fornisce un quadro desolante su come l'amministrazione comunale tratti i propri lavoratori e coloro che ambiscono a diventarlo: dei veri e propri sudditi!

Gentile ...,

quella che segue è la storia di 20 persone ormai dimenticate da tutti...Di seguito ti fornisco una...

Sintesi dell'iter procedurale degli ultimi 20 appartenenti alla graduatoria per 980 Vigili Urbani dal novembre 2002 al dicembre 2004

Delibera n. 649 seduta del 5 novembre 2002

Assunzione con contratto a tempo determinato. dal 20 novembre 2002 al 28 febbraio 2003 di n. 100 unità da assegnare all'Ufficio Aire del Comune di Roma

Siamo stati assunti per predisporre le liste elettorali mediante l'unificazione dei dati dell'anagrafe degli italiani all'estero (Aire)...

Che conseguentemente occorre procedere all'assunzione delle predette unità con un contratto a tempo determinato dal 20 novembre 2002 - 28 febbraio 2003 utilizzando nella fattispecie le vigenti graduatorie dei concorsi pubblici a n. 50 posti di Istruttore Direttivo Amministrativo e n. 980 posti di Istruttore di Polizia Municipale.

Tenuto conto, che l'articolo 7 comma g del vigente contratto di lavoro prevede la possibilità di stipulare contratti individuali di lavoro per l'assunzione di personale a tempo determinato nel caso sia necessario soddisfare particolari esigenze straordinarie non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di sei mesi;

... Le unità che verranno assunte temporaneamente utilizzando la graduatoria a n. 980 posti di Istruttore di Polizia Municipale dovranno svolgere mansioni amministrative proprie dell'Istruttore Amministrativo (categoria C - posizione economica C1).

Tra tutti e due i concorsi ancora aperti allora (la nostra graduatoria è stata chiusa nel Gennaio 2003), ci siamo presentati in meno della metà delle unità richieste.

Il 12 dicembre 2002 una parte di noi ha stipulato un contratto a tempo indeterminato come Istruttore di P.M. mentre i restanti, tra cui io, si sono dovuti dimettere e firmare un contratto a tempo determinato sempre con mansioni di istruttore amministrativo, ma di un anno presso l'U.O. Contravvenzioni.

Al nostro posto, per continuare il lavoro all'ufficio all'Aire fino al 28 febbraio 2003, sono stati chiamati altri ragazzi della nostra graduatoria a cui non è stato rinnovato alcun contratto.

Delibera . 687 seduta del 26 novembre 2002

Assunzione di n. 28 unità a tempo determinato da assegnare al Servizio Contravvenzioni per interventi urgenti...

Premesso che con deliberazione n. 314 dell'11 giugno 2002 la giunta Comunale ha autorizzato, per far fronte alla particolare situazione di emergenza della U.O contravvenzioni del Dipartimento II, l'assunzione di n. 35 unità con mansioni di Istruttore Amministrativo per il periodo 1 luglio 2002 - 29 novembre 2002 utilizzando la vigente graduatoria del concorso pubblico a n. 980 posti di Istruttore di P.M.;

(questi vigili di cui si parla erano prima di noi in graduatoria e dopo il servizio svolto all'U. O. Contravvenzioni sono diventati vigili a tempo indeterminato).

Che con nota n. 312950 del 18 novembre 2002 il competente Direttore del Dipartimento II, nel segnalare la necessità di assicurare la continuità nell'erogazione del servizio dopo il 29 novembre 2002 ha chiesto il mantenimento del contingente assegnato ai fini anche del completamento dei processi di riorganizzazione attualmente in corso

Tenuto conto peraltro che l'art. 7 comma f del vigente contratto di lavoro prevede la possibilità di stipulare contratti individuali di lavoro per l'assunzione di personale a tempo determinato nel caso sia necessario porre in essere attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con personale in servizio, nel limite massimo di 12 mesi;

Che conseguentemente, le unità per il servizio Contravvenzioni dovranno essere reperite scorrendo ulteriormente la graduatoria del concorso pubblico di Istruttore di P. M. in quanto nella fattispecie tra i compiti richiesti all'Istruttore di P.M. rientrano quelli del personale amministrativo di categoria C.

la giunta comunale delibera

di autorizzare l'assunzione a tempo determinato per il periodo 2 dicembre 2002 - 1 dicembre 2003 n. 28 unità con mansioni di istruttore amministrativo utilizzando la vigente graduatoria del concorso pubblico a n. 980 posti di Istruttore di P.M.

Qualche giorno dopo essere stati assegnati all'U.O. Contravvenzioni, scorrendo la graduatoria, alcuni di quelli che avevano firmato il contratto ad un anno sono stati chiamati a fare i vigili a tempo indeterminato. Sempre a seguito dello scorrimento della graduatoria sono stati chiamati dopo di noi altri 5 ragazzi, i quali, dopo nemmeno dieci giorni, sono stati trasferiti al Dipartimento XVII, Semplificazioni.

Pochi giorni prima dello scadere del contratto c'è stata la Delibera n. 766 del 25 novembre 2003

Rinnovo del rapporto di lavoro a tempo determinato per il periodo 2 gennaio 2004 - 1 dicembre 2004 nella figura professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo (cat. d) di n. 5 unità proroga del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato per il periodo 2 dicembre 2003 - 1 dicembre 2004 di n. 20 unità assunte con mansioni di Istruttore Amministrativo (cat. c)....

*La giunta comunale
delibera*

di prorogare, con il consenso dei lavoratori interessati il termine del rapporto di lavoro a tempo determinato con mansioni di istruttore Amministrativo (cat. C...) per il periodo 2 dicembre 2003 - 1 dicembre 2004 delle sottoelencate n. 20 unità attualmente in servizio presso il Dipartimento II ed il Dipartimento XVII

seguono tutti i nominativi del nostro concorso e del concorso per D1.

Considerazioni:

Allo stato attuale, dopo il licenziamento di una ragazza al Dipartimento XVII siamo 16 ragazzi all'U.O. Contravvenzioni e 4 al XVII. I direttori presso i quali lavoriamo hanno richiesto il prolungamento del nostro contratto.

La nostra U.O. ha in corso continui smantellamenti e ridimensionamenti di compiti, tanto che molte procedure sono state trasferite direttamente ai gruppi che non sanno più dove mettere le mani. I vigili chiedono personale ed, ovviamente, c'è chi spinge per un nuovo concorso, per ovvie ragioni di convenienza. D.B. del Diccap insiste sul fatto che si batterà per farci integrare fra i vigili visto che sarebbe assurdo fare un concorso nuovo e mandare a casa noi che da due anni già lavoriamo e conosciamo le procedure

D'altra parte su queste delibere si parla di noi come di unità assunte a svolgere mansioni di vigile urbano, non di unità assunte della figura di istruttore amministrativo per cui, in teoria, siamo vigili urbani e non amministrativi.

Dunque:

Vorrei sapere se è possibile che persone che abbiamo partecipato allo stesso concorso possano ritrovarsi in posizioni lavorative diverse e distinte (chi vigile, chi amministrativo, chi a tempo indeterminato, chi a tempo determinato).

Vorrei riuscire a capire esattamente con riferimenti a leggi precise quale è la procedura per chi ha subito questo iter:

assunzione a 3 mesi;

licenziamento dopo poco più di un mese per assunzione ad un anno;

rinnovo per un altro anno.

Se possono seguire altri rinnovi, se ci deve essere un'interruzione tra un contratto e l'altro (che noi abbiamo effettuato dopo il licenziamento e non dopo il rinnovo).

Se esiste un appiglio legale a cui appellarci visto che sono due anni che lavoriamo anche a contatto con il pubblico (non so esattamente se come lavoratori a tempo determinato noi avremmo potuto oppure no).

Se è lecito richiedere il perché di un trattamento di disparità nei nostri confronti visto che non abbiamo indennità di divisa, siamo soggetti a pagare la tessera dell'autobus, non abbiamo nessuno degli incentivi che spettano ai vigili (possibilità di notifica vr, straordinari festivi e notturni...)

...perché non siamo stati assunti tutti come vigili urbani quando era stato previsto, per il primo contratto a 3 mesi, un numero di 100 unità dei due concorsi prescelti (quindi esisteva un fondo che permettesse gli stipendi di 100 persone) presentandoci in meno della metà quindi con doppia probabilità di essere assunti tutti.

...possiamo esigere un corridoio privilegiato che ci dia la matematica certezza di essere definitivamente assunti, in un eventuale concorso, senza il verificarsi di eventuali situazioni penose che potrebbe determinarsi tra noi 20 idonei e tra i non idonei? (Anche se sarebbe ridicolo fare due volte il concorso per lo stesso posto di lavoro.)

Se in base agli accordi con la regioni per gli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità, i comuni e le province possano procedere alla rideterminazione delle rispettive dotazioni organiche in applicazione di quanto previsto dall'articolo 34, commi 1, 2 e 3 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

In definitiva vorrei sapere su cosa possiamo batterci, con una legislazione precisa alla mano. Grazie V.M.

5 - Titolo: PERSONALE AUSILIARIO DELLA SCUOLA (AEC, OSSE, PORTIERI E CUOCHI) SERVIZI DI ASSISTENZA AGLI STUDENTI DISABILI, SORVEGLIANZA E PULIZIA NELLE SCUOLE E NEI NIDI, VERSO LA PRIVATIZZAZIONE TOTALE.

Sottotitolo: I VERTICI SINDACALI E AZIENDALI, SMANTELLANO I SERVIZI A GESTIONE DIRETTA NELLA SCUOLA PER AFFIDARLI AI PRIVATI (COOPERATIVE E AZIENDE PUBBLICHE) AUMENTANDO I COSTI E CREANDO NUOVO PRECARIATO.

Presentazione del tema:

L'Amministrazione Comunale gestiva, direttamente con proprio personale, le scuole, i nidi e tutti i servizi annessi, quali l'assistenza agli studenti disabili, sorveglianza e pulizia nelle scuole e nei nidi. Nel tempo sono stati introdotti, al fianco e/o in sostituzione del personale capitolino, lavoratori e lavoratrici di aziende convenzionate con il Comune di Roma. In primo luogo, molti anni fa, i bidelli comunali vennero riqualificati in OSSE (OPERATORE SERVIZI EDUCATIVI E SOCIALI), togliendogli la competenza relativa alle grandi pulizie dei locali scolastici, che fu affidata alla Roma Multiservizi S.p.A.. Oggi, a seguito del varo della nuova dotazione organica, il personale OSSE è stato ridotto: dai 1.930 originari si è passati a 1.690, nonostante venga riconosciuto da entrambe le parti, datoriale e sindacale, che il numero sia assolutamente insufficiente a garantire la normale gestione delle scuole e dei nidi. In barba ad ogni logica, il Comune di Roma, con l'avallo delle OO.SS., ha deciso quindi di introdurre anche in questo servizio la Roma Multiservizi S.p.A., ad un costo superiore rispetto alla gestione diretta e con l'occupazione di circa 180 persone tutte con un contratto a termine e in molti casi anche a part-time.

Per quel che riguarda l'assistenza agli studenti disabili il Comune ha utilizzato personale interno (AEC) per quasi 20 anni. Originariamente gli AEC in servizio erano 780, numero che via via è diminuito nel tempo fino ad arrivare agli attuali 300 dipendenti. Il numero di operatori necessario a coprire il servizio è stato raggiunto affiancando al personale interno oltre 500 operatori provenienti dalle Cooperative Sociali. Anche in questo caso, il varo della nuova dotazione organica ha confermato la tendenza all'esternalizzazione del servizio: il personale AEC è stato drasticamente ridotto, passando ad una previsione d'organico di 460 posti, nonostante tale numero risulti assolutamente al di sotto delle esigenze del servizio. Ciò comporta, ovviamente, che il Comune di Roma affidi parte di questo servizio alle Cooperative Sociali, ad un costo identico a quello della gestione diretta e con l'occupazione di oltre 500 persone in regime di lavoro precario (contratto a progetto).

In merito ai portieri, nonostante gli impegni presi dall'Amministrazione circa l'istituzione di un apposito profilo, va osservato che, a tutt'oggi, gli operatori si trovano a lavorare con la qualifica di OSSE a cui è stato dato l'incarico di ADDETTO ATTIVITA' SORVEGLIANZA E CUSTODIA EDIFICI SCOLASTICI. Questa operazione indebolisce ulteriormente il ruolo degli OSSE, aggravandone, peraltro, la carenza nella Dotazione Organica. Inoltre, è ancora senza soluzione la vicenda legata all'utilizzo dell'abitazione all'interno delle scuole, che viene data in concessione al personale finché è in servizio e, dopo un'intera vita lavorativa, viene tolta al raggiungimento della pensione.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori e le lavoratrici chiedono:

- che a pari lavoro corrispondano pari diritti (il personale delle ditte private oltre ad essere precario si vede applicato un diverso CCNL, peggiorativo rispetto a quello degli Enti Locali);
- che il servizio risponda a canoni di efficienza ed economicità; per quest'ultimo motivo è indispensabile che i servizi sopra descritti siano svolti a gestione diretta, prevedendo graduatorie municipali di incarico e supplenza per le assenze per malattia, maternità e altro;

- che anche al personale AEC sia applicato il calendario scolastico;
- che siano attivati corsi di formazione e aggiornamento con cadenza annuale per questa delicata e importante funzione socio-educativa;
- che la previsione di dotazione organica del personale interno sia riportata almeno ai numeri originari.

6 - Titolo: **POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CONCORSO PER DIRIGENZA**

Sottotitolo: **COME SI DELUDONO LE ASPETTATIVE DI CARRIERA**

Presentazione del tema:

Di seguito riportiamo alcune tra le mail più significative rispetto al problema rappresentato.

Gentile collega,

intanto voglio ringraziarti per le informazioni sindacali in genere che invii, poi volevo dirti che, pur essendo attualmente incaricato di una p. o. di fascia A, trovo sacrosanto che vadano rivisti TUTTI i criteri di punteggio per i concorsi banditi affinché vengano eliminate il più possibile eccessive valutazioni di titoli a discapito della qualità effettiva degli eventuali vincitori.

Per quel che vale,

ciao, s. g.

Caro collega,

Appartengo alla concorrenza, sono delegato di base CGIL e all'interno del mio sindacato conto quanto il 2 di coppe; infatti ormai non mi inviano più nemmeno le informative. Ho molto apprezzato le tue mail innanzi tutto perché danno quelle informazioni che purtroppo i sindacati di cui paghiamo profumatamente la tessera ci nascondono e anche perché mi trovo d'accordo con la maggior parte delle iniziative.

Raccoglierò quindi nel mio ufficio le firme per l'annullamento delle delibere e te le farò avere al più presto.

Per quanto riguarda il ricorso al TAR contro il concorso da dirigente (sono anche io un D3 senza P.O.) il mio partirà alla fine della settimana, ma non credo potranno associarsi altri colleghi perché è contemporaneamente contro l'assegnazione delle P.O. retroattive, contro la valutazione del mio punteggio per la P.O. (mi hanno tolto ingiustificatamente punti) e infine contro il concorso da dirigente in cui sono ingiustamente favoriti i responsabili di P.O.

A presto

L. S.

Gabinetto del Sindaco

OK libro bianco e altri comunicati regolarmente affissi presso questi Uffici (distaccati dal Campidoglio)

Confermo piena adesione.

Per quanto riguardo le P.O. che sono state già "assegnate" velocemente, sarebbe il caso di farle sospendere, e spalmare i compensi di 10 e 12 mila euro individuali a tutti gli appartenenti la categoria D, in attesa di revisione di questo istituto, che discrimina i lavoratori dividendoli in due fasce di serie a e b.

Grazie per le note informative via e-mail, in proposito gradiremo chiedere chiarimenti sulla mancata progressione contrattuale orizzontale del personale e per contro apprendere l'inserimento nei quadri (categoria D3) del personale ex-polis.

Cosa dire poi dei degli ultimi "bandi" delle Posizioni organizzative e della Dirigenza meglio definibili come "Chiamate dirette"?

Si suggerisce inoltre l'attivazione di un censimento sulle professionalità tecniche presenti al fine di evidenziare la presenza di professionalità specifiche nell'Amministrazione rispetto alle "Alte professionalità" recentemente assunte (Geologi, Biologi).

Gradiremmo una risposta di riscontro,

*Cordiali saluti,
P. B. ed altri dipendenti*

Carissimi, l'altro giorno ho firmato per ricevuta la nota con la quale mi si comunicava il risultato della selezione interna a 8 posizioni organizzative.

Sempre 4° o 5° nelle selezioni predette.

Nel bando della selezione era stabilito che chi già ricopre la posizione organizzativa per ogni anno di servizio somma punti $12 \times 3 \text{ anni} = 36$.

Pertanto, il sottoscritto non ricoprendo già la P.O. (sono D3 per concorso pubblico esterno) è arrivato a punti 62. Ciò vuol dire che tutti i partecipanti alle selezioni sono partiti al via tutti uguali, salvo chi occupava già la posizione che è partito 36 metri pardon 36 punti avanti. Conclusione: chi già ricopre la P.O. continuerà a prenderla fino alla pensione; e, gli altri aspettano o sognano.

Pertanto, le posizioni organizzative creano disparità di trattamento per l'avvallo di quei sindacati che hanno firmato il contratto. Complimenti.

Chiedo, l'annullamento delle selezioni e assegnazioni delle PO con concorso pubblico prove scritte ed orali e commissioni esterne alla P.A.

Per quanto riguarda il CCDI, sostengo un avanzamento PER TUTTI con almeno due anni di anzianità.

Cordiali saluti. Fatemi sapere sviluppi.

Un lavoratore

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

E' una vera e propria costante: i lavoratori chiedono equità di trattamento.

La voce che si alza è quella di chi è stufo di vedersi sorpassare (e denigrare) da chi non merita.

Le opportunità che l'amministrazione comunale mette a disposizione per valorizzare le professionalità interne (attraverso incentivazioni economiche e/o sviluppi di carriera) finiscono per alimentare un sistema di clientele e di favoritismi che deve essere spezzato

7 - Titolo: TEMPO DETERMINATO E ALTRI CONTRATTI

Sottotitolo: **PROGRESSIVAMENTE, OGNI ANNO DI PIÙ, AUMENTANO I CONTRATTI LE SPESE SOSTENUTE PER RAPPORTI DI LAVORO PRECARIO. I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO SOTTO LA SOGLIA DEI 26.000.**

Presentazione del tema:

A partire dal 2005 la popolazione lavorativa del Comune di Roma è scesa sotto le 26.000 unità.

Ma si tratta soltanto di coloro che sono in servizio con contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Viceversa nel corso del tempo si sono moltiplicati i ricorsi a contratti di lavoro .

Nel 2004 sono state utilizzate più di **200 unità di lavoratori interinali per una spesa superiore a 1.600.000 Euro**, contemporaneamente i **contratti di lavoro a tempo determinato** (nella gran parte dei casi si tratta di figure di alta professionalità o anche dirigenziali) **riguardano oltre 330 unità e comportano una spesa superiore a 10.000.000 di Euro annui**, infine le **prestazioni di lavoro autonomo o occasionale e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa superano la spesa complessiva di 8.500.000 di Euro**.

E' del tutto **incalcolabile invece quanto personale della Multiservizi** sia impiegato in servizi erogati direttamente dal Comune di Roma (ad esempio le sostituzioni di personale ausiliario nei servizi scolastici)

In questo modo si aggira l'ostacolo costituito dalle limitazioni alle assunzioni imposti dalle varie leggi finanziarie. Allo stesso tempo si dispone di lavoratori assolutamente asserviti e sottoposti al ricatto del mancato rinnovo contrattuale.

In molti casi tali contratti perdurano per molti anni, inossidabili a qualsiasi cambiamento, per cui non si capisce perché non si possa dar luogo a concorsi per posti di lavoro vero, visto che servono.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di rapporti di lavoro non precario.

Di non esser presi in giro con le imposizioni della finanziaria quando invece la stessa spesa, se non addirittura superiore, viene comunque sostenuta, da parte del Comune di Roma, per le variegate forme di lavoro atipico.

Anche da parte delle organizzazioni sindacali è stata accettata l'idea di avere dei serbatoi assunzionali nelle varie diramazioni societarie del gruppo Comune di Roma per poter trovare luoghi di compensazione delle vertenze aperte da parte dei lavoratori precari.

Questo genere di soluzioni però presta il fianco a forti speculazioni ed è **quindi giunto il momento di invertire la rotta e procedere ad un progressivo riassorbimento del personale precario e dei servizi esternalizzati nell'ambito dei ruoli comunali**.

8 - Titolo: **MOBILITÀ INTERNA**

Sottotitolo: I TRASFERIMENTI DEL PERSONALE SONO OGGETTO DI POLITICHE CLIENTELARI E MOTIVO DI RICATTO DEL DIPENDENTE.

Presentazione del tema:

Da quando i trasferimenti del personale non devono più essere contrattati con la parte sindacale, la dirigenza e la parte politica dell'ente fanno il bello e cattivo tempo in materia di trasferimenti del personale.

Abbiamo una situazione che tocca due diversi aspetti:

- 1) mobilità all'interno della stessa macrostruttura.
- 2) Mobilità tra macrostrutture.

La prima situazione fa capo alle responsabilità del dirigente di macrostruttura (municipio, dipartimento, ecc.). In questi casi molti lavoratori vengono spostati da un ufficio all'altro solo perché "danno fastidio". Gli ordini di servizio infatti, che vengono comunicati solo a posteriori e per conoscenza ai sindacati e alle RSU, quasi mai spiegano quali sono i motivi di servizio che giustificano tali spostamenti. L'"esigenza di servizio" viene utilizzata a pretesto di un mero arbitrio. Episodi di questo tipo sono all'ordine del giorno negli uffici. Spesso basta un "niet" di troppo a questo o quel dirigente, questo o quel politico per essere presi e sbattuti in altro ufficio. In qualche altro caso, invece, si assiste a veri e propri casi di mobbing, per cui dipendenti anche capaci vengono emarginati in ruoli e uffici di secondo piano o senza attività alcuna e, nonostante le continue richieste di essere assegnati ad altri uffici, non vengono accontentati. Si tratta, generalmente, di dipendenti che hanno idee diverse da quelle dei dirigenti.

La seconda situazione fa capo alle responsabilità del dirigente di macrostruttura e del dipartimento risorse umane. Serve, infatti, un doppio visto, quello di entrambe le strutture.

Qui la mancanza di trasparenza è totale. Non è dato sapere in via ufficiale l'elenco del personale che chiede di essere trasferito e verso quali uffici. Non è dato sapere quale sia l'ordine cronologico delle domande pervenute. Non c'è un regolamento sulla mobilità da richiamare per esigere il rispetto di tempi, criteri. In realtà non esistono criteri se non la pura discrezionalità. Se il primo dipartimento porta le sue responsabilità, non sono da meno i direttori delle macrostrutture. Il loro nulla osta è un vero e proprio strumento clientelar-ricattatorio. Capita che partano due domande nello stesso periodo e che per una il nulla osta sia favorevole per l'altra no. In ogni caso, anche in caso di nulla osta contrario, il lavoratore non avrà problemi se interverrà un politico con un bel "distacco". Insomma, lavoratori di serie A e di serie B. Raccomandati e sfigati. Favoriti e mobbizzati. C'è di tutto al comune di roma. Ci sono lavoratori anziani che aspettano da anni di avvicinarsi a casa, anche con serie problematiche familiari, che aspetteranno all'infinito un trasferimento che non arriverà mai. E ci sono lavoratori ultimi arrivati che arrivano e vanno via dagli uffici con una facilità estrema. Il peggio, però, l'ente lo riserva a quelli che dovrebbe tutelare di più: i dipendenti portatori di handicap grave o i dipendenti familiari di portatori di handicap. La legge 104/92 prevede per costoro il diritto alla scelta del luogo di lavoro e quindi alla massima facilitazione in caso di mobilità interna. Invece questi lavoratori, già svantaggiati, sono per l'amministrazione come tutti gli altri ma nel senso che se vogliono avvicinarsi a casa o scegliere una destinazione che li metta in condizioni ambientali più adatte alle loro condizioni, dovranno cercarsi qualche "santo in paradiso".

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori ?

Occorre rendere trasparenti le procedure di mobilità interna. Anzitutto va definito un regolamento che fissi chiaramente dei criteri condivisi (anzianità, condizioni familiari e personali, distanza dall'abitazione, ecc.). Vanno formate delle graduatorie continuamente aggiornate a livello di macrostruttura per le richieste di posto di lavoro e una graduatoria centrale per la mobilità da ufficio

a ufficio. La trasparenza può essere assicurata grazie ad una “bacheca” virtuale in cui il lavoratore possa in tempo reale verificare da quali uffici partono richieste di colleghi di essere trasferiti presso il proprio, in modo da poter scegliere se e per quale destinazione fare un avvicendamento. Deve essere consentito ai rappresentanti dei lavoratori di poter verificare ogni fase delle procedure di mobilità.

9 - Titolo: **CONCORSI INTERNI PER I DIRIGENTI**

SOTTOTITOLO: SI CONCEDONO PUNTEGGI SUPPLEMENTARI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANZICHÈ VALORIZZARE LE REALI CAPACITÀ PROFESSIONALI (E SI VELOCIZZA L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER CREARE CONDIZIONI DI VANTAGGIO)

Presentazione del tema:

con determinazione dirigenziale n. 2676 del 15/12/2004 sono state indette procedure concorsuali riservate ai dipendenti dell'ente per accedere a posti da dirigente;

i bandi hanno individuato tra i titoli di servizio la titolarità della posizione organizzativa e l'aver condotto delle docenze. **Tuttavia tali criteri non discendono dal regolamento sopra citato, ma sembrano emergere unicamente dai bandi con lo scopo – evidente – di ridurre o limitare le possibilità di successo a un ristretto numero di dipendenti.**

A tali dipendenti è attribuito un punteggio supplementare di 10 punti che può risultare incolmabile.

