

Contratto fantasma

per i 26.000 dipendenti comunali

Nella notte del 28 Luglio 2005 l'amministrazione comunale di Roma e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto una pre-intesa trabocchetto sbandierata alla stampa e ai lavoratori come il nuovo contratto decentrato.

Va chiarito che non si tratta ancora di un contratto e va sottolineato che esso è suscettibile ancora di modifiche. Inoltre questo accordo non è immediatamente applicabile perché dovrà essere recepito:

- dall'amministrazione con una delibera di Giunta che ne autorizzi la sottoscrizione;
- da parte sindacale attraverso una preventiva consultazione con i lavoratori (per ora soltanto annunciata) e un'approvazione della RSU (che non c'è stata).

RdB ha lottato per portare al tavolo di trattativa un diverso punto di vista che avesse come obiettivo quello di una generalizzata redistribuzione dei 121 Milioni di Euro tra tutti i 26.000 dipendenti capitolini (un compenso di circa 5000 Euro a testa).

Più volte siamo stati allontanati dall'amministrazione che si è avvalsa dell'intervento dei vigili urbani (tanta complicità giustifica il trattamento preferenziale riservato ai vigili urbani in trat-



tativa) al fine di rimuovere qualunque contrasto al tavolo di trattativa.

Noi crediamo che nonostante il Comune di Roma continui ad operare nel senso di "rimuovere" il problema della democrazia sindacale seppellendolo nel proprio inconscio, la volontà, i desideri e la passione dei lavoratori e del-

le lavoratrici, già manifestate in occasione della consegna del libro bianco in Consiglio Comunale, avranno la meglio. Non tollereremo ancora le "nevrosi" di un'amministrazione che mostra una facciata democratica, aperta e disponibile e che invece rivela un'anima oscura, omertosa e arrogante.

Lettura critica della pre-intesa per il rinnovo del contratto decentrato

Aspetti generali

La normativa

(artt. da 54 a 136 - da pag. 43 a pag. 97)

Il primo aspetto che colpisce di questo accordo è la sua dimensione: 160 pagine, 200 articoli per cristallizzare una gestione inefficiente, antieconomica e inefficace.

Noi crediamo che raccogliere in un contratto decentrato tutte le norme derivanti da leggi o contratti nazionali sia il modo per sottrarre l'amministrazione al carico di responsabilità in occasione delle tante "cantonate" che ha preso nell'applicare la legge. Come ad esempio si è verificato nel caso di assemblee (per le quali veniva ridotta l'incentivazione e il buono pasto) o nel caso della trattenuta operata sui ratei di 13a mensilità per chi fruisce dei permessi previsti dalla legge 104/92 (destinata ai portatori di handicap e ai loro familiari).

In sostanza se c'è un accordo con la parte sindacale questo significa che sarà più difficile ai lavoratori intervenire anche attraverso ricorsi legali che si rivelerebbero come armi spuntate.

Noi proponiamo di togliere tutta la parte normativa dal contratto decentrato e raccogliere in un unico testo di riferimento le norme che regolano i vari istituti.

Alla contrattazione possono essere rimessi soltanto alcuni aspetti di dettaglio non previsti dalle norme.

Cosa significa pre-intesa?

Ciò che è stato firmato a Luglio rappresenta il primo pezzo del percorso che porterà alla firma del contratto decentrato, ma non è il contratto decentrato come invece si è fatto credere ai lavoratori e alla stampa.

Questa mancanza di chiarezza serve a nascondere le pressioni interne alle singole organizzazioni sindacali, che pure ci sono state, e ad assicurare un consolidamento del controllo, nei confronti dei lavoratori, attraverso la ripetizione ossessiva della loro frase preferita: "Abbiamo firmato!"

