



Roma Capitale: IL CONTRATTO DEL FUTURO, IL FUTURO DEL CONTRATTO

In allegato il volantino



Roma, 23/02/2015

PROPOSTE PER IL CONTRATTO DECENTRATO DI ROMA CAPITALE

La più dura delle vertenze contrattuali affrontata nella fase storica più difficile degli ultimi decenni.

Nulla di meno di questo rappresenta la battaglia ingaggiata dai lavoratori di Roma Capitale per porre argine al feroce tentativo dell'attuale Amministrazione di cancellare i loro diritti e la loro dignità professionale più ancora che a comprimere il loro già misero stipendio.

E' una lotta che va avanti da ormai quasi un anno, tra fasi esaltanti di lotta collettiva e momenti di cocente delusione; una lotta che, a nostro parere (ma anche nella convinzione di migliaia di lavoratori), è tutt'altro che conclusa. Anzi, proprio ora, in uno dei momenti più delicati dell'intera vicenda, dobbiamo mettere in campo il massimo di lucidità, determinazione e "creatività" per ritrovare la forza sufficiente ad affossare definitivamente il

miserabile tentativo dell'Amministrazione di bruciare le nostre vite. Qualcuno, al contrario, vorrebbe farci credere che la partita ormai è conclusa e ha ratificato questa sporca operazione apponendo la propria firma su un accordo che ben che vada può essere definito "infame".

Nessuna sterile polemica tra sindacati. Noi non siamo "i sindacati": noi siamo USB ... e rivendichiamo la limpidezza del nostro percorso, siamo orgogliosi della tenacia dei nostri militanti e rendiamo ogni giorno onore ai lavoratori che insieme a noi hanno costretto l'Amministrazione a fare passi indietro giganteschi. Rimane in capo ad altri l'onere di spiegare come abbiano potuto tirarsi indietro ogni volta che la lotta dei lavoratori stava per mettere in ginocchio chi ha preso l'abitudine di trattarci come nemici da abbattere invece che come una delle poche vere risorse per il futuro di questa città.

Il problema attuale è "semplicemente" quello di ridefinire rapidamente un percorso di lotta che possa portarci ad imporre all'Amministrazione un Contratto vero, un Contratto che tenga conto dei nostri interessi e che rappresenti la nostra visione della città, ben più aperta, funzionale ed efficiente delle idiozie gestionali ben rappresentate dalla già famosa "preintesa" appena condivisa tra Cgil, Cisl, Uil e quello spettacolo di Vicesindaco che non ha trovato niente di meglio che darsela a gambe davanti alle proteste dei lavoratori.

Quindi, proponiamo di scacciare immediatamente i "cattivi pensieri", superare di slancio i momenti di stanchezza e avvilitamento ed evitare ogni inutile forma di autocommiserazione. E ce ne sono di motivi per prenderla nel verso giusto e ritrovare il piacere e l'allegria della lotta comune.

Non dimentichiamo che se noi siamo usciti dalle ultime fasi della battaglia con qualche osso rotto e due cerotti in fronte, l'Amministrazione è conciatata molto peggio di noi. Pensavano di trovare una resistenza insignificante e un fronte sindacale accondiscendente.

Invece hanno trovato un fronte incredibilmente compatto di lavoratori decisamente incazzati e almeno una tra le organizzazioni sindacali che "non-glie-ne-ha-fat-ta-pas-sare-una".

Non è poco. Ed è una buona base su cui costruire il percorso futuro.

Un futuro che porti l'amministrazione capitolina a chiedere, tra l'altro, al Governo nazionale di riaprire vero negoziato su tutta la contrattazione dei settori del lavoro pubblico ferma dal 2009, prevedendo la specialità di enti come Roma Capitale anche in ordine al dettaglio contrattuale.

E non dimentichiamo che alla nostra lotta stanno guardando con grande attenzione e speranza un numero grandissimo di lavoratori in tutto il Paese.

Da questo punto di vista abbiamo sulle spalle una responsabilità grandissima e siamo in grado di sostenerla pienamente. Per quanto ci riguarda, in quanto USB, garantiamo di non cedere di un millimetro.