Si aggiunga che durante il periodo di pubblicazione del bando sono state attribuite nuove posizioni organizzative con l'evidente scopo di avvantaggiare alcuni specifici dipendenti.

Allo stesso tempo l'amministrazione ha accuratamente evitato di bandire il concorso pubblico come previsto dal Regolamento per l'accesso alla dirigenza che la stessa amministrazione si è data (del. di Giunta n. 729 del 10/12/2002)

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori vorrebbero che l'accesso alla dirigenza avvenisse attraverso procedure di corso concorso pubblico con riserva al personale interno e senza alcuna valutazione dei titoli in ottemperanza anche al decreto legislativo 165/2001 (Testo unico del Pubblico Impiego).

Il principio che vorremmo vedere applicato è quello di **assicurare condizioni di accesso paritarie con un occhio di riguardo per il personale già in servizio.**

Epilogo:

il 12/4/2005 il I° Dipartimento ha nominato – con varie determinazioni dirigenziali – le commissioni di concorso che, come previsto dalla legge, sono presiedute dai dirigenti di quei settori attinenti al profilo professionale da ricoprire. Così per i posti da dirigente del settore socio-educativo la commissione è presieduta dal direttore del dipartimento V, per quello relativo alle attività culturali dal direttore omologo, e così via.

Vediamo quindi, ancora di più, venire a galla quello che era un legittimo sospetto.

Infatti come potranno essere imparziali nella loro valutazione quei direttori che già hanno valutato positivamente i beneficiari delle posizioni organizzative rispetto agli altri concorrenti?

POST SCRIPTUM

La Commissione per il concorso da 10 posti di dirigente amministrativo ha previsto di realizzare 80 sedute (!) per un compenso complessivo di oltre 57.000 Euro,

lo stesso per il concorso relativo a 6 posti di dirigente socio-economico;

70 sedute e compenso di oltre 42.000 Euro per il concorso relativo a 4 posti da dirigente tecnico;

40 sedute e compenso di oltre 24.000 Euro per il concorso relativo a 5 posti da dirigente ragioneria;

30 sedute e compenso di oltre 18.000 Euro per il concorso relativo a 1 posto da dirigente beni e attività culturali;

20 sedute e compenso di oltre 12.000 Euro per il concorso relativo a 1 posto da dirigente sistemi informatici.

10 - Titolo: **PRECARIATO NELLA SCUOLA**

Sottotitolo: **STESSO LAVORO MA NON GLI STESSI DIRITTI.**

Presentazione del tema:

il Comune di Roma gestisce con proprio personale le scuole dell'infanzia, gli asili nido e il servizio di assistenza agli studenti disabili.

- Nelle **scuole dell'infanzia**, dove lavorano 2.289 insegnanti a tempo indeterminato (su 2.550 previste in dotazione organica – carenza 261), dopo l'ultimo concorso interno le insegnati precarie che lavorano più o meno “stabilmente” (incarichi annuali, mensili e settimanali) sono tra 800 e 1000. In molti Municipi manca il personale precario per le sostituzioni giornaliere, creando non poche disfunzioni al regolare svolgimento dell'attività scolastica.

- Negli **asili nido** lavorano 1943 educatrici a tempo indeterminato (su 2.220 previste in dotazione organica – carenza 277), Sono tra 800 e 1000 le educatrici precarie che lavorano più o meno “stabilmente” (incarichi annuali, mensili e settimanali), inserite ancora nella graduatoria del '96.

Anche per questo servizio, in molti Municipi manca il personale precario per le sostituzioni giornaliere. Hanno partecipato all'ultimo corso-concorso circa 1.400 lavoratrici, che hanno come requisito minimo almeno 350 gg di lavoro con il Comune di Roma.

Le carenze di personale con il profilo di educatore di asilo nido sono maggiori di quelle individuate nella dotazione organica, in quanto sono stati aperti nuovi nidi, gestiti unicamente da educatrici precarie.

Per il personale precario la 13° mensilità viene corrisposta tra marzo e aprile, invece che a dicembre come gli altri dipendenti comunali. Inoltre viene richiesto, alle educatrici con contratti “più lunghi” (incarichi annuali, mensili e settimanali), di effettuare almeno 100 ore di formazione, in analogia a quanto previsto per il personale di ruolo ma con la grande differenza che per il personale precario le ore impiegate nella formazione non vengono remunerate.

Di cosa hanno bisogno le lavoratrici ?

Tutte le educatrici e insegnanti precarie hanno bisogno di superare la condizione di precarietà che perdura ormai da moltissimi anni (in molti casi da oltre 10 anni) attraverso l'assorbimento totale all'interno del Comune di Roma e di avere gli stessi diritti del personale di ruolo.

11 - Titolo: **CONDIZIONE GIURIDICA DEL PERSONALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE COMUNALE E NON SOLO...**

Sottotitolo: **FORMAZIONE PUBBLICA - LOGICHE PRIVATE!**

Presentazione del tema:

Il 24 novembre 1981, con delibera 1423, il Comune di Roma della Giunta "Petroselli" assumeva la gestione dei centri di formazione professionale precedentemente gestiti dagli enti privati ENAIP ed ENAP, successivamente acquisiva anche CNIPA, ECAP ed UNLA rilevandone in ogni caso sedi, attrezzature e personale. La delibera 1423 prevedeva che, con successivi atti amministrativi, si provvedesse, nel breve periodo (sei mesi!), alla definizione dell'anzianità nel ruolo e della posizione giuridica ed economica del personale dipendente.

Gli operatori della FP capitolina, ad oggi 170 unità a CTI più un numero mai reso noto di altri tipi di rapporti di lavoro e collaborazione, sono tuttora sottoposti ad un contratto di natura privatistica e sono distribuiti presso i 10 centri di formazione professionale (CFP) e presso la III U.O. del XIV° dipartimento del Comune di Roma, dove questi ultimi lavorano gomito a gomito con dipendenti comunali a contratto pubblico.

Il settore ha inoltre sviluppato, nel tempo, anche attività probabilmente fuori del reale campo di opportuno intervento.

Questa ha causato (o è stata causa?), tra l'altro, di un incontrollato proliferare di assegnazioni di incarichi di collaborazione, consulenza, rapporti di lavoro a termine che -oltre a non essere chiaramente quantificabili né negli importi di spesa, né nel numero delle persone coinvolte- è stato "terreno di conquista", di crezione artificiosa di "diritti futuri", in poche parole di facili sospetti di mala gestione e assoluta assenza di trasparenza.

Più volte l'Amministrazione Capitolina è stata sollecitata (anche da organi politici, e amministrativi interni) a portare a soluzione il problema, indicando, in numerose occasioni, l'evidenza del rapporto di lavoro di tipo pubblico con l'Amministrazione Comunale.

Ma nonostante la continua sequenza di dichiarazioni di buoni propositi rispetto alla regolarizzazione giuridica del personale, come si evince dalla seduta del Consiglio straordinario sul lavoro del 6/5/2002 e dai vari O.d.G. e interrogazioni consiliari che l'hanno preceduto e ad esso sono seguiti, tutte richieste di impegno per la Giunta in tal senso, il contratto dei lavoratori comunali del settore FP, continua ad essere di natura privatistica, così come le procedure amministrative relative a promozioni, assegnazioni di incarichi, reclutamento di nuovo personale, attribuzioni di incentivi ecc. che sembrano sfuggire sempre più alle regole e ai principi tipici di una Pubblica Amministrazione.

Un timido tentativo di correggere lo stato delle cose fu fatto al momento dell'insediamento dell'attuale giunta, attraverso la riconduzione della direzione dell'Ufficio Formazione Professionale alle dirette dipendenze del XIV dipartimento. Ma l'unico risultato tangibile, in tre anni, è stata la parziale trasformazione in contratti a tempo determinato di parte dei rapporti di lavoro a collaborazione. Fatto che, tuttavia, nella sua applicazione lascia fondati dubbi nella sua "pratica" attuazione.

Questo stato di cose ha permesso lo svilupparsi di veri e propri malcostumi:

- un ingiustificato ricorso ad abnormi prestazioni straordinarie: nel solo anno 2003 sono stati effettuati -da 105 dipendenti- 4687 ore di straordinario (con picchi individuali di 198 ore, e 15 persone oltre le 100, assumendo -oltretutto- la forma di una vera e propria "mensilità aggiuntiva"),

con una spesa di oltre 75.000 euro, inutile far notare che si sarebbero potute stabilizzare, far lavorare, non meno di tre disoccupati;

- rapporti di lavoro multipli con l'Amministrazione Comunale, anche di diversa natura l'uno dall'altro, in capo alle medesime persone;

- distribuzione degli incentivi (in assenza di trasparenza ed informazione) chiaramente discriminanti, con dipendenti che -a parità di funzione a valutazione- hanno elargiti importi anche tripli rispetto ad altri, in una analisi complessiva è possibile rilevare come l'80% dei dipendenti si veda restituito meno del 30% del monte incentivi che contribuisce ad accumulare;

- ipertrofia dell'organico non direttamente impegnato nella docenza (solo nell'ultimo anno formativo sono stati assunti 16 tra amministrativi ed ausiliari, e NESSUN docente), si assiste al paradosso di un Ente dalla chiara competenza territoriale con 2 (+1) direttori "regionali";

- avanzamenti di livello e progressioni di carriera, svincolate da qualsiasi logica di buona amministrazione, con casi di ripetuti avanzamenti della medesima persona, anche in assenza di titoli e requisiti;

- assunzioni, con contratto a tempo indeterminato, al di fuori di qualsiasi previo e certo criterio, di graduatorie, di diritti pregressi, di necessarie qualifiche, che hanno portato ad una rottura con TUTTE le organizzazioni sindacali di categoria presenti nel settore;

- attribuzione di incarichi di collaborazione a ex-dipendenti, talvolta dimessi volontariamente con corresponsione di rilevanti incentivi all'esodo;

- trattamento inqualificabile dei precari, con contratti che, a parità di ore lavorate, vedono una retribuzione annua ridotta di un terzo;

- criteri di reclutamento assolutamente discrezionali, inaccettabili se operati da una pubblica amministrazione, oggetto di osservazioni sinanche dal difensore civico, nel solo anno corrente si sono avuti 16 nuovi CTI, 27 contratti a tempo determinato, almeno 12 collaborazioni coordinate, non meno di 53 collaborazioni occasionali, e innumerevoli prestazioni professionali.

Di cosa hanno bisogno i lavoratori?

I LAVORATORI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE COMUNALE CHIEDONO:

La regolarizzazione del proprio rapporto di lavoro con il Comune di Roma attraverso il definitivo inserimento nei ruoli comunali, con una adeguata collocazione nella dotazione organica; come vanno chiedendo da oltre 23 anni, ovvero da quando sono, di fatto, alle dirette dipendenze dell'Amministrazione Capitolina.

Nell'immediato un adeguamento del trattamento che li porti a livelli simili a quello degli altri dipendenti dell'Amministrazione almeno su aspetti marginali: erogazione buoni pasto, permessi, condizioni di miglior favore. Riconoscimento della specificità della funzione docente.

Chiedono inoltre che la FP gestita dal Comune di Roma esprima la propria natura di soggetto pubblico non solo attraverso i contratti dei propri dipendenti ma anche dotandosi di regole eque, chiare, e trasparenti nella gestione del personale e delle attività, come si addice ad una Pubblica Amministrazione degna di questo nome.

Chiedono infine, che il Comune di Roma, in coerenza con i principi di servizio e di funzione pubblica, non persegua scelte formative ispirate a logiche di mercato, declinando a posizioni di retroguardia, rispetto agli enti privati, nel settore dell'educazione e della formazione dei giovani, ma valorizzi il ruolo e la professionalità maturata su questo campo in decenni di attività delle proprie strutture formative.

I LAVORATORI PRECARI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE COMUNALE CHIEDONO:

La sanatoria delle precarietà pregresse e storiche (ve ne sono, risalenti al 1989, in servizio con sostanziale continuità e a copertura di personale ormai da anni in pensione, stranamente non contemplate nelle recenti assunzioni con C.T.I. decretate all'inizio del corrente anno formativo!).

Definizione di una graduatoria pubblica basata su criteri adeguati e trasparenti, che diano la certezza delle priorità in merito alle successive assunzioni.

Trattamento contrattualmente equivalente a quello dei lavoratori con CTI ovvero senza le attuali decurtazioni economiche, e -per i docenti- possibilità di effettuazione e retribuzione delle ore di preparazione alla didattica. Riduzione al minimo del ricorso ai contratti atipici.

12 - Titolo: **PERSONALE PRECARIO PRESSO I C.O.L.**

**Sottotitolo: GESTIONE PUBBLICA E STABILIZZAZIONE DEL SERVIZIO.
ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO PIENO DELLE ATTUALI
LAVORATRICI E DEGLI ATTUALI LAVORATORI PRECARI - DA CIRCA OTTO
ANNI - IMPEGNATI PRESSO I C.O.L.**

Presentazione del tema:

La rete dei Servizi di Orientamento al Lavoro è composta attualmente da 23 C.O.L. – Centri di Orientamento al Lavoro - che svolgono un'attività d'informazione e di sostegno ai cittadini ed alle cittadine, nei momenti critici della vita professionale e / o del percorso formativo. Essi garantiscono una presenza capillare del servizio su tutto il territorio comunale, in particolar modo nei quartieri periferici, dove è più evidente lo svantaggio sociale che pesa su una parte rilevante della popolazione.

I Centri di Orientamento divennero operativi ben oltre sette anni fa come C.I.L.O. (Centri di Iniziativa Locale per l'Occupazione affidati a gestione esterna) e vedevano impegnati al loro interno operatori e operatrici LPU provenienti dalle attività e dalla formazione del progetto POLIS – lettera L - anno 1997 .

I C.I.L.O. hanno dato il primo impulso alla promozione ed allo sviluppo di nuove metodologie nell'applicazione delle politiche attive per il lavoro, acquisendo una rilevanza sempre maggiore tra i servizi alla cittadinanza. Ciò ha spinto il Comune di Roma a recepire le direttive della Legge Regionale 38, attraverso l'istituzione di nuovi Centri di Orientamento al Lavoro (C.O.L.), gestiti direttamente dal Comune di Roma. I centri sono stati rafforzati con l'impiego, a partire dal 2002, di 40 operatori opportunamente selezionati e inquadrati con contratto di CO.CO.CO., successivamente assunti a tempo determinato.

Il Comune di Roma ha poi internalizzato i servizi C.I.L.O. (con un notevole risparmio economico) trasformandoli in C.O.L. e ampliando così la Rete C.O.L., ora completamente a gestione diretta.

Nei centri di orientamento operano attualmente circa 65 lavoratori – di elevata preparazione professionale - impiegati a tempo pieno e determinato con scadenza del contratto 30 giugno 2005.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Le lavoratrici e i lavoratori precari dei C.O.L. chiedono:

- il superamento della precarietà della propria condizione lavorativa attraverso l'assunzione al comune di roma a tempo pieno e indeterminato.
- di incrementare nella dotazione organica del Comune di Roma i profili di istruttori servizi orientamento al lavoro e funzionario servizi orientamento al lavoro, passando dagli attuali 85 posti vacanti a circa 150 posti, nel rispetto del master plan della regione 2000/2006 e nel rispetto dell'accordo sul modello organizzativo dei col siglato tra il Comune di Roma e le OO.SS..
- la stabilizzazione del servizio.
- avviare quanto prima la procedura assunzionale mediante il doppio canale concorsuale: concorso interno per il personale dei C.O.L. e concorso pubblico per il reperimento di nuovo personale.

13 - Titolo: **PROFESSIONALITA' NON RICONOSCIUTE**

SOTTOTITOLO: LA CATEGORIA PROFESSIONALE DEGLI PSICOLOGI ANZICHÈ ESSERE VALORIZZATA – COME ACCADE PER I COLLEGHI DELLA SANITA' – VIENE SVILITA E DEQUALIFICATA CON IL NUOVO SISTEMA PROFESSIONALE

Presentazione del tema:

A questo riguardo prendiamo spunto dalla situazione relativa ad una specifica categoria, quella degli psicologi, per evidenziare la forte sperequazione messa in atto con la revisione del sistema professionale in occasione dell'approvazione della nuova dotazione organica.

La collega che ci ha scritto rappresenta uno stato di confusione, disagio e svilimento di una categoria professionalmente e culturalmente elevata.

Gli psicologi del Comune di Roma (43), non fruiscono di alcun riconoscimento nè di tipo economico nè di tipo giuridico della professionalità rivestita.

Gli psicologi del Comune di Roma sono inseriti giuridicamente in un calderone che comprende varie categorie di dipendenti con e senza laurea e non appartenenti ad alcun ordine professionale, senza percepire alcuna indennità e senza alcuna possibilità di carriera e spesso coordinati da personale con qualifiche inferiori.

Dulcis in fundo è stata approvata recentemente una nuova pianta organica (n.525 del 5 Agosto 2004) che retrocede l'accesso degli psicologi nella categoria D1, dove conferiscono ex 7° e ex 8° livello, in barba a diverse e precedenti sentenze del Consiglio di Stato.

Gli Psicologi del Comune di Roma svolgono attività equivalente ai colleghi della sanità e spesso in integrazione con loro e comunque connotata da elevata professionalità in quanto sono tutti specializzati e abilitati allo svolgimento della psicoterapia ed esercitano funzioni che sono state costantemente riconosciute dal Comune come professionali: a titolo esemplificativo si citano interventi di analisi, ricerca, progettazione in ambito psicologico e di intervento nell'area della prevenzione e del disagio sociale e/o psichico, finalizzate all'integrazione e al reinserimento sociale, la gestione di processi di intervento con finalità di prevenzione primaria, diagnosi precoce, consulenza clinica e prestazioni specialistiche in ambito educativo, di comunità, del Lavoro e delle Organizzazioni, della salute, supervisione di Tirocinanti Psicologi che debbono sostenere l'esame di Stato, gestione di colloqui , selezione psico-attitudinale del personale, docenza e formazione etc.

Per il quadriennio normativo 1998-2001, l'art. 8 del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto Regioni-Autonomie locali del 31 luglio 2000, sottoscritto dall'ARAN e dal Comune, prevede fra l'altro che "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: (...) b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuola universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali";

- che ad onta della chiara previsione dell'art. 8 ora citato il Comune è rimasto del tutto inerte;

- che per il quadriennio normativo 2002-2005, il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Regioni-Autonomie locali dell'ottobre 2003, sottoscritto dall'ARAN e dal Comune ed efficace a far data dal 23 gennaio 2004, prevede fra l'altro all'art. 10, la c.d. valorizzazione delle alte professionalità mediante conferimento di incarichi a termine nell'ambito di quanto previsto dal contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 1998-2001, e specificamente "per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi";- che di tali prescrizioni si debba tener conto all'atto dell'elaborazione del contratto collettivo decentrato

integrativo;

quali sono le intenzioni del Comune di Roma per valorizzare e riconoscere questi professionisti ai quali da anni richiede prestazioni specialistiche e di responsabilità anche nei confronti delle istituzioni esterne quali ad esempio il tribunale dei minori?

Saluti E.C.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Quello che scaturisce da questo e da altri messaggi è l'assoluta mancanza di rispetto del lavoratore, del suo ruolo e della sua professionalità.

In casi come questo più che di mortificazione economica si può parlare di una vera e propria dequalificazione e di uno svuotamento delle capacità professionali.

Con una miopia devastante il Comune di Roma sancisce così la "morte" professionale di centinaia di figure altamente specializzate.

In sintesi: rispetto e riconoscimento tanto della dignità professionale che di quella personale.

14 - Titolo: **CONCORSI INTERNI PER I CPT**

SOTTOTITOLO: DA PIÙ DI CINQUE ANNI OLTRE 300 LAVORATORI SONO IN ATTESA DI UN CONCORSO INTERNO CHE RICONOSCA LE MANSIONI EFFETTIVAMENTE SVOLTE, DI GRAN LUNGA PIÙ QUALIFICATE E MENO “ANTICHE” DI QUELLE DI TERMINALISTA

Presentazione del tema:

Nell'accordo di fine mandato della precedente consiliatura (sindaco Rutelli, assessore al personale , Borgna) era prevista la progressione verticale per il personale inquadrato come CPT: concretamente, consentirgli il passaggio dalla ex V qualifica funzionale (oggi B3) alla VI qualifica funzionale (oggi Cat . C1), tenendo conto che le mansioni di terminalista risultavano ormai desuete e che spesso tali lavoratori si trovavano a svolgere compiti istruttori più appropriatamente ricadenti nella cat. C;

Tale impegno è stato confermato anche nei documenti preparatori e nella deliberazione con la quale è stata adottata la Nuova classificazione del personale e la Nuova Dotazione Organica (Del. G.C. n.523/04 poi rettificata nella 646/04).

A tale riguardo, si riporta integralmente la frase usata nel Verbale di Concertazione del 1-3-2004 dove si afferma che ”l'espletamento delle progressioni verticali dalla cat. B. alla cat. C, che garantiranno la completa attuazione del patto di fine mandato; in particolare, per gli ex CPT, la progressione verticale comporterà la variazione automatica della Dotazione Organica con incremento dei posti banditi nel profilo di Istruttore Amministrativo (cat. C) e la conseguente diminuzione degli stessi posti nel profilo di Operatore dei Servizi Amministrativi e informativi (cat. B);” quest'ultima è la nuova definizione dei CPT, secondo il nuovo sistema di classificazione”

Nella riunione della Commissione IX Personale, tenutasi a Novembre 2004, il Dirigente del Personale, Dr. Figura, alla presenza dell'Assessore Cioffarelli, annunciava la imminente emanazione di una serie di bandi concorsuali tra i quali quello per accedere alla Categoria C della famiglia professionale “amministrativa” però finalizzato tassativamente agli incarichi di Operatore del Decoro Urbano, a quello dei Messi Comunali e agli Operatori Comunali della Mobilità. Totalmente assente il profilo professionale di Istruttore amministrativo.

Molti dipendenti CPT hanno dato luogo ad azioni di protesta in difesa dei loro diritti che vedono lesi dalla decisione dell'amministrazione comunale di finalizzare il concorso alle sole “professionalità” di OCM, di Messo Comunale e di Operatore di Decoro Urbano. Tale decisione è vista oltretutto come mancato riconoscimento del lavoro svolto sia in uffici centrali che municipali dagli appartenenti alla categoria, in quanto chiamati a svolgere mansioni superiori rispetto a quelle dell' inquadramento di appartenenza.

E' storia recente l'approvazione di un ordine del giorno, da parte del Consiglio Comunale, per dar finalmente uno sbocco alla aspettative professionali di questa categoria.

In termini concreti però non s'è visto ancora nulla, tranne un concorso pubblico per 80 posti con riserva, per 1/3 al personale interno

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Questa direttamente la loro voce riportata su un volantino consegnato ai Consiglieri Comunali:

- **Il rispetto degli impegni presi e di quanto deliberato dagli stessi organi di governo comunali:** quindi, avviamento della procedura di progressione verticale nella forma, più volte utilizzata nel caso dei VV.UU.,del Corso-Concorso.

- Il bando del corso-concorso dovrà contenere **criteri di selezione finalizzati alla valorizzazione della professionalità maturate**, e quindi non solo titoli culturali ma anche e

soprattutto titoli di servizio (es. anzianità nel profilo amministrativo); come dovrà salvaguardare l'anzianità dei CPT (con posizione iniziale in B3), rispetto a coloro che sono transitati (mobilità esterna o reinquadramento da altro profilo), ovvero transiteranno nel profilo amministrativo a seguito della mobilità del interprofessionale (ex AEC, ex centralinisti, ex Centrale del Latte)

15 - Titolo: **UNA MANCATA ASSUNZIONE**

Sottotitolo: IL COMUNE DI ROMA IMPEDISCE LA PARTECIPAZIONE AD UN CONCORSO A CHI NE HA TITOLO

Presentazione del tema:

questo è il caso di un educatore che dopo anni di precariato in una cooperativa sociale convenzionata con il Comune di Roma si è vista preclusa la possibilità di accedere al concorso per educatore, ruolo nel quale aveva lavorato per otto anni.

Nonostante la sentenza con cui il TAR ha riconosciuto le ragioni del lavoratore il Comune di Roma decide di impugnare la sentenza innanzi al Consiglio di Stato impedendo a questo lavoratore di diventare, a tutti gli effetti, dipendente comunale.

Di seguito il testo del comunicato emesso in occasione della barbara decisione del Comune di ricorrere avverso la sentenza del TAR

TAR LAZIO/ CLAMOROSA SENTENZA

LA SENTENZA DEL TAR DEL LAZIO: IL LAVORO DEI SOCI DI COOPERATIVE SOCIALI DEVE ESSERE RICONOSCIUTO COME SERVIZIO PRESTATO PRESSO IL COMUNE ED ESSI HANNO DIRITTO A PARTECIPARE A CONCORSI RISERVATI.

IL COMUNE DI ROMA FA MURO E SI APPELLA AL CONSIGLIO DI STATO.

Il TAR del Lazio con la sentenza 7482/04, dopo otto anni da un concorso espletato presso il Comune di Roma, ha dichiarato illegittima l'esclusione di un lavoratore di una cooperativa sociale, da un concorso per 32 posti da educatore ed ha emesso la relativa ordinanza di esecuzione.

La motivazione addotta dal Campidoglio è che il servizio prestato presso il Comune di Roma non è stato svolto alle dirette dipendenze del Comune, ma alle dipendenze di una cooperativa sociale convenzionata con il Comune medesimo.