Noi crediamo che andrebbe spiegato bene ai lavoratori che prima di sottoscrivere il contratto occorre fare altri passaggi che sanciscano anche la presa di posizione della RSU; crediamo che i lavoratori debbano esprimersi su questo contratto attraverso una consultazione capillare e di massa che riguardi anche tutti i precari che lavorano per il Comune di Roma.

A quando gli arretrati?

Già da Maggio è stato annunciato a più riprese il raggiunto accordo per la progressione orizzontale per tutti, ma in realtà solo il 28 Luglio l'amministrazione comunale ha dato disposizioni per dar corso all'adeguamento retributivo. Tuttavia nessun accordo, né tantomeno la nota del I Dipartimento precisano il momento in cui saranno corrisposti gli arretrati. Le voci diffuse ad arte lasciano presagire che a Ottobre avremo questo incremento (anche qui con qualche dubbio), ma nulla dicono circa la corresponsione degli arretrati.

È un modo per impedire – come già avvenuto – che i lavoratori si organizzino e decidano di chiedere la corresponsione anche degli interessi legali (come già avvenuto per il contratto nazionale).

È altrettanto ovvio che “le due comari” si prodigheranno a rispettare i tempi fosse anche solo per dimostrare la loro buona fede e stigmatizzare l’atteggiamento ostruzionista di RdB. Noi continueremo a insidiare amministrazione e confederali affinché sottoscrivano accordi immediatamente esigibili.

Chi rappresenta i lavoratori?

Con questo accordo viene sancito lo strapotere confederale. Gli autonomi si accontentano di vivacchiare sotto la loro ombra. Viene previsto infatti che nelle delegazioni centrali raddoppi il numero di componenti delle organizzazioni rappresentative (cgil, cisl, uil, diccap, csa), mentre rimane inalterata la composizione della RSU.

Questa blindatura della delegazione trattante di parte sindacale ha il chiaro proposito di impedire qualunque opposizione interna e qualunque autonomia ai singoli RSU e in questo modo, ancora una volta, ci si fa beffe del voto attribuito ai delegati eletti dai lavoratori.

Da parte nostra continueremo la nostra battaglia per la democrazia sindacale in ogni tavolo di negoziazione, in ogni posto di lavoro, all'interno della stessa RSU affinché sia rivalutato il ruolo e la funzione degli eletti e delle elette.

Ha ancora senso parlare di produttività?

Sin dal 1983 i nostri contratti hanno introdotto il concetto di produttività. Nel corso del tempo abbiamo assistito a invenzioni – in nome della produttività – che in realtà hanno solo fornito l'alibi alla raggiunta disparità di trattamento tra lavoratori (posizione organizzativa su tutte).

RdB ritiene che sia ora di cambiare registro ed evitare la dispersione in mille rivoli del salario accessorio. Vorremmo invece utilizzare le risorse economiche disponibili per attribuire la 14a mensilità a tutti i dipendenti.

Gli aspetti specifici: DIVIDE ET IMPERA

Intorno alla categoria D si sviluppa una buona parte del contratto. Amministrazione e sindacati hanno compreso la valenza esplosiva che poteva assumere la protesta di questa area lavorativa che nell'ultimo anno ha manifestato una forte opposizione alle politiche contrattuali: prima in occasione della revisione dei profili professionali, poi con la conferma del sistema di attribuzione delle posizioni organizzative.

Il tappo poteva saltare. Si è quindi preferito “narcotizzare” la protesta introducendo un regime indennizzatorio che stempera le proteste e divide ancora di più i lavoratori. Si ha infatti una doppia divisione tra i lavoratori: la prima interna alla categoria D, l'altra tra la categoria D e il resto dei dipendenti capitolini.

