

[Ritorno al futuro?]

**“L’operaia deve avere il pane,
ma deve avere anche le rose”**

Rose Schneiderman, femminista e socialista del WTUL
(Women’s Trade Union League), 1912



Sommario

Editoriali

Pag. 4 *La posta in gioco*Pag. 4 *Cambia verso con noi*

Settore Educativo-Scolastico

Pag. 5 *Poveri bambini*Pag. 10 *Il valore della condivisione*Pag. 13 *Quale futuro per le supplenti*Pag. 14 *Partecipazione: ovvero la cosmesi al tempo della post democrazia*Pag. 16 *Città vuote*

Inserito Speciale

Pag. 17 *Contributi della USB e dei lavoratori di Roma Capitale alla revisione
potenziale del Contratto integrativo decentrato*Pag. 27 *Un parere dei legali della USB*Pag. 29 *Pensieri in libertà contro la meritocrazia*Pag. 32 *Relazione MEF: quello che Marino non dice*

Amministrativi

Pag. 33 *Indignarsi non basta*Pag. 34 *Cosa cambia per gli anagrafici, e perché!*Pag. 36 *Orari: come funziona in altre capitali europee*

Polizia locale

Pag. 37 *Se la domenica non è più festiva*Pag. 39 *E venne Marino*

“Era stato fissato un sistema di premi che premiava i lavoratori ogni mese per extra produzione, se non si era perso più di un giorno di lavoro ... Le donne, in particolare, durante il periodo mestruale, per non perdere il premio mensile continuavano a sostenere il ritmo di lavoro normale. Il ritmo era accentuato dal fatto che il premio dei montatori dei telai e degli assistenti-capi dipendeva dai tessitori a loro sottoposti. Favoritismo e prepotenza venivano in questo modo incoraggiati; gli assistenti-capi spingevano i tessitori per aumentare il premio e i montatori trascuravano i telai dei lavoratori rimasti indietro e correvano a caricare quelli dei tessitori più veloci”

(S. Yellen, American Labor Struggles: 1877-1934, Monad Press, New York, 1974)

La posta in gioco

Abbiamo già detto e ripetuto che quanto sta accadendo al personale capitolino è intimamente connesso a quello che sta accadendo nel nostro paese (e nella Unione Europea).

A tutti è noto che c'è una crisi economica del sistema (si tratta del sistema capitalistico se possiamo dire sommessamente) la cui soluzione è affidata alle mani di esperti (banchieri, economisti di regime, politici del pensiero unico) che la crisi non l'hanno prevista, né tantomeno prevenuta.

Continuano a proporre la ricetta della libertà degli speculatori e della competitività tra lavoratori, sull'altare della quale si debbono sacrificare i salari, i servizi e lo stato sociale (trasporti, sanità, istruzione, pensioni, beni comuni). I diritti dei lavoratori sono presentati come l'ostacolo da rimuovere per la ripresa. Questa è la posta in gioco. I lavoratori non devono avere diritti.

Cambia verso con noi

Finalmente, dopo le chiacchiere, arrivano i fatti. E il nostro caro Sindaco Marino scavalca a piè pari il solco aperto dal Governo con l'innovativo e futuristico Jobs Act, dando corso al puro e semplice licenziamento dei 182 orchestrali e coristi dell'Opera di Roma; così come suggerito con un semplice tweet, oggi si usa così, dal Ministro dei Beni Culturali Dario Franceschini ("Mi aspetto una scelta coraggiosa e di svolta"), fingendo che la rinuncia del maestro Muti fosse responsabilità delle assurde pretese dei musicisti.

Premesso che nelle dichiarazioni del maestro non vi fosse nulla che potesse consentire tale connessione diretta, se anche vi fosse un effettivo collegamento diretto tra i due fatti (le dimissioni e le richieste dell'orchestra) la scelta del licenziamento è assolutamente ingiustificabile, illegittima, e financo "infame" per le modalità di esecuzione adottate dal Sindaco e dal soprinten-



Campidoglio - 14 maggio 2014 - Sciopero USB e Commissione Personale dell'Assemblea Capitolina

Sul piano generale l'attacco è allo Statuto dei Lavoratori, una legge conquistata da un poderoso movimento che ha avanzato nella società l'istanza di democrazia fino a portarla nei luoghi di lavoro con i diritti di parola in assemblea, di agibilità sindacale, di rappresentanza dei lavoratori come soggetti e non mera merce da prendere ed usare a piacimento.

La lunga marcia per l'abolizione dell'art. 18 che prevede il reintegro del lavoratore licenziato senza "giusta causa" o "giustificato motivo", segna con il governo Renzi (sostenuto su questo ed altri decisivi temi da Berlusconi) la spallata che apre una breccia definitiva: oggi i neo assunti e domani tutti gli altri lavoratori saranno equiparati in nome dell'eguaglianza al ribasso (l'unica eguaglianza accettabile per i liberisti di destra e di sinistra).

Grottesco chi nel PD oggi difende l'art. 18 che ieri ha consentito di manomettere al Governo di Monti & Fornero. Nel Contratto Decentrato, voluto dal padrone capitolino e dai suoi sodali del sindacalismo confederale ed autonomo addomesticati, la posta in gioco è sempre la libertà dei lavoratori.

Certo, vogliono rosicchiare quote di salario accessorio nel bilancio di previsione dei prossimi anni, vogliono risparmiare decine, centinaia di milioni di euro.

Vergognoso il modo con cui l'Amministrazione Marino ha mandato a casa

dente Carlo Fuortes (con il grazioso avallo del Governatore della Regione Zingaretti). Oltre il fatto in sé, che sarà certo oggetto di importanti battaglie per la revoca della decisione presa, è curioso osservare che di fronte al calcolo del costo annuo di orchestra e coro (12,5 milioni annui, ma un orchestrale normale non arriva a 2.000 euro mensili) sembra non vi siano problemi riguardo i 99 mila euro annui attribuiti al Direttore del coro (che ad oggi, oviamente, non si capisce cosa debba fare), i 95 mila euro percepiti dal Direttore artistico, i 93 mila dovuti al Direttore dei servizi generali, i 90 mila che ci costa il Direttore delle risorse umane e gli 80 mila del Capo ufficio stampa.

Ma chi lavora nella nostra Amministrazione certamente non rimarrà stupito da tali



centinaia e centinaia di lavoratrici dopo anni (a volte decenni) di precariato in asili nido e scuole dell'infanzia, con l'inevitabile peggioramento dei servizi.

Certo, i blocchi contrattuali hanno già portato a perdite del potere d'acquisto delle nostre buste paga fino a percentuali del 20 - 25%, ripagati con le elemosine preelettorali di 80 euro da restituire a conguaglio dopo la prossima dichiarazione dei redditi, come hanno scritto senza un minimo di vergogna nel profilo individuale interno all'area riservata di ciascun dipendente capitolino.

Certo, lavorano da anni per prendersi i nostri soldi del Trattamento di Fine Servizio e farne oggetto di speculazione borsistica in collaborazione con Cgil-Cisl-Uil.

I tre "porcellini", anziché attivare la lotta per difendere il valore di pensioni che sono diventate da fame a furia di "riforme" (ogni volta che sentite questa parola allarmatevi!) e per rendere disponibili da subito quelli che sono soldi nostri anziché dover aspettare per vedere "la liquidazione", la

quisquille. E' precisamente la stessa logica che governa le scelte del Sindaco e della Giunta di Roma Capitale riguardo il personale interno all'Ente. Si è fatta tanta inutile cagnara sulle contestazioni del MEF riguardo le storiche "magagne" e i drammatici sprechi riscontrati nella gestione capitolina, per restringere poi il tutto alla sola ipotetica necessità di revisione (in perdita) dei precedenti Contratti Decentrati, senza neanche mettere in discussione, ovviamente, tutte le gigantesche disconomie gestionali riguardanti i costi dei Dirigenti (interni e a contratto), le modalità di affidamento dei servizi, i contratti con le società partecipate, ed un'infinità di altre follie pure segnalate dagli Ispettori ministeriali, ma ad oggi non ritenute degne di attenzione dall'ineffabile Marino.

Ma basta allargare appena l'orizzonte per capire che tale modo di agire non è certamente un incidente di percorso poiché, nel nuovo paradiso renziano, rappresenta il modo ordinario di procedere nei confronti dei lavoratori che non sono sufficientemen-



Campidoglio - 6 maggio 2014 - Assemblea unitaria dei lavoratori indetta dalle RSU



Ozmo - la piramide del potere

vecchiaia e il pensionamento (67 anni per ora e c'è da scommettere che non sono intenzionati a fermarsi), sono mobilitati per farci pagare con i nostri soldi la pensione integrativa.

E' il presupposto indispensabile per finire di cancellare la pensione che spetta come conquista di civiltà dopo una vita di lavoro. Il vigliacco collaborazionismo è ripagato dalla amministrazione capitolina con lo spudorato tentativo di far passare come ore di formazione in orario di servizio la propaganda dei piazzisti sindacali sul prodotto Fondi Pensione confederale.

Ma il vero passo di "inciviltà" che vogliono portare a termine è quello della restaurazione del potere assoluto del padrone (leggi Dirigente) sul lavoratore.

Da dodici anni vanno avanti con il tentativo di reintrodurre, con le famigerate "pagel-line", ciò che era stato spazzato via dalla conquista della democrazia anche nei luoghi di lavoro.

La cancellazione delle Note Individuali (i Dirigenti davano giudizi sui singoli dipen-

te disponibili ad accettare l'azzeramento dei loro diritti. Tanto che si tenta di toglierci anche il diritto di parola! Quale altra interpretazione si potrebbe dare del provvedimento di sospensione dal servizio adottato nei confronti dei due nostri compagni Valentino e Ilario, dirigenti sindacali Usb nell'azienda di trasporto locale Trotta Bus, accusati (udite, udite!) di aver "diffamato" l'azienda rendendo pubblico lo stato di sostanziale abbandono dei mezzi? Come se il trasporto pubblico locale a Roma non si diffamasse ogni giorno da sé per le modalità con cui viene gestito!

In questo caso il Sindaco ha tentato di cavarsela affermando, con grande sprezzo del ridicolo, che quella era questione che riguardava un'azienda "privata". Non è riuscito invece a mantenere lo stesso aplomb di fronte ai lavoratori della Multiservizi che, anch'essi a rischio licenziamento, erano giustamente saliti in Campidoglio per rappresentare la loro rabbia.

Per l'occasione, il "nostro" (si fa per dire!) ha preferito sfoderare il piglio autoritario pensando bene di "redarguire" in modo assai brusco i lavoratori in servizio presso l'ingresso del Palazzo Senatorio, colpevoli di dedicarsi al loro compito istituzionale di accoglienza degli ospiti invece di trasformarsi in energici buttafuori a danno dei lavoratori che pretendevano semplicemente di rap-



Montecitorio - 14 marzo 2014 - Manifestazione contro l'attacco alla Pubblica Amministrazione del Governo

denti) fu ottenuta dal movimento dei lavoratori, grazie a poderose lotte, insieme ad altre fondamentali conquiste: Statuto dei Lavoratori, Scala Mobile per garantire l'aumento dei salari all'aumentare del costo della vita, Pensioni dignitose per chi ha lavorato una vita, Diritto di riunione, informazione ed organizzazione dei lavoratori. Sarà il Dirigente a decidere chi deve essere premiato con l'accesso al salario e chi no.

Noi conosciamo molti dirigenti e sappiamo che loro invece non conoscono molti di noi.

Come faranno a giudicarci? Chi lo farà al posto loro? Ognuno sarà solo e nudo davanti al "sovrano", in una organizzazione gerarchica e piramidale dove il posto di "valvassori" e "valvassini" di medievale memoria si concretizza attraverso divisioni di casta: P.O., categorie D, "categorie speciali" (leggi ruffiani) vari spesso vicini al "capo" e chissà quale altra trovata potranno mettere in campo.

Il lavoro, ma soprattutto ogni lavoratrice e ogni lavoratore, devono tornare ad essere subordinati se non vogliamo rischiare oggi un pezzo di salario, domani il posto di lavoro.