Ma il TAR del Lazio ha dichiarato questa esclusione illegittima perché "il requisito richiesto ha natura oggettiva ed è quello di aver prestato servizio, a qualunque titolo, presso il Comune di Roma".

Il Comune di Roma si rivolge ora al Consiglio di Stato per chiedere la sospensiva dell'Ordinanza e adduce i motivi, a nostro avviso assurdi, del "danno enorme" che ne deriverebbe. Dimentica forse il Comune di Roma la delibera consiliare 137/2001 e lo stesso Piano Regolatore Sociale che hanno chiesto alla Giunta di procedere all'adeguamento numerico dell'organico qualificato nel settore sociale?

In merito, il [...] dichiara: "E' scandaloso che mentre alti funzionari comunali rivestono doppie e triple funzioni, cariche e ruoli, incassando doppi e tripli stipendi e incentivi esorbitanti, l'assunzione di un educatore professionale è diventata "questione di Stato" ed addirittura rappresenterebbe "un danno enorme" per le casse comunali."

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

In questo caso sembra che il Comune utilizzi una vera e propria persecuzione. Qual è la ragione che impedisce a questa amministrazione di assumere questo lavoratore atteso che dei 32 posti banditi ne sono stati occupati soltanto 30?

16 - Titolo: **DUE PAROLE SUI DIRIGENTI**

Sottotitolo: VERA CASTA PRIVILEGIATA DEL COMUNE DI ROMA! NON PAGA DELLE RETRIBUZIONI PERCEPITE SI AVVALE DI ALTRE RISORSE ECONOMICHE LA CUI ATTRIBUZIONE RISULTA DI DUBBIA LEGITTIMITA'

Presentazione del tema:

è piuttosto singolare la situazione del personale dirigente del Comune di Roma. Esiste una categoria di generalissimi (capi dipartimento e direttori di municipio) che raggiungono compensi da far girare la testa a qualsiasi dipendente comunale, e una seconda linea di comando che si scanna per raggiungere un posto al sole e acquisire incarichi diversificati al fine di portare a casa uno stipendio succoso.

I 256 dirigenti a tempo indeterminato percepiscono – nel complesso – una somma di poco inferiore a 21.000.000 di Euro (fatti salvi gli aggiustamenti in corso d'opera per il nuovo contratto del direttore del 1° Dipartimento). Questo significa che ognuno dei dirigenti comunali percepisce oltre 80.000 Euro l'anno, più di 6000 Euro al mese per 13 mesi.

A queste somme – che sono al lordo della tassazione – si aggiungono somme ulteriori derivanti dalla partecipazioni a commissioni di concorso (vedi scheda sul concorso interno per la dirigenza) e a commissioni cui i suddetti partecipano a vario titolo.

La partecipazione a tali commissioni (in molti casi la presiede dagli stessi) è una delle attività che la legge attribuisce alla dirigenza (il decreto legislativo 267/2000).

Per queste commissioni non è dovuto alcun compenso, in quanto, trattandosi di attività istituzionale, essa rientra nel concetto di onnicomprensività della retribuzione (che non è comunque di poco conto).

Invece assistiamo ad un proliferare di commissioni a cui i predetti partecipano percependo dei compensi. In particolare, per le commissioni di concorso l'escamotage è stato trovato con il contratto decentrato della dirigenza nel quale è stato previsto che le somme relative a tali commissioni integrano le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

Questo significa che il contratto decentrato aggira la norma di legge.

E la aggira veramente in misura notevole se si considera che la spesa di circa 21.000.000 di Euro previsti in bilancio per l'anno 2005, solo per meno di 9.000.000 di Euro è dovuta al compenso previsto per lo stipendio base, mentre oltre 10.500.000 di Euro sono destinati alla retribuzione della posizione e del risultato.

Questo significa che se anche per i dipendenti venisse applicato lo stesso criterio il salario accessorio e lo straordinario, anziché pari a quasi 108 milioni di Euro, dovrebbe lievitare fino a più di 800 milioni di Euro (un incremento dell'800%!)

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori vorrebbero veder applicati dei principi di giustizia sociale.

L'incremento del salario accessorio della dirigenza è salito in maniera esagerata comprimendo la spesa per il personale da destinare al resto del personale dipendente.

Occorre ristabilire equità e aumentare le quote aggiuntive di salario destinate al personale delle categorie.

Occorre fermare l'ulteriore istituzione di nuove aree e quindi nuovi compensi per la dirigenza dell'ente.

17 - Titolo: INCARICHI E CONSULENZE

Sottotitolo: LE GESTIONI DI FAVORE PER I CONSULENTI, I COLLABORATORI DEI POLITICI E I DIRIGENTI A CONTRATTO

Presentazione del tema:

Questa scheda attraversa trasversalmente il contenuto principale del libro bianco e intende dare conto - attraverso alcuni esempi - di quel grande numero di collaboratori, di consulenti e spesso anche di dirigenti a contratto il cui merito è costituito dal legame con l'establishment politico, piuttosto che dal contenuto professionale che sono in grado di portare.

I casi qui rappresentati non hanno un valore esaustivo, ma vogliono piuttosto evidenziare le specificità di questi rapporti lavorativi.

Si possono infatti ingenerare alcuni dubbi tali da giustificare la necessità - o la difendibilità - di questi rapporti di lavoro. Se è corretto sostenere che si tratta di rapporti di lavoro precari, è altresì possibile osservare che parliamo di contratti di lavoro costruiti sul rapporto di fiducia tra amministratori pubblici e liberi professionisti. Come è facile argomentare che altre tipologie di precari subiscono trattamenti molto più penalizzanti (soprattutto in termini economici), così si può rilevare che il rapporto fiduciario spesso viene dopo un'assidua frequentazione, da parte dei consulenti, dello stesso ambito politico o partitico dell'amministratore datore di lavoro.

Questo fenomeno attraversa tutti i partiti e trova la complicità delle segreterie del sindacalismo confederale, che a loro volta rappresentano un ulteriore pezzo dell'ingranaggio attraverso il quale si perpetua la fitta relazione di scambio tra poteri.

Ci interessa evidenziare, inoltre, che l'inserimento di questi liberi professionisti nel Comune di Roma si riverbera assai negativamente sul clima interno agli uffici. Il personale a contatto con i consulenti si sente ad essi subordinato, aggiungendo alla già pesante catena di comando interna un ulteriore passaggio gerarchico che finisce per indebolire la propria identità lavorativa. Sulla base della loro diretta testimonianza, possiamo annotare che i dipendenti si sentono defraudati sul piano economico e si vedono privati della possibilità di crescere professionalmente, perché avvertono il disagio di essere giudicati inadeguati rispetto al livello di professionalità richiesto. Spesso i consulenti hanno requisiti professionali uguali, e in qualche caso inferiori, al personale interno e questo non fa che aumentare il sentimento di frustrazione.

Di seguito riportiamo alcuni esempi che, pur essendo in forma anonima, descrivono abbastanza dettagliatamente alcuni casi esemplari del fenomeno preso in esame. Sull'argomento ci riserviamo di produrre a breve un approfondimento specifico.

Nell'ufficio di staff dell'assessorato ... sono stati attivati vari rapporti di lavoro a tempo determinato. Tra questi quello con la Dott.ssa

L'Assessore è Presidente di un'associazione di cui la stessa Dott.ssa ... fa parte. Non solo. Alla consulente viene attribuito un compenso - aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione mensile - che l'Assessore - grazie a provvedimenti di Giunta risalenti al 1998, ma avallati dalla "concertazione" sindacale dei confederali - può decidere come crede.

Un secondo esempio ci viene dall'Assessorato... In questo caso al signor ... che proviene - mediante comando - da una società facente parte del gruppo Comune di Roma - sono stati attribuiti compensi aggiuntivi relativi alla predisposizione di progetti urbanistici (proventi della legge 109/94) ai quali avrebbe partecipato.

Tuttavia è occorso un provvedimento specifico dello stesso dirigente per liquidare esclusivamente il compenso di questo signore.

Il sospetto legittimo è che un collaboratore dell'assessore probabilmente non dovrebbe svolgere attività specifica di progettazione o di programmazione, ma compiti di altro genere.

E' anche evidente che se questi soldi li prende lui – che non progetta e non programma – probabilmente sono stati tolti a qualche altro dipendente.

Un terzo esempio proviene dall'assessorato.... Qui l'oggetto del contendere è il conferimento di una collaborazione coordinata e continuativa ad un geometra.

Il compito affidato parrebbe essere molto specialistico ed è quindi probabile che non esistano competenze interne al Comune di Roma. Colpisce, inoltre, la continuità del rapporto di consulenza di questo professionista.

Ma non basta. L'incarico – che copre il periodo di 9 mesi è remunerato con un compenso forfetario di oltre 50.000 Euro (per un geometra?). Al collaboratore è garantito un periodo di riposo di quattro settimane (dovevano essere tre) a carico dell'erario e (ovviamente!) gli è assicurata la possibilità, nello stesso periodo, di svolgere attività in favore di terzi anche in rapporto di subordinazione! Infine al collaboratore è garantita – in caso di malattia, infortunio, congedo parentale, etc. – il 100% del compenso pattuito oltre alle somme corrisposte dall'istituto previdenziale, per un periodo documentato massimo di 23 giorni (!)

Riteniamo giusto attribuire diritti ai lavoratori precari, seppure in regime di consulenza, rileviamo però che lo stesso tipo di trattamento non è appannaggio di altro genere di collaboratori temporanei quali le supplenti di scuola dell'infanzia e dei nidi.

Il quarto esempio che riportiamo riguarda una caso di nepotismo (piuttosto diffuso nell'amministrazione comunale).

L'oggetto del contendere riguarda il Dipartimento ...dove il sig... risulta titolare di un contratto in qualità di dirigente nell'ambito di uno specifico settore.

Il medesimo è un vero specialista. Ha infatti al suo attivo una ricerca sul campo.

Tuttavia quella ricerca è l'unica cosa che ha fatto concretamente al riguardo.

Si tenga conto che, per accedere alla dirigenza è “normalmente” richiesta una pregressa esperienza specifica di qualche anno.

Per il suddetto parrebbe di maggiore importanza il rapporto di parentela con un esponente politico.

Sempre rimanendo nel Dipartimento... assistiamo ad una proliferazione o a una continuità d'incarichi in capo ad alcuni personaggi, sempre gli stessi, da molto tempo.

E' il caso attinente ad alcune commesse relative ai progetti finanziati dalla legge 285/97 – per loro natura non visibili all'interno del bilancio comunale – che vedono le stesse persone risultare affidatarie del servizio - definito cabina di regia – ed essere al contempo titolari della presidenza di una delle associazioni beneficiarie del contributo.

O ancora si verifica il caso di un incarico conferito ininterrottamente alla stessa persona fin dal 1996. Incarico che fu addirittura oggetto di un'indagine della Corte dei Conti – cui seguì una sentenza di condanna.

L'ultimo contributo trae spunto da una segnalazione giunta da un nostro collega e ha a che fare con lo sconcerto che assale i lavoratori nel constatare con quanta difficoltà vedono riconoscersi meriti, qualifiche e retribuzioni commisurate al lavoro svolto, mentre assistono al lavoro di alcuni dirigenti, assunti dall'esterno, che oltre a ricevere incarichi di prestigio, lautamente compensati, attribuiscono contributi e finanziamenti pubblici a quelle stesse organizzazioni private da cui provengono.

Il collega ci illustra il caso inerente l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento dell'incarico di dirigente di un'unità organizzativa nell'ambito di un Dipartimento. Risulta che il dirigente nominato, in precedenza consulente della stessa U.O., sia stato ex direttore (si è dimesso all'indomani dell'incarico ricevuto) di una associazione già partecipante ad un bando per l'affidamento di un servizio finanziato dal Dipartimento.

Lo stesso conflitto d'interessi si potrebbe rilevare anche guardando l'organigramma di un'altra associazione, che svolge la sua attività nell'ambito delle materie gestite dal Dipartimento, i cui componenti risultano essere al tempo stesso consulenti del medesimo Dipartimento...

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Il fenomeno delle consulenze e dell'affidamento all'esterno delle attività qualificate non è certo un fattore di novità. Quello che sorprende è il dato sulla quantità degli incarichi e sulla qualità (spesso non adeguata) delle prestazioni.

Non di rado tra i dipendenti comunali, o tra i dipendenti delle aziende collegate, esistono già le competenze che l'amministrazione cerca all'esterno, come del resto ha rilevato a suo tempo la Corte dei Conti.

I lavoratori chiedono un comportamento più corretto da parte degli amministratori pubblici. Piuttosto che trattare la cosa pubblica come un affare privato, avallando in qualche caso conflitti d'interesse e atteggiamenti clientelari, sarebbe più opportuno rilevare e valorizzare le potenzialità e le competenze delle risorse interne e avviare politiche del personale calibrate sulle effettive esigenze dell'amministrazione

Epilogo

durante l'estate 2004, all'interno del Comune di Roma, si è assistito ad un giro di vite sulla gestione delle consulenze esterne, a causa di una indagine avviata sempre dalla Corte dei Conti.

Il singolare e beffardo risultato è stata la nomina di una commissione composta da esperti esterni (e quindi a un ulteriore contratto di consulenza esterna) come riportato anche dai quotidiani del periodo.

Nel bilancio 2005 la spesa per consulenze, quella per il personale ad alta specializzazione e quella per contratti di dirigente a tempo determinato è aumentata rispetto a quella del 2004 di circa 750.000 Euro. Quanto si sarebbe potuto risparmiare?

18 - Titolo: AUTISTI DI SCUOLABUS DEMANSIONATI

Sottotitolo: LA PRIVATIZZAZIONE DELL'AUTOPARCO LASCIA I LAVORATORI "PRIVATI" DELLA POSSIBILITA' DI ACCEDERE ALLA QUALIFICA SUPERIORE

Presentazione del tema:

alcune figure professionali come gli autisti di scuolabus e gli autisti di mezzi pesanti, che un contratto collettivo (l'ultimo di rango pubblicistico) ha inquadrato nell'ex quinto livello, si sono visti privare di questa possibilità a causa dei processi di privatizzazione dell'autoparco (ove erano collocati).

Naturalmente questi lavoratori sono stati obbligati ad accettare mansioni inferiori o comunque meno qualificate, ma il loro profilo è rimasto lo stesso.

Hanno quindi chiesto il riconoscimento del profilo posseduto e l'adeguamento anche retributivo.

La resistenza dell'amministrazione è stata vinta – per una parte di loro – grazie ad un pronunciamento del TAR del Lazio, che ha riconosciuto il diritto all'adeguamento normativo ed economico.

Non tutti i lavoratori hanno però ricevuto lo stesso trattamento.

Un secondo gruppo di questi ha visto respinto un analogo ricorso presentato però al giudice del lavoro che ha registrato la sua incompetenza a giudicare il contenzioso.

Un terzo gruppo è in procinto di vedere emettere una sentenza sempre da parte del TAR.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

La progressiva trasformazione della pubblica amministrazione in senso privatistico ha anche comportato che la stessa tipologia di giudizio non sia applicata dalle amministrazioni "*erga omnes*", ma sia circoscritta ai soggetti ricorrenti.

Questa incertezza del diritto spinge il lavoratore dentro una sorta di vicolo cieco: da una parte deve soccombere agli abusi nell'attribuzione delle mansioni e, dall'altra, è costretto a infilarsi in complicati iter giuridici di fronte ai giudici del lavoro o al TAR, con esiti spesso contraddittori e di difficile lettura.

I lavoratori che rivestono la qualifica di autista e hanno svolto le mansioni ad essi attribuite, chiedono di essere correttamente inquadrati nel profilo professionale di appartenenza (B3) e ricevere il giusto corrispettivo economico. Al di là di ogni ulteriore considerazione, ci sembra una richiesta legittima a cui sarebbe opportuno dare una rapida e felice soluzione, evitando di sottoporre i lavoratori a condizioni vessatorie e a farraginosi contenziosi giuridici.

19 - Titolo: **VIGILI TRASFERITI DA ALTRI COMUNI**

Sottotitolo: UN PICCOLO GRUPPO DI VIGILI URBANI TRASFERITO DA ALTRI ENTI SI TROVA DA MESI “IMMOBILIZZATO” PRESSO IL COMANDO DEL CORPO IN ATTESA CHE SIA LORO TROVATA UNA COLLOCAZIONE

Presentazione del tema:

a partire dallo scorso Ottobre circa una decina di vigili urbani sono stati trasferiti presso il Comune di Roma attraverso gli istituti della mobilità volontaria.

Tale operazione ha consentito all'amministrazione di rimpolpare gli organici – anche se per una modesta percentuale – ma, stranamente, l'utilizzo di questi lavoratori è stato continuamente dilazionato.

Le esigenze dei gruppi municipali sono state messe da parte e sono state sottratte preziose risorse da utilizzare in impieghi operativi.

Formalmente sembra che questi lavoratori siano stati “parcheeggiati” presso il comando in attesa di stabilire la loro sede di assegnazione, ma il sospetto – che rischia di divenire certezza – è che questi lavoratori siano utilizzati come “merce di scambio” tra le diverse compagini sindacali per sottrarre qualche iscritto al duro lavoro di strada.

A distanza di 7 mesi dal loro insediamento nei ruoli organici, questi lavoratori non dispongono ancora di una collocazione certa, con tutto quello che ne consegue per le esigenze organizzative della loro vita privata.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Semplicemente avvertono l'esigenza di essere assegnati ad una sede definitiva senza restare in perenne attesa di una decisione il cui ritardo non è giustificabile.

L'incertezza circa la propria collocazione lavorativa non può dipendere da fattori estranei all'interesse dell'amministrazione pubblica. Oltretutto la funzione delicata che svolge il vigile urbano sul territorio necessita di una certezza di collocazione che permetta una maggiore serenità e continuità operativa.

CAPITOLO II

MACRO AREA: CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1 - Titolo: POSIZIONI ORGANIZZATIVE ALLA SOVRINTENDENZA

Sottotitolo: UN ESEMPIO DI COME LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA SIA STRUMENTO DI PRESSIONE E RICATTO ANZICHÈ DI VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITA' DEL SINGOLO LAVORATORE

Presentazione del tema:

la vicenda delle posizioni organizzative rappresenta – nei modelli applicativi attuati nel comune di Roma – uno strumento di favore e clientela che il dirigente di turno usa in maniera palesemente discriminatoria, in barba a qualunque elemento – anche evidente – di competenza e professionalità del lavoratore.

Quella di seguito riportata è la vicenda raccontata da un lavoratore della Sovrintendenza.

Cosa Succede nella sovrintendenza comunale (e questo è solo un esempio)

- *Il 22/11/2001 con DD il Soprintendente declassa la seconda U.O. II in cui lavoravo a semplice Servizio, il servizio IV che ne eredita quasi completamente le competenze insieme con altre che invece prima non aveva. (in tale unità lavoravano ben 6 Funzionari direttivi)*
- *In nessuna D.D. contemporanea o successiva ci si cura di chiarire che fine fanno i funzionari che prima dipendevano dal dirigente di quella unità (il cui posto peraltro era vacante e tenuto dal soprintendente stesso in supplenza).*
- *Il 19/2/2002 il Soprintendente mi contesta un servizio esterno senza regolare autorizzazione.*
- *Il 22/2/2002 rispondo che è lui e non altri che mi avrebbe dovuto autorizzare in quanto non ci sono specifiche disposizioni che dicano da chi dipendo. NB in quella data non esiste ancora un responsabile del servizio la cui mancata firma sul servizio esterno mi contesta il soprintendente.*
- *Il 24/2/2002 DD il Soprintendente bandisce il concorso per la direzione del servizio IV e di altri.*
- *L' 11/3/2002 assegna per 2 anni il servizio IV ad un collega di pari grado ma più anziano io arrivo secondo.*
- *Il 12/6/2002 con DD il soprintendente mi nomina responsabile del procedimento di lavori di schedatura e progettazione del parco dell' appia antica in base alla 241.*
- *Da quel momento si apre un braccio di ferro col collega che ha vinto il servizio che vorrebbe mettere il visto e controllare preventivamente gli atti che compio in quanto responsabile nominato. Il soprintendente lo asseconda, ma di fronte alla mia minaccia di dimissioni, al fatto che il procedimento subisce pesanti ritardi e considerando che la legge mi delega in prima persona, sia pure con ritardi e complicazioni si convince che la materia appia è di mia esclusiva competenza.*
- *Il 17/2/2004 mi arriva una disposizione di servizio che mi ingiunge di effettuare un lavoro entro il 20 febbraio firmata dal collega che ha la P.O. e dal Soprintendente*
- *Il 18/2/2004 rispondo che la cosa è scarsamente fattibile, sollevo obiezioni sulla qualità del lavoro e faccio presente che nessun atto mi mette alle dipendenze del collega e che qualora così fosse in futuro vorrei essere trasferito.*

- Il 22/3/2004 invio un parere alla firma del soprintendente il collega me lo rimanda indietro perché nella carta intestata non è citato il suo servizio.
 - Il 6/4/2004 lo invio direttamente al soprintendente spiegando che se la pratica appartiene al servizio non spetta a me occuparmene.
 - L' 8/4/2004 il soprintendente mi comunica che dipendo dal servizio IV
 - Chiedo immediatamente un incontro per chiarimenti al soprintendente che mi viene negato.
 - Il 16/4/2004 presento domanda di trasferimento e mi metto in ferie a oltranza in attesa dell' incontro.
 - Il 5/5/2004 finalmente incontro il soprintendente che a quattr'occhi mi dice che sono tutte inutili scaramucce, che ho piena autonomia e tutta la sua fiducia; regolerà la cosa con un apposito ordine di servizio al più presto e non sarò sottoposto al collega ma soltanto coordinato da lui (ovviamente non ritiro la richiesta di trasferimento in attesa degli atti, ma torno in servizio).
 - Il 17/12/2004 viene bandito il concorso da dirigente, titolo preferenziale è essere titolare di un servizio.
 - Il 22/12/2004 il soprintendente bandisce il concorso per 4 servizi retroattivi (decorrono dal 20 dicembre cioè sono validi prima ancora che venga deciso di istituirli!!! Un vero e proprio falso ideologico.) evidentemente per favorire qualcuno al concorso da dirigente, poi parte per le ferie tornerà il 10/1/2005.
 - Il 27/12/2004 chiedo alla sostituta del soprintendente gli attestati per partecipare
 - Il 28/12/2004 mi viene fatto capire che non è il caso che presenti domanda e quanto agli attestati mi si dice che non ci sono atti su cui basarli.
 - Il 5/1/2005 presento ugualmente la domanda senza attestati.
 - Il 10/1/2005, come previsto i servizi vengono assegnati ad altri.
 - Il 13/1/2005 presento comunque la domanda per il concorso da dirigente.
 - Il 16/2/2005 faccio ricorso al TAR.
 - Ovviamente a tutt' oggi non c'è ancora stato ancora nessun ordine di servizio che mi metta sotto una P.O. (un tale o.d.s sarebbe una grave violazione del contratto) ma il Soprintendente, la sua segreteria e l' intera struttura di soprintendenza si comporta come se invece tale ordine di servizio esistesse.
- In effetti il funzionigramma della soprintendenza è sul punto di essere emesso e sembra proprio che preveda che esistano:*
1. Funzionari di serie A che hanno la P.O.
 2. Funzionari di serie B che non hanno la P.O. ma dipendono da un dirigente
 3. Funzionari di serie C che dipendono da un altro funzionario e che lavorano per far prendere a lui i soldi della P.O.

Il bello è che in tutto questo non conta più il fatto che abbiano tutti la stessa qualifica ma si verificano assurdità del tipo un funzionario D5 sottoposto ad un Funzionario D3 che ha la P.O.!!!

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di non veder calpestata e mortificata la propria intelligenza e capacità professionale.

Di eliminare la logica gerarchica in favore di un approccio che veda tutti i lavoratori, impegnati nell'erogazione di un servizio di qualità ai cittadini, con pari dignità

2 - Titolo: **POSIZIONI ORGANIZZATIVE INEFFICIENTI**

SOTTOTITOLO: L'ATTRIBUZIONE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANZICHÈ AGGIUNGERE EFFICIENZA METTE IN CONTRASTO TRA LORO INTERE CATEGORIE DI LAVORATORI

Presentazione del tema:

l'istituto contrattuale delle posizioni organizzative è stato introdotto con il CCNL 31/3/1999.

L'amministrazione comunale ha attivato più di 500 posizioni organizzative (finanziate con il fondo per il salario accessorio per oltre 8 milioni di Euro).

Recentemente ne sono state attivate di nuove e molti dipendenti hanno pensato di aver finalmente la possibilità di raggiungere una retribuzione dignitosa (spesso in coincidenza con livelli di responsabilità elevati).

Si è trattato invece, ancora una volta, di vedersi sorpassati dai soliti protetti. In taluni casi sono inoltre stati premiati soggetti non particolarmente eccellenti nell'attività lavorativa, ma assolutamente obbedienti nei confronti della dirigenza.

In parecchi casi ha prevalso il legame politico. Molte delle posizioni organizzative sono state infatti attribuite a dipendenti distaccati presso le segreterie politiche (in barba al principio di corrispondere compensi in base alla quantità e qualità del lavoro prodotto).

Nella precedente RSU un gruppo di RSU ha raccolto oltre 1000 firme per chiederne l'abolizione e avviare una revisione dell'istituto contrattuale.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

L'istituto delle posizioni organizzative ha dimostrato la sua totale inadeguatezza sul piano organizzativo. I lavoratori premiati diventano dei piccoli caporali che si accaniscono nei confronti dei loro sottoposti e si inchinano di fronte ai dirigenti (ad esempio preparandogli il pasto!)