Nel primo caso abbiamo:

due fasce diverse di P.O.: una da quasi 13000 Euro annui e una da oltre 10300 Euro annui;

tre fasce diverse per le categorie D senza P.O.:

- la prima per chi ha solo l'indennità di responsabilità (2000 Euro annui)
- la seconda per chi ha l'indennità di responsabilità + ulteriore compenso di 1550 Euro annui (a discrezione del dirigente);
- la terza per chi ha le prime due indennità + 400 Euro annui (sempre a discrezione del dirigente rivolta solo a 1/3 dei dipendenti);

- la quarta per chi ha le prime due indennità + 800 Euro annui (sempre a discrezione del dirigente rivolta solo a 1/3 dei dipendenti);
- la quinta per chi non ha neanche l'indennità di responsabilità.

Nel secondo caso è solo con la massima flessibilità e disponibilità oraria che i lavoratori di categoria A, B, e C possono sperare di raggiungere una retribuzione decente.

Le posizioni organizzative

(all. A dopo art. 48, pag. 34)

Con l'accordo viene confermato il sistema precedente e lo si consolida. Il sistema di attribuzione dell'incarico contiene un punteggio aggiuntivo di 15 punti per chi ha già avuto la P.O. Questo servirà ad impedire fastidiose concorrenze da parte di chi dovesse incrementare il punteggio dei titoli di studio o di servizio.

Le posizioni organizzative si confermano quindi come istituti premianti finalizzati a garantire una vera e propria rendita di posizione e non destinati a valorizzare le competenze, il merito o la professionalità come vorrebbero farci credere.

RdB continua pervicacemente a ritenere fondamentale l'eliminazione completa delle posizioni organizzative e la redistribuzione dei risparmi tra tutti i lavoratori.



Le alte professionalità (art. 44, pag. 32)

Nonostante il proposito dell'amministrazione di individuare tali figure remunerandole con 6000 Euro annui oltre la normale retribuzione (proposta dell'amministrazione consegnata ai sindacati il 14/6/2005), nella preintesa si fa tabula rasa di quella previsione lasciando così mano libera all'amministrazione circa l'attribuzione del profilo ai collaboratori presenti nelle segreterie politiche che vedranno trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Anche in questo caso siamo dell'avviso che vadano restituiti alla dotazione organica i 100 posti di alta professionalità sottratti alla categoria D (in particolare agli idonei del concorso interno per Istruttori Direttivi Amministrativi).

Le responsabilità della categoria D

(art. 52, pag. 40)

Abbiamo già detto che per questa categoria sono stati aperti i cordoni della borsa con il chiaro proposito di addomesticare la protesta nascente. Non credano i lavoratori di categoria D di avere quei soldi già in tasca. I meccanismi contrattuali subordinano a specifiche prestazioni e a valutazioni discrezionali della dirigenza l'attribuzione o meno dei compensi previsti. È facile profetizzare che i lavoratori saranno costretti a flessibilizzare al massimo la loro prestazione lavorativa (sia qualitativa che quantitativa) pur di vedersi attribuire le indennità nella misura massima. Si produrrà un asservimento e una divisione tra lavoratori senza precedenti.

RdB è dell'avviso che sia preferibile assicurare un'indennità alla categoria D uguale per tutti.

Il personale dell'area scolastico-educativa

(artt. 158 – 159, pagg. 107 -108)

Anche nel loro caso l'accordo di Luglio ha scambiato per un piatto di lenticchie (indennità giornaliera che passa da 5,16 a 6,19 Euro + indennità settimanale di 20 Euro per chi lavora l'intera settimana), la massima flessibilità della prestazione, la revisione del modello organizzativo (nella scuola materna) e l'articolazione degli orari.

Quello che si prospetta non è un miglioramento qualitativo, ma un incremento dello stress per gli operatori e la completa deriva di un servizio che cessa di produrre effetti pedagogici ed educativi per diventare un semplice parcheggio dei piccoli utenti.

L'indennità settimanale – introdotta con il preciso obiettivo di contenere la spesa per le supplenze scoraggiando i fenomeni di assenteismo – si rivela improduttiva ed inefficace e sembra piuttosto il prezzo pagato ai sindacati concertativi per avere mano libera nell'azione di destrutturazione ed annientamento sociale dell'esercito di precari.