Guardare in faccia questa realtà, per quanto spiacevole, è oggi necessario.

Ed ancor più necessario è trarne le inevitabili conseguenze. Non sono previsti "rifugi" dove si possa entrare portando con sé la propria dignità.



presentare la loro rabbia nel palazzo del governo cittadino.

Tutto perfettamente coerente con l'andazzo delle proposte governative che, proprio in questo periodo, prevede una nuova "sterilizzazione" delle garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori; il tutto confluito in un testo legislativo appena approvato (con voto di fiducia) in sede parlamentare. Ebbene, contro tutto questo, è veramente necessario "cambiare verso".

Ma, stavolta, cambiando anche radicalmente direzione, per volgerla nel senso di un rafforzamento dei diritti dei lavoratori pubblici e non solo.

Un'inversione di tendenza che, ovviamente, non va da sé. E proprio per dargli un'energica spinta USB ha proclamato uno sciopero generale di tutti lavoratori per il giorno 24 ottobre 2014 sulla parola d'ordine "cambia verso con noi".

TUTTI ALLA MANIFESTAZIONE
nelle principali Città italiane

CAMBIVERSO CON NOI!

SCIOPERO GENERALE - 24 OTTOBRE 2014
MANIFESTAZIONI E INIZIATIVE NELLE MAGGIORI CITTÀ

RINNOVO CONTRATTI SUBITO!
SALARIO DIRITTI DIGNITÀ
VIA RENZI, DRAGHI, BCE, FMI

USB



Piazza Venezia - 14 maggio 2014 - Sciopero USB

[Poveri bambini]

La riscrittura del contratto nasconde l'impoverimento sostanziale dei servizi rivolti all'infanzia da zero a sei anni

Da un'analisi del nuovo contratto proposto dall'Amministrazione, riguardo il settore educativo-scolastico saltano agli occhi una serie di contenuti che stravolgono in profondità il lavoro con i bambini compromettendone la qualità che finora, anche se con grande fatica, si è riuscita a garantire.

L'elemento più devastante è il pressoché totale annullamento del personale supplente giornaliero, il cui lavoro sarebbe distribuito tra le educatrici e insegnanti in servizio arrivando a coprire turni di 8 ore.

Questa "soluzione" è frutto della brutale logica del taglio che nulla ha a che vedere con la riscrittura dei contratti in modo coerente con la legge Brunetta; il MEF non ha chiesto all'Amministrazione capitolina di trasformare centinaia di precarie in disoccupate né tantomeno di prolungare in modo insostenibile i turni di lavoro a contatto con i bambini. Questa organizzazione del lavoro concepita all'insegna del risparmio a tutti i costi è il frutto della volontà politica di questa Amministrazione che usa la riscrittura del contratto come la foglia di fico dietro la quale nascondere l'impoverimento sostanziale dei servizi rivolti ai bambini dai 0 ai 6 anni.

I servizi educativo-scolastici di qualità ricoprono una funzione sociale la cui importanza non è solo riconosciuta dal buon senso comune ma anche da innumerevoli studi sul rendimento scolastico e la capacità di condivisione dei bambini/e e ragazzi/e. Ma la qualità nasce non solo da una buona formazione e dalla sensibilità personale delle educatrici e insegnanti ma soprattutto dalle condizioni di lavoro nelle quali è possibile agire una buona e positiva relazione che ascolta e dà risposte ai bisogni educativi dei bambini/e. Pensare che questo sia sostenibile per un tempo giornaliero di 8 ore è indice o di ignoranza o di disprezzo verso il lavoro che svolgiamo.

Un altro contenuto del contratto che pone enormi interrogativi è l'erogazione della quota del salario accessorio ancorato alla produttività analogamente alle altre categorie di dipendenti del comune di Roma Capitale.

Qual è il parametro di valutazione che stabilisce se un'educatrice o un'insegnante è in grado di stabilire una buona relazione educativa con i bambini/e? Il buon senso suggerirebbe il benessere del bambino, ma lo sviluppo psico-affettivo del bambino è influenzato da una molteplicità di fattori anche indipendenti tra loro e l'analisi di questi non può essere certo superficiale. L'accoglienza delle famiglie e il sostegno genitoriale a cui siamo spesso chiamate? Ma le relazioni con le famiglie sono a volte dinamiche molto complesse e non sempre fluide. Dovremo tremare ogni volta che il bambino torna a casa con un graffio, sperando che il genitore comprenda che l'aggressività nei bambini è una componente ineludibile della relazione tra pari? Oppure le nuove P.O., che vengono istituite ex novo nell'ambito scolastico-educativo, nei loro uffici si dedicheranno a contare il nido con più rinunce? In questo caso basterebbe un pallottoliere. Sarcasmo a parte, il nostro lavoro verrà umiliato perchè nella logica aziendalistica che pervade ogni paragrafo del nuovo contratto non c'è nè spazio nè riconoscimento per il particolare lavoro che svolgiamo. Ci si chiede di essere produttive (come se fino ad adesso avessimo pettinato le bambole). Cosa vuol dire produttività nel lavoro a contatto con i bambini? A Roma i servizi educativi funzionano; lo dicono i romani chiamati ad esprimere il gradimento o meno dei servizi in questa città. Che miopia distruggerli!!!!

[Il valore della **condivisione**]

La cecità di un'Amministrazione che pensa di far funzionare i nidi e le scuole dell'infanzia come fossero aziende

Come Lavoratrici e Professioniste del settore rifiutiamo integralmente questo nuovo modello organizzativo; innanzi tutto per gli effetti nefasti che avrebbe la sua applicazione nei confronti della qualità educativa e didattica dei Nidi e delle Scuole dell'infanzia di Roma Capitale, prima ancora che sul nostro salario. Essa infatti comporterebbe:

- 1)** carichi e orari di lavoro di gran lunga aumentati, per ridurre il ricorso al personale supplente:
 - nel Nido, con la non sostituzione della prima assenza e l'invio delle successive a copertura dell'organico e non a rapporto.
 - nella scuola dell'infanzia, aumentando da 27 a 30 le ore settimanali a contatto con i bambini.
 - per entrambi verrebbe inoltre portato a 180 il monte ore per formazione, programmazione, ecc;
- 2)** distruzione della collegialità pedagogica del Gruppo Educativo (Nido) e del Collegio Docenti (Scuola dell'Infanzia) in favore della gerarchizzazione dei ruoli, attraverso:
 - l'introduzione della figura di educatrici/insegnanti "incaricati di specifiche responsabilità".
 - l'ascesa a P.O. di tutti gli attuali funzionari educativi;
- 3)** precarie a casa: parliamo di migliaia di colleghe che in questi anni hanno sostenuto e permesso l'erogazione dei servizi, a cui questa politica dà il ben servito, rimangiandosi le promesse di riconoscimento e stabilizzazione del precariato storico fatte in campagna elettorale.

La filosofia gestionale sottesa a questa proposta è quella di un'azienda che nulla ha a che vedere con i servizi educativi e scolastici: produttività esasperata, risparmio e controllo.

Ma veniamo ora all'aspetto economico e cerchiamo di capire cosa cambierebbe nelle nostre tasche:

- P.O.S.E.S. a quanto ammonterebbe questa indennità per 177 funzionari educativi?
2.035.500 euro : 177 = 11.500 euro l'anno pro-capite.
- Le 2000 incaricate di specifiche responsabilità, (da C2 a C5) che verranno selezionate con bando, prenderanno: **2.600.000 euro : 2000 = 1.300 euro l'anno** per l'ingrato compito di stare col fiato sul collo delle povere insegnanti ed educatrici "semplici".
- Il fondo per la produttività destinato alle 6.240 insegnanti/educatrici semplici e incaricate di specifiche responsabilità verrà diviso e corrisposto secondo criteri connessi al raggiungimento degli obiettivi di performance; pertanto solo le più "performative" avranno il massimo dell'indennità: **12.105.600 : 6240 = 1.940 euro l'anno.**

In questo modo le indennità di disagio e di articolazione oraria non verrebbero più corrisposte ma confluirebbero nel sistema della produttività; i 1.300 euro annui di indennità per specifiche responsabilità (accordo sulle PEO del 2010) verrebbero rimessi a disposizione per finanziare le nuove referenti di struttura; gli 800 euro annui destinati alle C5 (stesso accordo) verranno inseriti nel fondo destinato alla produttività (che verrebbe legata per il 60% alla presenza e per il restante 40% alla valutazione della produttività di struttura e alla fascia di merito).

Secondo i criteri della performance brunettiana, solo il 25% raggiungerà i livelli massimi di produttività e prenderà il 100%, il 50% si piegherà invece al secondo posto, mentre il restante 25% non raggiungerà i livelli di performance richiesti e quindi non percepirà alcuna indennità.

Conseguentemente, non sarebbero assicurate a tutte le stesse retribuzioni.

Non si può inoltre non sottolineare il carattere punitivo nei confronti del personale scolastico ed educativo derivante da tale scelta della distribuzione delle risorse economiche; l'istituzione delle



Campidoglio - 6 marzo 2014 - Manifestazione dell'orgoglio capitolino

Posizioni Organizzative costa qualche migliaio di euro al mese che potrebbe essere impiegato, in un'ottica più illuminata e lungimirante, come ad esempio nell'assunzione delle precarie a copertura di tutti i vuoti d'organico, compresi quelli di funzionari educativi. La linea adottata sul settore scolastico educativo è quella applicata ovunque: invece di incrementare i servizi si premia il ruolo dirigenziale.

Riteniamo pertanto che non ci sia nulla in questa proposta di contratto che possa essere oggetto di trattativa; né la vergogna di utilizzare risorse per incrementare le dirigenze, invece di assumere il precariato storico; né la pretesa di rendere allungabile come un elastico i turni a contatto con i bambini, sfiancando il personale in servizio con l'obiettivo di lasciare a casa le colleghe precarie; né la miopia di immaginare che un'organizzazione piramidale del personale possa far funzionare i servizi educativi e scolastici come fossero un'azienda in spregio del valore della condivisione. Questa riorganizzazione così pensata, ci racconta anche di quanto poco valore questa amministrazione conferisce ai servizi educativi e scolastici e di come voglia sempre meno assumerli come un bene comune da salvaguardare ed arricchire.

Scuola Statale	Comune di Roma CCDI 2002-2005	Roma Capitale Nuovo Contratto
Insegnante scuola d'infanzia	Insegnante scuola d'infanzia	Insegnante scuola d'infanzia
25 ore settimanali	27 ore settimanali	30 ore settimanali di cui 27 all'interno dei modelli organizzativi e 3 ore a disposizione per le sostituzioni
40 ore annuali per programmazione, collegi, colloqui ed assemblee	120 ore annuali 50 ore di programmazione, collegi, colloqui ed assemblee, 36 ore flessibili 34 di aggiornamento (accordo formazione sett.2013)	180 ore annuali così suddivise: 30 ore di aggiornamento, 50 ore di partecipazione, programmazione e gestione della scuola, 100 ore di cui 35 flessibili e 65 di attività di progettazione, documentazione e adeguamento degli spazi e materiali
	Educatrice Nido	Educatrice Nido
	100 ore annuali 40 ore di programmazione ed assemblea del gruppo educativo 25 ore per formazione e/o aggiornamento 35 ore flessibili	180 ore annuali così suddivise: 30 ore di aggiornamento, 50 ore di partecipazione, programmazione e gestione del nido 100 ore di cui 35 flessibili e 65 di attività di progettazione, documentazione e adeguamento di spazi e materiali

Queste indennità, legate all'effettiva presenza, sono modulate anche in base alla turnazione (6,19 più 4 euro giornaliera, per il tempo pieno, e 3,72 più 1,6 euro per l'antimeridiano) e raggiungono un massimo mensile di circa 117 euro per l'antimeridiano e di circa 224 per il tempo pieno, pari rispettivamente a circa 1170 e 2240 euro annuali.