Coloro che hanno visto sfumare l'accesso a tale beneficio contrattuale (pensionabile oltretutto) manifestano rancore nei confronti dei colleghi premiati e si astraggono progressivamente dall'attività lavorativa.

La necessità di una totale revisione dell'istituto o la sua definitiva abolizione per far posto a sistemi diversi di valutazione delle attività realizzate e alla redistribuzione dei compensi su tutti i lavoratori impegnati e non solo sui titolari di p.o.

Il principio è quello di premiare il gruppo e non il singolo.

3 - Titolo: **GESTIONE DELLO STRAORDINARIO**

Sottotitolo: **DISCREZIONALITÀ, SPEREQUAZIONE, MANCANZA DI TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLO STRAORDINARIO.**

Presentazione del tema:

Lo straordinario è disciplinato dal CCNL e dalla nuova normativa in materia di orario di lavoro, che fissa il tetto massimo a 250 ore annue per dipendente.

Lo straordinario è materia di informativa sindacale: i sindacati e le RSU devono ricevere dai datori di lavoro i prospetti di riepilogo dello straordinario assegnato, con cadenza trimestrale. Lo straordinario deve essere preventivamente autorizzato dai Dirigenti.

Nel Comune di Roma le deroghe a questi principi sono la prassi.

In particolare:

- a) l'informativa ai sindacati è una eccezione. Quando viene data, spesso fuori tempo massimo, è generica, non specifica i nominativi né le ore del personale che è stato autorizzato allo straordinario.
- b) le esigenze di servizio risultano quasi sempre risibili. Vengono solo indicati gli uffici percettori dello straordinario. Non vengono mai precisati gli obiettivi che giustificerebbero l'uso dello straordinario.
- c) L'informativa del tutto carente verso i sindacati e le RSU fa il paio con l'informativa del tutto assente fra i dipendenti. Il risultato è che spesso, all'interno di uno stesso ufficio, capita che qualcuno rimanga ignaro di quanto straordinario viene autorizzato al collega di stanza. Figuriamoci di un altro ufficio.

Lo straordinario, attualmente, è uno strumento di forte clientelismo e di ricatto dei dirigenti e di parte dei funzionari nei confronti del personale. Nonostante il monte ore complessivo sia stato ridotto negli anni, il Comune impegna ancora forti risorse in questo strumento, in modo totalmente discrezionale.

Una sperequazione ulteriore è data, in termini generali, dalla circostanza che la parte del leone nella assegnazione di ore straordinarie la fanno gli uffici "politici", dove peraltro i controlli di gestione sono assolutamente inesistenti (spesso vige il sistema delle ore date "a forfait"). In seconda fila i dipartimenti. Buoni ultimi i municipi.

Di cosa hanno bisogno i lavoratori ?

Che lo straordinario torni ad essere quello per cui è stato pensato, vale a dire uno strumento di lavoro "non ordinario", pertanto eccezionale. Intanto il suo uso va limitato allo stretto necessario. In questo caso si otterrebbero dei forti risparmi e una parte di tali fondi potrebbe indirizzarsi a incentivi di altra natura (premio di produzione annuo, progressioni orizzontali, ecc.). In secondo luogo lo straordinario deve essere ridistribuito fra gli uffici in modo da essere indirizzato maggiormente a quelli con forti sofferenze di organico (in primis i municipi).

In terzo luogo l'informazione ai sindacati, alle RSU, ai dipendenti, deve essere tempestiva e completa.

I Dirigenti, tenuto conto delle reali esigenze dei servizi, devono:

- a) individuare le attività che hanno necessità di essere svolte attraverso lo straordinario;
- b) definire precisamente gli obiettivi e le risorse umane necessarie;
- c) comunicare i nominativi dei dipendenti coinvolti e rendicontare le ore effettivamente svolte da ciascuno di essi;
- d) prevedere un meccanismo di "rotazione" nella partecipazione agli straordinari, in modo da consentire a tutto il personale disponibile a partecipare.

4 - Titolo: **REVISIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI**

Sottotitolo: **I DIPENDENTI IMPUGNANO LA DELIBERA DI APPROVAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA**

Presentazione del tema:

Con la delibera di Giunta n. 523/2004, poi modificata dalla delibera n. 646/2004 l'amministrazione comunale ha recepito l'accordo di concertazione con le OO.SS. rappresentative sulla nuova dotazione organica.

Gli atti sono stati impugnati da circa 400 lavoratori (tra cui molti RSU) ed è in corso una raccolta di firme per chiederne l'annullamento straordinario al capo del governo.

Riteniamo infatti che la delibera suddetta sia **un atto illecito e illogico** perché si pone in contrasto con i contratti nazionali, con il contratto decentrato, con i contratti individuali e con la vigente organizzazione lavorativa per quanto riguarda:

- il **formale demansionamento** delle categorie D3 e B3 (cioè gli ex VIII e V livello);
- il nuovo profilo delle **alte professionalità** (che sarebbe meglio chiamare delle alte fedeltà) con 100 unità di personale che vengono tagliate alla dotazione della categoria D;
- la sostanziale possibilità di pretendere l'esercizio di **mansioni superiori** e della **massima flessibilità** operativa senza riconoscere alcun adeguamento economico (è il caso delle categorie B1 e D1);
- la **preclusione dei percorsi di progressione verticale** verso le posizioni intermedie B3 e D3;
- l'irragionevole **accorpamento di profili professionali** attinenti a mansioni anche profondamente diverse tra di loro.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

E' certamente necessaria una revisione dei profili professionali e la stessa pianta organica deve accompagnare la trasformazione che riguarda la pubblica amministrazione nel suo complesso.

Crediamo però che la richiesta di mansioni sempre più evolute e diversificate debba necessariamente trovare un **adeguamento verso l'alto, e non verso il basso, di ogni categoria.**

Lo sfogo di un dipendente giunto attraverso un messaggio di posta elettronica

Cari amici, sono uno del polis ...P.G. inquadrato e riparametrato con mansioni da scuola dell'obbligo dopo 7 anni e mezzo di buoni propositi, buoni lavori svolti e solo fregature ricevute in compenso ; sono partito come operatore informatico (v qualifica funzionale) con richiesta di Diploma superiore + Diploma di specializzazione (Regionale) in Grafica su supporto elettronico " CAMALEONTAMENTE " oggi sul contratto come Operatore Amministrativo mi ritrovo con mansioni riconducibili alla scuola dell'obbligo.

Giuro che non ho fatto niente, non ho colpe.

L'unica colpa è quella, da tre anni ad oggi, di aver lottato dalla parte sbagliata, sono iscritto alla CGIL, la quale sembra un moloch (suonato) di Kafkiana memoria incapace di intendere e di volere, la quale spudoratamente si vanta di decidere le linee guida delle politiche delle risorse umane moderne e avanzate (da tavola ! sic) del nuovo Comune di Roma. Nel 2002 la CGIL mi sembrava un'altra cosa...

5 - Titolo: LA GESTIONE DELLO STRAORDINARIO NEL MUNICIPIO 19

Sottotitolo: I VERTICI DEL MUNICIPIO ROMA 19 INFRANGONO LE REGOLE, SONO CONDANNATI DAL GIUDICE DEL LAVORO, MA CONTINUANO AD ALIMENTARE SACCHE DI PRIVILEGIO PER TALUNI LAVORATORI

Presentazione del tema:

anche in questo caso la proposta che segnaliamo è una vera e propria *case history* raccontata dal RSU eletto in quel Municipio in forma di articolo giornalistico.

Sull'onda della campagna ideologica condotta negli anni '90 in nome della "privatizzazione" ai Dirigenti del Comune di Roma sono stati conferiti poteri assoluti, che i sindacati confederali hanno appoggiato, anche quando toglievano alla contrattazione e quindi al controllo anche dei lavoratori importanti attività di gestione del salario accessorio.

Lo straordinario è diventato così uno strumento nelle mani dei dirigenti, che ne dispongono come vogliono, nella stragrande maggioranza dei casi in maniera arbitraria e clientelare.

Nel Municipio 19, nel 2003, grazie all'azione del sindacalismo di base, dopo molte reiterate richieste è stata resa nota la distribuzione dello straordinario dell'anno precedente. Vi è stata una diffida della RdB-CUB che contestava la gestione in violazione del contratto nazionale che prevede l'obbligo della contrattazione per l'assegnazione di un monte ore annuo superiore alla 180 ore di straordinario al singolo dipendente.

L'anno successivo, all'inizio del 2004, nonostante l'impegno promesso dalla Direzione, la situazione si ripeteva identica con oltre la metà del fondo straordinario 2003 concentrato su poche persone individuate all'interno delle segreterie di Direttore e Presidente. Con una conseguente nuova diffida della RdB-CUB.

L'impegno della Direzione a rivedere e concordare l'assegnazione dello straordinario assumeva carattere più stringente, ed a questo proposito uno studio comune su proposte di cambiamento era all'esame del Direttore che però, sotto la pressione della Presidenza del Municipio, abbandonava ogni forma di dialogo con la Rappresentanza sindacale.

Della rottura delle relazioni sindacali veniva investito l'Assessore al Personale del Comune di Roma, che dopo aver partecipato ad un'assemblea nel Municipio con centocinquanta lavoratori, istituiva un tavolo di confronto in Campidoglio, e riceveva dalla RdB-CUB e dalla Cgil un Dossier che evidenziava tra l'altro la scorretta gestione dello straordinario.

Lo stesso dossier è stato consegnato nelle mani del Consiglio del Municipio 19, a mezzo delle Commissioni "Personale e Trasparenza"; le stesse Commissioni riunite per quattro volte hanno invitato i rappresentanti RdB-CUB e Cgil ed il Direttore, ma quest'ultimo non si è presentato, l'ultima volta ha mandato una lettera infastidita dove sosteneva di non dover rispondere, visto che aveva già risposto all'Assessore.

Non avendo risposte da Campidoglio, l'Assessore ha mostrato ai rappresentanti sindacali solo una bozza del Direttore che non è mai divenuta risposta ne è mai stata trasmessa ai sindacati, a fine anno la RdB-CUB ha fatto un ricorso al giudice del lavoro per il comportamento antisindacale del Direttore del Municipio 19. Il ricorso è stato accolto ed il Comune di Roma condannato.

Nel frattempo i dati dello straordinario 2004 hanno confermato per il terzo anno consecutivo la violazione delle norme contrattuali.

Anche per questo motivo dai lavoratori del municipio riuniti in assemblea nel marzo 2005 è stato deciso lo stato d'agitazione e RdB-CUB e Cgil hanno chiesto un incontro con il nuovo Assessore al Personale del Comune di Roma. Intanto i primi dati sullo straordinario 2005 indicano anche per quest'anno un'inevitabile sfioramento dei vincoli imposti dal contratto. L'Amministrazione di centrosinistra dopo essere stata condannata per comportamento antisindacale vorrà finalmente aprire gli occhi sulla gestione del suo Dirigente al Municipio 19 ?

Nella sentenza con cui il Tribunale del lavoro accoglie il ricorso per il comportamento antisindacale del Comune, respinge la richiesta di condanna per il comportamento del Direttore del Municipio che venendo meno all'obbligo d'informazione per l'utenza in caso di assemblee del personale scolastico pregiudica la possibilità di quest'ultimo ad esercitare un proprio diritto.

Nella sentenza basata su documentazione nella quale la Direzione rispondendo alla diffida del sindacato mette nero su bianco la propria volontà di non adempiere all'obbligo di informazione, non riconosce la legittimità del comportamento della Direzione, ma segnala che solo portando il caso del singolo impedito si ha il profilo del comportamento antisindacale.

Si tratta di una posizione discutibile, ma a distanza di diversi mesi non era semplice rintracciare le persone che avevano lamentato il problema, e comunque l'aspetto ancor più incredibile è la dichiarazione del Comune di Roma che con un rappresentante dell'Ufficio Relazioni Sindacali, a proposito dell'impedimento per il personale scolastico a partecipare alle assemblee, dice che lo stesso personale viene sostituito da altro personale come si usa per i casi di malattia. Trattasi di una colossale fandonia. Primo perché non è così che avviene nella realtà. Secondo perché anche volendo non è possibile sostituire il personale che si reca in assemblea per ragioni logistiche, si impiegherebbe troppo tempo. Terzo, e non ultimo, la sostituzione di personale che si reca in assemblea, così come per quello che partecipa ad uno sciopero regolarmente proclamato, non deve essere sostituito in quanto con la sostituzione si eserciterebbe un comportamento antisindacale.

Sull'abnorme errore nella sentenza che accredita un comportamento palesemente scorretto ed antisindacale, per assolvere il Datore di lavoro, sarà possibile ricorrere, o semplicemente far notare l'errore, ma per l'Amministrazione Comunale, per quanto potrà ancora sottrarsi all'obbligo di informare l'utenza dei servizi e quello di consentire l'esercizio dei diritti dei propri lavoratori ?

6 - Titolo: **VIGILI CONTRO IL RESTO DEL MONDO?**

Sottotitolo: **IL REGOLAMENTO PROFESSIONALE DEI VIGILI URBANI LI STACCA DAL RESTO DEL PERSONALE CAPITOLINO E NE FA UNA CATEGORIA PRIVILEGIATA**

Presentazione del tema:

nel 2003 la Giunta Comunale con la delibera n. 607 ha approvato un regolamento sull'ordinamento professionale dei vigili urbani.

Nei fatti si è sancito un diverso meccanismo di carriera che permette ai vigili urbani di travalicare i limiti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e anche di quello decentrato, come ad esempio:

- l'art. 5 prevede che i vigili urbani possano sviluppare la cd. progressione economica orizzontale con periodicità annuale (per il resto dei dipendenti comunali è stabilita in due anni nel vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 31/7/2000);
- l'art. 6 prevede la progressione verticale dalla cat. C alla D con 10 anni di anzianità di servizio e il diploma di scuola media inferiore, mentre il Contratto Nazionale prescrive almeno il diploma di scuola media superiore (oltretutto non è stata prevista alcuna possibilità aggiuntiva per quei vigili urbani in possesso del diploma di laurea – ad esempio riducendo gli anni di anzianità);
- l'art. 11 attribuisce incarichi di responsabilità individuando importi economici superiori rispetto a quanto previsto sia dal Contratto Collettivo vigente alla data di approvazione del regolamento, sia dal Contratto successivo, sia dal Contratto Decentrato ancora in vigore (e comunque superiori rispetto a quelle percepite dai dipendenti dell'ente della stessa categoria);
- infine lo stesso art. 11 sancisce che le posizioni organizzative dei Vigili Urbani non sono differenziate come per il resto dei dipendenti capitolini, ma si prevede la sola indennità di posizione di tipo A (quella di importo massimo).

Le conseguenze di questa applicazione regolamentare sono sotto gli occhi di tutti.

I Vigili stanno ricevendo una progressione economica da C3 a C4 (circa 700 dipendenti) con decorrenza Giugno 2004: il resto dei dipendenti comunali (20.000 anime) resta fermo all'ultima progressione economica orizzontale del 2001.

Altri 700 Vigili diventeranno entro l'anno delle nuove categorie D, attraverso un percorso interno di selezione semplificato (corso-concorso). Avremo un bell'esercito di generali senza truppa, mentre 300 dipendenti amministrativi (concorso interno da C a D), inutilmente collocati in graduatoria, aspettano dal 2001 di veder scorrere la graduatoria stessa e altri 300 videoterminalisti aspettano il concorso interno dai tempi della Giunta Rutelli.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori chiedono parità di trattamento senza distinzioni categoriali.

Il contratto collettivo nazionale e decentrato rappresenta una garanzia per tutti e fondamentale diventa la certezza e l'esigibilità di quanto tali contratti prevedono.

CAPITOLO III

MACRO AREA: SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

1 - Titolo: **DIRITTO ALLA TRATTATIVA**

Sottotitolo: AGLI RSU NON E' GARANTITA LA POSSIBILITA' DI PARTECIPARE ALLE TRATTATIVE. IL COORDINATORE "SCEGLIE" 15 DELEGATI RSU IN BASE AD UN CRITERIO DI PROPORZIONALITA' TRA LE LISTE E IGNORA INVECE LA VOLONTA' DI PARTECIPAZIONE DI OGNI RSU.

Presentazione del tema:

il coordinatore RSU in base al regolamento che la RSU si è data e che l'amministrazione ha recepito asetticamente designa i componenti della delegazione trattante centrale in base al criterio di proporzionalità delle liste.

Questo criterio – una vera e propria “conventio ad excludendum” – di fatto impedisce alle sole liste del sindacalismo di base di accedere al tavolo trattante.

Infatti il criterio di proporzionalità – che in sé potrebbe essere condivisibile – è usato in maniera anomala e in nessun caso – neanche con un principio di rotazione – viene esteso a tutti i componenti della RSU.

Infatti il coordinatore designa i componenti della delegazione centrale trattante sentendo tutte le organizzazioni sindacali tranne quelle delle liste di base.

Questo aspetto, che il Comune di Roma con il suo comportamento pilatesco legittima, è contrario al ruolo e alla funzione della RSU che non dovrebbe essere una diramazione strumentale delle organizzazioni sindacali, ma dovrebbe vivere di vita autonoma.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori hanno espresso i loro voti di preferenza a coloro che meglio li rappresentano, **ogni RSU**, in quanto espressione della volontà popolare, **deve poter accedere a qualsiasi livello di trattativa senza alcuna esclusione.**

Per evitare che alle trattative siano presenti tutti i 180 RSU eletti è stato proposto un principio di rotazione che possa riguardare tutti gli RSU.

Un caso concreto:

il 28 Febbraio 2005 si svolge una trattativa centrale alla quale partecipa un rappresentante RSU non designato dal coordinatore.

L'amministrazione per voce del responsabile delle relazioni sindacali invita il componente suddetto ad allontanarsi dal tavolo di trattativa e a far proseguire la seduta.

Alle rimostranze del delegato RSU, che sottolinea di essere stato eletto da tutti i lavoratori, l'Assessore Cioffarelli e il responsabile delle relazioni sindacali decidono di chiudere la seduta.

Ma è solo una finta.

Un'ora più tardi – accertato che il delegato RSU in questione si è allontanato – la trattativa riprende in segreto e si conclude con un accordo tra le parti.

2 - Titolo: **DIRITTO DI ASSEMBLEA**

Sottotitolo: **LE ASSEMBLEE INDETTE DA TALUNE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SONO VELATAMENTE IMPEDITE DAI COMPORTAMENTI OSTRUZIONISTICI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

Presentazione del tema:

l'amministrazione comunale adopera trattamenti differenti a seconda che le assemblee siano indette dalle organizzazioni sindacali rappresentative oppure da quelle non rappresentative per mezzo degli RSU.

Quello che avviene consiste in atteggiamenti, comportamenti ed azioni che in concreto limitano, o rendono più difficoltoso l'esercizio del diritto di assemblea.

La materia è stata oggetto in passato di un pronunciamento giudiziale che ha sancito il comportamento antisindacale dell'ente e ribadito il diritto, in capo al singolo RSU, a indire assemblee.

Attualmente è in corso un analogo ricorso perché **il Comune di Roma in occasione delle assemblee omette di darne informazione all'utenza in tempi corretti e, così facendo, limita la partecipazione dei lavoratori alle assemblee.**

Di recente una assemblea indetta da un'organizzazione sindacale di base è stata comunicata alle strutture periferiche dell'amministrazione la mattina stessa di svolgimento dell'assemblea, nonostante fosse stata formalmente comunicata una settimana prima.

In alcuni casi accade invece che l'assemblea non viene comunicata né ai lavoratori né all'utenza.

Un ultimo aspetto riguarda le assemblee che si svolgono in sede esterna all'amministrazione: in questo caso per le assemblee indette dalle OO.SS. confederali non è adottato alcun tipo di intervento da parte dell'amministrazione comunale, mentre nel caso di assemblea presso una sede esterna, indetta da parte delle organizzazioni di base, è stato posto in essere un vero e proprio atteggiamento terrorstico tendente a scoraggiare la partecipazione dei lavoratori (cfr. al riguardo la nota 17997 del 23/2/2005 trasmessa da parte del Comando P.M.)

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di riunirsi in assemblea tutte le volte che ne hanno necessità sulla base del loro specifico interesse rispetto agli ordini del giorno in discussione e indipendentemente da chi ha indetto l'assemblea e dove questa si svolge.

Occorre inoltre far presente a molta dirigenza dell'ente che l'esercizio del diritto di assemblea è prerogativa di ogni singolo lavoratore e non necessita di alcuna autorizzazione da parte del dirigente o del responsabile del servizio.

3 - Titolo: **DIRITTO ALL'INFORMAZIONE**

Sottotitolo: AGLI RSU NON E' GARANTITA LA STESSA INFORMAZIONE GARANTITA INVECE AL COORDINATORE. L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE ACCETTA LA DIFFERENZA DI VALORE TRA LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E TRA GLI RSU AD ESSE APPARTENENTI

Presentazione del tema:

il Comune di Roma nella relazione sindacale con la RSU dialoga solo con il coordinatore.

Questi a sua volta comunica esclusivamente con le OO.SS. rappresentative.

Non ha nessuna relazione diretta con gli altri RSU.

L'Amministrazione Comunale – cui più volte è stato chiesto di assumere l'iniziativa di informare gli RSU per il tramite delle OO.SS. in cui sono stati eletti – ritiene di esaurire il suo compito interagendo con il solo coordinatore.

Venendo meno l'azione informativa del coordinatore, ne deriva che il diritto all'informazione di cui è titolare il singolo RSU viene vanificato e il diritto calpestato.

Inoltre al singolo RSU che per proprio conto voglia chiedere copia di accordi, convocazioni, dati di natura finanziaria generale, etc. viene sempre frapposto il fastidioso ostacolo della richiesta scritta, cui però non segue la risposta in termini adeguati.

Non sempre i dati richiesti vengono forniti.

Inoltre l'impedimento di conoscere le date delle convocazioni comporta l'impossibilità di partecipare alle trattative sindacali.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori debbono poter contare sul fatto che gli RSU da loro eletti possano accedere a qualunque livello di informazione per poter a loro volta essere informati.

E' necessario ribadire il principio generale che ogni RSU ha diritto ad accedere a qualunque dato informativo in possesso dell'amministrazione comunale senza alcun filtro o tramite.

CAPITOLO IV

MACRO AREA: INADEMPIENZE CONTRATTUALI ED EXTRACONTRATTUALI

1 - Titolo: **LEGGE 104 E TREDICESIMA**

Sottotitolo: I PERIODI DURANTE CUI I DIPENDENTI FRUISCONO DELLA LEGGE 104 NON SONO CONSIDERATI UTILI AI FINI DELLA TREDICESIMA MENSILITA' E LE LORO COMPETENZE RIDOTTE

Presentazione del tema:

in base ad una riduttiva interpretazione di un articolo del CCNL 22/1/2004 il Comune di Roma equipara i tre giorni mensili di permessi retribuiti, fruiti dai portatori di handicap o da coloro che sostengono i propri familiari, nel senso di decurtare quota parte della tredicesima mensilità.

Tale rigida applicazione appare tanto più odiosa proprio perché si va ad accanire contro dipendenti già provati dalla propria condizione personale.

Ricaviamo la seguente dichiarazione - relativa alle presunte irregolarità riscontrate negli enti locali, rilasciata dai tre segretari della Funzione Pubblica delle tre maggiori confederazioni - da un periodico della CISL:

“E’ evidente che in caso di conferma ci troveremmo di fronte ad una aperta violazione della normativa contrattuale e di legge, che [invece] equipara i giorni di permesso retribuito spettanti ai portatori di handicap o ai loro conviventi, alla giornata lavorativa”

E’ esattamente quanto accade nel caso del Comune di Roma.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

In molti casi i dipendenti che fruiscono dei giorni di permesso previsti dalla legge 104 non hanno percepito la decurtazione che li ha riguardati sia perché in genere verso la fine dell’anno avviene il conguaglio IRPEF, sia per la difficoltà di lettura delle voci della busta paga.

Il principio che vorremmo vedere rispettato è quello di **garantire le tutele rivolte alle persone portatrici di handicap affinché la loro personale condizione non venga ulteriormente appesantita dalle rigidità applicative di una burocrazia borbonica.**

Epilogo:

- *l’11/3/2005 il Dipartimento per la Funzione Pubblica emette una circolare interpretativa sulla questione sostenendo di dover garantire la piena fruizione dei tre giorni mensili di congedo per la legge 104 senza alcuna riduzione sui ratei della tredicesima;*
- *il 21/3/2005 un rappresentante RSU scrive all’Amministrazione Comunale chiedendo l’immediata applicazione dei contenuti della circolare e la restituzione – ai lavoratori – delle somme trattenute indebitamente. La richiesta viene fatta circolare tra i lavoratori che cominciano a pressare sui propri uffici del personale;*
- *il 23/3/2005, il 1° Dipartimento emette una circolare con la quale annulla tutte le disposizioni precedenti, ma non dice nulla rispetto alla restituzione di quanto trattenuto*

2 - Titolo: **INDENNITA' AI DIPENDENTI EROGATE UN ANNO DOPO**

Sottotitolo: **LE SOMME DOVUTE ALLE CATEGORIE D PER LA LORO SPECIFICA RESPONSABILITA' VENGONO CORRISPOSTE QUASI UN ANNO DOPO**

Presentazione del tema:

il contratto decentrato del Comune di Roma ha previsto all'art. 35 la corresponsione di un'indennità di responsabilità specifica ai dipendenti di categoria D che non siano titolari di posizione organizzativa pari a circa 1000 Euro;

tale indennità relativa all'anno 2003 è stata corrisposta soltanto ad Ottobre del 2004, mentre dal punto di vista contrattuale, per dar luogo alla corresponsione dell'incentivo, è sufficiente che sia avvenuta la prestazione;

ad oggi (Marzo 2005) l'indennità relativa al 2004 non è stata ancora corrisposta

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Come osservato in altra scheda (quella relativa agli arretrati di contratto) il Comune di Roma non rende tempestivamente disponibili le somme dovute ai dipendenti, ma ne ritarda la corresponsione procurando (per via della dimensione dell'ente) vantaggi economici alle casse dell'ente.

