



## CONTRIBUTI DELLA USB E DEI LAVORATORI DI ROMA CAPITALE ALLA REVISIONE POTENZIALE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

La decisa accelerazione che l'Amministrazione ha impresso alla trattativa in corso dopo che è stata in grado di produrre ben 37 documenti diversi, di cui 19 in una sola settimana di luglio, consente di delineare un quadro compiuto dell'impostazione che Roma Capitale vorrebbe porre a fondamento del nuovo Contratto.

**USB** ritiene inappropriato cimentarsi in una propria proposta di dettaglio, ma abbiamo riaffermato in molte occasioni e con coerenza alcuni elementi/proposta che appaiono oggi ancor più validi che nel recente passato.

Occorrono tuttavia alcune precisazioni di metodo.

In primo luogo è necessario che **la revisione del Contratto Decentrato di ciascun ente sia subordinata alla apertura di un nuovo Contratto Nazionale** che intervenga tanto sotto il profilo normativo, che sotto il profilo economico.

Sia inteso che affrontare aspetti normativi per **USB** significa almeno:

- **spostare componenti di salario accessorio da elemento variabile a salario fisso e ricorrente** (ad esempio con l'introduzione di un maggior aumento contrattuale o della 14° mensilità);
- **individuare meccanismi stabili, certi e ricorrenti di progressione economica e di carriera** (ad esempio con la reintroduzione degli scatti economici biennali di anzianità);
- **abrogare o rendere inapplicabile l'intero corpus normativo generato dal cd. Decreto Brunetta** (il modello della performance e le sue modellazioni locali che generano tanta carta, tanta auto-amministrazione ed enormi costi gestionali a fronte di una scarsa efficienza e del progressivo degrado dei servizi ai cittadini).

In secondo luogo **va ribattuto punto per punto al MEF** su gran parte degli istituti contrattuali che sono stati contestati. Quello che riteniamo necessario affrontare rispetto ai rilievi evidenziati dal MEF riguarda gli elementi di ingiustizia e divisione tra i Lavoratori e le Lavoratrici di Roma Capitale e non le presunte violazioni di legge.

Terza questione, strettamente legata alla precedente, riguarda il Contratto Decentrato della dirigenza. Anche su questo si sono appuntati i rilievi del MEF, ma Roma Capitale non ha avviato alcuna trattativa al riguardo. **USB** è dell'avviso che sia obbligatorio intervenire prima su questo Contratto e poi su quello del Comparto, recuperando gli ingiustificati aumenti corrisposti dal 1999 ad oggi ed eliminando le inutili direzioni d'area. I risparmi di gestione ottenuti potranno incrementare almeno in parte il fondo del Comparto.



## ASPETTI GENERALI DA CONSIDERARE NEL NUOVO DECENTRATO

In linea generale **l'impianto complessivo della proposta avanzata dall'Amministrazione riteniamo vada respinto**, in quanto fondato sulla presunta necessità di una valutazione individuale dei dipendenti da parte di una "leva" di direttori che hanno finora dimostrato scarsa capacità gestionale (non è solo per la crisi economica che il nostro Ente si trova sostanzialmente allo sfascio!) da far tremare le gambe al solo pensiero che possano cimentarsi nella valutazione delle capacità professionali di chicchessia; inoltre, non è mai sparita, dalle proposte messe sul tavolo della trattativa, l'ipotesi che debba comunque residuare una fascia di lavoratori da collocarsi a incentivo zero (ed è niente più che una inutile "brunettata", lontanissima da qualunque sana gestione di una pubblica amministrazione), mentre noi riteniamo che ciascuno possa dare un contributo significativo alla gestione del "bene comune" e della "cosa pubblica" se adeguatamente motivato, reso partecipe e ben remunerato o, almeno, equamente remunerato.

Non è questione, in questa sede, di scendere troppo nel dettaglio delle proposte dell'Amministrazione, ma certamente il presupposto generale per portare a livello adeguato il livello del confronto è quello di **uscire dalla logica di un Contratto basato sulla contingenza di limitare i danni, rispetto alle prescrizioni avanzate dal MEF**. Questa è davvero una strada senza speranza! **USB** non è disponibile a percorrerla.