[Quale futuro per le educatrici supplenti]

Graduatoria permanente di II fascia del 2009: si tratta di circa 800 educatrici che vivono la condizione di precarietà dal 1997 e che, attraverso una procedura concorsuale interna, sono state inserite in una graduatoria permanente nel 2009 (detta II fascia anche se ormai è la prima); sono a tutt'oggi precarie benché, per usare un eufemismo, non più in giovanissima età. Nel piano assunzionale dell'Amministrazione non vi è alcun riferimento alla loro condizione. USB ha proposto un progetto per finalizzare fondi europei alla loro assunzione con contratti pluriennali, anche per l'apertura dei nidi dati in concessione.

- *Graduatoria delle idonee al concorso pubblico per titoli ed esami del 2009: 360 educatrici che sono poi state inserite nella graduatoria municipale partecipando al bando comunale del 2009.*
- *Graduatoria municipale per supplenze fino a 5 mesi: composta da circa 2000 educatrici.*

Per quanto riguarda la Scuola dell'infanzia:

- *Non c'è alcuna graduatoria permanente perché tutto il personale precedentemente in graduatoria da concorso è stato assunto.*
- *A causa dei numerosi vuoti d'organico (carente di più di 800 unità) vengono conferiti incarichi annuali al personale inserito nella graduatoria municipale per supplenze fino a 5 mesi del 2006 (detta IV fascia) dall'anno stesso della sua istituzione. Questa graduatoria è composta sulla carta da più di 6000 persone, ma solo perché non si è mai proceduto ad un aggiornamento: di fatto è attualmente composta da circa 2500 persone.*

L'amministrazione, in accordo con i sindacati, ha avviato un processo di verifica e aggiornamento del punteggio limitatamente all'anno 2013, dando 0,02 punti per ogni giorno di effettiva presenza in servizio. USB ha contrastato quest'accordo che lede il diritto alla malattia, alla maternità e alla legge 104, mette le lavoratrici in condizioni di competitività esasperata e non riconosce i tanti anni di lavoro e di studio del precariato storico, non permettendo loro di aggiornare la graduatoria inserendo i titoli di servizio e di studio acquisiti dal 2006 ad oggi. Lo stesso discorso vale per le educatrici della graduatoria di III fascia.

Per questo personale di Nidi e Scuola si chiede il riconoscimento di tanti anni di precariato e la certezza di una stabilità futura avviando percorsi formativi finalizzati all'inserimento in una graduatoria permanente da cui attingere per le future assunzioni e per il conferimento degli incarichi. La graduatoria di concorso pubblico per 300 insegnanti di Scuola dell'Infanzia, pubblicata nel 2014 e composta da 1.390 insegnanti, per un'interpretazione più che contestabile del d.l. 101/2013, è stata interamente usata per l'assegnazione degli incarichi annuali, che si sarebbero dovuti conferire ai soli vincitori, nelle more dell'assunzione.

Quest'azione è stata fortemente contestata dal precariato storico, che ha anche avviato un ricorso legale al TAR per chiedere l'annullamento delle convocazioni dalla graduatoria di concorso ed un ulteriore ricorso per chiedere il riconoscimento dei tanti anni di precariato, anche attraverso un risarcimento danni, nonché la trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, avendo lavorato per più di tre anni per la stessa amministrazione per coprire carenze di carattere strutturale e non provvisorie.

[Partecipazione: ovvero la cosmesi al tempo della post democrazia]

La delibera di **iniziativa popolare** sul personale capitolino ignorata dalla Giunta Marino

Lo Statuto di Roma Capitale all'art. 8 titolato "Iniziativa popolare" recita:

- 1.** Roma Capitale, nei modi e nei limiti stabiliti dal Regolamento per gli istituti di partecipazione e di iniziativa popolare, agevola le procedure e fornisce gli strumenti per l'esercizio del diritto di iniziativa.
- 2.** Gli appartenenti alla comunità cittadina esercitano l'iniziativa degli atti di competenza dell'Assemblea Capitolina e della Giunta indicati dal Regolamento presentando un progetto, redatto in articoli e accompagnato da una relazione illustrativa, che rechi non meno di cinquemila sottoscrizioni raccolte nei tre mesi precedenti al deposito.
- 3.** L'Assemblea Capitolina e la Giunta Capitolina si determinano, secondo le rispettive competenze, sul progetto di iniziativa popolare **entro e non oltre sei mesi dal deposito.**
- 4.** Un rappresentante del Comitato promotore ha facoltà di illustrare la proposta, secondo la competenza a determinarsi, all'Assemblea o alla Giunta Capitolina.

Dicembre 2012. Un gruppo di dipendenti di Roma Capitale, sostenuti dalla USB, deposita il testo di una Delibera di iniziativa popolare, corredato da una relazione, avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di personale e organizzazione degli uffici e dei servizi connessi al ruolo e alle funzioni di Roma Capitale in applicazione dei decreti legislativi n. 156/2010 e n. 61/2012". La proposta si riferisce ad aspetti di competenza della Giunta Capitolina tra i quali:

- il prolungamento della validità delle graduatorie delle progressioni verticali e dei concorsi destinati al personale di qualifica dirigenziale;
- la revisione delle dotazioni organiche considerato l'incremento delle competenze stabilito dal D. Lgs. 61/2012 cioè il 2° decreto di Roma Capitale;
- un nuovo Piano Assunzionale che preveda lo scorrimento ad esaurimento delle graduatorie delle progressioni verticali nel triennio 2013-2015;
- la riapertura dei procedimenti di riqualificazione professionale per i profili di Funzionario dei Sistemi di Prevenzione e Protezione e di Funzionario Informatico;
- il completamento delle assunzioni del personale educativo degli asili nido comunali;
- l'avvio di una procedura selettiva con le modalità del corso-concorso per gli insegnanti della scuola dell'infanzia;

- le modifiche regolamentari al fine di attivare percorsi finalizzati alla stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro in essere a tempo determinato, che non siano di diretta emanazione politica.

Marzo 2013. Vengono depositate poco meno di 6000 firme valide raccolte sotto la proposta di delibera, quasi mille in più del necessario.

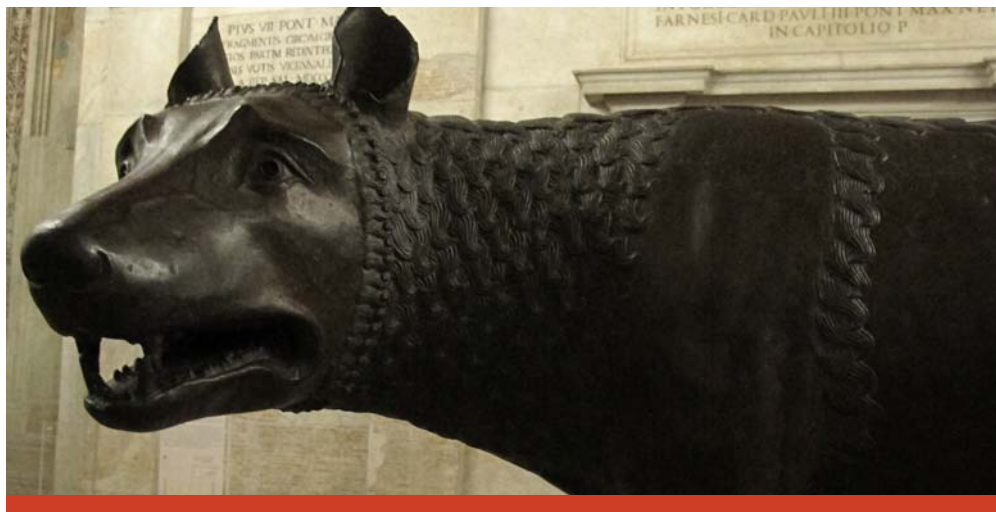
Settembre 2013. Scade il termine di sei mesi entro i quali la Giunta avrebbe dovuto esaminare la proposta di delibera.

Maggio 2014. Dopo oltre un anno dal deposito delle firme, l'avvocato Maria Rosaria Damizia, insieme al Rappresentante del Comitato Promotore, inoltra al Sindaco di Roma Capitale, all'Assessore al Personale e al Direttore del Dipartimento Risorse Umane, un Atto di Diffida ad Adempiere a quanto previsto dallo Statuto di Roma Capitale. La diffida evidenzia che il comportamento dell'Organo dell'Amministrazione si pone in aperta violazione delle Norme Statutarie e Regolamentari, oltre che in contrasto con i principi di partecipazione democratica, trasparenza e correttezza amministrativa. Il ritardo nell'adempimento arreca evidente pregiudizio poiché idoneo a vanificare l'utilità della proposta e chiede che la Giunta Capitolina esamini nella prima seduta utile la proposta, astenendosi dal deliberare sulla stessa materia senza averla esaminata; chiede inoltre di conoscere i tempi dell'adempimento e le ragioni del ritardo.

Ottobre 2014. Ad oggi, **nessuna risposta è pervenuta** dall'Amministrazione del Sindaco Marino.

La nostra non è l'unica Delibera di Iniziativa Popolare ad avere subito questa sorte. Decine di raccolte di firme ad opera di cittadini riuniti in comitati sono rimaste inevase. Su pressione di molti comitati promotori di delibere, l'Assemblea Capitolina ha approvato l'11 marzo 2013 la mozione n. 8 con la quale si impegna ad inserire nel proprio Regolamento apposita norma che preveda l'impossibilità di esaminare altre disposizioni fino all'avvenuta votazione delle delibere di iniziativa popolare in scadenza.

La parola **partecipazione** è indispensabile ai politici nei discorsi e nei programmi elettorali, un po' come il cerone ed il trucco per le soubrette prima di andare in scena.



[Città vuote]

L'agonia delle province e lo straziante inizio delle città metropolitane

Molte province - talune nella nuova veste di città metropolitane - hanno recentemente rinnovato i propri organi di governo attraverso una elezione senza cittadini votanti. In sostanza consiglieri e sindaci dei comuni ricadenti nel territorio della provincia si sono autoeletti attraverso una cosiddetta elezione di secondo grado.

La stranezza - oltreché per il metodo ancor meno democratico del cosiddetto "porcellum" - sta pure nell'aberrante risultato determinato dalla costituzione della base elettiva.

Accade infatti che la provincia di Cuneo (presa solo ad esempio), che conta quasi 586.378 cittadini da rappresentare, porti al voto una base elettiva (i sindaci e i consiglieri aventi diritto di voto) di 2802 persone. A Napoli voteranno invece 1502 elettori, in rappresentanza di oltre 3 milioni di cittadini.

Si obietterà che province e città metropolitane non possono essere messe a confronto, ma la situazione è identica anche tra enti che mantengono la vecchia caratteristica di ente Provincia. Nel caso di Brescia abbiamo 2502 elettori in rappresentanza di 1.200.000 cittadini residenti. Questo perché più una provincia è divisa in tanti comuni maggiore è il corpo elettorale.

Ma le tragedie della legge Delrio non finiscono qui. Sempre prendendo ad esempio la provincia di Cuneo abbiamo il comune di Bergolo (67 abitanti) con 7 elettori tra sindaco e consiglieri, mentre quello di Briga Alta (48 abitanti) ne ha 11. In parte la spiegazione sta nello strumento della cosiddetta ponderazione del voto per impedire lo strapotere delle città capoluogo, ma qualcuno ha preso lucciole per lanterne!

Il secondo aspetto che lascia un forte sospetto di funzionalità (più che di costituzionalità) della legge risiede nella diminuzione o addirittura nella cancellazione di talune delle funzioni delle province.

Logica vorrebbe che le vecchie funzioni cessino

con l'avvio delle nuove norme, ma così non è. Infatti le funzioni fondamentali delle province ed i suoi organi, previste dal vecchio decreto legislativo 267/2000 (il testo unico delle autonomie locali) non sono state abrogate dal nuovo testo e restano in vigore (artt. 19, 20, 21).

In definitiva un vero e proprio mostro giuridico, tale da ledere la Costituzione.

Per questo abbiamo invitato i lavoratori di questi enti a non sentirsi obbligati a garantire il regolare svolgimento delle operazioni di voto degli organi delle province e delle città metropolitane.

Sebbene occorrerebbe lo sciopero, le regole sottoscritte da UIL, CISL E CGIL lo vietano nei 5 giorni prima e nei 5 giorni dopo la data delle votazioni e quindi USB ha lanciato una campagna dal titolo "VOI NON CI RAPPRESENTATE" da portare all'attenzione della nuova casta che si autoelegge.