Il principio che vorremmo vedere applicato è quello di **assicurare il rispetto degli accordi e garantire i pagamenti previsti nei termini concordati.**

3 - Titolo: **GLI ARRETRATI ARRIVANO IN RITARDO**

Sottotitolo: NONOSTANTE LE PREVISIONI DEI CONTRATTI NAZIONALI IL COMUNE DI ROMA ADEMPIE AGLI OBBLIGHI CONTRATTUALI SOLO GRAZIE ALLA PRESSIONE DEI LAVORATORI E TRATTIENE INDEBITAMENTE I COMPENSI PER GLI INTERESSI

Presentazione del tema:

in data 22.1.2004 è stato sottoscritto il CCNL del personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, nel quale è stata prevista l'applicazione, da parte degli enti destinatari, di tutti gli istituti economici e normativi entro 30 giorni dalla data di stipulazione e cioè il 21 Febbraio 2004;

il Comune di Roma anzichè liquidare le competenze arretrate, ha solo adeguato le retribuzioni – peraltro in data 27 Febbraio, in coincidenza con la naturale corresponsione mensile – ai nuovi livelli retributivi;

successivamente, in data 4 Marzo 2004, l'O.S. RdB Pubblico Impiego ha diffidato l'amministrazione comunale a corrispondere le competenze contrattualmente dovute attraverso una erogazione straordinaria;

inoltre in data 11 Marzo 2004 l'ARAN ha diffuso attraverso il proprio sito internet le risposte ad alcuni quesiti relativi proprio al ritardo nella corresponsione delle competenze arretrate dai quali si evince una specifica responsabilità da parte dei datori di lavoro che non ottemperino alla prescrizione di 30 giorni contenuta nel contratto e alla esclusione di qualsiasi valutazione successiva e/o discrezionale rispetto ai termini stabiliti nel contratto stesso;

solo con la busta paga di Aprile 2004 sono state corrisposte le competenze contrattuali arretrate, mentre per talune voci contrattuali (arretrati relativi allo straordinario) si è dovuto attendere fino a Gennaio del 2005;

oltretutto l'immobilizzazione delle competenze arretrate dovute ai dipendenti ha prodotto un ingiustificato arricchimento all'amministrazione comunale;

RdB si è fatta promotrice di un ricorso sottoscritto da circa 300 dipendenti tendente ad ottenere gli interessi legali su tale maturato economico.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

La vertenza avviata dai lavoratori intende mettere in luce quanto poco il Comune di Roma rispetti i patti e gli accordi sottoscritti anche di livello nazionale.

Le somme non sono tempestivamente rese disponibili, ma se ne ritarda la corresponsione procurando (per via della dimensione dell'ente) vantaggi economici alle casse dell'ente.

Il principio che vorremmo vedere applicato è quello di assicurare il rispetto degli accordi e garantire i pagamenti previsti nei termini concordati (vedi anche altra scheda sulla corresponsione delle indennità di responsabilità specifiche alle categorie D).

4 - Titolo: **SERVIZI ESTERNI**

Sottotitolo: IL DIPENDENTE È OBBLIGATO SPESSO A SVOLGERE SERVIZI ESTERNI PER RECARSIS IN LUOGHI DIVERSI E SVOLGERE DETERMINATE ATTIVITÀ. TALE OBBLIGO NON PREVEDE IL RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASPORTO.

Presentazione del tema:

In una città della vastità di Roma è spesso necessario spostarsi di luogo in luogo, di ufficio in ufficio, da parte del lavoratore, per assolvere determinati compiti. Il Comune di Roma aveva un tempo la possibilità di far fronte a queste necessità avvalendosi dell'uso di mezzi propri gestiti dall'Autoparco. Questo oggi non è più possibile, in quanto tale servizio è stato dimesso.

I lavoratori sono spesso chiamati a dover utilizzare i servizi esterni per le attività più varie: convocazioni presso commissioni tecniche; sopralluoghi; attività amministrative presso gli uffici comunali centrali o presso altri enti; vigilanza, ecc.

Se l'attività in esterno non fa parte dei compiti stabili e permanenti del dipendente, a questo non vengono riconosciuti i rimborsi per le spese di trasporto nelle circostanze in cui svolga servizio esterno.

Il servizio esterno comporta:

- a) l'uso del mezzo proprio o, in alternativa, del mezzo pubblico. I relativi costi sono quasi sempre a carico del lavoratore;
- b) il rischio a cui si espone il lavoratore che si reca in servizio esterno apre un contenzioso con l'ente in caso di incidente. Può bastare, infatti, una mancata timbratura, per inficiare una legittima causa di servizio;
- c) la difficoltà a rispettare gli orari vincolanti ai fini del riconoscimento delle pause pranzo. Può capitare che un dipendente perda il buono pasto se non è in grado di rientrare in tempo per la timbratura;
- d) la possibilità di superare l'orario ordinario di lavoro (attività che si protraggono oltre il previsto, traffico, imprevisti nel trasporto, ecc.). In questo caso al lavoratore non viene riconosciuto lo straordinario.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori ?

Che il servizio esterno venga tutelato, in particolare riconoscendo un rimborso forfetario per ogni singola uscita. In secondo luogo deve essere definita una copertura assicurativa in quanto il servizio esterno viene effettuato per esigenze di servizio, è uno specifico interesse dell'ente ed è cosa ben diversa dallo "spostamento per recarsi al lavoro" che è riconosciuto utile ai fini di eventuali cause di servizio. In terzo luogo, in caso di giustificato prolungamento dell'orario di lavoro, al lavoratore deve essere automaticamente corrisposto lo straordinario.

5 - Titolo: **VALORE DEL BUONO PASTO**

Sottotitolo: **L'INFLAZIONE CRESCE A IL VALORE DEL BUONO PASTO RESTA INVARIATO**

Presentazione del tema:

con l'introduzione delle nuove articolazioni orarie, a partire da qualche anno, i dipendenti capitolini percepiscono un ticket per il pasto di 5,25 Euro;

inizialmente questo valore era di 9000 Lire (4,65 Euro) in analogia a quello dei ministeri;

oggi dopo l'introduzione dell'euro e la galoppante perdita del potere d'acquisto dei salari è necessario adeguare il valore del buono pasto almeno per recuperare il tasso d'inflazione reale;

in molti luoghi di lavoro legati all'amministrazione comunale (ACEA, APT, etc.) il valore del buono pasto sfiora gli 8 Euro;

non abbiamo tutti lo stesso diritto a consumare un vero pasto?

Talvolta abbiamo udito l'amministrazione trincerarsi dietro l'alibi della tassabilità del buono pasto, ma questo è un falso problema che, semmai, interviene per il valore eccedente la somma di 5,29 Euro.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di poter disporre di un buono pasto adeguato al reale valore del costo della vita.

Un buono pasto che sia degno di questo nome oggi dovrebbe attestarsi su un valore di 14 Euro (a titolo di esempio l'Enpals corrisponde ai lavoratori un buono pasto di 12 Euro.)

6 - Titolo: **INDENNITA' DI MANUTENZIONE DEL VESTIARIO**

Sottotitolo: DIVERSITA' DI TRATTAMENTO TRA I DIPENDENTI PER LA MANUTENZIONE DEL VESTIARIO RICHIESTO PER L'EFFETTUAZIONE DEL SERVIZIO

Presentazione del tema:

a partire dallo scorso anno, a seguito di contrattazione decentrata, i dipendenti, con la qualifica di vigile urbano, percepiscono una somma pari ad 1 Euro al giorno per la cura del vestiario, però questo compenso è corrisposto in misura ridotta (0,45 Euro) ad altri dipendenti che – sempre per ragioni di servizio – indossano vestiario fornito dall'amministrazione comunale (dietisti, uscieri, cuochi, etc.)

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Molti dipendenti ignorano che una categoria di lavoratori percepisce tale indennità in misura superiore alla loro.

Un'amministrazione rispettosa dei diritti di tutti dovrebbe garantire lo stesso tipo di trattamento economico a tutte le categorie di lavoratori.

7 - Titolo: **BUONO PASTO A MEZZOGIORNO**

Sottotitolo: PER CHI LAVORA A CAVALLO DELL'ORA DI PRANZO, MA NON EFFETTUA ALMENO DUE ORE PRIMA DI MEZZOGIORNO, NON VIENE EROGATO IL BUONO PASTO

Presentazione del tema:

con l'introduzione delle nuove articolazioni orarie, a partire da qualche anno, i dipendenti capitolini percepiscono un ticket per il pasto di 5,25 Euro;

il contratto nazionale del 14/9/2000 ha regolamentato la materia prevedendo che la pausa pranzo (di almeno mezz'ora – vedi altra scheda sull'argomento) sia seguita da un'attività lavorativa di almeno due ore (ordinario o straordinario);

gli accordi decentrati hanno stabilito che occorre garantire almeno due ore di attività lavorativa prima della pausa pranzo;

accade che nelle giornate in cui si fruisce di permessi individuali (o anche del permesso per cambio assegno), o di permessi recupero, alcuni lavoratori potrebbero trovarsi nella condizione di non maturare due ore di attività prima di mezzogiorno;

questo infatti è stato, unilateralmente, fissato come il momento “convenzionale” entro il quale maturare due ore di lavoro per aver diritto al buono pasto.

Sull'argomento è stata avviata una vertenza dinanzi al Giudice del Lavoro dopo aver inutilmente esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione.

L'amministrazione avrebbe potuto correggere la rotta in occasione della conciliazione, ma ha preferito non presentarsi e costringere i lavoratori a proseguire nella vertenza giudiziale.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di vedersi corrisposto il buono pasto in tutte le circostanze in cui effettuano almeno due ore di attività prima e due ore di attività dopo la pausa pranzo.

Questo sarebbe il solo modo di conformarsi alle regole contrattualmente stabilite. Al contrario non è stata richiesta l'imposizione di un limite orario convenzionale entro cui debbono verificarsi le condizioni sopra descritte.

8 - Titolo: **RISPETTO DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA**

Sottotitolo: **LE ASSEMBLEE DECURTANO GLI INCENTIVI ED IL BUONO PASTO?**

Presentazione del tema:

l'amministrazione comunale adottando un "sospetto" senso del risparmio ha diramato lo scorso anno una circolare, da parte del I Dipartimento con la quale segnala, a tutti gli uffici personale delle macrostrutture, che le ore di assemblea limitano il monte orario che da diritto alla fruizione del buono pasto e all'incentivazione economica prevista per le giornate "di lunga".

Lo studio legale di un'organizzazione sindacale di base diffida il Comune di Roma di procedere a tali riduzioni segnalando che il principio generale contenuto nello Statuto dei Lavoratori sancisce il diritto di partecipazione alle assemblee "*senza decurtazione della retribuzione*".

L'Avvocatura Comunale, interpellata dal I Dipartimento, conferma la posizione sindacale.

Ad oggi molti lavoratori sono indotti da parte dirigenziale a non partecipare alle assemblee perché perderebbero soldi.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di non subire la pressione dei dirigenti che, facendo leva sulla disincentivazione economica, inducono i lavoratori a disertare le assemblee.

Occorrerebbe diramare una circolare che precisi a tutti, dirigenti e dipendenti, che la partecipazione alle assemblee non comporta alcuna decurtazione del buono pasto e degli incentivi.

9 - Titolo: **RICONOSCIMENTO DELLE MALATTIE PROFESSIONALI**

Sottotitolo: NON SONO STATE DEFINITE LE CATEGORIE A RISCHIO. NON VIENE RICONOSCIUTO IL RISCHIO DI DANNO BIOLOGICO PER DETERMINATE ATTIVITÀ. NON È STATA ELABORATA UNA STATISTICA DELLE MALATTIE PROFESSIONALI DELL'ENTE.

Presentazione del tema:

A distanza di dieci anni dalla legge 335 di riforma delle pensioni, il Comune di Roma non ha provveduto, assieme ai sindacati, a individuare le categorie di lavoratori che svolgono attività rischiose. In questo modo molti lavoratori, effettivamente esposti, perdono il diritto ad anticipare il pensionamento e a vedere riconosciute le malattie professionali.

Numerose sono le categorie interessate:

vigili urbani, giardinieri, insegnanti e ausiliari delle scuole, e altre da individuare.

Di cosa hanno bisogno i lavoratori ?

Andrebbero analizzati i fattori di rischio (condizioni ambientali e inquinanti, uso di macchinari, carichi pesanti, ecc.) e la correlazione della professione con alcune malattie. L'IPA, che gestisce una banca dati enorme sia per le visite specialistiche, sia per il check-up, sia per le visite preventive disposte dal datore di lavoro, dovrebbe essere obbligata a mettere i propri dati a disposizione di una commissione da formare ad hoc, composta da rappresentanti dei lavoratori e medici del lavoro.

Questo lavoro potrebbe servire da base per individuare le categorie a rischio.

Un aspetto specifico di questo lavoro dovrebbe essere il riconoscimento del rischio di danno biologico per le categorie scolastiche (il cosiddetto burnout), onde facilitare l'avvio delle cause di servizio nei casi accertati.

10 - Titolo: **PRESIDENTE DI SEGGIO CON SORTEGGIO**

Sottotitolo: **AFFIDAMENTO DI COMPITI NON PREVISTI DAL CONTRATTO SENZA ACCERTARE PREVENTIVAMENTE LA DISPONIBILITA' DEI DIPENDENTI**

Presentazione del tema:

Per questo aspetto riportiamo integralmente la mail trasmessa da una nostra collega cui è stato imposto di effettuare una attività che esula dai contenuti del contratto e della sua qualifica.

Gent.le ...,

tante sono le assurdità, le incongruenze, le contraddizioni della nostra Amministrazione!!!

Non so se tra queste si può annoverare l'obbligo coercitivo, in periodo elettorale, di essere obbligati a ricoprire il ruolo di Presidente di seggio, contrariamente alla tua volontà.

Una volta, prima del sorteggio dei nominativi dei dipendenti di un comparto, passava, solo a livello formale, una circolare per conoscere la tua volontà; ora manco quella, si va direttamente al sorteggio.

Come si può imporre un lavoro di responsabilità, che esula dalle tue mansioni contrattuali, che potrebbe trovarti non debitamente preparato, soprattutto poi a soggetti che usufruiscono della legge 104 o del part-time per motivi familiari o personali?

Le esigenze di servizio non sono comprese soltanto nell'ambito del tuo lavoro ordinario?

Questo problemino, sentito da molti, si potrebbe inserire in qualche paragrafo del "libro bianco"?

Il saluto affettuoso.

P.R

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Di non trovarsi coinvolti in attività per le quali non sono stati assunti o per le quali non si sentono adeguatamente preparati. E' preferibile che l'amministrazione faccia leva sulla volontarietà anziché sull'obbligo di svolgere compiti non previsti.

11 - Titolo: L'AREA COMUNICAZIONE

Sottotitolo: **DISPARITA' DI TRATTAMENTO TRA IL PERSONALE COMUNALE E I PRIVILEGIATI CON IL CONTRATTO DI NATURA GIORNALISTICA**

Presentazione del tema:

con le delibere di revisione dei profili professionali (di cui si parla in altra parte di questo libro) è stata creata la nuova area comunicazione. Molti lavoratori hanno visto così prendere forma la possibilità di riconoscimento del ruolo professionale che svolgono già da tempo.

Qualcuno ha anche pensato, arditamente, alla possibilità di poter transitare dal contratto degli enti locali a quello giornalistico.

Non è accaduto, né accadrà invece nulla di tutto questo.

L'istituzione dell'area ha finalità esclusive di attribuzione di ulteriori compensi alla dirigenza che si vedrà attribuire la direzione dell'area.

Nulla di nuovo invece per quei dipendenti che svolgono attività giornalistica e sono iscritti all'albo dei giornalisti.

Resta invece immutato il quadro dei professionisti presi dall'esterno con contratto di tipo giornalistico, non per svolgere attività giornalistica (che è tale solo in un caso), ma per la gestione dell'ufficio stampa del gabinetto del sindaco (poco meno di 400.000 Euro in totale per 5 addetti).

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori di quest'area, soprattutto quelli più qualificati professionalmente, si vedono messi da parte e scavalcati dai soliti professionisti esterni.

Non si potrebbe risparmiare qualcosa su questi contratti esterni utilizzando una parte di questi risparmi per incentivare le professionalità esistenti all'interno del Comune di Roma?

12 - Titolo: ACCESSO AGLI ATTI

Sottotitolo: L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE IMPEDISCE AI DIPENDENTI DI VERIFICARE L'EFFETTIVO CONSEGUIMENTO DI UN TITOLO – SOLTANTO DICHIARATO - RELATIVAMENTE AD UNA PROCEDURA SELETTIVA

Presentazione del tema:

anche in questo caso la selezione di cui si parla riguarda l'attribuzione della posizione organizzativa (che si riduce ad una vera e propria lotteria a premi).

La situazione specifica ha riguardato una nostra collega che ritenendosi ingiustamente superata nella graduatoria da un'altra persona che ha fatto valere titoli di studio semplicemente dichiarandoli nella domanda di partecipazione, ma senza produrli, ha chiesto di prendere visione dei titoli suddetti onde verificare la veridicità della dichiarazione e – eventualmente – vedersi utilmente collocata nella graduatoria per l'attribuzione della p.o.

L'amministrazione ha evidenziato – per iscritto – di non poter consentire l'esibizione di quanto richiesto perché non risulta agli atti ma solo dichiarato nella domanda, mentre per quanto concerne la verifica amministrativa che è stata segnalata, solo verbalmente è stato evidenziato che tali verifiche vengono eseguite *“a campione”*.

Naturalmente la nostra collega ha preferito, per ora, non procedere con un procedimento giudiziario ritenendo che la semplice verifica amministrativa avrebbe potuto sanare un'ingiustizia evitando al tempo stesso spiacevoli strascichi penali.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

I lavoratori e le lavoratrici chiedono ascolto!

Le segnalazioni e le verifiche richieste non possono ridursi ad una valutazione approssimativa che circoscrive le rimozioni all'invidia di chi non ha ricevuto benefici contrattuali (economici e/o normativi).

Spesso mettono in luce un sistema ormai deformato che non sa più distinguere il vero dal falso, il certo dall'incerto.

I lavoratori hanno bisogno di vedere con i propri occhi – nero su bianco – ciò che li esclude, ciò che li limita, ciò che gli viene vietato.

Inoltre nessuna norma di legge a tutela della privacy o di altro impedisce di verificare la documentazione prodotta da altri concorrenti in un procedimento che direttamente ci riguarda.

CAPITOLO V

MACRO AREA: QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA E DEI SERVIZI AI DIPENDENTI E AI CITTADINI

1 - Titolo: CARICHI DI LAVORO.

Sottotitolo: MOLTI DIPENDENTI LAMENTANO UNA DISTRIBUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO E DELLE RISORSE INIQUA E SQUILIBRATA.

Presentazione del tema:

L'amministrazione del Comune di Roma è una macchina complessa e articolata i meccanismi della quale presiedono al suo funzionamento sfuggono ai più. L'Ufficio Controllo di Gestione dovrebbe presiedere a verificare il funzionamento della macchina. Da questo ufficio non sono mai uscite analisi in tal senso. Sembra che ai nostri amministratori non interessi sapere di quali competenze dispone, come vengono utilizzate, quali settori sono in difficoltà, quali altri sono in condizioni tali da giustificare la domanda ma a cosa e a chi servono.

In assenza di una rilevazione dei carichi di lavoro e di una analisi delle procedure, si possono determinare delle forti disuguaglianze tra gli uffici, in termini di risorse strumentali, economiche e umane. Questo squilibrio si traduce nel deterioramento delle condizioni materiali di lavoro, soprattutto negli uffici decentrati, quelli aperti al cittadino, dove gli obiettivi quali-quantitativi sono ben precisati e in costante aumento di anno in anno. Gli uffici municipali sono costretti a sopportare un continuo decentramento di competenze, ma non sono sufficientemente sostenuti dagli organi centrali. Questi uffici soffrono carenze d'organico e di risorse economiche che hanno assunto un carattere strutturale, e vivono l'impatto con l'utenza in condizioni di estremo disagio, spesso a causa di strutture fatiscenti e inadeguate in rapporto al numero di dipendenti e di abitanti.

Gli uffici con compiti istituzionali di supporto all'agenda politica (uffici di staff, segreterie particolari...) si trovano in condizioni diametralmente opposte: a fronte di obiettivi non definiti e competenza imprecisate in questi reparti dell'amministrazione centrale vengono riversate ingenti risorse, creando una vera linea di demarcazione tra questi e il resto degli uffici comunali.

Un ulteriore problema è quello della cattiva distribuzione dei carichi di lavoro anche all'interno della stessa macrostruttura. Particolarmente pesante è la condizione del personale addetto al front office, mentre riesce a sopravvivere solo chi non ha un diretto contatto con il pubblico.

La cattiva organizzazione del lavoro, e più in generale la diseguale distribuzione del personale, porta spesso la conseguenza di un eccessivo carico di responsabilità in capo al singolo lavoratore. Pur di garantire il raggiungimento degli obiettivi che l'ente ha prefissato, senza fare i conti con le problematiche reali, il dipendente non di rado è chiamato a prolungare il proprio normale orario di lavoro. Per giunta, a causa della scarsità di fondi da destinare allo straordinario, tale prolungamento può far guadagnare al lavoratore solo un credito orario, deprimendo in questo modo anche la motivazione al lavoro.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori ?

L'ente deve rendere chiari e leggibili gli obiettivi programmatici annui. I PEG e i POG devono essere costruiti in coerenza con le risorse disponibili. Non è tollerabile che i Dirigenti costruiscano i propri obiettivi contando sulla buona volontà del personale. Ogni lavoratore, in ogni ufficio e servizio, dovrebbe conoscere quale è il proprio obiettivo in relazione agli scopi istituzionali della struttura e dovrebbe essere messo nella condizione di poterlo raggiungere usufruendo di risorse adeguate. L'ente a sua volta, sotto il controllo dei rappresentanti dei lavoratori, dovrebbe procedere ad una ricognizione delle professionalità interne, ad una analisi delle procedure e, solo dopo una verifica dei fabbisogni di personale e delle risorse strumentali ed economiche, dovrebbe arrivare ad una distribuzione dei carichi di lavoro. L'Ufficio Controllo di Gestione, articolato in ogni macrostruttura, dovrebbe essere utilizzato per realizzare l'analisi dei processi di lavoro e la verifica

dei fabbisogni e dovrebbe servire anche allo scopo di rendere trasparenti e leggibili tutti i passaggi della procedura, a tutela dei dipendenti impegnati nei servizi e dell'utenza.

L'obiettivo ultimo è quello di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e della redistribuzione del personale soprattutto in direzione degli uffici che erogano servizi al cittadino.

2 - Titolo: **MANCANZA D'INFORMAZIONE AI DIPENDENTI**

Sottotitolo: IN OCCASIONE DELL'EMISSIONE DEL BANDO PER NUOVE POSIZIONI ORGANIZZATIVE SI IMPEDISCE AI DIPENDENTI DI ACCEDERE AL BANDO PER POTER CONCORRERE

Presentazione del tema:

in occasione della attribuzione di nuove posizioni organizzative alcuni uffici hanno impedito ai dipendenti di accedere all'informazione che poteva permettere loro di concorrere per l'attribuzione della posizione organizzativa, mettendo in atto una vera e propria barriera che ha impedito il realizzarsi delle dovute condizioni di trasparenza e di equità di trattamento.

Su questo aspetto abbiamo ricevuto via mail la seguente segnalazione:

...vedo pubblicata all'albo della macrostruttura Ragioneria Generale la determinazione con cui viene bandita la selezione per la posizione organizzativa, ma si legge solo l'intestazione, ...ne chiedo copia all'ufficio del personale che mi dirotta sulla mia dirigente, ...ma la mia dirigente questa volta non ha fatto circolare l'informativa ai dipendenti, ...segnalo il fatto ad un rappresentante sindacale che evidenzia il disagio e chiede di prorogare il termine di scadenza per garantire parità di condizioni a tutti i dipendenti, la lettera viene affissa in bacheca sindacale e a quel punto viene diffuso il bando, ma non a tutti! Inspiegabilmente viene addirittura fornito in copia a colleghi di categoria B e C che non possono concorrere per la P.O.

Mi telefona un collega di un'altra unità di ragioneria segnalando che anche nel suo caso è stato tenuto nascosto il bando e che solo dopo aver - per caso - intercettato la lettera del sindacalista e chiesto spiegazioni al suo dirigente è stato correttamente informato...

Sono veramente deluso. Scrivo al Difensore Civico, ma non ricevo nessuna risposta... Scade il termine di presentazione delle domande senza che abbia potuto visionare il bando, ...contemporaneamente viene pubblicato il bando di concorso interno per l'accesso alla dirigenza dove si prevede di attribuire un punteggio supplementare di 10 punti per chi è titolare di posizione organizzativa...