Non ci spaventano neanche un po' le proposte avanzate dall'Amministrazione. Non abbiamo timore ad affermare che siamo disponibili a discuterle nel dettaglio, ma sulla base di presupposti chiari fissati da noi, rispetto ai quali chiamiamo l'Amministrazione ad esprimersi. Ci sembra, però, doveroso dire che ci preoccupa molto di più il livello "miserico" di quella che può essere considerata l'unica "controproposta" concreta avanzata da parte sindacale e che ci permettiamo di riassumere nella parola d'ordine *turnazione per tutti*. Non per la cosa in sé. L'abbiamo sperimentata molti anni fa (connessa al primo tentativo di collegare un incentivo economico alla modifica dello "storico" orario di lavoro dei pubblici dipendenti) e ci sembra di ricordare un sostanziale apprezzamento da parte della stragrande maggioranza dei dipendenti. L'aspetto miserabile lo rileviamo nella sostanziale acquiescenza all'arroganza del MEF posta a fondamento (da parte degli stessi promotori) della proposta: sarebbe, bontà loro, l'unica modalità per garantire un incentivo che "non lasci fuori nessuno". Una lungimiranza che va, più o meno, da dove siamo ora al marciapiede di fronte: una modesta visione strategica!

**USB**, al fine di stabilire almeno alcuni punti fermi su cui chiamare tutti al confronto, propone di fondare il nuovo Contratto Decentrato su alcuni semplici criteri:

**Nessun dipendente, senza la necessità di "farsi schiavo", deve uscire da questa vicenda con un reddito ridotto anche solo di un centesimo.**

*Questo, in quanto Organizzazione Sindacale, è il minimo che ci viene richiesto dai colleghi.*

**Se interventi vanno fatti devono esser nel senso del riequilibrio di una situazione che, al presente, è fortemente squilibrata.**

*Questo rappresenta la semplice presa d'atto di un problema riconosciuto da tutti ma mai seriamente affrontato.*

Il nuovo quadro normativo ed economico-contrattuale deve essere basato sulla dignità del Lavoratore, sul perseguimento di quel "benessere lavorativo" e di una vera riqualificazione professionale (rispetto a cui nulla si è fatto da decenni) e, infine, sul coinvolgimento diretto di tutti i Lavoratori dell'Ente (sin dalla fase propositiva e decisionale) degli obiettivi che l'Amministrazione intende darsi, sulla base del semplice presupposto che la realizzazione di tali obiettivi pesa su tutti, nessuno escluso.

*Questo lo affermiamo in quanto Organizzazione Sindacale che persegue il benessere collettivo.*

Contemporaneamente va avviato un confronto immediato e serrato riguardo la verifica delle reali esigenze poste oggi dalla cittadinanza romana, al fine di elaborare una complessiva revisione organizzativa dell'insieme delle Macrostrutture municipali, avendo come riferimento unico e



fondamentale:

- **l'ampliamento dei servizi** (più che degli orari di servizio) e la loro reinternalizzazione;
- **la promozione di azioni "attive" in tema di trasparenza e partecipazione** di tutti i cittadini;
- l'elaborazione di **progetti sperimentali su un nuovo e possibile equilibrio tra esigenze di rispetto della legalità e sburocratizzazione** delle procedure;
- l'utilizzo della **formazione come strumento di miglioramento del servizio pubblico**;
- **la riduzione delle spese superflue e degli sprechi** segnalati direttamente dal personale (si veda al riguardo il dossier **rom@nonspreca**);
- **l'utilizzo dei fondi strutturali europei e dei piani d'azione nazionali** (oltre alle risorse di bilancio) attraverso una effettiva partecipazione e collaborazione delle rappresentanze sociali della città metropolitana per rafforzare questo vero e proprio cambiamento culturale e di sistema.