Una campagna che potremmo a breve ripetere anche nei confronti di quelle organizzazioni sindacali che - al pari dei governi di destra o di sinistra - hanno imposto regole di rappresentanza sindacale a proprio esclusivo appannaggio. In entrambi i casi sono compromessi diritti inviolabili dell'individuo cui viene - nei fatti - impedito di esprimere il proprio pensiero, il proprio voto e di partecipare alla vita collettiva.

Ancora una volta saremo in prima linea a difendere diritti che qualcuno vuole calpestare, contro pseudoriforme che cancellano interi pezzi di società. Impediamoglielo!



il pane [&] le rose
inserto speciale



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

[Contratti & Capestri]

L'attacco alla **contrattazione collettiva** come terreno di conquista di diritti e avanzamenti economici

L'espressione "contratto capestro" indica la condizione per cui il soggetto debole (generalmente quello collettivo, i lavoratori) è costretto ad accettare condizioni peggiorative. Capestro è nome con cui viene indicata la corda per l'impiccagione.

Negli ultimi decenni, di contratti non ce ne sono stati molti. La contrattazione in passato aveva avuto il compito ed il merito di migliorare le condizioni dei dipendenti; il suo blocco coincide con la volontà non solo di impedire un miglioramento, ma di impoverire il lavoro dipendente nel suo insieme, privato anche dell'insufficiente recupero del potere d'acquisto del salario eroso fisiologicamente dall'inflazione.

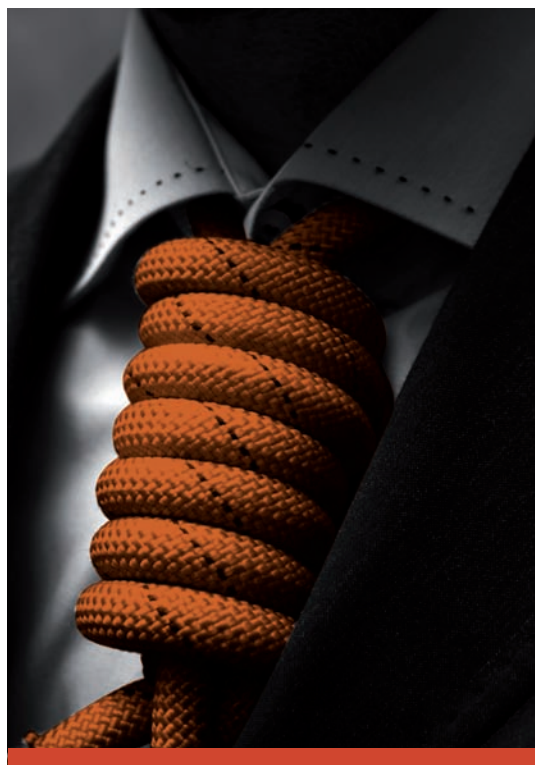
Anche la divisione dei lavoratori è stata un obiettivo strategico del padronato. Il merito come cavallo di troia per dividere e mettere i lavoratori l'uno contro l'altro. Nella parte normativa sono sempre peggiorate nel corso degli anni e dei contratti le condizioni e i diritti dei dipendenti.

Un processo che, nel pubblico impiego, ha visto come cardine la privatizzazione del rapporto di lavoro (governo "tecnico" del banchiere Ciampi, 1993) con l'introduzione di regole che dalla organizzazione del lavoro hanno escluso ogni potere contrattuale dei sindacati spianando la strada alla stagione della concertazione, i cui effetti disastrosi stiamo ancora subendo. Il Datore di Lavoro decide, "si prende finalmente le sue responsabilità" salutavano demenzialmente i compagni della Cgil, sottintendendo un "poi gliela facciamo vedere noi se fa cazzate..." di cui non si è mai avuto un riscontro. Succede ai sindacati che non hanno indipendenza e che al "governo amico" concedono anche l'inconcedibile.

Visto il quadro si sono fatti furbi gli altri compari di Cisl e Uil che, invece di aspettare il "governo amico", si sono fatti loro "amici del governo" qualunque esso sia.

Per rimanere ai nostri casi, i padroni pubblici e i sindacati confederali hanno accompagnato la marcia verso la cancellazione della democrazia nei luoghi di lavoro e della totale subordinazione del lavoratore lasciato solo davanti al Dirigente; salvo qualche sussulto di assestamento di fronte a leggi propagandistiche come la cosiddetta Brunetta, ma senza mai cercare una inversione di rotta.

La politica ha smesso negli ultimi due decenni di rappresentare e comporre in un equilibrio i diversi interessi presenti nella società; ed ha cancellato completamente gli operai ed il lavoro dipendente in genere. La Sinistra (centro sinistra o in qualsiasi modo volete chiamare gli sciagurati eredi del PCI)



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





non ha alcuna idea alternativa al sistema liberista imperante. Anzi negli anni si è sempre più distinta nell'essere più "realista del re". Gli effetti nefasti delle "riforme" hanno visto sacrificare le pensioni (governo Dini, ex ministro di Berlusconi prestato al Centrosinistra per un breve periodo); i contratti ed il collocamento pubblico (ministro Treu, giuslavorista di area Cisl nel governo Prodi); ed a seguire una folta schiera di lupi affamati, che hanno avuto dal sistema mediatico l'appoggio incondizionato nella loro caccia ai "fannulloni". Ricordiamo solo alcuni esponenti consapevoli delle inevitabili omissioni: Ichino, giuslavorista area Cgil e poi politico di centrosinistra voluto fortemente da Veltroni nella sua fallimentare squadra; il duo forza italoita Sacconi e Brunetta (già craxiani e poi ministri nei vari governi di destra).

Ma passando al Comune di Roma, un posto d'onore spetta all'allora assessore al personale, poi senatore D'Ubaldo (altro regalo del pernicioso sindaco Veltroni), che nell'estate del 2007 ideò una vera e propria gogna mediatica contro i dipendenti capitolini, accusati da un dossier falso e propagandistico di essere dei fannulloni. I dati sommarono le assenze per malattia con i permessi per la cura dei familiari disabili, le aspettative per assistenza dei figli, i permessi studio. Tutte cose previste da norme legislative e contrattuali, ed inoltre spesso cavalli di battaglia di una classe politica inginocchiata al Vaticano che ripete come un mantra l'invocazione della famiglia e del sostegno dovuto alla stessa.

E' di quel periodo il Contratto Decentrato dei capitolini finito sotto la lente del Ministero Economia e Finanze. Le attenzioni del MEF erano state avanzate da alcuni anni, ma la destra più cialtrona che sociale di Alemanno, succube delle smargiassate del suo "ministro tascabile" Brunetta, le aveva tenute nel cassetto. L'attuale Sindaco le ha scagliate in maniera contundente contro i suoi dipendenti. Per la verità il capitolo che riguarda il nostro salario accessorio è ben poca cosa rispetto ai rilievi milionari riguardo alla gestione dissennata quando non fuori legge, o ai faraonici aumenti di stipendio garantiti ai Dirigenti.

Redatto sotto la supervisione di Dirigenti di stretta osservanza centrosinistra, il C.C.D.I. del 2005 sembra oggi il concentrato di tutte le nefandezze. E' vero che se non si ha il coraggio di dire la verità le cose finiscono necessariamente male. Anziché contrastare le politiche di attacco ai lavoratori, Cgil-Cisl-Uil prima le hanno sottoscritte, poi hanno cercato di aggirarle.

Le nostre proposte sul Contratto Decentrato ricalcano le idee di eguaglianza e giustizia sociale che propugniamo da sempre. Per questo nessuna revisione del Decentrato può dare le risposte senza un nuovo Contratto Nazionale (bloccato dal 2010 fino al 2020 secondo lor signori), e senza un'inversione delle politiche punitive contro i lavoratori pubblici.

Siamo contro le divisioni dei lavoratori in caste. Siamo contro la gerarchia intesa come sistema feudale di controllo e asservimento, anziché come sistema funzionale alla gestione di un organismo complesso. Siamo contro il precariato come sistema di sfruttamento, anziché come necessario complemento per garantire flessibilmente i servizi ed i diritti di chi ci lavora e di chi ne fruisce come utente. Siamo contro le privatizzazioni per regalare occasioni di profitto agli "amici degli amici", e privare la collettività di beni comuni (acqua, trasporti, salute, ambiente).

Abbiamo cercato come sempre il confronto con i dipendenti. Lo abbiamo fatto, oltre che con le assemblee, anche con una consultazione on-line (mezzo di grandi potenzialità, seppur ancora non sufficiente). La proposta che trovate nelle pagine seguenti ha lì le sue radici.

Il testo del contratto decentrato unilaterale approvato con la Deliberazione di Giunta del 1° agosto 2014 n. 236 è disponibile sul sito USB Enti Locali o sul sito istituzionale di Roma Capitale.

Nelle pagine che seguono trovate anche il parere del nostro studio legale sulla sua inapplicabilità, in assenza di un accordo con le rappresentanze sindacali. Decisivo sarà controllare che i sindacati complici non appongano una firma che equivarrebbe all'ennesimo tradimento nei confronti dei lavoratori capitolini.



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



Campidoglio - 6 marzo 2014 - Manifestazione dell'orgoglio capitolino



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 e l'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 (ri-



spetto a cui nulla si è fatto da decen-
ni) e, infine, sul coinvolgimento diretto
di tutti i Lavoratori dell'Ente (sin dalla
fase propositiva e decisionale) degli
obiettivi che l'Amministrazione inten-
de darsi, sulla base del semplice pre-
supposto che la realizzazione di tali
obiettivi pesa su tutti, nessuno escluso.
Questo lo affermiamo in quanto Or-
ganizzazione Sindacale che perse-
gue il benessere collettivo.

Contemporaneamente va avviato
un confronto immediato e serrato
riguardo la verifica delle reali esigen-
ze poste oggi dalla cittadinanza ro-



mana, 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 sburocrazizzazione** 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 contributo 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.



Ministero Funzione Pubblica - 14 marzo 2014 - Manifestazione contro l'attacco alla Pubblica Amministrazione del Governo



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 l'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.

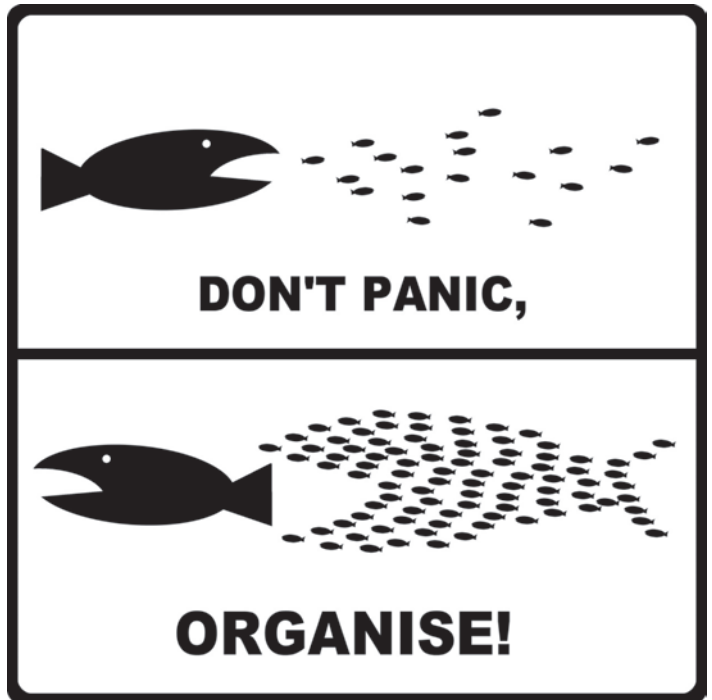
A tal proposito, proponiamo a tutte le parti coinvolte in trattativa di riflettere su cosa è avvenuto, ad esempio, in tempi recentissimi con le norme cosiddette "anticorruzione".

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".