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Lo desumiamo dalla stessa mail:

...vorrei avere accesso a tutte le informazioni che mi sono utili per lo svolgimento del mio lavoro e anche per accedere a benefici contrattuali, senza doverle mendicare da un ufficio ad un altro, ... vorrei poter disporre di tutte le informazioni che riguardano il Comune di Roma, le sue attività, i suoi atti, le sue volontà politiche, in un luogo aperto, accessibile, informatizzato, reperibile via web, ...senza sotterfugi, o con informazioni inesatte e contrarie allo spirito di trasparenza che invece dovrebbe essere il principio ispiratore del Comune più importante d'Italia, ...anzi, vorrei ricevere ogni mattina nella casella di posta elettronica del comune le opportunità che mi riguardano... E' un sogno, ma i sogni si possono avverare!

3 - Titolo: MANCATO RICONOSCIMENTO DELLE MANSIONI EFFETTIVAMENTE SVOLTE

Sottotitolo: MUTAMENTO DI MANSIONI A SEGUITO DI DECISIONI DELLE COMMISSIONI MEDICHE

Presentazione del tema:

Il vecchio Regolamento del personale del Comune di Roma prevedeva la possibilità di collocare in altro ruolo il lavoratore che veniva giudicato dal Collegio Medico inidoneo alle mansioni di inquadramento (ex art. 56 reg. gen. Pers.).

Il 27 giugno 2000 la Giunta Comunale, con Delibera n. 721, riconosceva la possibilità a questi lavoratori che avevano cambiato mansioni di essere inquadrati in nuovo profilo professionale, con decorrenza ai fini giuridici ed economici dal momento di effettivo inizio di svolgimento delle mansioni diverse.

Un provvedimento passato sotto silenzio, non divulgato se non a “pochi intimi”. Sappiamo che alcune persone hanno approfittato della breve vigenza di questa Delibera, per vedere riconosciuto il proprio diritto a nuove mansioni e nuovo profilo professionale. Quando la notizia si stava diffondendo con la possibilità di centinaia di richieste da parte dei lavoratori interessati, il Comune ha fatto dietro front e con nuova Delibera, in data 17 gennaio 2002, ha revocato la 721/2000.

Questi lavoratori, in numero di centinaia, provenienti soprattutto dal ruolo scolastico, si sono visti negare diritti importanti come il riconoscimento dell’anzianità ai fini dei concorsi interni o delle progressioni orizzontali, pur essendo determinanti nell’assicurare quotidianamente importanti servizi.

Di cosa hanno bisogno i lavoratori ?

Deve essere immediatamente data esecuzione alla parte della nuova dotazione organica in cui è prevista la possibilità di transitare da un profilo all’altro se è possibile dimostrare di svolgere mansioni proprie di altro profilo. Deve essere ripristinata la Delibera 721 del 2000 e procedere al riconoscimento delle anzianità effettivamente maturate nelle mansioni svolte “di fatto”, con tutto quello che consegue in termini di carriera, indennità, ecc.

4 - Titolo: **MANCANZA DI STRUMENTI DI RIQUALIFICAZIONE.**

Sottotitolo: INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE CHE HA MUTATO LE PROPRIE MANSIONI

Presentazione del tema:

Il Comune di Roma utilizza negli uffici amministrativi molti lavoratori inquadrati in profili professionali tecnici e scolastici. Nella maggior parte dei casi si tratta di mutamenti di mansione dovuti a certificazioni rilasciate dalle Commissioni Mediche che stabiliscono la necessità di un minore aggravio di lavoro e pertanto l'inidoneità alle mansioni di inquadramento.

Il personale interessato si trova quindi catapultato in situazioni lavorative completamente differenti, dovendo affrontare numerose problematiche:

- a) apprendimento di nuove mansioni
- b) nuovo approccio mentale, psicologico, materiale ad attività di altra natura da quelle fin lì svolte
- c) disparità di trattamento legate ad una malcelata diffidenza da parte dei colleghi e della dirigenza;
- d) mancato riconoscimento dell'anzianità nelle nuove mansioni svolte.

Di cosa hanno bisogno i lavoratori ?

Gli uffici del comune non possono essere ridotti a “parcheggi” per questi lavoratori, né si può pretendere che questi lavoratori percorrano tutta la strada da soli per una loro piena integrazione nelle nuove funzioni e mansioni. I lavoratori hanno diritto a programmi mirati di riqualificazione professionale. Deve essere, inoltre, previsto il riconoscimento delle mansioni e della professionalità effettivamente resa (vedi scheda 3), con tutti i conseguenti diritti (anzianità nel servizio, indennità, ecc.)

5 - Titolo: **QUANDO LA FORMAZIONE NON SERVE**

Sottotitolo: **UN CASO DI FORMAZIONE...A DISTANZA**

Presentazione del tema:

La formazione dovrebbe essere un serio strumento di qualificazione e aggiornamento professionale, da utilizzare in maniera mirata nel corso dell'intera vita lavorativa dei dipendenti. Nel Comune di Roma, al contrario, succede che per la formazione si investe poco e male, nel senso che non si impegnano risorse sufficienti e non si realizzano processi formativi calibrati sulle effettive esigenze lavorative. Un modo per eludere il problema, infatti, è quello di affidarsi a soluzioni avventuristiche che partono non dal fabbisogno formativo, ma dalle offerte del mercato della formazione che meglio si adattano alle necessità di cassa e di immagine dei responsabili dei servizi.

Per descrivere il fenomeno, ecco la trascrizione integrale di una lettera trasmessa da alcuni dipendenti:

E' accaduto nel Municipio XII, ma siamo certi che è storia comune a molti posti di lavoro e non solo comunali. L'argomento è la formazione dei lavoratori, finanziata con i fondi della comunità europea.

La Società "Impresa & Management" presenta un progetto, l'offerta è allettante, un numero sostanzioso del personale potrà conseguire la famosa patente europea per il P.C. e per giunta a costo zero per il Municipio XII! Il progetto è ambizioso: (sulla carta) lezioni in aula con docenti altamente qualificati, formazione a distanza (tramite P.C.) con insegnante a disposizione, dispense, C.D. con cui lavorare, tutto per un totale di 150 ore di lezione e l'assicurazione che tutti i moduli inerenti l'ottenimento della patente sarebbero stati trattati in modo esaustivo; insomma tutto il personale sarebbe stato in grado di conseguire ottimi risultati! Perché non accettare?

Questa è la teoria, ora vi illustriamo come in realtà sono andati i fatti.

Tanto per cominciare le lezioni (quando ci sono state) si sono svolte presso la sede della società, che altro non è che una scuola comunale in disuso (concessa in affitto? a titolo gratuito? non ci è stato possibile saperlo) le cui aule, spesso prive di riscaldamento, erano attrezzate con un numero inadeguato di P.C. (rapporto: 1 P.C. per 2 corsisti). A volte i partecipanti sono stati costretti a trascorrere le ore di lezione infruttuosamente, in attesa del docente, che, per una serie di "giustificati" motivi, mancava all'impegno. Il tipo di preparazione offerta è stata di gran lunga inferiore a quella di un corso base, altro che ECDL! La formazione a distanza, c.d. FAD è stata talmente a "distanza", che il docente non è mai stato raggiunto! e sorpresa.....con questo corso non si conseguiva la patente europea, ma un attestato regionale di valore "assolutamente superiore", in vera carta pergamena, che è poi risultata inutile anche per la progressione orizzontale!

La farsa era appena iniziata..... a partire o a finire con il registro (timbrato della Regione Lazio) delle presenze e delle relative lezioni FAD effettuate, compilato e firmato sotto dettatura (forse un falso?) su un calendario assolutamente inventato. E, dulcis in fundo.....gli esami: 17 domande a risposta plurima di cui già naturalmente si sapevano le risposte!

Perché rischiare di fare brutta figura? Perché traumatizzare i lavoratori sottoponendoli ad una prova vera, magari con il P.C.? Perché preoccuparsi se in tutto questo nessuno ha imparato molto di più di quanto già sapeva? Ma soprattutto perché rischiare da parte della Società di non prendere i soldi della comunità, se il progetto fosse risultato fallimentare?

Noi riteniamo che la formazione è fondamentale e che deve veramente arricchire le conoscenze per il raggiungimento di una maggiore professionalità dei dipendenti. Non ci interessa avere un "pezzo di carta", utile solo come lasciapassare a sedicenti Società per continuare a guadagnare denaro pubblico, e a riproporsi con successivi finti progetti di formazione.

Riteniamo superfluo ogni ulteriore commento.

6 - Titolo: **IPA.**

Sottotitolo: Istituto di previdenza senza trasparenza.

Presentazione del tema:

L' IPA è l'Istituto di previdenza dei dipendenti in servizio o pensionati delle aziende Comune di Roma, AMA, Comune di Fiumicino. Decine di migliaia di persone che versano ogni mese una media di 20-25 euro nelle casse dell'Istituto, il quale restituisce queste risorse in forma differita (prestazioni previdenziali) o a domanda (prestazioni assistenziali). Servizi certo utili, indispensabili, della cui qualità e gestione, però, l'Istituto non ha mai dato conto. Agli iscritti non è dato conoscere nemmeno i bilanci. L'intera gestione, un patrimonio enorme, è affidata ad un Consiglio di Amministrazione formato da appena dodici consiglieri eletti nelle liste dei sindacati rappresentativi. Non sono previste forme di controllo diretto da parte degli iscritti. L'attuale Consiglio doveva essere rinnovato a fine 2003 ma la durata in carica è stata prorogata fino alla prossima elezione del Sindaco.

Esempio particolare di discriminazione tra iscritti:

(Una storia vera) Per le mamme che non possono più allattare il regolamento dell'IPA prevede per chi (per vari motivi) non può più allattare, iscritta all'istituto o CONIUGE dell'iscritto, il rimborso di quanto speso per l'allattamento. E' emblematico il caso del rimborso negato ad un iscritto perché NON CONIUGATO.

Il mistero degli straordinari:

Presso l'IPA sono molti i dipendenti del Comune di Roma che effettuano prestazioni di lavoro straordinario, ma nessuno sa come è quando siano stati reperiti e richiesti per svolgere tali prestazioni. C'è un modulo da compilare? Un Ufficio da contattare? Un curriculum da presentare?

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Una battaglia per democratizzare l'istituto.

Facciamo anche appello all'On. Sindaco, nella sua veste di garante della corretta gestione dell'Istituto, in quanto ha tra le sue prerogative il diritto di nominare il Presidente e di convocare in via straordinaria il Consiglio di Amministrazione. Crediamo sia un atto dovuto il suo interessamento, in nome della trasparenza e della democrazia, tenuto conto che il Comune di Roma sostiene in maniera importante l'IPA mettendo a disposizione beni e risorse umane.

L'ampliamento del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire l'effettiva rappresentanza anche di lavoratori spontaneamente organizzati dalla base e che non si riconoscono nelle politiche dei sindacati concertativi;

La pubblicazione del bilancio dell'Istituto (dettagliato nelle voci di spesa e di entrata) sul notiziario interno;

La pubblicazione sul notiziario interno delle convenzioni stipulate con gli istituti di credito;

La stesura di una Carta dei Servizi dell'Istituto, attraverso la partecipazione di tutti gli iscritti il decentramento nelle macrostrutture comunali delle attività di informazione e ricezione domande da parte degli iscritti.

L'istituzione di un sito internet.

La revisione delle parti del regolamento e dello statuto che sono ormai anacronistiche e che non garantiscono eguali diritti tra tutti gli iscritti (vedi coppie non coniugate, con figli e senza)

7 - Titolo: **CONVENZIONI BANCARIE**

Sottotitolo: LE BANCHE DICONO AI DIPENDENTI CHE OFFRONO CONDIZIONI DI FAVORE IN VIRTU' DI UNA CONVENZIONE CON IL COMUNE DI ROMA, MA MENTONO: IL COMUNE NON CONTROLLA

Presentazione del tema:

da una mail ricevuta da alcuni dipendenti:

Fino ad ottobre 1999 i dipendenti potevano far accreditare il loro stipendio esclusivamente presso Istituti bancari che avevano stipulato una convenzione con il Comune di Roma.

La circolare del 7 maggio 1999, a cui erano allegate le condizioni praticate dalle banche convenzionate, invitava "tutto il personale che non l'abbia ancora fatto a valutare la convenienza a richiedere l'accredito su conto corrente presso uno degli Istituti di credito indicati che attualmente si sono dichiarati disposti al servizio". Tale invito rivolto ai dipendenti era "allo scopo di conseguire un ulteriore snellimento delle procedure inerenti alla corresponsione delle competenze mensili e per eliminare gli inconvenienti di natura organizzativa che tuttora permangono con il pagamento a mezzo assegni circolari". Inoltre "l'Amministrazione confida nella fattiva collaborazione delle Organizzazioni sindacali ai fini di una più ampia e capillare opera di divulgazione del sistema di pagamento di cui trattasi, i cui positivi risultati, oltre a migliorare e razionalizzare l'organizzazione del lavoro, non mancheranno di ripercuotersi favorevolmente su tutti i dipendenti".

Con successiva nota della Ragioneria Generale prot. 58206 del 13 ottobre 1999 a firma del Ragioniere Generale si dava comunicazione ai dipendenti che dal mese di gennaio 2000 il pagamento delle competenze del personale capitolino sarebbe stato effettuato non più a mezzo assegni circolari trasferibili ma non trasferibili, per motivi di sicurezza. Si invitava nuovamente il personale a richiedere l'accredito delle competenze su conto corrente, che poteva essere effettuato dal 1 gennaio 2000 su qualsiasi banca operante sul territorio nazionale. Dopo tale data,

- 1. non sono più state aggiornate né confermate le convenzioni già in essere con gli Istituti già in convenzione.*
- 2. Non sono state stipulate altre convenzioni con altre banche o quanto meno, se sono state fatte, non sono state portate a conoscenza del personale*
- 3. I costi di gestione dei conti correnti in questi ultimi anni sono aumentate notevolmente. Gli Istituti bancari possono cambiare in qualsiasi momento le condizioni e in assenza di una convenzione il dipendente si trova alla loro mercé.*
- 4. Richiedere l'accredito in conto corrente non risulta essere in alcun modo conveniente per il dipendente che si trova a dover pagare per agevolare l'Amministrazione.*

Molti dipendenti stanno revocando le disposizioni d'accredito ritornando a prendere l'assegno circolare, scelta non in linea con la politica del Comune che vorrebbe che tutti i dipendenti avessero l'accredito.

Un caso concreto: su segnalazione di una dipendente è stato rilevato che le banche tesoriere informano i lavoratori in maniera errata; sostengono infatti che le convenzioni sono tuttora vigenti mentre non è così.

I lavoratori sono indotti ad aprire conti correnti con il miraggio di un rapporto privilegiato mentre invece vigono le stesse condizioni praticate a qualsiasi cliente.

Proposta:

non sarebbe il caso che l'Amministrazione Comunale imponesse un trattamento di favore per i dipendenti che accreditano lo stipendio considerando tale condizione un elemento decisivo nell'attribuzione della qualifica di banca tesoriera del Comune?

8 - Titolo: **PATENTI DI SERVIZIO PER GLI AUTISTI**

Sottotitolo: CON L'INTRODUZIONE DELLA PATENTE A PUNTI GLI AUTISTI COMUNALI RISCHIANO DI VEDERSI TOGLIERE PUNTI DALLA PATENTE PERSONALE – L'AMMINISTRAZIONE NON VUOLE AIUTARLI NEMMENO A RECUPERARE I PUNTI PERDUTI A COSTO ZERO.

Presentazione del tema:

con la recente introduzione della cd. “patente a punti” nel nostro ordinamento è stata prevista anche la possibilità – per le forze dell’ordine e anche per i vigili urbani – di disporre di una patente di servizio affinché non venisse intaccato il monte punti della patente individuale.

Tuttavia la legge ha dimenticato il gran numero di autisti che opera all’interno delle singole amministrazioni.

Questi lavoratori sono spesso istigati a trasgredire le norme del codice della strada affinché i loro trasportati (amministratori e dirigenti di massimo livello degli enti) rispettino le proprie scadenze lavorative.

Un gruppo di autisti è stato ascoltato da svariati consiglieri comunali, affinché perorassero la loro causa.

Finora il loro grido è caduto nel vuoto.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Consapevoli della mancanza di una adeguata previsione legislativa che sancisca anche per loro il diritto a disporre di una patente di servizio (a chi meglio di loro?) sarebbero lieti di sapere che l’amministrazione comunale si sta adoperando per consentire di recuperare i punti della patente individuale ridotti durante il servizio.

Al riguardo hanno proposto di utilizzare la scuola di formazione dei Vigili Urbani per i corsi di recupero punti.

E’ possibile che non si possa ascoltare una richiesta proveniente dai lavoratori che l’amministrazione potrebbe affrontare a costo zero?

9 - Titolo: LA QUESTIONE DELLA SEDE DEL 19° MUNICIPIO

Sottotitolo: I VERTICI DEL MUNICIPIO E DEL COMUNE EVITANO IL CONFRONTO CON I LAVORATORI, DILAPIDANO SOLDI PUBBLICI MA RIMANGONO TUTTI AL LOROPOSTO

Presentazione del tema:

questa scheda propone la storia che ha riguardato il 19° Municipio e le vicissitudini relative alla sede. Anche in questo caso le esigenze di immagine della politica (anche se si tratta di una brutta immagine) sono state anteposte a quelle di chi lavora e si sforza ogni giorno di assicurare un livello di servizio che sia almeno decente.

Questa la storia proposta da un rappresentante dei lavoratori:

MUNICIPIO ROMA 19: SEDE

Dalla introduzione del decentramento amministrativo la sede del Municipio Roma 19 (attualmente circa 260 unità lavorative, più i rappresentanti eletti nelle istituzioni municipali) è stata ubicata, fino al Dicembre 2004, interamente in via M. Battistini. Prima all'interno di una, poi di due palazzine per civile abitazione rispettivamente di cinque e sei piani.

La crescita di funzioni e personale ha visto aggiungersi, diversi anni or sono, una sede autonoma per il Gruppo XIX di Polizia Municipale, ed una collocazione - presso la Biblioteca di via Borromeo prima, e presso la scuola di via Andersen attualmente - dell'ufficio sport e cultura.

Da qualche anno, saldandosi con la battaglia per la restituzione a funzioni sociali e di servizio per il territorio sostenuta da associazioni ambientaliste e forze politiche e sociali, è stato individuato nei padiglioni del comprensorio del S. Maria della Pietà (l'ex manicomio) il posto ove trasferire la sede municipale.

Nonostante la condivisione a parole di tutti su questa scelta non vi è stata sufficiente volontà politica affinché questo risultato fosse raggiunto. Le ragioni vanno presumibilmente individuate negli interessi, anche di carattere speculativo che il S.M.d.P. ha messo in movimento considerando il pregio dell'area costituita da un parco all'interno del quale vi sono una quarantina di edifici in larga parte da ristrutturare.

Dopo un maldestro tentativo di precipitazione della situazione durante l'estate 2002, c'è stato, alla fine del 2003, un accordo tra Comune di Roma, Municipio e ASL.

In particolare il Presidente ed il Direttore del Municipio consentirono lo sfratto (fatto senza precedenti) di una delle palazzine di via Battistini, così da mettere il Comune di Roma di fronte al fatto compiuto ed obbligarlo a subire la soluzione concordata tra governo municipale e ASL RME (proprietaria degli immobili), tentativo fallito anche a causa della scelta di ubicare il Municipio in alcuni padiglioni ristrutturati con i soldi del Giubileo e trasformati in ostelli.

L'accordo per il trasferimento in quattro padiglioni del Municipio definiva tra l'altro i tempi, e si integrava con l'impegno preso dall'Amministrazione nelle persone degli Assessori competenti al patrimonio e al personale, nonché del Direttore del Municipio, al coinvolgimento dei dipendenti nella fase di progettazione della nuova sede e nel concerto per il trasferimento in un'unica soluzione degli uffici, anche in considerazione della necessità di minimizzare i disagi per l'utenza. Questo diritto ad esprimere valutazioni e suggerimenti da parte del personale era anche un parziale risarcimento al disagio sopportato in qualche decennio di lavoro in sedi inadeguate e fuori dalle normative sulla sicurezza, nonché per l'incredibile condizione in cui sono stati gettati durante una settimana di sfratto del 2002 che ha visto la concentrazione del personale negli spazi rimasti, con la sfida alle leggi della fisica che escludono la compenetrabilità dei solidi. Per altro la conclusione della vicenda sfratto si è avuta con l'intervento del Sindaco e del Prefetto e con il

pagamento di una indennità di occupazione ben più onerosa del canone di affitto precedente. Tanto paga Pantalone !

Non risulta a tutt'oggi che il Direttore sia stato chiamato a rispondere del suo incredibile comportamento; nel verbale dell'Ufficiale giudiziario che ha eseguito lo sfratto è scritto che ha consegnato le chiavi senza opporre resistenza, quando invece sarebbe bastato chiedere di fare l'inventario prima della consegna per consentire l'intervento di Sindaco e Prefetto.

In barba agli impegni presi a Dicembre 2004 c'è stato il trasferimento nel padiglione 32, l'ultimo di cui si era concordata la consegna, della UOT municipale.

I progetti presentati per trasferire provvisoriamente l'intero municipio (esclusa la parte politica) nei padiglioni 29 e 30 dopo l'opportuna ristrutturazione sono stati abbandonati dalla Direzione che pure aveva iniziato il confronto con le rappresentanze dei dipendenti. A far precipitare la situazione hanno contribuito la crisi dei rapporti tra direzione e rappresentanza sindacale a causa di scelte scellerate che hanno portato successivamente anche alla condanna del Comune di Roma per il comportamento antisindacale del Direttore del Municipio. Tutto questo nonostante sia stata investita l'Amministrazione - nella persona dell'Assessore al Personale - e nonostante le rassicurazioni a far sì che il trasferimento avvenisse attraverso un percorso verificato mediante il confronto ed il dialogo tra le parti. Di fronte alla crisi politica del Presidente del Municipio - alla ricerca di un colpo di teatro per risollevare l'immagine - alla inadeguatezza del Direttore - considerato in Campidoglio ostaggio del Presidente - alla disattenzione - che a tratti è sembrata complicità - dell'Assessorato al Patrimonio, a Settembre 2004 sono iniziati lavori al padiglione 32 che hanno portato al trasferimento nella notte del primo sabato di Dicembre. Il tutto all'insaputa della cittadinanza informata a posteriori con il manifesto di "rivendicazione" della bravata del Presidente del Municipio, all'insaputa dei dipendenti, perfino di quelli trasferiti ai quali dopo solo tre giorni è stato notificato l'Ordine di Servizio del Direttore.

A questo si aggiunge l'imbarazzo del Campidoglio che, con il Gabinetto del Sindaco, ha convocato il venerdì, giorno prima del trasferimento notturno e clandestino, le rappresentanze sindacali RdB-CUB e Cgil che con una lettera aperta avevano rivolto all'Amministrazione domande tuttora senza risposta.

Domande relative non soltanto alle scelte che hanno fatto carta straccia degli accordi precedenti, (peraltro sempre confermati dall'Amministrazione nella persona dell'Assessore al Personale con cui il confronto sindacale è stato tenuto in vita dopo la chiusura imposta al Direttore del Municipio dal Presidente dello stesso), ma anche imbarazzanti quesiti riguardo alle spese della ristrutturazione che Amministrazione comunale e ASL attribuiscono ciascuna all'altra e che sono state oggetto di una interrogazione in Consiglio Regionale ancora senza risposta.

Mentre il Gabinetto del Sindaco era impegnato nella convocazione in Campidoglio di un tavolo dove avere chiarezza e trasparenza su quello che stava avvenendo, in segreto, è arrivato lo sconcertante trasferimento notturno e clandestino in una sede preparata in tutta fretta per consentire l'esibizione della potenza decisionista del Presidente, senza peraltro neanche rispettare gli impegni contrattuali, che prevedevano obblighi sulla ristrutturazione e pulizia degli esterni per la ASL, ancora non realizzati. E a questo vanno aggiunte le molte carenze riguardo la funzionalità degli uffici, la inadeguatezza rispetto agli obblighi di legge relativi alla sicurezza, che vedono l'intero seminterrato invaso dall'archivio cartaceo in parte allagato ed inutilizzabile della ASL.

Dopo questo bel risultato, in considerazione dell'impunità garantita al Direttore che ne è responsabile e che, nonostante la sua "dipendenza" dal Presidente del Municipio per i suoi bonus economici, resta pur sempre un dipendente comunale che al Sindaco risponde (o meglio dovrebbe), si è aperta la fase di ristrutturazione di altri due padiglioni (29 e 30). Il Direttore del Municipio forte del senso di impunità incoraggiato da quanto finora accaduto ha dato la delega al Dirigente della UOT a confrontarsi con la rappresentanze sindacali. Finora vi sono stati incontri che hanno segnalato, oltre al pressapochismo con cui vengono progettate ristrutturazioni attese per decine di anni e che dovranno servire per il funzionamento dei prossimi decenni, il fatto che si tratta solo unicamente di forma. Nella sostanza mentre si discute di progetti, che abbiamo già segnalato come

inadeguati, i lavori nei due padiglioni vanno avanti alacremenente; prima delle prossime elezioni nel Municipio il Presidente vuole lasciare altri segni del suo passaggio. Nel mondo alla rovescia che a volte (troppo spesso nel Municipio 19) è la nostra Amministrazione, non si progetta prima con il contributo di tutti gli interessati. No! Si lavora spesso in segreto facendo finta di voler discutere. Per ciò che è stato mostrato finora gli spazi a disposizione bastano a malapena per collocarvi i dipendenti attuali, solo che la stessa Amministrazione ha indicato in 35 unità le carenze di organico attuali. E' presumibile che con i processi di decentramento in atto le competenze non potranno che aumentare. E' immaginabile che dovremo passare altri 30 anni in spazi insufficienti ed inadeguati ?

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Anche in questo caso la situazione vissuta nel Municipio Roma 19 dimostra di quale arroganza e prepotenza sono capaci i nostri superiori.