*Questo lo pretendiamo in quanto cittadini che, solo casualmente, sono anche lavoratori capitolini.*



## UN NUOVO PATTO TRA AMMINISTRAZIONE CAPITOLINA, LAVORATORI DI ROMA CAPITALE E CITTADINANZA

La rivisitazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per tutto il Pubblico Impiego, le trasformazioni - per quanto le riteniamo deleterie - che stanno attraversando tutte le amministrazioni e in primo luogo quelle locali (avvio dal 1° Gennaio 2015 della Città Metropolitana, riordino delle Province, legislazione speciale per Roma Capitale, riduzione delle Camere di Commercio, nonché riscrittura del Titolo V della Costituzione), obbligano a concepire qualunque Contratto Decentrato come un Contratto ponte e necessariamente sperimentale.

Ferme restando le premesse del presente documento e il mantenimento di un profilo generale è possibile tuttavia delineare alcuni punti fermi sia dal punto di vista economico che regolamentare.

### LE RISORSE ECONOMICHE E LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Il fondo 2014, sinora quantificato dall'amministrazione capitolina in 157 milioni di euro deve essere ulteriormente alimentato con i risparmi di gestione e con le risorse derivanti dai piani di razionalizzazione (già accertati come strutturali).

In tal senso dovrà essere ricalcolato anche il fondo 2013 che, allo stato attuale, risulta solo essere il risultato delle spese sostenute a consuntivo.

Nel fondo ricostituito (o neo costituito) dovranno trovare visibilità le risorse derivanti da specifici provvedimenti di legge (legge Merloni sulle OO.PP., introiti per l'accertamento dell'evasione, compensi ISTAT, legge sul condono edilizio, compensi per le notifiche, etc.) anche se solo come partita di giro, nonché gli importi complessivi destinati al lavoro straordinario.

### IL SISTEMA INDENNITARIO

Come già affermato in questo stesso documento molte delle indennità contestate dal MEF sono perfettamente discutibili (a partire da quelle destinate a remunerare specifici disagi quali l'esposizione al pubblico) e si ribadisce la necessità di una loro attenta ponderazione, ma anche di un fermo mantenimento (soprattutto per gli incarichi di responsabilità previsti per tutte le categorie).

### INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**USB** mantiene da sempre una posizione piuttosto critica al riguardo, considerandoli dannosi ancor più che inutili, sul piano della efficienza organizzativa:

- in settori come quello educativo e scolastico allungano ulteriormente e senza alcun reale costrutto la catena di comando;
- in altri settori (tecnico-amministrativo) il loro importo è pari al sistema indennitario dei più alti profili della Polizia Locale;
- per la Polizia Locale va osservato che le 720 posizioni organizzative inizialmente prospettate dall'Amministrazione Capitolina, sono state accantonate, perché avrebbero impedito di usufruire della partecipazione allo straordinario per quel personale.

**USB** ritiene che i costi di un eventuale ampliamento delle P.O. debbano essere perlomeno finanziati da fondi recuperati dalla compressione delle indennità della dirigenza e dalla eliminazione delle cd. Aree, nonché dall'accorciamento della filiera organizzativa della dirigenza (risparmi di gestione), soprattutto alla luce della memoria approvata dalla Giunta Capitolina che fa delle figure incaricate di P.O., in particolare quelle collocate in Fascia A, dei collaboratori diretti e, all'occorrenza, veri e propri sostituti dei dirigenti (che, peraltro, è previsto decidano in assoluta discrezionalità a chi affidare gli incarichi, senza alcuna graduatoria fondata su requisiti oggettivi).

### LA GESTIONE DEGLI ORARI

La proposta shock della *turnazione per tutti* si scontra con evidenti limiti organizzativi e anche con la difficoltà per molti Lavoratori e Lavoratrici di coniugare i tempi di vita e quelli di lavoro.

E' possibile tuttavia verificare la disponibilità volontaria del personale ad aderire, seppure in via sperimentale e per un periodo limitato di tempo, alla rivisitazione dell'orario di lavoro secondo articolazioni e modalità di gestione plurisettimanale (art. 22 del CCNL 1/4/1999) o in turnazione con la



contestuale riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Resta ferma, ai sensi del Contratto Nazionale testé citato, la procedura di contrattazione per la definizione delle tipologie orarie.