Ma chiediamo a tutti di rafforzare la nostra comune esperienza, in tutte le forme utili, dalla partecipazione in massa alle iniziative che riusciremo ad organizzare insieme, al più diretto sostegno al nostro percorso: sia tramite il voto ai candidati nella lista USB alle prossime elezioni Rsu che facendo la buona scelta di iscriversi all'unica organizzazione sindacale che nell'arco di un intero anno di lotte non ha mai fatto un passo indietro né ha mai chinato la testa di fronte al padrone di turno e ai suoi cortigiani.

PER TUTTI I SETTORI

Le proposte dell'amministrazione comunale in ordine al nuovo contratto decentrato risentono fortemente delle indicazioni provenienti dal decreto legislativo 150/2009 (cd. decreto Brunetta) e delle criticità evidenziate dalla relazione del MEF in ordine al salario accessorio del personale del comparto e dell'area della dirigenza USB non è in linea di principio contraria ad una omogeneizzazione delle indennità al fine di superare l'eccessiva frammentazione e anche per facilitare la comprensione circa la loro erogazione e gestione (da parte degli uffici personale). Così come ritiene necessario assicurare certezze circa la loro attribuzione in base agli specifici compiti assegnati a ciascun lavoratore o a ciascuna lavoratrice. Viceversa ritiene che l'eccessiva flessibilità degli orari e discrezionalità delle valutazioni da parte della dirigenza non corrispondono alle necessità operative di una sana amministrazione

Si tratta di valorizzare invece il maggior carico di lavoro derivante dalla costante riduzione di personale (meno 4000 unità nell'arco dell'ultimo decennio) e dall'incremento delle attività svolte dall'amministrazione (i maggiori compiti amministrativi, la duplicazione della contabilità in ordinaria e commissariale, i nuovi compiti assunti nel controllo della gestione, della spending review e nell'essere centro di spesa per le risorse comunitarie, etc.).

Riteniamo che, ferma restando la nostra contrarietà all'impianto complessivo della già famosa "preintesa", sia imprescindibile segnalare la necessità di modificare alcuni istituti, nel senso da noi già più volte indicato:

- 1 Contenere la valutazione discrezionale dei dirigenti entro limiti residuali, nell'ambito del complessivo sistema di valutazione dell'attribuzione degli incentivi connessi alla cosiddetta "Produttività di Sistema".
- 2 Ridurre a percentuali residuali la quota connessa al raggiungimento dei risultati di U.O. (max 10%).
- 3 Rivedere complessivamente i parametri legati alle "penalizzazioni" derivanti dalle giornate di assenza dal servizio (considerando legge 104, ricoveri ospedalieri e simili) e dalla mancata presenza in orario pomeridiano.
- 4 Prevedere un ulteriore incremento di salario aggiuntivo da destinare agli ex apicali, quale riconoscimento della professionalità acquisita, e dedicato a sostenere prioritariamente attività formative o progetti speciali (anche tramite acquisizione di finanziamenti e/o sponsorizzazioni).
- 5 Stabilizzare in 2.500 Euro annui l'indennità per specifiche responsabilità destinata a tutti i lavoratori di Categoria D, cassando definitivamente la ridicola ipotesi di responsabilità di livello "medio", e attivare immediatamente le corrispondenti indennità per responsabilità di Categoria C e B non apicali.
- 6 Consentire la possibilità di entrare in regime di turnazione su base volontaria, per tutti quei servizi aperti al pubblico (con conseguente incremento retributivo del 10%) e revisione dell'istituto della reperibilità altrimenti inapplicabile con le modalità attualmente previste.
- 7 Incrementare le risorse del fondo mediante i risparmi di gestione e il recupero degli enormi

compensi dell'area della dirigenza ed eliminazione delle direzioni di area, da utilizzarsi per compensare le effettive e specifiche professionalità presenti all'interno dell'area tecnico-amministrativa.

8 Prevedere una revisione dell'istituto delle Posizioni Organizzative, assolutamente inadeguato e irragionevolmente oneroso nella configurazione attuale.

9 Determinare l'incremento del valore del buono pasto ad almeno a 7,00 Euro.

10 Adottare un modello di valutazione orientato alla solidarietà, all'uguaglianza, alla compatibilità tra tempo di vita e di lavoro, al benessere organizzativo e individuale.