La ragionevolezza e la partecipazione di chi poi dovrà "vivere" tutti i giorni il proprio posto di lavoro viene ripetutamente calpestata e a nulla valgono i richiami alle autorità superiori incapaci persino di moderare la dirompente azione di dirigenti e amministratori.

10 - Titolo: **COOP SOCIALI TRASPARENZA CERCASI**

Sottotitolo: ALCUNE CONSIDERAZIONI SULLA REALTÀ DEI SERVIZI SOCIALI: MANCANZA DI CONTROLLI, SCARSISSIMA QUALITÀ DEI SERVIZI E DIFFUSIONE DELLA PRECARIETÀ DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE. A LANCIARE L'ALLARME SONO I LAVORATORI INTERESSATI E I SINDACATI DI BASE.

Presentazione del tema:

Ombre sulla gestione dei servizi sociali capitolini. Diverse le testimonianze di dipendenti di strutture di accoglienza, case di riposo, assistenti educatori, ed altri servizi in grandissima parte affidata dal Comune ad associazioni e cooperative.

Gli operatori e i sindacati di base puntano l'indice sul c.d. no-profit o terzo settore, cooperative ed associazioni che gestiscono ormai la totalità dei servizi sociali di competenza del Comune.

Si denuncia la scarsissima qualità dei servizi, dovuta anche alla mancanza di controlli, la diffusione della precarietà delle condizioni lavorative in tutti i suoi aspetti: lavoro nero, non rispetto dei contratti collettivi e, spesso e volentieri, intermediazione fraudolenta di manodopera.

La rinuncia della gestione diretta da parte delle amministrazioni dei servizi sociali e il conseguente appalto all'esterno, avrebbe dovuto comportare, secondo il paradigma liberista, risparmio economico, efficienza e qualità del servizio. Nulla di tutto questo è successo.

Invero tutto ciò ha determinato, a partire dagli anni 80, il fiorire di centinaia di associazioni e cooperative autodefinitesi no-profit o terzo settore.

Ma il c.d. no-profit, tranne qualche rara eccezione, "sotto la pressione" delle crescenti risorse impiegate dalle amministrazioni, perdeva, nel corso degli ultimi venti anni, molte delle qualità che ancora oggi tuttavia si attribuisce: mutualità, democrazia interna, equa ripartizione dei proventi economici.

Si pensi che solo nei servizi sociali le risorse impiegate dal Comune di Roma sono passate da 125 miliardi (in lire) al tempo del sindaco Rutelli, agli attuali 550 miliardi (sempre in lire).

La stragrande maggioranza sono appaltati a organizzazioni del terzo settore. Dove il Comune paga circa mediamente 17 euro l'ora, al lavoratore del terzo settore ne arrivano nel miglior caso 7 lordi con il contratto a progetto, 5 – 6 con un contratto a tempo determinato.

Negli ultimi tempi sono venuti a galla alcuni fatti che la dicono lunga sul cosiddetto terzo settore: cooperative che falliscono lasciando i lavoratori e gli utenti dei servizi affidati in braghe; cooperative i cui gruppi dirigenti in sella da anni scappano o sono costretti a scappare lasciando buchi economici da centinaia di migliaia di euro: Si scoprirà che hanno acquistato ville, automobili di lusso, cavalli da corsa, si attribuivano a loro stessi, parenti ed amici stipendi da migliaia di euro al mese.

Tutto questo succede sia perché non è più possibile esercitare la democrazia e la mutualità interna che sono all'origine della cooperazione, sia perché il Comune non esercita alcun controllo o monitoraggio sui risultati dei soldi spesi in servizi sociali.

Allorquando i lavoratori o i sindacati di base evidenziano questi fatti, si erge un vero e proprio "muro di gomma" che vede assessorati, uffici appaltanti, sindacati concertativi, gruppi dirigenti delle cooperative tutti impegnati a minimizzare i fatti o a metterci la classica "pezza" che al momento blocchi lo scandalo. Spesso gli amministratori provengono da gruppi dirigenti delle cooperative o dei sindacati concertativi, e comunque c'è un interscambio costante di personale tra amministratori centrali e vertici sindacali.

Tutto questo non giova né al terzo settore né ai servizi sociali. È forse il caso di intervenire?

11 - Titolo: **LE “INCREDIBILI FOLLIE” DELLE POLITICHE EDUCATIVE.**

Sottotitolo: **FLESSIBILITÀ ESTREMA E LAVORO NERO.**

Presentazione del tema:

1. All'interno delle scuole dell'infanzia comunali l'erogazione del servizio di “pre e post asilo” (servizio per il quale gli utenti pagano un corrispettivo) viene gestito da associazioni di volontariato, che impegnano personale senza contratto di lavoro retribuito con un semplice, esiguo, rimborso spese di circa 50 euro al mese. Le “volontarie”, di fatto lavoratrici, devono assicurare la loro presenza giornaliera. In caso di assenza devono giustificarla preventivamente e, in caso di malattia, devono esibire all'associazione il certificato medico. Hanno inoltre dei turni precisi da rispettare e devono eseguire quanto espressamente indicato dall'Associazione di riferimento. Il lavoro viene svolto senza nemmeno l'affiancamento di personale dell'Amministrazione, il che fa sorgere seri dubbi in merito alle responsabilità civili in rapporto al servizio prestato ai bambini.
2. C'è sul tavolo di trattativa, su proposta del Dipartimento XI e dell'Assessorato alle Politiche Educative, la questione della flessibilità dell'orario d'ingresso del personale docente. Si vuole far passare l'ipotesi di spostare l'ingresso dei dipendenti (attualmente fissato alle 8,00) di mezz'ora e/o di un'ora, solo per evitare la chiamata di personale supplente, senza tener conto delle disfunzioni che potrebbero verificarsi nella normale gestione delle attività didattiche.
3. Un'altra proposta del Dipartimento XI e dell'Assessorato alle Politiche Educative riguarda la modifica dell'orario di lavoro delle Educatrici di asilo nido. Dalle attuali sei ore si passerebbe a sette ore, con ingresso differenziato nel corso della giornata lavorativa, al fine di coprire sia l'inizio che la fine del turno. Questa soluzione otterrebbe l'unico risultato di aggravare il carico di lavoro, già molto pesante, del personale educativo. L'indennità economica riconosciuta alle lavoratrici varierebbe in relazione al giorno della settimana: un'indennità di disagio pari a 5,16 € per i primi tre giorni di lavoro, un aumento del 133% per il 4° giorno e del 200% per il 5° giorno.

Di che cosa hanno bisogno le lavoratrici:

Le lavoratrici chiedono che non venga modificata l'attuale organizzazione del lavoro; semmai ci sarebbe bisogno di rafforzare l'organico attuale, senza ricorrere a soluzioni cervelotiche che non migliorerebbero né la qualità della vita lavorativa né il servizio reso alla cittadinanza.

Per quel che riguarda il pre e post asilo, sarebbe fondamentale avviare un controllo a tappeto di tutti gli affidamenti in essere e, qualora venisse riscontrato l'impiego di quote di lavoro nero o sommerso, si dovrebbe procedere alla rescissione del contratto o esigere dalle associazioni la regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

12 - Titolo: **UN CASO DI ESTERNALIZZAZIONE.**

Sottotitolo: **L'ESPERIENZA DELL'U.R.P. DEL MUNICIPIO I**

L'URP del Municipio I nasce nel 2003 dopo una lunga esperienza di compartecipazione dei diversi uffici operanti in via Petroselli, dove preesisteva un URP unificato che accoglieva tutti i cittadini che si rivolgevano al municipio I ma anche all'anagrafe e al dipartimento entrate. Si avvaleva, l'URP originario, di personale qualificato appartenente a tutti gli uffici presenti in via Petroselli. Con la creazione di URP distinti anche il Municipio I ha provveduto ad organizzarne uno, avvalendosi di proprio personale. Questo personale ha provveduto all'organizzazione dell'ufficio, in ogni suo aspetto – call center (060606), statistiche, legge 241/90, gestione esposti, contrassegni speciali municipali, ricevimento quotidiano del pubblico. Tutto questo in condizioni di carenza di organico, inadeguatezza degli strumenti operativi e scarsità di risorse incentivanti.

Il personale impiegato (4 dipendenti a tempo indeterminato) ha sempre garantito un servizio adeguato alle richieste della cittadinanza, sia quantitativamente che qualitativamente, con particolare riferimento alla evasione delle richieste di accesso agli atti, alla ricezione degli esposti e alle segnalazioni provenienti dallo 060606, i cui operatori sono stati spesso “formati” dallo stesso URP del municipio I, che per questo ha ricevuto apprezzamenti positivi, per la completezza delle risposte date.

Un'esperienza positiva, pertanto, nonostante le difficoltà operative e il disagio ambientale che hanno dovuto affrontare i dipendenti e da questi costantemente segnalati agli uffici e responsabili competenti. In particolare per il disagio ambientale il personale addetto –maggio 2003- è stato costretto a chiedere l'intervento della ASL/A. Il servizio ispettivo della ASL intervenne nel periodo giugno/luglio e concluse il procedimento a settembre 2003, con una sanzione di 5000 euro notificata al Direttore Taccioli, per inosservanze relative ad alcuni obblighi in materia di salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

Negli stessi mesi il Direttore provvide a ridurre l'organico dell'URP: a giugno venne trasferita all'anagrafico una dei quattro dipendenti, ad agosto altri due furono trasferiti al servizio sociale. Trasferimenti apparentemente immotivati. Curiosamente concomitanti con l'intervento ispettivo della ASL, richiesto dai dipendenti che furono costretti a ciò, per tutelare la propria salute, vista l'indifferenza dell'amministrazione. In ogni caso esisterebbero tutti gli elementi per configurare i provvedimenti adottati nei confronti del personale come una azione di mobbing.

Nel mese di agosto, di fatto, l'URP non potette ricevere pubblico: tre dipendenti su quattro trasferiti. Il quarto dipendente in ferie. Mentre l'URP veniva tenuto inattivo per assenza di personale, ai due dipendenti trasferiti in agosto veniva assegnato il solo compito di rilasciare i contrassegni speciali ai disabili: mediamente 10 richieste settimanali, per un impegno complessivo di 100 minuti a impiegato, su 36 ore di lavoro settimanali ! Naturalmente vane risultarono le rimozioni degli interessati ai responsabili di settore. Il mobbing stava dando i suoi frutti.

Torniamo al destino dell'URP. L'ufficio va avanti, da settembre a dicembre, con l'impiego della dipendente “superstite”, a cui si aggiunge una dipendente proveniente dal servizio sociale.

A novembre 2003 il fatto nuovo. Con trattativa privata il municipio assegna alla Coop. “l'Apostrofo” il compito di co-gestire l'URP municipale con proprio personale. Il contratto stipulato ha validità dicembre 2003-marzo 2004.

La Cooperativa mette a disposizione dell'URP n.4 impiegate che vengono coordinate da un F.D.A..

Siamo infine a conoscenza che il Dr. Carlizza, nuovo Direttore del Municipio I, ha rinnovato il contratto con la Coop. "l'Apostrofo" fino a dicembre 2004.

A questo punto è intervenuto il sindacato di base, che ha interessato la Commissione Personale e tutti gli organi di vertice e di controllo dell'Amministrazione, con le seguenti considerazioni:

- a. Quali criteri sono stati tenuti in considerazione da parte dell'ente per operare la scelta di destrutturare l'URP del Municipio I privandolo del personale interno, favorendo un concreto disservizio per alcuni mesi (agosto-novembre 2003);
- b. quali logiche e consenso politico-amministrativo presiedono la scelta di avvalersi di personale esterno per il funzionamento dell'URP del Municipio I, considerato che la legge dispone che l'assegnazione del personale va effettuata *"nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni"* (art. 11 dlgs 165/2001). Tale scelta è, evidentemente, obbligata per il Comune di Roma, visto che le competenze richieste agli URP comportano una buona conoscenza della complessa macchina organizzativa dell'ente. Tale conoscenza può essere acquisita solo attraverso percorsi professionali interni all'ente stesso;
- c. esiste personale interno qualificato che ha maturato esperienza nel servizio al cittadino e che è dotato di quella professionalità e competenza che sono richieste dalla legge. Il fatto che questo personale sia stato trasferito senza motivo ad altre competenze, in qualche caso marginali e irrilevanti sul piano quantitativo, mette con ogni evidenza in luce che il ricorso a risorse esterne è del tutto immotivato in quanto avvenuto in base a logiche improntate all'inefficienza e all'antieconomicità;
- d. la competenza professionale del personale esterno utilizzato sembra del tutto inadeguata per i compiti dell'URP indicati dalla legge, tanto più che l'ente non ha provveduto, fino ad oggi, ad alcun programma formativo del personale impiegato.

Sulla base delle considerazioni suddette il sindacato di base ha chiesto risposta, ai sensi della legge 241/90, alle seguenti domande:

- 1) quali organi e uffici dell'ente hanno preso la decisione di affidare alla Coop. "l'Arcobaleno" la co-gestione dell'URP del Municipio I;
- 2) quali atti hanno determinato la stipula del contratto con la Coop. citata;
- 3) quali costi ha sostenuto e sostiene l'ente per il contratto di cui sopra e da quali voci di bilancio trae le risorse necessarie;
- 4) quali verifiche ha svolto l'ente, ai fini della stipulazione del contratto con la Coop. "L'Arcobaleno", per valutare l'*"idonea qualificazione ed elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione"* dei lavoratori messi a disposizione della cooperativa, così come richiesto dalla legge 165/2001;
- 5) quali programmi di formazione, eventualmente, intende l'amministrazione realizzare per il personale interessato e quali risorse l'ente intende utilizzare;
- 6) quali spiegazioni l'ente ritiene di dare per giustificare il trasferimento prima, l'emarginazione successivamente, dei dipendenti dell'URP avvenuto tra giugno e agosto 2003, considerato che consapevolmente l'amministrazione ha scelto di dissipare il patrimonio di esperienza e professionalità che aveva fatto maturare;
- 7) quale è, allo stato attuale, il grado di realizzazione dei seguenti compiti e obiettivi -fissati dalla legge- per l'URP del municipio primo:
 - a) *servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni;*

- b) *informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;*
 - c) *ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.*
- 8) Infine si domanda se siano state avviate dall'ente altre procedure di "esternalizzazione" degli URP e a quali condizioni.

A queste precise richieste, avanzate nel febbraio 2004, nessuno ha mai dato risposta (viva la legge sulla trasparenza !). C'è di più: persino al Presidente della Commissione Personale, On. Iantosca, personalmente interessatosi alla materia, nessuno ha mai dato risposta né fornito copia della documentazione richiesta. Ricordiamo, in conclusione, tutti gli organi che sono stati interessati dalla vicenda e che, ripetiamo, non hanno fornito risposte: On. Sindaco di Roma – Veltroni, Assessore al Politiche Risorse Umane – Cioffarelli, Assessore alla Comunicazione e Semplificazione – Gramaglia, Segretario Generale - Gagliani Caputo, Ragioniere Generale – Lo poma, Direttore del Dipartimento Risorse Umane – Figura, Presidente del Municipio I – Lobefaro, Presidente della Commissione personale del Municipio I – Braschi, Direttore del Municipio I - Carlizza

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori ?

I lavoratori chiedono che vengano valorizzate le professionalità maturate all'interno dell'ente e che, prima di procedere alla esternalizzazione di attività e/o servizi, si effettui una attenta analisi dei costi/benefici.

Titolo: LA PRATICA DELLE ESTERNALIZZAZIONI

Sottotitolo: BREVE INDAGINE SUL FENOMENO

Presentazione del tema:

Il fenomeno delle esternalizzazioni dei servizi e, più in generale, dell'affidamento all'esterno delle attività ad alto contenuto professionale, rappresenta una linea di indirizzo consolidata del modello gestionale dell'ente. Gli appalti esterni si moltiplicano ormai in tutti i settori, fino ad investire parti dell'amministrazione che, per loro natura e finalità, dovrebbero essere riservate alla conduzione interna. Esemplare, in tal senso, è il caso delle entrate tributarie: dalla gestione diretta dei tributi si è passati progressivamente all'affidamento esterno di pezzi considerevoli del processo lavorativo, fino ad arrivare all'assetto attuale in cui l'amministrazione pubblica esercita solo il ruolo di controllore della gerenza esterna.

Alla luce della difficoltà di reperimento di dati oggettivi sul fenomeno, abbiamo potuto tracciare solo una mappa incompleta dei casi di esternalizzazioni.

SETTORE DELL'AMMINISTRAZIONE	SERVIZIO O ATTIVITÀ	FORMA DI ESTERNALIZZAZIONE/ PRIVATIZZAZIONE	AZIENDA	NUMERO OCCUPATI
Dipartimento XII Lavori Pubblici	Progetto sistemazione Area Tiburtina	Affidamento Diretto	Risorse per Roma	(10/15 persone)
SCUOLA e NIDI	Custodia, vigilanza e piccole pulizie	Affidamento Diretto	Roma Multiservizi SpA	220 + 180 da settembre
SCUOLA	Assistenza agli studenti disabili	Appalto Esterno	Cooperative Sociali e associazionismo	500
SCUOLA	Trasporti scolastici	Affidamento Diretto	Roma Multiservizi SpA	500
SCUOLA	PULIZIE	Appalto Esterno	Roma Multiservizi SpA	1.000
TRIBUTI	TARSU e ICI	Affidamento Diretto	GEMMA	620
	Sistema informativo tributario	Appalto Esterno	ENGINEERING	???
	TARI	Affidamento Diretto	AMA	???
BIBLIOTECHE	accoglienza	Affidamento Diretto	ZETEMA	40
CALL CENTER 060606	Punto di ascolto di I livello	Appalto Esterno	POSTE	200
CALL CENTER Dipartimento XVII	Punto di ascolto di II livello	Appalto Esterno	COOPERATIVA SOCIALE	15
UFFICIO PAGAMENTO STIPENDI	Elaborazione Buste Paga	Appalto Esterno	ENGINEERING	???
MUSEI	Custodia e Vigilanza	Affidamento Diretto	ZETEMA	200
GIARDINI Dipartimento X	Cura "verde non pregiato"	Affidamento Diretto	MULTISERVIZI	90
	Cura "verde non pregiato"	Appalto Esterno	COOPERATIVE SOCIALI	???
Dipartimento II	Uffici di staff della Direzione	ALTE SPECIALIZZAZIONI		5
Dipartimento VI	Pianificazione urbanistica	ALTE SPECIALIZZAZIONI		12
Dipartimento X	Progettazione su rifiuti e inquinamento atmosferico	ALTE SPECIALIZZAZIONI		10
Municipi	Servizi Sociali	CO.CO.CO e Interinali		30

Le modalità del processo di esternalizzazioni includono forme diverse di affidamento. Le più diffuse sono l'affidamento *in house* e l'appalto esterno. Ci interessa però porre l'attenzione anche sull'introduzione di una forma "strisciante" di esternalizzazione, che si esplica attraverso l'affidamento a soggetti esterni di attività ad alto contenuto professionale. Con la trovata delle alte specializzazioni esterne, resa plausibile anche dai limiti assunzionali imposti all'ente locale, molte attività qualificate sono di fatto commissionate a singoli professionisti individuati sulla base di bandi di reperimento (non sempre) pubblici, condizionati nell'esito dalla facoltà di scelta del dirigente responsabile della macrostruttura.

Sta di fatto che, per diretta ammissione degli stessi dirigenti, è sempre più frequente il caso in cui i direttori, invece di orientarsi verso una ricognizione delle risorse interne, trovano più semplice e conveniente rivolgersi all'ampia platea dei professionisti esterni, in molte occasioni segnalati dall'amministratore di turno.

Quello che più rileva ai fini della nostra sommaria indagine sono due aspetti di ordine materiale e politico: il primo riguarda la quantità di risorse economiche drenate dalla pratica delle esternalizzazioni, in qualche modo sottratte agli investimenti per il personale interno; la seconda attiene al profilo strategico di questa filosofia gestionale e ci spinge a domandarci quale possa essere il risultato di medio lungo termine di una prassi amministrativa che espropria gradualmente la popolazione lavorativa di competenze professionali e tecniche, fino a renderla inservibile e in esubero rispetto ai processi di lavoro.

Di che cosa hanno bisogno i lavoratori?

Occorre chiarire che tutto il processo di esternalizzazioni è stato avviato senza aver mai dimostrato la convenienza in termini contabili e gestionali dell'intera operazione. Per quanto è dato sapere, fino ad oggi, in assenza di una seria analisi costi – benefici, la prassi dell'affidamento all'esterno non ha sicuramente giovato alla qualità del servizio reso ai cittadini.

È necessario dunque avviare una rapida inversione di tendenza al fine di riportare i servizi nell'ambito della gestione pubblica.

CONCLUSIONI

In forma di lettera aperta al Sindaco e ai Consiglieri del Comune di Roma

“Dovete aiutarmi a far funzionare la macchina amministrativa”

Con queste parole Walter Veltroni, candidato Sindaco a Roma, si rivolgeva ai dipendenti comunali nel 2001.

Non c'è dubbio, caro Sindaco, che in questi quattro anni i servizi sono stati garantiti soprattutto grazie alla buona volontà e al sacrificio del personale che quotidianamente deve fare fronte a disfunzioni organizzative, insufficienza di risorse strumentali e finanziarie, carenze di organico.

Questo è successo perché, nonostante la sua dichiarazione d'intenti, le ***condizioni materiali di lavoro non sono migliorate***.

Le parole sono rimaste uno slogan, almeno per quanto riguarda i dipendenti. Si è pensato di costruire un'amministrazione moderna esclusivamente attraverso il conferimento di ampi poteri alla dirigenza, chiamata a sostenere il peso del nuovo modello manageriale. Oltre ai loro stipendi, cresciuti esponenzialmente in rapporto agli incarichi, si è consolidato il loro potere discrezionale, con effetti negativi sull'intera catena gerarchica. Al di sotto del livello apicale, non è cresciuto nulla, neanche gli stipendi. Si è affermata, anzi, la tendenza ad una svalorizzazione dei ruoli professionali a vantaggio di un impiego flessibile della forza lavoro. Questo processo è stato accompagnato da un sostanziale azzeramento dei percorsi di carriera e dal ridimensionamento delle funzioni gestite direttamente dall'Ente, con l'affidamento all'esterno di importanti settori e delle attività qualificate dell'amministrazione.

Con questa prima stesura del Libro Bianco abbiamo voluto iniziare a documentare, seppure in modo sommario, i difetti di funzionamento della macchina capitolina. Soprattutto per ricordarle che le ***condizioni indispensabili per il buon andamento dell'amministrazione, da lei individuate nel suo programma di governo, si sono realizzate solo in minima parte***.

Gli investimenti per la formazione sono stati scarsi e discontinui. Complessivamente siamo rimasti al di sotto della soglia di investimenti previsti dalle norme contrattuali e i flussi di risorse sono stati utilizzati in modo squilibrato, cioè a vantaggio di poche categorie e con pochi interventi calibrati sulle effettive esigenze lavorative.

Le sedi di lavoro, soprattutto quelle decentrate, non hanno beneficiato di sostanziali miglioramenti. In moltissimi casi sono ancora inapplicati i criteri ergonomici più elementari, a discapito di dipendenti e cittadini. Il faraonico progetto del cosiddetto “Campidoglio due”, che avrebbe dovuto riunire tutti gli uffici centrali, è rimasto chiuso in un cassetto. Nel frattempo il Comune ha provveduto a dismettere (e sta ancora operando in tal senso) tutto il suo patrimonio immobiliare, costringendo gli uffici ad operare in sedi disagiate e, in qualche caso, a costi di locazione elevatissimi.

Le tecnologie informatiche si sono sviluppate, seppure in modo irregolare, ma non è diminuita la quantità di “incartamenti inutili”. Per certi versi, l'uso irrazionale di tali tecnologie, che indubbiamente facilitano il lavoro intellettuale, ha alimentato la produzione di documenti cartacei con l'unico risultato di intasare i protocolli degli uffici. Con l'intensificarsi del processo di esternalizzazioni dei servizi, si è inoltre amplificato il problema della qualità delle prestazioni all'utenza, costretta a districarsi tra livelli burocratici raddoppiati del sistema di gestione dei servizi. Così come l'innovazione tecnologica in ambito telematico non ha favorito la collaborazione tra uffici e tra gradi gerarchici, poiché è stata contrassegnata da uno sviluppo disomogeneo e non è stata sostenuta da un'opportuna opera di sensibilizzazione del clima culturale interno.

Passando in rassegna ***gli altri punti del suo programma, relativi alle politiche del personale***, possiamo solo sinteticamente annotare una serie preoccupante di risultati negativi.

“Il riconoscimento dei contenuti professionali di ciascuno” è rimasta un’aspirazione della gran parte dei dipendenti, oggi come ieri costretti a lottare contro favoritismi e atti arbitrari della dirigenza e dei funzionari incaricati di posizioni organizzative (uno degli esiti più fallimentari della riforma dell’ordinamento professionale).

“Il riconoscimento dei meriti di ognuno”, nonostante i metodi moderni ed efficaci che lei menziona, si delinea come una sorta di grande utopia. La riprova più evidente è che per la generalità dei dipendenti le progressioni di carriera sono diventate un miraggio. Le condizioni di limpidezza ed equità da lei invocate per favorire i percorsi professionali sono rimaste inapplicate, determinando situazioni di maggior favore per poche categorie privilegiate.

“Il riconoscimento economico” non c’è stato. La contrattazione decentrata è stata, sotto questo profilo, assolutamente disastrosa. Un solo passaggio nella progressione orizzontale in cinque anni, peraltro non esteso a tutta la popolazione lavorativa, ha fatto segnare al nostro Ente un record negativo rispetto ai progressi economici registrati negli altri grandi Comuni d’Italia.