Va ricordato che le Biblioteche di Roma sono state (forse per una disattenzione) non incluse nelle strutture che effettuano turnazione.

### VALUTAZIONE, PERFORMANCE E MERITO

Si tratta di concetti che non appartengono al lessico della classe lavoratrice, né riteniamo concepibile adattarli al mondo del lavoro, mutuandoli dall'ambito scolastico da cui derivano e in cui continuano ad esistere seppur con forte criticità.

Al tema della competizione **USB** oppone quello della cooperazione; al principio dell'individualità, quello della collettività; alla indifferenza e all'egoismo, la fratellanza e la solidarietà.

Anche riguardo alla meritocrazia (mai termine fu più inesatto) va opposto il principio dell'uguaglianza e dell'equità.

Scopo di una pubblica amministrazione deve essere quello di contribuire affinché ciascuno dia il meglio di sé.

Di fronte all'indisponibilità o alle mele marce i dirigenti dell'ente hanno tutti gli strumenti per correggere i comportamenti inappropriati dei dipendenti, anche attraverso la leva disciplinare.

### IL CUORE DEL PROBLEMA: LA PRODUTTIVITA' DI SISTEMA

L'amministrazione ha posto un tema chiave attorno al quale si dibatte da tempo: passare da un sistema indennitario (prevalentemente) a uno fondato sulla produttività.

E' una sfida che **USB** intende accettare, ma a particolari condizioni.

1. Si traduca in una **semplificazione organizzativa** e per una **riduzione delle attività di auto-amministrazione** (quelle, in primis, curate dagli uffici personale già sovraccarichi di incombenze).
2. Sia costituito un **budget complessivo da cui mutuare quello individuale** (fissato in una forbice che va da 3000 a 5000 euro annui, articolato in funzione della categoria e della specificità professionale) riassorbendo le risorse dei risparmi e dei piani di razionalizzazione dell'ente, nonché le risorse derivati dai fondi europei.
3. Sia dedicato a **programmare due-tre progetti strategici di ente da sviluppare su più anni, e su un solo progetto strategico di riorganizzazione complessiva che coinvolga tutto il personale indistintamente per i prossimi 12 mesi.**
4. **Premi la partecipazione di tutti in funzione della presenza ad attività formative** dedicate alle finalità individuate nei temi generali.
5. **Si ponga l'obiettivo generale di riscrivere tutta la riorganizzazione dell'ente anche mediante il coinvolgimento** (e non la contrapposizione) **della cittadinanza, l'ampliamento dei servizi e la trasformazione dei rapporti di lavoro precario in lavoro stabile;**
6. **Destini il 95% del budget** (quota A: equivalente di una indennità di posizione) **al criterio oggettivo della partecipazione effettiva e solo il 5%** (quota B: equivalente di una indennità di risultato) **alla valutazione dell'effettivo apporto di ciascuno**, verificato direttamente dal dirigente (che così potrà conoscere più approfonditamente i propri dipendenti anche partecipando e promuovendo attività formative dedicate).



### PICCOLI ASSESTAMENTI

Nel novero dei diritti perduti (o che potrebbero essere perduti in futuro) o delle risorse **USB** ritiene debbano essere rivisti un paio di istituti contrattuali.

**Incrementare il valore del buono pasto** su cui raccogliemmo assieme ad altre organizzazioni sindacali di base quasi 6000 firme nel 2010.

**Aumentare il numero delle ore retribuite utilizzabili per le assemblee** analogamente ad altri comparti di contrattazione pubblica e – tenendo conto della dimensione di Roma Capitale – ristabilire il cd. tempo di percorrenza (in entrata e in uscita) almeno per le assemblee generali.

### PER FINIRE

La carenza più grande che riteniamo investa l'insieme della proposta sul Nuovo Contratto è costituita dal chiaro e drammatico "smarrimento", da parte di Roma Capitale, di ogni riferimento ad una chiara e condivisibile "vision", allo stesso scopo della sua esistenza in quanto Pubblica Amministrazione Locale. Ed è soltanto una inevitabile conseguenza, a questo punto, l'incapacità di definire con ragionevole certezza possibili obiettivi fondanti della propria azione generale.