Rdb ritiene che debba essere avviato un percorso di stabilizzazione del personale precario il cui rapporto di lavoro è ormai storicizzato e rappresenta una spesa fissa per l'amministrazione. All'interno di questa stabilizzazione occorrerà reperire alcune figure professionali – collocate in posizione di studio e di miglioramento qualitativo del servizio – che, al tempo stesso, siano in grado di fronteggiare le situazioni di emergenza e assicurare il rispetto degli standard previsti.

I vigili urbani (artt. 152 – 157, pagg. 104 – 105)

Ancora una volta la corporazione dei vigili conferma, con la pre-intesa, gli accordi già sottoscritti a suo tempo. **Rdb ritiene che tutti gli istituti normativi ed economici che sono destinati a questo personale siano estesi anche ad altre categorie (ad esempio l'indennità per la manutenzione dell'uniforme o quella per il servizio esterno)**

Le altre categorie e le indennità previste

(artt. 186 – 190, pagg. 141 e 142)

Una delle poche note positive della pre-intesa vede la rivalutazione del 20% dell'indennità per l'articolazione dell'orario. Un altro 5% decorrerà dal 2006 ma non riguarderà tutti i dipendenti.

Viene introdotta la possibilità di entrare tra le 11 e le 13 per un giorno alla settimana con un incentivo di 5 Euro.

Si prevede un'indennità oraria di 1 Euro l'ora per chi fa attività di sportello (URP e Uffici Anagrafici). Ci si dimentica però degli operatori dei punti d'ascolto che, comunque, svolgono lo stesso genere di attività (anche se per via telefonica e/o telematica).

Il buono pasto (artt. 138 – 139, pag. 99)

La pre-intesa introduce il buono pasto anche per chi fa lavoro serale. *Quella che sembra una conquista presta però il fianco al sospetto che si tratti di una norma che finirà per procurare due buoni pasto al giorno a talune specifiche categorie di personale (posizioni organizzative, collaboratori degli amministratori, dirigenti).*

RdB è dell'avviso che vada introdotto un correttivo che consenta di fruire al massimo di un buono pasto al giorno proprio per impedire speculazioni e far sì che ai lavoratori non siano richieste prestazioni eccessivamente prolungate dell'orario di lavoro.

Siamo dell'avviso che sia opportuno adeguare l'importo del buono pasto al valore di 12 Euro.

Infine:

- nell'art. 130 si prevede di costituire i comitati antimobbing senza prevedere la presenza degli RSU;
- nell'art. 137 si prevede, entro 90 gg., di raggiungere un'intesa circa i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (che invece dovrebbe riguardare organizzazioni sindacali e RSU);
- nell'art. 160 si individua una normativa in caso di trasferimento d'azienda. Rdb lo intende come un campanello d'allarme. Riteniamo che costituisca la preparazione del terreno per dar corso a esternalizzazioni di servizi e di personale con il miraggio di incrementi di retribuzione.
- all'art. 194 si lascia libertà all'amministrazione di utilizzare almeno il 30% del fondo accessorio per propri progetti obiettivi.
- all'art. 195 verificiamo che l'abuso dei fondi di cui alla legge 109/94 (compensi per progettazioni) costringe a trovare un sistema di bilanciamento: purtroppo è solo un enunciato.



Quello che è stato rimandato

Ben 16 dichiarazioni congiunte rinviando alcune questioni di rilevante interesse per i lavoratori quali: il sistema di progressioni verticali e il sistema di valutazione permanente. Questo rinviare, questo non decidere è un malcostume tipico di chi vuole nascondere il proprio operato. I sindacati concertativi preferiscono tener fuori dal contratto le parti che potrebbero procurargli cadute di consenso per andarsene a decidere quando l'ubriacatura del decentrato (e l'attenzione su di esso) verrà meno.