11 Adottare atti organizzativi finalizzati a stabilizzare l'assetto contrattuale del personale in condizioni di precarietà e dare corso immediatamente a tutte le facoltà assunzionali presenti e passate anche tramite l'utilizzo delle graduatorie di idonei.

12 Prevedere l'aumento del monte ore destinato alla partecipazione alle assemblee sindacali, con garanzia di piena fruibilità per il personale precario e considerazione della attività negoziale quale effettivo servizio prestato.

SETTORE SCOLASTICO EDUCATIVO

Le proposte relative dell'Unione Sindacale di Base in questo settore prendono spunto dai due rapporti presentati dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) sull'educazione e la cura infantile (Starting Strong, 2001, e Starting Strong II, 2006) e dalle Raccomandazioni della Commissione Europea del 20 febbraio 2013.

Nei documenti presentati dall'OCSE si fa chiaramente riferimento a:

? un approccio universale all'accesso ai servizi 0-6;

? un sostanziale investimento pubblico;

? un approccio partecipativo al miglioramento e alla garanzia di qualità dei servizi;

? condizioni adeguate per la formazione e l'occupazione del personale;

Le Raccomandazioni della Commissione Europea del 2013 pongono invece come argomento fondamentale l'investimento sull'infanzia per "spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale" e per dare concrete e pari opportunità ai bambini e alle donne.

In particolare pensiamo sia possibile:

? ampliare i servizi all'infanzia e avviare percorsi per la reinternalizzazione di quelli esternalizzati;

? promuovere azioni "attive" in tema di trasparenza e partecipazione di tutti i cittadini;

? elaborare progetti sperimentali finalizzati all'equilibrio tra le esigenze di rispetto delle norme e la sburocratizzazione delle procedure;

? utilizzare la formazione come strumento di miglioramento del servizio pubblico;

? ridurre le spese superflue e gli sprechi segnalati direttamente dal personale (si veda al riguardo il dossier rom@nonspreca e le proposte di utilizzo dei fondi europei già presentate all'amministrazione e alle parti politiche).

Tali prospettive possono realizzarsi grazie all'utilizzo dei Fondi Europei e ai piani d'azione nazionali e regionali, oltre alle risorse di Bilancio, anche al fine di superare il problema

relativo ai costi delle sostituzioni di personale nei Nidi:

? reintroducendo due educatrici in organico attraverso processi di stabilizzazione del personale di II fascia;

? istituendo figure educative in servizio presso i nidi con compiti legati alle attività di laboratorio, attraverso progetti specifici finanziati dai Fondi Strutturali Europei con contratti pluriennali per il personale di III fascia;

? aprendo i nidi nel mese di luglio potrà inoltre essere gestita dallo stesso personale precario in modo da garantire la continuità educativa.

Nelle Scuole dell'Infanzia ? introducendo due o più figure in appoggio all'attività didattica e laboratoriale svolta all'interno delle sezioni o a classi aperte attraverso contratti pluriennali per il personale di IV fascia.

Il progetto complessivo è destinato al personale supplente dei nidi e delle scuole a cui, attraverso i percorsi formativi viene garantito l'inserimento in una graduatoria permanente ai fini della successiva stabilizzazione.

Inoltre il modello organizzativo - elaborato dai Gruppi educativi e dai Collegi Docenti in relazione ai propri progetti educativi – dovrà garantire un salario accessorio calibrato sui progetti educativi generali o specifici e sul raggiungimento degli obiettivi dati. In particolare tale istituto può essere legato in parte alla propria posizione ed in parte a specifiche responsabilità derivanti dal lavoro delle Commissioni istituite all'interno dei Gruppi Educativi e dei Collegi Docenti.