[Contratto decentrato unilaterale]

Un parere dei legali della USB



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



STUDIO LEGALE

00196 Roma - Via Col di Lana, 11
Tel. 06.64564244 (Fax)

Avv. Antonino Peraino

Avv. Giorgia Gallinelli

La Unione Sindacale di Base (U.S.B.) Pubblico Impiego (P.I.) ha richiesto a questo Studio Legale un parere in merito alla legittimità, o meno, dell'assunzione da parte di Roma Capitale della delibera n. 236/2014, con la quale la medesima Amministrazione Comunale ha ritenuto di porre in essere unilateralmente ed in via provvisoria una bozza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, stante il mancato preventivo raggiungimento di un accordo con le OO. SS. sulle stesse materie oggetto della bozza predetta.

L'art. 40, comma 3-ter, del d. lgs. n. 165/2001 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nel caso in cui non raggiungano un accordo con le OO. SS. in merito alla stipula del Contratto collettivo Integrativo, possono provvedere "... in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione ...".

Roma Capitale, stante il mancato raggiungimento dell'accordo con le OO. SS., ha adottato unilateralmente la delibera n. 236/2014 con la quale, "in via provvisoria", ha provveduto su tutte le materie oggetto del mancato accordo.

Quanto sopra è espressamente dichiarato nella delibera stessa, la quale, dunque, non costituisce il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ma, si ripete, solo una disciplina transitoria e provvisoria.

Proprio in considerazione del fatto che si tratta di una disciplina provvisoria, non determinata dall'accordo tra le parti, l'art. 3-ter di cui sopra prevede espressamente che la stessa abbia efficacia "fino alla successiva sottoscrizione".

E' evidente, dunque, che solo la sottoscrizione di entrambe le parti contrattuali potrà dar vita al vero e proprio Contratto Collettivo Integrativo.

A parere dello scrivente, pertanto, al momento la delibera n. 236/2014 non può ritenersi illegittima, né può costituire comportamento antisindacale in quanto l'Amministrazione ha applicato correttamente il richiamato art. 40, comma 3-ter.

E' evidente in ogni caso che, laddove Roma Capitale dovesse, invece, emanare il vero e proprio Contratto Collettivo Decentrato Integrativo senza la sottoscrizione delle parti sindacali, si

Pec: antoninoperaino@ordineavvocatiroma.org
E-mail: aperaino1@gmail.com

Pec: giorgiagallinelli@ordineavvocatiroma.org
E-mail: giorgia.gallinelli@gmail.com



[Contratto decentrato unilaterale]

Un parere dei legali della **USB**

STUDIO LEGALE

00195 Roma - Via Col di Lana, 11
Tel. 06.64564244 (Fax)

Avv. Antonino Peraino

Avv. Giorgia Gallinelli

configurerebbe indubbiamente un comportamento antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'art. 28

l. n. 300/70 dinanzi al Tribunale Civile di Roma, in funzione di Giudice del lavoro.

Avv. Antonino Peraino

2

[Pensieri in libertà contro la meritocrazia]

Il concetto di meritocrazia trae spunto probabilmente dal romanzo satirico di Michael Young "the Rise of Meritocracy" (L'avvento della meritocrazia) - pubblicato nel 1958 - nel quale l'autore immagina la società inglese in cui l'applicazione dei principi della meritocrazia provoca, nel 2033, una vera e propria rivoluzione contro l'élite dominante.

Paradossalmente lo stesso autore - esplicitamente contrario alla cultura meritocratica - è stato più volte considerato come una sorta di padre fondatore di questa singolare dottrina.

La meritocrazia - anche dal punto di vista del dizionario - non ha termini contrari (!)

Inoltre il merito, fondato su una comparazione rispetto ad altro valore di riferimento, è sempre un concetto - ed un valore - relativo. Ma i danni della meritocrazia sono sufficientemente indagati?

Prendiamo ad esempio l'agricoltura. Sappiamo che eccedere nello sfruttamento quantitativo di un terreno provoca il suo successivo inaridimento e la perdita di qualità dei prodotti, o l'aumento dell'inquinamento del terreno e delle acque. E anche nell'industria l'aumento di produzione - al di là dei

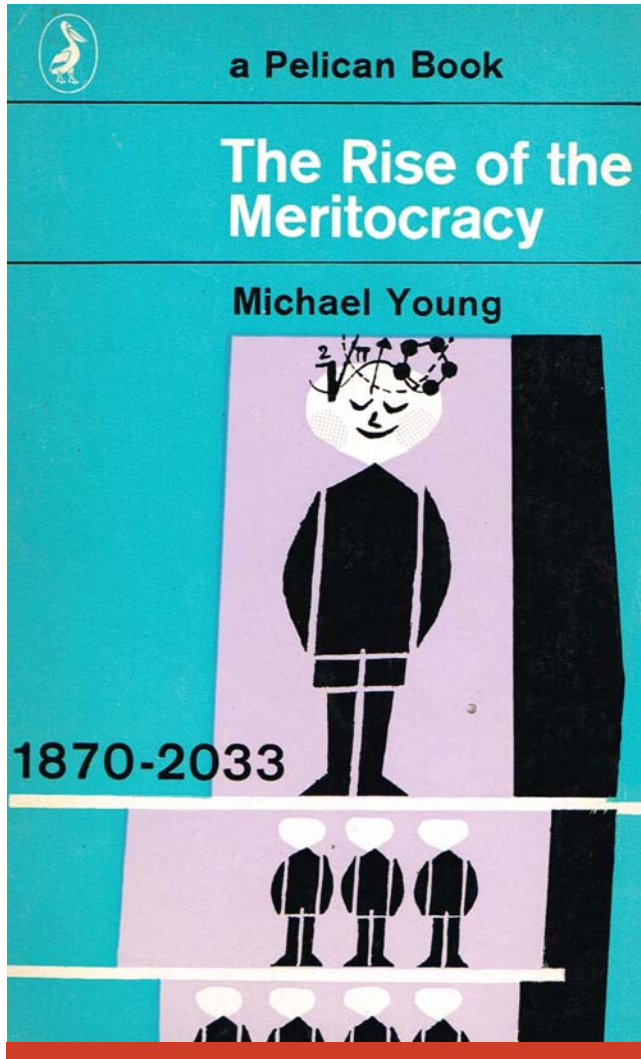
vantaggi commerciali per l'imprenditore - provoca maggiori stress o un peggioramento delle condizioni di salute dei lavoratori (e anche un peggioramento di qualità della produzione).

Alcune di queste storture sono state narrate dal cinema.

Pensiamo ad alcuni cartoni animati quali "A bug's life" o "Cars".

Nel primo il protagonista - la formica Flik, un inventore fortemente individualista - vorrebbe introdurre innovazioni nella raccolta di cibo che le formiche compiono in favore delle prepotenti cavallette, rischiando però di provocare il "collasso" della colonia di cui fa parte. Colonia in cui sembra prevalere l'egualitarismo, ma che invece è strutturalmente aristocratica (esiste la regina e la trasmissione del potere per via dinastica).

Le innovazioni, i cambiamenti, le nuove idee di Flik (e i suoi fallimenti) lasciano passare in secondo piano l'elemento realmente dirimente nel contrasto che op-





pone le formiche alle cavallette: il lavoro collettivo delle formiche (costruiscono un uccello artificiale con cui spaventare le cavallette). Non solo.

Nel momento in cui il loro piano viene svelato, reagiscono collettivamente superando la paura.

In *Cars* invece (qui le auto sono umanizzate) Saeeta Mc Queen vorrebbe vincere la Piston Cup, ma rimane incastrato in varie peripezie finché riesce a partecipare alla corsa che designerà il vincitore, ma rinuncia alla vittoria un attimo prima dell'arrivo per soccorrere e condurre al traguardo il campione uscente e alla sua ultima stagione The King. Vince così la competizione l'eterno secondo Chick Hichs (l'antipatico di turno), ma il pubblico va in delirio per Saeeta e per il suo altruismo. Immaginate questo cosa significa in termini di valori, se li riferiamo al pubblico individualista per eccellenza, quello statunitense.

Anche nello sport il merito è fortemente radicato eppure anche in questo caso abbiamo esempi controcorrente, come il caso di Dorando Pietri che alle Olimpiadi di Londra del 1908 venne squalificato nella gara di maratona perché sorretto da un giudice nel rialzarsi da terra dopo essere caduto per la stanchezza a pochi metri dal traguardo. Pietri non vinse, ma entrò nella storia.

Ma l'applicazione del principio di premiare il merito nelle pubbliche amministrazioni rischia di produrre vistosi paradossi. Così sarebbe se si premiasse chi fa più certificazioni mentre si sostiene di volerle limitare per favorire l'autocertificazione. O fare più multe non migliora la qualità di vita dei cittadini alle prese con il traffico, così come non migliora la vita dei bambini inzeppare aule fino a trasformare gli insegnanti in domatori! O, ancora, nessuno auspica un aumento quantitativo delle attività dei necrofori (seppellitori) nei molti cimiteri comunali ancora gestiti in ambito pubblico.

Sicuramente le performances dei lavoratori pubblici potrebbero migliorare se solo si ponesse maggiore attenzione ai loro suggerimenti e a una semplificazione o riduzione dei procedimenti.

Sebbene parecchi sembrano motivati solo dall'incentivo economico, una ricchissima letteratura ha dimostrato che un premio correlato alla prestazione non garantisce che si faccia meglio: fa di più una profonda motivazione o la passione per ciò che si fa.

Di recente Renzi ha attaccato duramente l'egualitarismo. È evidente che si riferiva a quello salariale rinnegando così gli ideali stessi a cui dichiara di appartenere (il PD aderisce al gruppo socialista europeo).

Ma come si possono migliorare le cose senza cedere alle illusorie premialità che, oltre a dividere i lavoratori, li mettono anche in una condizione in cui semplificano il compito a quei dirigenti che dovrebbero gestire le "risorse umane" (comprese le azioni disciplinari)?

Accettare la logica della meritocrazia invece che quella dell'uguaglianza ci trasforma in carnefici di noi stessi. E ci fa perdere di vista invece l'obiettivo cui si dovrebbe aspirare: quello di ridurre il fortissimo divario economico con la dirigenza.

Invece tra i dirigenti vige un sistema più equilibrato.

Le retribuzioni della dirigenza sono fortemente livellate e dipendono molto più dalla posizione (garantita sempre e utile al 100% ai fini previdenziali), che dal risultato (mai oltre il 10% della retribuzione complessiva e quasi mai disatteso). Le cifre, seppur importanti, non comportano grandi sconvolgimenti nelle loro esistenze (parliamo di 10.000 euro su 100.000 annui).

Invece per tutti gli altri una diminuzione del 10% dello stipendio comporta rinunce anche rispetto all'accesso ai beni primari. La questione meritocratica non è perciò risolvibile solo sul piano economico per non produrre vere e proprie carneficine sociali.

Vediamo invece se sul piano dei valori etici possa affermarsi un principio per cui la società sia in grado di premiare i più meritevoli. Intanto va detto che il merito si stabilisce come valore rispetto ad un altro valore misurabile. Ma se stessimo misurando il valore sbagliato?

Ad esempio chiediamoci cosa interessa alla società: un miglioramento delle capacità collettive o di uno sparuto gruppo di eletti?

Cosa riconosciamo come valore? Quello della solidarietà e dell'altruismo o quello dell'indifferenza e dell'individualismo?

È preferibile cooperare o competere? Includere e rendere partecipi o escludere e imporre?

Il fatto è che le nostre scelte sono fortemente legate alla nostra condizione economica e non appena si parla di soldi i nostri valori si alterano sensibilmente.

USB non crede alla meritocrazia come valore e per questo lotta per dare valore etico ed economico a ciascuno. Seguendo lo spirito di questi appunti ci viene in soccorso un altro cartone, "Alla ricerca di Nemo". Nel finale i pesci presi nella rete si salvano grazie alle istruzioni di Nemo (il protagonista che ha una pinna atrofica), mettendosi a nuotare tutti assieme, verso il basso.

Ecco crediamo che seguendo la metafora di Nemo USB possa rivelarsi utile a salvare tutti, ma occorre che tutti i lavoratori e le lavoratrici (come i pesci del film) si mettano a nuotare verso il basso!