Dichiarazione n. 1 – Si conferma l'assunzione a tempo indeterminato come mezzo ordinario di acquisizione di personale. Dopo appena 20 gg. l'amministrazione ha invece assunto 200 istruttori amministrativi con il contratto a tempo determinato attingendo, oltretutto, da una graduatoria scaduta.

Dichiarazione n. 2 – Viene rinviato al 30/9/2005 la definizione delle modalità per le progressioni verticali.

Dichiarazione n. 3 – Viene rinviato al 10/9/2005 la valutazione delle prestazioni.

Dichiarazione n. 5 – Si prepara il terreno per privilegiare qualcuno che possa fruire del buono pasto senza effettuare la pausa. **RdB è dell'avviso che si debba invece sancire la variabilità della pausa, da mezz'ora a due ore, a scelta dal dipendente e non del dirigente.**

Dichiarazione n. 6 – Si prevede l'avvio di un monitoraggio delle patologie dei soli vigili urbani con l'evidente obiettivo di sancirne la qualificazione di attività usurante (che comporta effetti scivolo verso la pensione, o effetti risarcitori per cause di servizio).

Riteniamo che tale monitoraggio vada esteso a tutte le categorie operaie, agli autisti e a quelle dell'area educativa e sociale.

Dichiarazione n. 7 e 12 – una palese violazione della legge! Si prevede di destinare parte delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative pagate dai cittadini per non meglio definite attività assistenziali e previdenziali in favore della polizia locale. Il secondo comma chiarisce meglio di che cosa si tratta: previdenza integrativa per i vigili urbani con i soldi delle multe pagate da tutti i cittadini. La legge prevede invece di utilizzare quelle risorse per piani del traffico, piste ciclabili e campagne di educazione stradale. Se ne parla nella successiva dichiarazione 12, ma non di educazione stradale, piuttosto di altri indennizzi per il turno di viabilità. Complimenti!

Dichiarazione n. 8 – In questa norma l'amministrazione riconosce il diritto dei lavoratori a veder restituiti i ratei di 13a trattenuti per chi ha fruito della legge 104/92. Una

sorta di riparazione all'errore fatto anche se non viene recuperato tutto l'importo trattenuto in passato.

Dichiarazione n. 10 – Ecco uno specchietto per le allodole! Si dice di trovare al di fuori del fondo le risorse per il salario accessorio dei collaboratori delle segreterie politiche, ma si prevede che i risparmi serviranno solo per le posizioni organizzative. **Noi proponiamo invece di destinare tali risparmi all'incremento economico a tutte le categorie A B e C.**

Dichiarazione n. 11 – Ancora un rinvio. In questo caso riguarda la definizione dei progetti obiettivo proposti dall'amministrazione.

Dichiarazione n. 15 – Rinviato al 30/9/2005 l'impatto organizzativo dell'attività di sportello. Ovvero bisogna vedere se l'indennità di 1 Euro l'ora sia compatibile o se invece costa troppo.

Concludendo

RdB ritiene che sia stata persa un'ulteriore occasione di migliorare le condizioni dei nostri stipendi. Invita tutti i lavoratori a sostenere le lotte per modificare i contenuti della pre-intesa nel senso di veder garantito il diritto a:

- un'unica indennità di disagio legata alla funzione di Roma capitale uguale per tutti utilizzando i risparmi derivanti dalla riduzione delle posizioni organizzative e le indennità dei collaboratori degli amministratori (che percepiscono compensi aggiuntivi sottratti al nostro fondo per il salario accessorio);
- un incremento del valore del buono pasto fino a 12 Euro;
- una progressiva eliminazione delle posizioni organizzative;
- una partecipazione garantita a tutti gli RSU alla trattativa centrale.

PIÙ DIRITTI

PIÙ SALARIO



**Federazione delle Rappresentanze
Sindacali di Base del Pubblico Impiego**

Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma

tel. 06 762821 r.a. - fax 06 7628233 - www.rdbcub.it