Un ulteriore progetto finanziato dai Fondi Strutturali Europei potrebbe riguardare:

? l'ampliamento del servizio scolastico educativo con l'apertura delle strutture oltre l'orario di chiusura per attività di sostegno alla genitorialità (spazio insieme) gestito sempre con il personale supplente;

Tutto ciò per garantire: l'impiego di circa 2000 educatrici e insegnanti con contratti pluriennali;

il superamento del problema delle sostituzioni sul fuori rapporto nel nido, mentre per la scuola dell'infanzia la sostituzione verrebbe ridotta di più del 50% la formazione permanente anche del personale precario e introduzione a pieno titolo in una graduatoria permanente ai fini della stabilizzazione la concreta ed efficace messa in pratica degli apprendimenti acquisiti nei corsi di aggiornamento;

a ciascun gruppo educativo e collegio docenti di lavorare con una precisa identità formativa di base;

la trasformazione dei servizi scolastici educativi in spazi aperti al territorio ed alle famiglie

SETTORE VIGILANZA URBANA

Il servizio di Polizia Locale deve essere principalmente e specificatamente un servizio di

vigilanza e controllo sui regolamenti e sulle leggi che regolano la comunità cittadina all'interno dei propri confini territoriali.

Il continuo spostamento verso una Polizia Locale interessata ad intervenire a supporto e/o in sostituzione delle forze di polizia statali (Polizia di Stato e Carabinieri) hanno nel tempo snaturato il ruolo ed il compito della Vigilanza Urbana.

Eppure questo hanno voluto negli ultimi anni sia diverse forze politiche, sia diverse forze sindacali. E questa funzione è stata alimentata e supportata da Comandanti e Dirigenti della Polizia Locale sempre più affascinati dal ruolo di poliziotti a tuttotondo.

Il contratto unilaterale proposto dall'amministrazione comunale ha ridato fiato alle trombe di chi vuole a tutti i costi entrare nel comparto sicurezza. La USB rivendicando alla Polizia Locale un ruolo di servizio al cittadino, e quindi di prevenzione e non di repressione intende rilanciare la proposta di Polizia Locale con compiti e funzioni ben definiti nell'ambito delle competenze storicamente date, senza confusione e sovrapposizione di compiti. Dalla Polizia Stradale, alla Polizia Amministrativa, dal controllo dei regolamenti edilizi, al controllo delle leggi sull'ambiente, dal monitoraggio e censimento delle aree e delle situazioni di disagio sociale ai vari e vasti regolamenti comunali.

Sono compiti e funzioni, già abbastanza onerosi da non prevedere, stante il deficit di personale in servizio, la partecipazione della Polizia Locale ad ulteriori operazioni di polizia (controlli anti prostituzione, anti taccheggio nelle metro, controlli notturni di polizia, perquisizioni ed arresti) che, a quanto sembra, tanto piacciono a Sindaci e Comandanti. Partendo da questo preambolo intendiamo operare affinché il servizio di istituto avvenga con le seguenti modalità:

Orario 6.48/14.00 - 13.48/21.00 - 15.48/23.00;

Il servizio notturno mantenuto come servizio di intervento su incidenti stradali e pattuglia antirumore con orario 21.00/07.00 o 23.48/07.00 secondo la necessità del territorio;

Settimana lavorativa dal lunedì al venerdì con sabato e domenica con forza ridotta;

Riposo settimanale compensativo, quando previsto, da usufruire entro i 15 gg successivi, secondo esigenze sia del servizio, che delle necessità del dipendente;

Indennità di rischio secondo l'art 37 del ccnl, e indennità di disagio costituito con fondo specifico per la produttività finalizzata per servizi notturni e festivi, da svolgersi su base volontaria;

Servizi notturni e festivi maggiorati secondo l'art. 24 del CCNL;

Produttività di sistema in base alla posizione rispettando le diverse responsabilità: 3000 euro annui per i responsabili-di sezione, 2500 euro per i responsabili di reparto, 1600 euro per incaricati di specifica responsabilità, 1200 euro per la categoria C;

Quota variabile dipendente dal risultato ridotta al solo 10% della performance con percentuale bloccata per la durata del contratto;

Reinserimento dell'indennità di vestiario o stipula di convenzioni agevolate con negozi specifici per il mantenimento della uniforme;

Rapida conclusione della procedura concorsuale e assunzione immediata dei vincitori;

Apertura di una seria discussione per la riorganizzazione delle modalità operative del Corpo congiuntamente ad un aumento della professionalità e della competenza sia delle figure apicali (dal comandante, ai vice comandanti e alla dirigenza) che di tutto il resto del

personale.

ALLE ELEZIONI RSU DEL 3-4-5 MARZO 2015 VOTA USB