Tale carenza, di cui curiosamente nessuno parla al tavolo di trattativa, appare oggi il limite più grande che si frappone ad una possibile mediazione e condivisione tra esigenze (che nessuno nega) di incremento dell'efficienza complessiva del sistema, necessità di garantire un reddito dignitoso ai lavoratori capitolini (che, pure, sembra tutti condividano) ed elaborazione di un nuovo Contratto Decentrato adeguato alle esigenze di una metropoli di rilevanza mondiale come Roma.

Per essere ancora più chiari: fino a quando gli obiettivi (di qualunque tipo ed a qualunque livello) che l'Amministrazione Capitolina pone a se stessa, la tanto incensata "mission" dell'Ente, si ridurranno alla semplice necessità di "tappare i buchi" che si aprono nel bilancio o ad "ottemperare in fretta e furia e in qualche modo" alle successive prescrizioni imposte dalle norme europee o nazionali, questa città sarà destinata ad un inesorabile decadimento. E la ridefinizione di un nuovo Contratto Decentrato non potrà mai "agganciare" l'ipotesi di un nuovo rapporto tra Amministrazione, cittadini e propri dipendenti.

A tal proposito, proponiamo a tutte le parti coinvolte in trattativa di riflettere su cosa è avvenuto, ad esempio, in tempi recentissimi con le norme cosiddette "anticorruzione". Pensiamo davvero che inserire un ulteriore "obiettivo" tra i tanti attribuiti ai dirigenti sia la soluzione ad un problema di tale portata? Ci troviamo evidentemente di fronte ad una ulteriore conferma di quanto siamo diventati esperti nel trasformare ogni innovazione, pur interessante e utile, in una ulteriore sequela di adempimenti burocratici! Ogni cosa si trasforma in nuove tabelle, schede, monitoraggi, attestazioni, statistiche ... e, inevitabilmente, nulla cambia nella realtà: i cittadini, quando hanno a che fare con l'Amministrazione (cioè "con tutti noi") trovano precisamente le stesse file, la stessa impossibilità di avere informazioni adeguate, la stessa incapacità di essere chiari e "trasparenti", le stesse burocratiche ed "opache" procedure che, ovviamente, fanno pensare male anche quando non ve ne sono i presupposti oggettivi, ecc. ecc. Però pubblichiamo anche le inutili banalità sul sito web, rispettiamo tutte scadenze le previste dai fantomatici "obiettivi" (anche le più ridicole), ci adeguiamo tempestivamente ad ogni nuova normativa, chiediamo continuamente a ogni singolo ufficio quei numeri che dovrebbero dare il polso dell'efficienza del sistema ed invece non significano nulla perché chi li elabora non ha mai lavorato davvero nei servizi al cittadino e quindi non li capisce (ed infatti li chiede descrivendoli ogni volta in modo diverso, credendo - purtroppo per lui e per noi - che il problema sia nel maledetto disordine dei fili della scopa e non nell'inefficienza di chi governa il manico).

L'unica cosa che sopravvive è la incredibile e spesso vituperata dedizione di migliaia di lavoratori che, nella stragrande maggioranza dei casi, riescono ancora a barcamenarsi nel marasma organizzativo più totale e, in qualche modo, ancora forniscono servizi in grande misura apprezzati dai cittadini.

Come ovvio, molto altro si potrebbe dire ed i dettagli da discutere sarebbero infiniti. Ma, richiamando alcune affermazioni poste in testa al presente documento, sarebbe un esercizio puramente accademico. A meno che non sia la logica conseguenza, sul piano delle necessarie precisazioni tecniche, di un preventivo accordo sulla logica "di sistema" (per utilizzare un'espressione recentemente in uso ai piani alti della trattativa in corso).

Ad oggi, purtroppo, questa condivisione appare ancora lungi dall'essere anche solo intravista e non possiamo che rilevare con tristezza che ne mancano addirittura i presupposti "ideali".