[**Relazione MEF:** quello che Marino non dice]

Dalla Relazione degli Ispettori del MEF, p. 66

E alla gogna vanno i dipendenti da 1200 euro al mese

Il Rendiconto 2012 presenta residui attivi per euro 28.545.388,38 mentre l'analisi dei dati disponibili evidenzia che i residui attivi reali ammontano a euro 6.867.176,39.

Cioè hanno fatto quadrare un bilancio taroccando quasi 22 milioni di euro di entrate inesigibili.

C'è qualcuno che se ne è assunto la responsabilità? Qualcuno che si è dimesso o è stato invitato a farlo?

Dalla Relazione degli Ispettori del MEF, p. 138

Casta e grandi opere, anche le briciole non sono male

Roma Metropolitane ha dato consulenze esterne a soggetti terzi per partecipazione a commissioni, tra i beneficiari Dirigenti del Comune di Roma. Un Dirigente dell'Avvocatura (per i curiosi il nome è nel rapporto del MEF - n.d.r.) nel solo 2013 avrebbe percepito euro 53.59,14. La natura di società in house di Roma Metropolitane non sembrerebbe consentire simili compensi.

Dalla Relazione degli Ispettori del MEF, p. 145

C'è chi non rimpiange la scala mobile

Si evidenzia una crescita dei compensi percepiti dall'intero Consiglio di Amministrazione (si tratta di Roma Servizi per la Mobilità - n.d.r.) con importi crescenti per il Presidente e l'Amministratore Delegato, anche significativamente superiori rispetto ai parametri di riferimento.

Dalla Relazione degli Ispettori del MEF, p. 300

Chi dovrebbe giudicare la nostra performance

Nell'anno 1999 la retribuzione accessoria media percepita da un dirigente a tempo indeterminato, in base ai dati del conto annuale, era pari a euro 19.634.

Dal 1999 al 2001 l'incremento della retribuzione accessoria media è stato pari al 132%, mentre dal 1999 al 2012 l'incremento è stato del 352%. Tenendo conto della riduzione prevista dal C.C.N.L. del 12 febbraio 2002, di cui si parlerà successivamente, tali incrementi percentuali sono pari, rispettivamente, al 180% ed al 445%.

[Indignarsi non basta]

Consapevolezza, responsabilità, azione in difesa dei diritti di chi lavora



Di ritorno dalle ferie estive sembra che tutta la vicenda inerente il contratto decentrato dei lavoratori di Roma Capitale sia stato solo un brutto sogno. Nel frattempo c'è una delibera che approva unilateralmente il nuovo contratto decentrato e che prevede i suoi effetti a partire dal 1° dicembre. Ci sono stati, a più riprese, incontri più o meno ufficiali tra il Sindaco e CGIL CISL e UIL che chissà quali accordi hanno prodotto; continuano a mancare proposte alternative a quella dell'Amministrazione, fatta eccezione per quella che USB ha formalmente trasmesso all'Amministrazione a fine luglio; si continuano ad assumere dirigenti esterni. E potremmo continuare.

Non vogliamo parlare di nuovo del contratto decentrato, della relazione del MEF, delle promesse elettorali del Sindaco, dei voltafaccia del Vice Sindaco e Assessore al Personale. Anche perché constatiamo che i dipendenti di Roma Capitale (o almeno la maggior parte di essi) si sono già rassegnati ad ingoiare il rospo, sperando di rientrare nelle grazie di chi avrà poi in mano le sorti decisionali su chi erogare o no il fondo destinato.

Ci interessa, anche alla luce degli ultimi e massicci attacchi allo Statuto dei Lavoratori, puntare l'attenzione verso la situazione generale del mondo del lavoro, Pubblico o Privato non fa differenza; anche se i poteri che hanno in mano le sorti di questo Paese continuano a contrapporre i pubblici dipendenti agli altri lavoratori al chiaro scopo di frammentarne la forza. E anche noi rischiamo di cadere nel tranello.

Si è ormai entrati in un vortice tale che il primo pensiero di ognuno di noi è "come sbarcare il lunario", ma se i lavoratori tutti, pubblici e privati, non riassumono a sé quella coscienza di classe che ha elevato e migliorato la loro condizione sociale durante tutto il '900, nel giro di pochissimi anni in rapporto di lavoro sarà ricondotto ad una relazione servile.

I governi che si alternano alla guida del Paese, sia che si professino di destra, sia che si professino di sinistra, hanno come unico scopo primario quello di essere giudici della vita di chi lavora. I continui rinvii dei rinnovi contrattuali, le riforme sulle pensioni che ogni governo ha messo in atto, la contrazione dei diritti, i continui aumenti delle tasse sulle buste paga, l'aumento della precarietà, ne sono la riprova.

La rassegnazione dei lavoratori di Roma Capitale nasconde comunque una profonda indignazione. Ma indignarsi non basta. Contro l'indifferenza che uccide la democrazia, contro la tirannia antipolitica dei mercati che tutto questo hanno provocato, dobbiamo rilanciare l'etica dell'appartenenza. Puntare su mete necessarie alla nostra sopravvivenza: giustizia sociale, tutela del lavoro e dei suoi diritti, priorità del bene comune sul profitto del singolo. Recuperare spirito comunitario, sapere che non vi sono diritti senza doveri ma con la consapevolezza che i doveri sono anche in nome delle generazioni future. Ambiente, patrimonio culturale, salute, ricerca, educazione incarnano valori di cui la Costituzione è il manifesto: libertà, eguaglianza, diritto al lavoro.

La comunità dei lavoratori è titolare di diritti che oggi vengono messi in discussione al solo scopo di ridimensionare la classe e costringerla ad accettare un modello di società che non può più funzionare, e che così com'è garantirebbe la sopravvivenza solo a chi detiene il potere politico-economico. Deve riguadagnare sovranità cercando in quei movimenti politici e sindacali, scevri da collusioni con il potere costituito, il meccanismo-base della democrazia, il serbatoio delle idee per una nuova agenda politica e sindacale. Deve dare nuova legittimazione alla rappresentatività sindacale facendo esplodere le contraddizioni fra diritti costituzionali e pratiche di governo che li calpestanto in obbedienza ai mercati, ricreare la cultura che muove le norme, ripristina la legalità, progetta il futuro.

Serve oggi una nuova consapevolezza, una nuova responsabilità, una forte azione in difesa del bene comune, in difesa del lavoro e dei diritti dei lavoratori. Perché, come canta Caparezza: "Il futuro non è più quello di una volta".

[Cosa cambia per gli anagrafici, e perché!]

L'Amministrazione sta tentando di avviare una **sperimentazione** immediata delle turnazioni negli uffici anagrafici dei Municipi

Grande svolta a Roma Capitale grazie alla sperimentazione della più dirompente tra le innovazioni previste dal Contratto decentrato unilateralmente proposto e deliberato dalla Giunta Capitolina il 1° agosto 2014. Finalmente si parte con l'ampliamento dell'orario di apertura dei servizi anagrafici.

Attualmente l'orario di sportello per gli uffici dell'Anagrafe centrale prevede l'apertura al pubblico dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 12.00; il martedì e il giovedì anche il pomeriggio dalle 14.00 alle 16.00. Il sabato alcuni servizi essenziali (denunce di nascita e di morte) sono aperti al pubblico dalle 8.30 alle 11.00. La domenica è aperto solo l'ufficio denunce di morte (in straordinario).

Gli uffici anagrafici municipali seguono orari di apertura simili, con qualche variante decisa a livello territoriale: la apertura antimeridiana è spesso prolungata alle 12.30 o alle 13.00; il giovedì generalmente si opera in orario continuativo; esistono casi di aperture pomeridiane anche in giornate diverse dai canonici martedì e giovedì; i municipi ordinariamente non sono coinvolti nelle particolari aperture prefestive e festive per i servizi di denunce nascita e morte poiché garantite dall'Anagrafe centrale.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, i colleghi operano normalmente sul modulo che prevede le 36 ore settimanali articolate su cinque giorni (tre "corte" 8.00/14.00 e due "lunghe", generalmente martedì e giovedì, 8.00/17.30 con pausa).

Sull'onda della facile propaganda lanciata dal Sindaco e dal suo Vice riguardo le grandi innovazioni che avrebbero portato ad un epocale ampliamento dei servizi al cittadino, il nuovo contratto decentrato proposto e deliberato dall'Amministrazione prevede che gli uffici anagrafici siano tra quelli maggiormente coinvolti dal cambiamento di regime.

Per fronteggiare l'ipotizzata apertura ininterrotta degli uffici, stando alla delibera, nell'Anagrafe centrale l'orario di lavoro si dovrebbe basare su un nuovo sistema di turnazioni. Secondo lo schema (allegato E alla delibera), 99 anagrafici dovrebbero osservare il seguente orario di lavoro: dalle 8.00 alle 14.00 (tre giorni) e dalle 11.30 alle 20.00 (due giorni) benché, in questo modo, nonostante l'assurdo prolungamento di un turno sino alle ore 20.00, almeno un modulo orario non raggiungerebbe le 36 ore settimanali.

Assistenti sociali. Risorse ridotte, aumentano le richieste di sostegno

In tempi di crisi economica e conseguente aumento delle richieste di sostegno all'Amministrazione locale, la giunta Marino risponde con una riduzione delle risorse economiche. O meglio, queste continuano a crescere solo per acquistare all'esterno dell'ente servizi sociali, attingendo alle due filiere della cooperazione sociale: il circuito clerical-democristiano (ad esempio Caritas) e quello della cosiddetta sinistra (ad esempio Lega Coop).

Allo stesso tempo, la figura dell'assistente sociale - diversamente da quanto previsto per il settore educativo e scolastico - non viene individuata come quella di un funzionario con specifica professionalità, sebbene gli assistenti sociali debbano obbligatoriamente essere laureati e iscritti ad un albo professionale.

Si tratta dell'ennesimo paradosso della proposta contrattuale di parte datoriale, senza contare le tensioni, o le vere e proprie minacce subite da questi operatori di frontiera e spesso anche dalle figure amministrative che collaborano ai servizi sociali municipali.

Oltretutto la proposta di Roma Capitale di differenziare il compenso dei funzionari dei servizi sociali collocandoli chi a 2000 e chi a 2500 euro in base alla complessità delle responsabilità gestite, si rivela solo come l'ennesimo strumento utile ad alimentare il divide et impera tra lavoratori che svolgono pressoché le stesse funzioni.

Sempre secondo lo schema, 60 dipendenti dovrebbero osservare invece il seguente orario: dalle 14.00 alle 20.00 (3 giorni) e dalle 8.00 alle 17.30 (due giorni); 8 persone lavorerebbero solo il pomeriggio, dalle 13.00 alle 20.12! E solo in 14 lavorerebbero dalle 8.00 alle 15.12. Si prevede infine un orario misto (mattina e pomeriggio) per 20 lavoratori in part-time.

In questa ipotesi, l'indennità di turno costerebbe all'Amministrazione, mensilmente:

- euro 152,64 per la categoria B
- euro 168,48 per la categoria C
- euro 194,40 per la categoria D

Vista la premessa, sono subito sorte varie questioni che l'Amministrazione non aveva affatto preso in considerazione, pensando evidentemente solo all'aspetto mediatico e d'immagine di una simile rivoluzione.

- Stiamo parlando di un ente di servizio o di una fabbrica/negozio che produce "pezzi" e/o vende prodotti? A chi li dobbiamo "vendere"?
- Stiamo parlando di utenti o, come vuole il pensiero unico liberista, di "clienti"?
- Chi verrà a fare i certificati di sera? Il costo del servizio in questo modo aumenterebbe senza senso e senza alcuna utilità per i cittadini. Non si potrebbe far maggior uso dell'informatica?
- E per risparmiare quanto e cosa? Visto che gli uffici aperti tutto il giorno costano in utenze varie (energia elettrica, climatizzazione, riscaldamento...)?
- E poi apporterà veramente benefici all'utenza, dato che o si riceve il pubblico, o si lavorano le pratiche in back-office?
- Forse è solo uno spot ad effetto mediatico-politico, che getta in pasto i pubblici dipendenti alla cittadinanza per coprire i veri sprechi di Roma Capitale?
- Noi dell'Anagrafe centrale e dei servizi demografici dei Municipi saremo gli unici uffici aperti sempre o siamo solo da apripista per tutti gli altri?
- Come sarà possibile per le donne (ma non solo per loro) conciliare l'impegno lavorativo con il lavoro di cura (bambini, anziani ecc.)?
- E come la mettiamo con la qualità della vita dei dipendenti, viste le difficoltà per raggiungere il posto di lavoro come ha ben evidenziato la recente puntata di "presadiretta" sul trasporto pubblico locale? A proposito, noi stiamo con i lavoratori sospesi dal servizio solo per aver detto la verità!