“La piena realizzazione delle pari opportunità, nelle carriere, nell’organizzazione del lavoro...” è stata inibita dal generale decadimento del clima interno. Le tante ingiustizie e vessazioni subite dai dipendenti, riportate in queste pagine, ci obbligano ad un giudizio oltremodo severo, soprattutto se si considera che di frequente le discriminazioni sono originate da comportamenti scorretti delle alte gerarchie amministrative (dirigenti e/o funzionari).

Affrontando la questione di genere, è sufficiente il dato sulla forte prevalenza maschile nell’area della dirigenza (70% circa sul numero totale) per comprendere come il sistema di selezione interna, a fronte di una preponderanza schiacciante della quota femminile (61%) calcolata sull’intera popolazione lavorativa, sia condizionato nei fatti da meccanismi discriminatori. Occorre precisare, tra l’altro, che il dato sulla dirigenza non contempla i contratti a tempo determinato, su cui non esistono dati ufficiali e su cui pesa il forte sospetto di una totale supremazia maschile. In relazione al tasso di scolarizzazione, è interessante notare che le donne con alto livello di scolarità (laurea, diploma post laurea e dottorato di ricerca) sono, in termini assoluti, il doppio degli uomini.

Ancora più rilevante è il dato della ripartizione dei dipendenti per categoria: la percentuale femminile è maggioritaria nella categoria C (70% contro il 30% degli uomini); se si sale di livello il rapporto si rovescia, ovviamente, a svantaggio delle donne (46% contro il 54% degli uomini), fino al divario enorme registrato nell’area della dirigenza.

Vogliamo infine citare ***“la semplificazione della comunicazione interna e degli adempimenti burocratici”***, per evidenziare quanto poca strada sia stata percorsa nella direzione da lei auspicata. Dal nostro punto di vista si ha la sensazione che non solo siano aumentate le difficoltà nella comunicazione, ma che si sia ulteriormente sviluppata la burocrazia interna, con effetti perversi sulla qualità della vita lavorativa e sulla trasparenza dell’azione amministrativa.

Signor Sindaco, Onorevoli Consiglieri, sono state deluse le aspettative di migliaia di lavoratrici e lavoratori. Abbiamo ottenuto solo maggiore flessibilità nell’impiego, maggiori incombenze nel lavoro e maggiori pressioni gerarchiche nell’esercizio quotidiano delle attività lavorative.

Resta un anno alle prossime elezioni amministrative. Un anno che può rivelarsi, ancora una volta, ricco di belle promesse, ma vuoto di quelle risposte concrete che i dipendenti capitolini attendono da troppo tempo.

E proprio su questo si appunta il nostro lavoro. Esso pone all’attenzione di tutti voi – in primo luogo – **il tema dei diritti**.

Intendiamo rappresentare al Sindaco e al Consiglio Comunale la necessità di emanare una **delibera d’indirizzo** che sancisca il diritto di ogni lavoratore e ogni lavoratrice:

- ad essere informato/a su ciò che lo/la riguarda;
- ad avere accesso alla documentazione con la quale fruire di benefici economici o di agevolazioni normative;

- ad essere rappresentati/e in tutte le fasi dell'attività negoziale dalla organizzazione sindacale in cui si riconoscono;
- a lavorare in condizioni d'igiene decorose;
- a ricevere adeguata e sistematica formazione finalizzata alla evoluzione della carriera sia economica che professionale;
- a veder rispettata la parità di trattamento tra tutti i lavoratori e la dignità personale e professionale.

In merito al sistema di **relazioni sindacali**, richiamiamo l'impegno del Sindaco a promuovere un'amministrazione partecipata. Questo, per noi, dovrebbe tradursi in un'opportunità di partecipazione al confronto sindacale, aperta a tutte le istanze democratiche provenienti dalla base. In tal senso, bisogna rilanciare il ruolo delle rappresentanze elettive, nate a garanzia della partecipazione e degli interessi di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

In particolare, vanno affermati e garantiti i seguenti diritti sindacali:

- Il diritto di ogni lista che ha avuto eletti nella RSU a partecipare alle trattative centrali con almeno un Componente e a designare un Componente abilitato alle trattative di terzo livello in ogni macrostruttura
- Il diritto ad affiggere i propri materiali sindacali;
- Il diritto a ricevere tutti gli atti che riguardano le politiche del personale;
- Il diritto a disporre di adeguati spazi sindacali, aperti a tutto il personale
- Il diritto a disporre di strumenti e spazi di comunicazione e informazione, all'interno degli organi di informazione dell'Ente e nell'ambito della rete civica romana;
- Il diritto a ricevere un identico trattamento da parte dell'amministrazione comunale, nel corso di tutta l'attività negoziale.

Allo stesso tempo, riteniamo sia giunto il momento di avviare percorsi di partecipazione democratica sulle politiche dell'ente, che vedano il coinvolgimento dei cittadini e dei dipendenti impegnati nei servizi. A tale proposito, si potrebbero realizzare esperimenti partecipativi che mirino a democratizzare il contesto di lavoro. Bisognerebbe dare, insomma, diritto di parola agli operatori dei servizi al fine di raccogliere e valorizzare il ricco patrimonio di esperienze professionali di cui sono depositari.

Con riferimento alle **politiche del personale**, ci sembra opportuno definire un quadro più dettagliato di interventi.

In particolare, si segnala l'urgenza di:

- realizzare, in analogia a quanto stabilito per la categoria della polizia municipale, le progressioni verticali interne mediante procedure semplificate (concorsi per soli titoli o titoli e colloquio) o anche tramite corsi-concorso che prevedano il superamento di prove selettive a quiz effettuate dopo la partecipazione a corsi di formazione su argomenti concernenti il profilo professionale e la mansione.
- Riconoscere e sviluppare le professionalità interne, attraverso l'avvio dell'analisi dei processi lavorativi nell'ambito delle macrostrutture e la verifica del potenziale e delle competenze del personale in relazione alle prestazioni attese dall'ente.
- In applicazione dell'art. 3 comma 61 Legge 350/2003, e delle successive norme finanziarie, prorogare i termini di validità delle graduatorie concorsuali presso il Comune di Roma, al fine di ottimizzare l'impiego delle professionalità interne attingendo, fino ad esaurimento dei posti, alle graduatorie degli ultimi concorsi ed evitare inutili sprechi per l'acquisizione di figure professionali già presenti all'interno dell'ente.
- Adeguare le sedi e rispettare le norme di sicurezza, procedendo alla elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- Innalzare gli standard ergonomici relativi a: postazione di lavoro, arredamento, dimensioni e climatizzazione degli uffici, pulizia dei locali, servizi igienici.

- Realizzare una formazione professionale calibrata sulle reali esigenze lavorative, attraverso l'aggiornamento permanente sulla materie oggetto dell'attività lavorativa, anche utilizzando e valorizzando le risorse formative interne al Comune.
- Sviluppare la comunicazione interna, in funzione dell'aumento della trasparenza dei provvedimenti amministrativi riguardanti il personale, soprattutto in relazione alla mobilità interna (istituzione di una bacheca telematica—rete intranet—relativa alle richieste di trasferimento).

Pensiamo, infine, che nell'anno che ci separa dalla prossima scadenza elettorale, sia ancora possibile avviare un percorso virtuoso che consenta:

- di avviare un processo di internalizzazione delle attività affidate all'esterno;
- di trasformare il lavoro precario in occupazione certa e stabile e di introdurre criteri trasparenti per le assunzioni e l'affidamento degli incarichi (avvisi pubblici e graduatorie);
- di cessare il ricorso a contratti dirigenziali a tempo determinato e di consulenza;
- di avviare le procedure concorsuali interne ferme sin dalla Giunta Rutelli;
- di annullare il concorso interno per figure dirigenziali, poiché viziato nella forma e nella sostanza;
- di incrementare le dotazioni organiche, in particolare nei servizi socio-culturali-educativi-ambientali e nelle attività di ricezione al pubblico (anagrafe-tributi-commercio-URP);
- di assorbire il personale utilmente collocato in graduatorie concorsuali;
- di sviluppare e potenziare i servizi al cittadino soprattutto in funzione del decentramento ai municipi, anche con incentivi al personale disposto alla mobilità.

Siamo certi che le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Roma valuteranno positivamente simili segni di cambiamento per potersi riconoscere in quelle parole del programma elettorale, che questa Giunta ha finora dimenticato.

P.S.: ritornando per un momento al programma elettorale del Sindaco, ci sovviene che stiamo ancora aspettando l'istituzione di quell'Ufficio di relazioni con il personale, analogo agli URP, che avrebbe dovuto informare tempestivamente, raccogliere segnalazioni e consentire la massima trasparenza di tutti gli atti che riguardano i dipendenti. Considerate questo Libro Bianco come una prima risposta alla sua sollecitazione, un primo tentativo di aprire quel canale d'ascolto da lui solo immaginato.

APPENDICE

IL COMUNE DI ROMA SOTTO LA LENTE D'INGRANDIMENTO

Il Comune e le Aziende da esso controllate rappresentano, con circa 60.000 dipendenti, il primo polo occupazionale del centro-sud.

Nel **Comune di Roma** (i dati in nostro possesso riguardano la dotazione organica al 31/12/2003) le unità lavorative ammontano a 26.533;

La dotazione organica teorica, prevista alla data del 5/8/2004 (a seguito del varo della nuova dotazione organica e del nuovo sistema di classificazione del personale), è di 31.046 dipendenti.

Le carenze di organico ammontano, pertanto, a ben 4.473 unità lavorative.

La categoria C rappresenta la fascia più cospicua di dipendenti (impiegati, insegnanti scuole, educatrici dei nidi, vigili urbani, ecc.).

Di seguito riportiamo le tabelle che illustrano la suddivisione dei dipendenti per fasce e per genere.

Dipendenti divisi per fasce Al 30/06/03		
Categoria	N.	%
Dirigenti	265	0,9%
D	4780	17,6%
C	15639	57,7%
B	6213	22,9%
A	47	0,25%
Totale	26944	100%

dipendenti divisi per genere al 30/6/2003		
Sesso	v.a.	Percentuali
Femmine	16.442	61,1%
Maschi	10.502	38,9%
Totale	26.944	100%

Per quanto riguarda le tipologie dei rapporti di lavoro al 30 giugno 2003, i dipendenti con contratto a tempo determinato (escluso il personale impiegato nei nidi e nelle scuole per le supplenze) sono 360. A questi bisogna aggiungere 200 unità di lavoratori interinali, le Collaborazione Coordinate e Continuative (per una spesa complessiva di 8.500.000 di Euro) e oltre 1.200 consulenti esterni (dato riferito al 2001).

Rimane da sottolineare che il numero dei rapporti a tempo indeterminato è di gran lunga al di sotto del fabbisogno ottimale stimato in base alla popolazione. La dotazione organica vigente, pertanto, si attesta vicino al minimo storico di occupati e tale tendenza, anche in virtù dei limiti alle assunzioni imposti dalle recenti leggi finanziarie, sembra ormai consolidata. Ciò significa che, al fine di sopperire alle strutturali carenze d'organico, l'Ente ricorrerà sempre più spesso a rapporti di lavoro atipici e a politiche di liberalizzazione dei servizi. Perlomeno nel breve e medio periodo, si può dunque prevedere che si assisterà ad una progressiva crescita dell'esercito dei lavoratori precari e che si estenderà il fenomeno delle esternalizzazioni, sotto le varie forme dell'appalto esterno o dell'affidamento "in house".

Passando ad indagare le Aziende del Comune (il cosiddetto **Gruppo Comune di Roma**), che gestiscono i principali servizi erogati alla cittadinanza, quali, trasporti, rifiuti, distribuzione di elettricità ed di acqua, e nelle quali il Comune di Roma è socio azionario occorre precisare che complessivamente sono 83, di cui in 20 il Comune partecipa in via diretta.

Si tratta di vero ginepraio, una sorta di gioco di “scatole cinesi”, di cui è difficile dare una precisa raffigurazione, anche a causa delle continue trasformazioni societarie.

Proviamo a sintetizzare nella tabella seguente la rappresentazione delle aziende del Comune, suddivise in base alla loro forma giuridica e alla modalità di partecipazione dell’Ente.

Forma giuridica	N.	Denominazione		
Aziende Speciali	2	Azienda Palaexpo	Farmacap	
Società controllate direttamente	9	Me.tro	ATAC	Tramibus
		Risorse per Roma	Ama	Bioparco
		Musica per Roma	STA	Zetema Progetto Cultura s.r.l.
Società Partecipate direttamente o indirettamente	24	Roma Multiservizi	S.O.M	AMAGEST
		Sanama	AMA Servizi	Ecomed
		Tech Ser Italaina	All Clean Roma	
		Co.Tra.l	Fiera di Roma	Agenzia per il Giubileo
		GEMMA	Cons. Agro Alim. Di Roma	Aeroporti di Roma
		Centrale del Latte di Roma	E.U.R	Centro Ingrosso Fiori
		Soc. per il Polo Tecnologico	Cispel Service	E.P. Sistemi
		Centro Sviluppo Materiali	Agenzia Lazio Ambiente	FEP
		Fiumicino servizi		
Gruppo societario ACEA	14+22	Vedi apposita tabella		
Consorzi controllati indirettamente	7	AT.ELT.ISI (ATAC)	Parcel (Roma Multiservizi e ACEA)	Consorzio Bonifica Amianto
		Consorzio Trattamento Rifiuti	Consorzio Alimentare	Co.Ri.Se
		C.B.L (AMA)		
Consorzi controllati direttamente	1	Consorzio Gioventù Digitale		
Mutua Assicuratrice	2	Le Ass. di Roma	Le Ass. di Roma – Vita	
Istituzioni	2	Sistema Biblioteche Centri Culturali	Agenzia Comunale per le Tossicodipendenze	
TOTALE	83			

La complessa articolazione degli organigrammi societari è ben rappresentata dai due esempi dell'AMA e dell'ACEA (vedi tabelle), due gruppi in continua trasformazione di cui abbiamo tentato una sintesi grafica, ovviamente suscettibile di ulteriori modifiche e integrazione.

AMA SpA

Società controllate	%	Società partecipate direttamente o indirettamente
AMAGEST	100%	FAP srl (100% AMAGEST)
Co.Ri.S.E.	50%	
ECOMED	50%	
CTR – Consorzio Trattamento Rifiuti	51%	
Roma Multiservizi	51%	
Consorzio Bonifica Amianto	52%	
AMA servizi ex S.I.I.S.	100%	
ALL CLEAN Roma	51%	
SANAMA	100%	Consorzio Alimentana (51% Sanama)
C.B.I. Consorzio Bonifica Lunghezza	51%	
Marco Polo SpA	???	
Cisternambiente SpA	???	
Tech Ser Italiana	51%	
	35%	E.P. Sistemi
	26%	Fiumicino Servizi
	38%	Fondazione Amici Teatro Brancaccio

ACEA S.p.A.

AREA ENERGIA	AREA IDRICO AMBIENTALE	ALTRE ATTIVITÀ
ACEA Trasmissione 100%	ACEA ATO2 96.5%	Voinoi 89.98%
ACEA Distribuzione 100%	LaboratoRI 51%	Atlanet 33%
ACEA Luce 100%	ACEA & Armenian Utility 55%	Utilitas 100%
ACEA Trading 100%	Consorzio Agua Azul 45%	T.S. Tecn. Del sottosuolo 51%
ECOMED 50%	Agua de San Pedro 31%	Cartesia 50%
Electrone 33%	ATO 5 Frosinone ? %	Eurolab 98.96%
ACEAELECTRALABEL ?%	Acque Blu Arno Basso ? %	E.CO.INT. 97%
Eblacea SpA ?%	Acqua Italia 66.67% De Ferrari Galliera 67% Nicolay 53%	EURNETCITY 39%

Come si evince, soprattutto dal caso dell’Acea, è ormai difficile individuare persino la *mission* aziendale, in ragione del fatto che le forme societarie sono solo un contenitore di una vasta rete di interessi finanziari di dimensione nazionale e con diramazioni anche all’estero. Parlare di controllo del gruppo appare, ai nostri occhi, un’impresa velleitaria. Sarebbe forse più (intellettualmente) onesto cominciare a discutere di come vengono gestiti i vertici societari, di quali sono, cioè, i criteri di spartizione delle poltrone all’interno dei consigli d’amministrazione. È certo che il gruppo, nella sua immagine complessiva, sembra essere un tortuoso esercizio di stile ideato ad arte, in linea con i dogmi della teoria *mainstream*, per estendere al settore pubblico il tipo di articolazione societaria adottato nel sistema privato. Che questo sia un vantaggio per la collettività è tutto da dimostrare e, anzi, è già conclamato il grido di allarme sull’aumento delle tariffe dei servizi resi alla cittadinanza (dalla raccolta dei rifiuti, alle bollette per la luce).

Alcuni dati sull’occupazione nel “Gruppo Comune di Roma”

A causa dell’orizzonte societario in costante evoluzione, il numero delle persone occupate varia a secondo delle trasformazioni delle aziende, con un andamento piuttosto imprevedibile regolato solo dagli assorbimenti di personale tra le diverse società che subiscono le trasformazioni.

Reperire dati certi sull’occupazione nel Gruppo è pressoché impossibile. Ciò dipende dalla volatilità degli assetti aziendali (come sopra accennato), ma anche dalla difficoltà oggettiva di rintracciare notizie in merito agli occupati della società appartenenti al Gruppo. Non è mai stato realizzato, infatti, da parte del Comune di Roma un monitoraggio del quadro occupazionale interno alla holding, pur essendo questa una prerogativa importante da esercitare per ottenere una qualche forma di controllo sul gruppo. Non bisogna dimenticare che le attività delle società del gruppo, e il loro indotto, influenzano notevolmente la vasta area economica della capitale. Un maggiore controllo e più trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro darebbero un notevole contributo alla stabilizzazione e alla regolamentazione del sistema occupazionale nell’intero distretto economico.

Ciò di cui disponiamo, pertanto, sono solo stime ricavate da informazioni tratte da documenti e notizie riportati su alcuni siti e rappresentano perciò una raffigurazione parziale della popolazione lavorativa interna alla holding.

Aziende	n. occupati
Ama spa	6.500
Amagest srl	40
ATAC	850
Azienda Palaexpo	40
Bioparco spa	70
Centrale del Latte di Roma S.p.a	160
Centro Agro-alimentare	5
Consorzio Gioventù Digitale	14
Cotral	3.400
Ctr spa	100
E.U.R spa	100
Farmacap	260
Fiera di Roma spa	33
G.E.M.M.A	620
Gruppo ACEA	4.200
Le assicurazioni di Roma	70
Met.Ro spa	2.500
Musiche per Roma	40
Risorse per Roma	120
Roma Multiservizi	2.500
Sanama srl	20
STA servizi mobilità	540
Tramibus	9.100

Sappiamo inoltre che il trend occupazionale è negativo. Pur con una certa approssimazione, possiamo affermare che le maggiori aziende del gruppo, manifestando una spiccata tendenza alle trasformazioni e scissioni societarie, hanno influenzato negativamente l'andamento occupazionale con perdite di circa il 6 – 7 % del numero complessivo di occupati,

Se da una lato sono scomparsi i grandi “contenitori” come l'ATAC (scomposta in ATAC S.p.A. – Trambus – Met.Ro S.p.A.), dall'altro sono cresciute sensibilmente le piccole e medie imprese (come ad esempio Multiservizi e STA), determinando effetti negativi sulla qualità e sulla stabilità dell'occupazione

Relativamente alle tipologie contrattuali, i dati sono ancora più incompleti. Possiamo solo illustrare alcuni casi in termini generali.

Prendendo ad esempio il Gruppo ACEA e l'insieme delle aziende di trasporto, tra i più rappresentativi in termini statistici, ne ricaviamo l'impressione di una certa stabilità occupazionale, con una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato (oltre il 90%). Si inverte la tendenza se si prendono a riferimento le piccole e medie aziende, nelle quali il numero dei rapporti di lavoro “atipici” aumenta in modo considerevole. Nel caso della Roma Multiservizi, ad esempio, abbiamo potuto verificare che si è ormai consolidata la prassi di utilizzare personale precario con contratti a tempo determinato, soprattutto negli appalti che riguardano i servizi scolastici (trasporti, pulizie e sorveglianza). Rimanendo sempre nell'ambito della Multiservizi, bisogna rilevare che agli operatori impiegati nella manutenzione del verde (cosiddetto “verde pubblico non pregiato”) viene applicata la “banca ore maltempo”, cioè quando piove, e non può essere svolto il servizio, preliminarmente al personale vengono detratti i permessi personali e, una volta esauriti questi, le ore non lavorate vengono decurtate dallo stipendio.

In generale, comunque, nelle piccole e medie aziende si ricorre molto più frequentemente a contratti a tempo determinato, part-time, formazione lavoro, tirocinio formativo e a collaborazioni coordinate e continuative e a progetto, nonché all'uso di lavoratori “in affitto” (interinali o in regime di “somministrazione lavoro”). Per meglio descrivere il fenomeno, abbiamo preso ad esempio sei aziende di piccole e medie dimensioni, ognuna della quali si caratterizza per una significativa percentuale di applicazione di alcune tipologie contrattuali di lavoro flessibile:

AZIENDA	Centrale del Latte	Musiche per Roma	GEMMA	Sanama	ATAC	STA
TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI A MAGGIORE INCIDENZA	Tempo determinato	CO.CO.PRO	CFL e tempo determinato	Tempo determinato	CFL	Interinale
PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI ADDETTI	35%	32%	20%	45%	12%	10%

COOPERATIVE ED ASSOCIAZIONI

Esiste, infine, il capitolo relativo alla gestione dei servizi sociali. Questo settore è quasi totalmente affidato alle cooperative e associazioni accreditate presso l'Ente. Con riferimento all'anno 2002, risultavano accreditate presso il Dipartimento delle Politiche Sociali circa 90 realtà del “terzo settore”.

Le attività svolte possono essere suddivise in servizi di assistenza sociale (assistenza domiciliare per anziani, disabili, minori svantaggiati, rom, immigrati e senza fissa dimora), servizi educativi (micro-nidi, asili nido e ludoteche) e servizi ricreativi-sportivi (campi estivi, palestre scolastiche...).

Il sistema di accreditamento è stato di recente modificato e, attualmente, è in discussione presso il Consiglio Comunale. In generale, si può dire che si sta andando nella direzione di un metodo di accreditamento organizzato in base alle tipologie di servizi.

Anche in questo caso, non sono a disposizione dati certi sul numero degli occupati. Si stima che il numero totale degli addetti sia vicino alle 3.000 unità, occupati in gran parte (circa i due terzi) presso le cooperative o i consorzi di cooperative.

Il dato più evidente che emerge da studi di settore e testimonianze dirette è che, ancor più che nelle aziende del gruppo, prevale l'impiego di forme di lavoro precario, con una forte penalizzazione sul piano dei diritti. **Nel mondo cooperativistico, soltanto il 50% del personale, infatti, è occupato con contratti a tempo indeterminato, seppure spesso sotto forma di socio lavoratore e socio collaboratore. Il resto è impiegato con tipologie contrattuali flessibili, con un alto tasso di precarietà (co.co.pro., collaborazioni e prestazioni occasionali).**

Nell'aera dell'associazionismo, d'altro canto, la quasi totalità degli operatori è inquadrata con contratti di collaborazione a progetto o contratti di collaborazione professionale (partite IVA), pur operando in regime di vera e propria subordinazione.

Occorre inoltre precisare che le medie retributive sono molto basse. Se il Comune di Roma eroga mediamente circa 15 euro l'ora per il servizio prestato, all'operatore non vengono corrisposti più di 5/6 euro. La differenza finisce in non meglio precisati costi di gestione. Questo regime di sfruttamento è reso possibile dalla disinformazione dei lavoratori e dall'assenza di un sistema di relazioni sindacali stabile. A testimonianza di ciò risultano critiche anche le condizioni qualitative del lavoro, caratterizzato da attività fortemente logoranti sotto il profilo psicofisico con un'alta incidenza di infortuni e malattia. Del resto, è anche significativa la quota di lavoro nero e sommerso.

Su tutto pesa, chiaramente, l'assenza di controlli da parte del Comune di Roma. Si tratta, in realtà, di una grossa lacuna sia in termini di programmazione e controllo della spesa sociale, sia in termini di monitoraggio della qualità del servizio, sotto il duplice profilo delle condizioni lavorative e dell'indice di soddisfazione degli utenti (in diversi casi assai basso). Quest'ultimo aspetto può essere influenzato anche dal fatto che esiste una differenziazione delle tariffe tra i diversi Municipi, causata da una diseguale distribuzione dei fondi.

Partendo dalle forti criticità presenti in questo settore, appare sempre più impellente la realizzazione di una **“Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori”**, intesa non come mero enunciato di principi, ma come un vero statuto dei diritti del personale in servizio presso il Comune di Roma e le aziende partecipate e/o controllate, da estendere anche all'aera delle cooperative e delle associazioni che erogano servizi sociali da esso finanziati.

Attraverso l'adozione della “Carta”, si potrà assicurare un'uniforme gestione dei rapporti di lavoro all'interno del Comune di Roma e dalla sua vasta zona d'influenza. L'obiettivo è la creazione di un orizzonte politico culturale, con precisi confini aziendali, entro il quale definire i parametri della qualità e dei diritti del lavoro secondo un progetto di democrazia partecipata. Anche alla luce della recente riforma del mercato del lavoro, c'è sempre più bisogno di contrastare l'ideologia della flessibilità attraverso misure concrete che vadano in controtendenza rispetto alla progressiva erosione di diritti e tutele.