Come si vede, la cosa non è affatto scontata e presenta più di qualche problema.

È infatti in campo una ipotesi di sperimentazione immediata del regime di turnazione che l'Amministrazione sta tentando in qualche modo di imporre dai primi di ottobre, e che ha giustamente allarmato non pochi colleghi.

Questa già prevede variazioni significative rispetto alla follia originaria. La nota inviata il 2 ottobre dal Direttore dell'Anagrafe ai Direttori dei Municipi, che ha dato "inizio alle danze", prevede infatti orari di servizio articolati "in modo standard in 7 ore e 42 minuti, con pausa pranzo di 30 minuti, per cinque giorni alla settimana, con ingresso in servizio alle ore 8 per il turno di mattina (uscita alle 15,42) ed alle ore 11,30 per il turno di pomeriggio (uscita alle ore 19,12).

Questo consente di garantire l'apertura al pubblico in orario continuato dal lunedì al venerdì dalle ore 8,30 alle ore 18,30 (o 18,45), al fine di rispettare il limite minimo delle 10 ore continuative di erogazione del servizio, necessario per poter maturare l'indennità di turno. Il servizio in turno standard sarà 3 giorni di mattina e due di pomeriggio ogni settimana"

Lasciamo stare la semplice evidenza che in altri paesi, dove peraltro l'uso dell'informatica è molto più sviluppato, l'obiettivo delle Amministrazioni locali è quello di eliminare la necessità dei certificati e non quello di "concedere" ai cittadini il diritto di mettersi in fila anche di notte per richiedere un qualcosa che dovrebbe essere stato abolito da tempo.

Nemmeno è il caso di osservare che i Direttori di municipio incaricati della sperimentazione (evidentemente selezionati in ordine di predisposizione al servilismo) hanno già chiaramente "minacciato" i colleghi di immediato trasferimento ad altri servizi in caso di indisponibilità ad aderire al nuovo regime orario.

Ed è certamente inutile rilevare che la disponibilità richiesta agli operatori dei servizi demografici è stata avanzata "al buio", perché la promessa di un recupero economico di quanto precedentemente percepito a titolo di "indennità di sportello" è fondata sul nulla. Infatti, attualmente, l'Amministrazione non ha ritenuto di precisare l'ipotetico ammontare dell'indennità connessa al nuovo sistema di turnazione, salvo far riferimento a quanto previsto nel già richiamato allegato E alla proposta di contratto, nel qual caso la perdita economica rispetto al regime precedente è evidente a tutti.

Va però almeno evidenziato che anche nell'ambito della nostra fantasiosa provincia, qualcuno dovrebbe pur spiegarci perché, mentre il Governo vieta che nei Ministeri si lavori oltre le ore 18,00 al fine di contenere i costi (illuminazione, riscaldamento e quant'altro), nella nostra avveniristica Amministrazione l'obiettivo di prolungare l'orario di lavoro "almeno" sino alle 19.15 debba aprire le porte ad un futuro radioso.

E, comunque, anche questa ipotesi di sperimentazione anticipata (rispetto al fantomatico 1° dicembre) sembra destinata a incontrare non poche difficoltà organizzative e non è detto che abbia un qualche esito nei tempi previsti.

La perfetta concretizzazione della necessità di "fare pace col cervello"!

Orari: ecco come funziona in altre capitali europee

Nella delibera contenente il contratto decentrato unilaterale della Giunta Marino si prevedeva un'estensione dei turni di lavoro, per i dipendenti in servizio presso l'Anagrafe centrale, fino alle 20.00. Attualmente l'Amministrazione sembrerebbe intenzionata ad aprire gli sportelli al pubblico dei servizi anagrafici fino alle 18.30 o 18.45. Non vorremmo che qualche dirigente o assessore troppo zelante avesse intenzione di riproporre gli sportelli "notturni". Forniamo perciò a tutti un utile promemoria.

Lo Statuto di Roma Capitale stabilisce che "l'Amministrazione Capitolina armonizza gli orari di servizio, di lavoro e di apertura degli Uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea..." (art. 13, comma 2). Noi della USB siamo perciò andati a verificare quali siano gli orari di apertura al pubblico degli uffici anagrafici di altre capitali europee, consultando i loro siti web. Ecco cosa abbiamo scoperto.

Bruxelles. La città è suddivisa in 19 unità amministrative. In quella della centralissima Bruxelles-Ville il Servizio di stato civile è aperto al pubblico dal lunedì al mercoledì dalle 8.30 alle 15, il giovedì dalle 8.30 alle 18, il venerdì dalle 8.30 alle 12.

Parigi. Nel Mairie du 1er, a due passi dal Louvre, gli uffici sono aperti al pubblico nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle 8.30 alle 17.00 Il giovedì l'orario di apertura è dalle 8.30 alle 19.30, mentre il sabato l'orario di sportello è dalle 9 alle 12.30.

Londra. La città metropolitana è suddivisa in 32 municipalità, vediamo ne un paio. Nel distretto della City of London il registro delle nascite, morti e matrimoni è aperto dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 16.30.

Gli uffici anagrafici della City of Westminster aprono dalle 9 alle 16, il sabato sono chiusi. Il sabato mattina è possibile presentare le denunce di morte dalle 9 a mezzogiorno presso una diversa sede, mentre la domenica e nei giorni festivi, per le denunce di morte, è possibile usufruire di un servizio telefonico, ma solo la mattina dalle 9 alle 10.

Ci spostiamo infine a **Madrid**. Qui le Oficinas de Atención al Ciudadano sono aperte nei vari distretti con il seguente orario: dal lunedì al giovedì ore 8.30-17, venerdì ore 8.30-14. L'Oficina Central è aperta solo il sabato e nei giorni prefestivi, dalle 9 alle 14.



[Se la domenica non è più festiva]

La Giunta Capitolina riporta la Polizia Locale indietro di vent'anni

Le prime cose che saltano agli occhi nella proposta dell'Amministrazione per il nuovo Contratto decentrato sono l'età media del Corpo della Polizia Locale (48 anni) e la mancanza di moduli orari definiti. Nel testo si parla solo di turno antimeridiano/pomeridiano. I moduli orari sino ad ora previsti per la Polizia Locale erano essenzialmente due: 6,48/14,00 e 13,48/21,00 (come indicato nel Contratto decentrato del 1991 a cui hanno fatto riferimento i successivi contratti). Altri orari erano certamente previsti, ma concordati (12,48/20,00) o coperti da indennità specifiche (6,00 € per i turni 15,48/23,00 o 16,48/24,00), per garantire la continuità h24 del servizio. Con il nuovo contratto decentrato, le giornate del sabato e della domenica verrebbero considerate a tutti gli effetti giornate di lavoro ordinarie, con la fruizione degli spettanti riposi compensativi, al solo scopo di non far sfiorare le 36 ore settimanali di lavoro. Questa proposta riporta il corpo della Polizia Locale indietro di vent'anni, all'epoca in cui il sabato e la domenica non venivano retribuiti ed il personale lavorava esclusivamente per accumulare un monte orario di

cui poter fruire a seconda delle proprie necessità.

Non va dimenticato che l'incremento della circolazione veicolare (mediamente, per ogni famiglia di quattro persone, circolano giornalmente dalle 2 alle 3 autovetture) ha portato ad un notevole incremento in una delle principali attività svolte dagli operatori, a seguito dell'intensificarsi delle chiamate.

La polizia locale perderebbe: indennità manutenzione uniforme, indennità di servizio esterno, indennità di articolazione oraria, indennità di servizio notturno, indennità di disagio domenicale. Vengono invece mantenute o riviste altre indennità, quali: reperibilità, maneggio valori, indennità di specifiche responsabilità per la categoria C, maggiorazione oraria del turno notturno, festivo, festivo e notturno, da considerarsi comunque sempre turno "ordinario". A nostro parere:

- gli orari previsti in precedenza erano già congrui con le attività istituzionali svolte dalla Polizia Locale.
- I fondi riconducibili alle indennità del servizio notturno vanno erogati in continuità con la situazione attuale e non in riferimento al

CCNL del 2000 (maggiorazione del 30%), altrimenti non si comprenderebbe perché si stia parlando di contratto decentrato.

- L'indennità del servizio esterno era un riconoscimento per il personale che effettua la parte di lavoro più logorante nel corpo della Polizia Locale, e deve essere mantenuta per questo identico motivo.

- La maggiorazione festiva deve continuare ad essere erogata. La domenica non può e non deve essere considerata un giorno di lavoro normale, equiparabile ad un turno di lavoro ordinario.

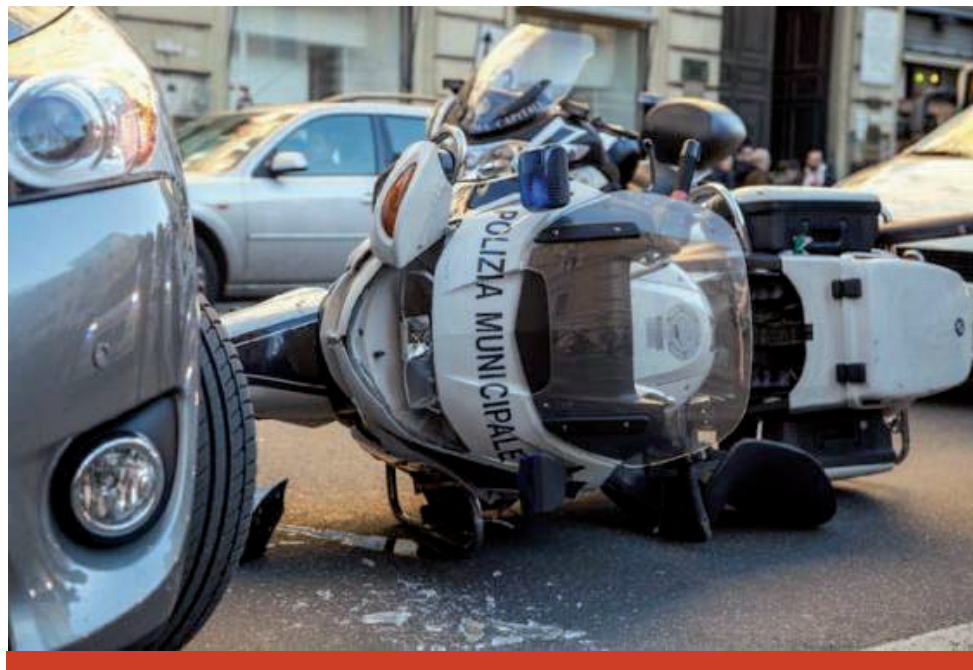
- In virtù di questi parametri, il DVR (Documento Valutazione Rischio) del 2010, integrato nel 2012, va ridiscusso e rivisto perché quantomeno incongruo e risibile in più aspetti. Non è possibile accettare che il personale che presta servizio esterno, in particolar modo quello impiegato nei servizi della Polizia Stradale, venga considerato a tutti gli effetti la categoria di operatori meno a rischio della Polizia Locale. Un'Amministrazione seria avrebbe già dovuto commissionare uno studio epidemiologico della categoria.

La Giunta capitolina, per bocca anche del Sindaco, ha più volte ribadito di non voler toccare un centesimo della busta paga dei propri dipendenti: parole smentite dalle verifiche effettuate con un simulatore di calcolo che

hanno dimostrato come mediamente, se non si dovesse ottenere una valutazione da "bravo" dipendente, le perdite in ogni busta paga oscillerebbero tra i 2.000 e i 2.500 euro annui.

Anche il Vicesindaco Nieri ha ribadito a più riprese che "i soldi del salario accessorio dei dipendenti capitolini sono a bilancio". Si omette però di specificare che le spese per P.O. e "bravi" dipendenti saranno finanziate con i tagli a carico dei "cattivi", incentivando un nuovo parametro nei rapporti interni ad ogni U.O. di lavoro: "concorrenza" (e non è affatto detto che questo ponga a favore dell'efficienza del servizio).

Tornando per un attimo alle considerazioni poste all'inizio di questa analisi, riteniamo che il dato sull'età media degli operatori in servizio al Corpo di Polizia Locale, rende evidente almeno uno tra i principali problemi oggi emergenti: se si vuole davvero migliorare la qualità del servizio non vi è altra strada che incrementare l'organico dei Gruppi territoriali con nuove e più giovani energie, acquisite tramite procedure concorsuali (magari gestite in modo meno "opaco" delle precedenti). Ma questo, ovviamente, non sembra essere oggetto delle riflessioni poste a base del nuovo contratto proposto dall'Amministrazione, motivo principale della sostanziale indifferenza di quest'ultima riguardo la sorte dei cittadini romani oltre che dei propri lavoratori.





[E venne Marino]

Cronistoria degli accadimenti riguardanti la **Polizia Locale** e non solo, a partire dal suo insediamento

Partiamo dal presupposto che sul territorio non sono presenti agenti in numero sufficiente per fornire i servizi e contrastare l'illegalità in una città come Roma.

Maggio 2013. La giunta Marino investe tutto il budget annuale destinato alla Polizia Locale nella "Tutela Piazze" e nella "Pedonalizzazione dei Fori Imperiali". A seguito di ciò il Comandante del corpo Buttarelli si dimette.

2 ottobre 2013. Dopo aver studiato "attentamente" i vari curricula, l'Amministrazione indica come il Comandante Generale Oreste Liporace, appartenente all'arma dei Carabinieri. La scelta però si rivela sbagliata: il nuovo Comandante non possiede i requisiti.

10 ottobre 2013. Gli succede Raffaele Clemente, appartenente alla Polizia di Stato. Alcuni dirigenti ricorrono verso questa nomina: "Possibile, che non ci sia un dirigente appartenente al Corpo, che abbia i requisiti giusti per tale incarico?". A seguito di questi fatti alcune sigle sindacali di categoria minacciano lo stato di agitazione.

29 novembre 2013. Clemente sceglie come sua vice Raffaella Modafferi e le affida il PSO (Pianificazione Servizi Operativi).

Dicembre 2013. La Vice Comandante si mette al lavoro e produce una circolare che prevede l'utilizzo nei servizi operativi esterni del personale interno agli uffici della Polizia Locale per sopperire alle carenze organiche. In questo periodo, che va da settembre a dicembre 2013, si comincia (per bocca di delegati e RSU di Cgil, Cisl e Uil), a sentir parlare di necessità impellente di riscrivere il contratto decentrato. Questa voce spiazza tutti e alcuni si cominciano a chiedere se non sia il caso di spostare



l'attenzione sul blocco dei contratti a livello nazionale, più che guardare al decentrato. Inoltre in questo periodo, per la prima volta, entra in ballo la questione MEF e circolano notizie su ciò che è già avvenuto in altri comuni (Siena, Firenze, Campi Bisenzio).

In base al nuovo sistema ERP-SAP, adottato per la gestione delle timbrature del personale, alcune voci vengono trasformate. Il sabato il sistema non prevede la registrazione dello "straordinario a recupero", sostituito da "prestazione ordinaria anticipata". In alcuni gruppi vengono imposti i riposi programmati, secondo calendari pianificati.

Entrano in campo anche le nuove tecnologie di comunicazione con il sistema TETRA, che prevede la geolocalizzazione, per un costo complessivo di 18 milioni di euro. Oltre alla dotazione per le autovetture, ogni singolo agente riceve una radiotrasmittente personale. I fondi per gli straordinari, nel frattempo, sono svaniti e si pensa di gestire gli "eventi", tra cui la notte dell'ultimo dell'anno, in forma ordinaria. Il comando generale ricorre a Twitter, attraverso cui le segnalazioni dei cittadini, vengono smistate alle U.O. di competenza.

Si susseguono assemblee e incontri tra Comando e sigle sindacali.

Si prospettano scioperi in caso di eventi straordinari (stadio etc.) e, a seguito di ciò, viene data garanzia per la notte dell'ultimo dell'anno. Vengono reperiti i fondi per effettuare il servizio in forma straordinaria.

gennaio 2014. Viene presentata la bozza del "Progetto Facilitazione Traffico Urbano", una nuova metodologia di lavoro che riguarda la fluidificazione del traffico veicolare nelle strade cittadine. Questo Progetto, della durata di nove mesi, si propone di aumentare la presenza su strada di agenti operanti in aree "dinamiche", individuate dai Dirigenti di ogni Unità Operativa, con a capo un'unica centrale operativa (Lupa). Gli agenti verranno inquadrati in microaree con altre U.O., con il supporto del GPIT. Altra innovazione è rappresentata dall'utilizzo dello "Street Control", per sanzionare da remoto le infrazioni al codice della strada.

In questo contesto, si torna a parlare di valutazione degli agenti (Polizia Stradale esterna) e dei dirigenti

delle varie U.O., in relazione al conseguimento dei risultati previsti dal progetto (tempi di percorrenza dei bus, aumento delle sanzioni, aumento delle rimozioni e/o dei blocchi).

Per questa nuova metodologia di lavoro vengono stanziati 300.000 euro ed è previsto che partecipino al progetto le 19 U.O., oltre al PSO ed al GPIT.

29 gennaio 2014. Il sindacato Ospol, su alcuni aspetti dell'intera problematica, proclama lo sciopero dei dipendenti della Polizia Locale di Roma Capitale.

Nei vari gruppi intanto, si parte con questa nuova tipologia di lavoro (PFTU), richiedendo a fine turno quante sanzioni e quante rimozioni sono state effettuate.

14 febbraio 2014. Il comandante generale promette: "I Vigili Urbani che faranno più multe, avranno la strada spianata per un'eventuale carriera".

6 marzo 2014. La USB lancia la Giornata dell'Orgoglio Capitolino e manifesta con un corteo dalla Bocca della Verità al Campidoglio, rappresentando il più radicale dissenso rispetto alle scelte dell'Amministrazione.

14 marzo 2014. Ancora USB convoca un'assemblea dalle 11,00 alle 14,00 sotto il Ministero della Funzione Pubblica, con corteo che raggiunge il Parlamento.

22 marzo 2014. Il Sindaco Marino incontra i sindacati per discutere la famosa relazione del MEF. Precisa che sin dal suo insediamento ha richiesto una relazione al Ministero, smentendo le voci secondo le quali la relazione risalirebbe al tempo della precedente Amministrazione.

23 marzo 2014. Il Sulpm effettua uno sciopero per l'intero turno antimeridiano 6,48/14,00, durante l'evento della Maratona di Roma.

16 aprile 2014. L'Assessore al bilancio Daniela Morgante si dimette dall'incarico.

22 aprile 2014. Viene presentato il documento finale per la Polizia Locale del progetto Facilitazione Traffico Urbano. A sera, viene reso noto il Contenuto della relazione del Ministero Economia e Finanza.

23 aprile 2014. L'Ospol convoca un'assemblea presso il Comando Generale.

28 aprile 2014. Durante l'assemblea delle RSU di Roma Capitale, si decide per una convocazione generale dei dipendenti capitolini, in piazza del Campidoglio, per il giorno 6 maggio.

29 aprile 2014. USB proclama lo sciopero di tutto il personale capitolino per il giorno 14 maggio, proponendo che divenga uno sciopero generale gestito dall'intera RSU di Roma Capitale. La proposta non viene presa in considerazione. Anzi, Cgil, Cisl e Uil proclamano un loro sciopero generale di tre ore per la giornata del 19 maggio, in evidente contrapposizione alla iniziativa della USB. Il 12 maggio la Commissione di Garanzia per il diritto allo sciopero, dichiara "irricevibile" la proclamazione della triplice. L'Ospol proclama lo sciopero generale della Polizia Locale per il giorno 20 giugno.

13 maggio 2014. Il Governo detta all'Amministrazione i tempi (fissati alla fine di luglio) per una soluzione delle irregolarità rilevate dalla relazione del MEF. Viene consentito il pagamento del salario accessorio dei dipendenti capitolini per il mese di maggio inserendo la voce "salvo conguaglio". Nello stesso giorno il Sindaco scrive una lettera ai dipendenti di Roma Capitale, pubblicata sul sito di Roma Capitale in cui, oltre a dirsi rammaricato per la situazione ringrazia i sindacati per il modo in cui stanno affrontando l'emergenza.

14 maggio 2014. La USB chiama allo sciopero il personale non dirigente di Roma Capitale, con

un corteo da Piazza Madonna di Loreto a Piazza del Campidoglio, per poi manifestare sotto il Ministero della Funzione Pubblica, insieme a delegazioni di altri settori del Pubblico Impiego, contro il blocco dei contratti nazionali. In quella occasione Usb richiede un incontro con il Sindaco, che lo rifiuta, qualificando lo sciopero come "politico".

22 maggio 2014. L'Amministrazione apre la trattativa per discutere del nuovo contratto decentrato dei dipendenti capitolini e inizia la fitta produzione di documenti settoriali.

26 maggio 2014. Il coordinatore della RSU proclama lo sciopero del personale non dirigente per il 6 giugno, con corteo sino a Piazza del Campidoglio. Il Sindaco Marino si dichiara allibito e afferma che "i Sindacati non stanno facendo il bene dei lavoratori".

Nell'ambito della Polizia Locale riappaiono improvvisamente i fondi per pagare le prestazioni in orario straordinario, che vengono destinati ai vari servizi "movida", "tutela piazze", ecc. Tutto sembra tornare al 2013.

6 giugno 2014. Sciopero di Cgil, Cisl e Uil. Aderiscono anche Diccip e Csa.

19 giugno 2014. Sciopera la USB. La Polizia Locale di Roma Capitale non può aderire a causa di quello proclamato dall'Ospol. Gli incontri di trattativa intanto proseguono.

30 luglio 2014. Scadenza del termine fissato dal Governo e recepito dall'Amministrazione quale conclusione della trattativa sul nuovo contratto decentrato. La USB è l'unica organizzazione sindacale a presentare un proprio documento in completo contrasto con le proposte della parte datoriale. L'Amministrazione, in ogni intervento successivo, eviterà accuratamente di citarne l'esistenza.

31 luglio 2014. Nella notte il Vice Sindaco Nieri chiude le trattative, sottoscrivendo una proposta di contratto unilateralmente definito dall'Amministrazione. Il Sindaco Marino dichiara che è stato costretto ad agire in questo modo, poiché le sigle sindacali non hanno presentato alcuna proposta alternativa. Avrebbe dovuto dire, più correttamente, che l'unica proposta organica presentata, quella targata USB, non era a lui gradita e non aveva alcuna intenzione di andare a un confronto nel merito.

6 agosto 2014. USB ritiene necessario rendere conto alle lavoratrici e ai lavoratori capitolini di quanto accaduto, tenendo un'Assemblea che, benché effettuata in pieno periodo di ferie, registra il "solo posti in piedi" nella Sala della Protomoteca.

Il resto è storia recente!



Bocca della Verità - 6 marzo 2014 - Manifestazione dell'orgoglio capitolino

il pane [&] le rose



USB

UNIONE SINDACALE DI BASE

Hanno collaborato

alla realizzazione di questo numero:

Roberto Betti, Bruno Bigari,
Gregorio (Rino) Canacari, Alessandro Carli,
Marina Impallomeni, Alberto Loreti,
Massimiliano Meniconi, Alessandro Niccolai,
Daniela Piffi, Lucio Spagnolo,
Giampietro (Gianni) Trolani, Daniela Volpe.

Ringraziamo inoltre tutti i lavoratori e
le lavoratrici che hanno fornito spunti e
suggerimenti preziosi

Per comunicazioni
e per proporre contributi:
entilocali@usb.it
tel. 06-762821
fax 06-7628233

24 ottobre duemilaquattordici
numero [speciale]