

PER DECIDERE LE AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL NOSTRO ENTE PARTECIPA, CONTRIBUISCI 3-4-5 MARZO VOTA COBAS

Paola Catapano (Servizi Demografici)

Chiara Cavallaro (Servizi Istituzionali-Centralino)

Caterina Corbo (URP)

Stefania Corucci (Ambiente)

Paolo Del Genovese (Tipografia)

Federico Giusti (Supporti Logistici)

Alberto Madrigali (Polizia Municipale-Politiche della Casa)

Enrico Mancini (Biblioteca)

Giuseppe Merla (Verde-Arredo Urbano)

Lucia Simoncini (Urbanistica-Mobilità)

Giuseppe Scarantino (Manutenzione Edifici Comunali)

Manuela Torresi (Servizi Educativi)

Donatella Turchi (Ambiente)



“...è dal giorno in cui si può concepire un altro stato di cose che una luce nuova cade sulle nostre pene e sulle nostre sofferenze, e allora noi **decidiamo** che esse sono intollerabili” **J.P.Sartre**

La storia del mondo del lavoro di questi ultimi 20 anni è a senso unico: diritti, dignità e valore del lavoro, che credevamo conquiste di civiltà, sono stati radicalmente negati e messi in discussione. In un tale contesto un sindacato che segua la logica del “meno peggio” è destinato a soccombere con tutti i lavoratori. E' necessario cominciare a mettere qualche “paletto”, e a far intendere che non siamo più disponibili ad accettare imposizioni di ogni tipo. E' ciò che i Cobas hanno iniziato a fare con il consenso di tanti lavoratori e lavoratrici con il contratto decentrato 2014.

Contratto decentrato 2014

L'Amministrazione ci chiedeva di sottoscrivere il contratto 2014 con una perdita salariale pari a circa 200.000 euro (124.000 euro di produttività generale sommata al recupero delle somme per li ATA) a fronte della riconferma delle somme stanziare per le p.o. (circa 268.000 euro) a fronte di pre-pensionamenti al costo di 330.000 euro.

L'Amministrazione proponeva di reintegrare il fondo, riportandolo ai livelli precedenti la decurtazione 2015, con atti di impegno molto generici, che avrebbero dovuto vincolare i dirigenti a presentare piani di miglioramento dei servizi e piani di razionalizzazione della spesa, condizioni queste per l'effettivo reintegro del fondo.

Come potevamo dare credito a questi impegni quando nell'anno 2014 il decremento della produttività è da attribuire alla mancanza dei piani che nessuno è stato in grado né di proporre né di attuare?

In un momento di tagli progressivi di diritti e salari, non è decisione sensata accettare il principio di non prendere oggi quello che ci è dovuto rimandandolo ad un ipotetico futuro. Con l'aggravante che tale “perdita salariale” è imputabile all'Amministrazione e non ai lavoratori.

L'atto unilaterale dell'Amministrazione ha infine dimostrato quanto sostenevamo: sancisce quella perdita di salario che avremmo dovuto accettare e sottoscrivere. Quindi, se sindacato e lavoratori non sono d'accordo ecco servita una bella regolamentazione unilaterale, assunta in fretta per permettere la proroga delle PO (altrimenti illegale), in barba ad ogni principio di democrazia sui luoghi di lavoro

In data 22 gennaio alle 9.00 l'Assessore Eligi ha convocato la RSU e alle ore 11.00 era previsto il tavolo di delegazione trattante: in ambedue le circostanze abbiamo chiesto che nel 2014 fosse erogata la produttività per intero.

AD OGGI NON ABBIAMO AVUTO ALCUNA RISPOSTA.

Contesto generale

È noto che la questione del contratto si inserisce in un quadro organizzativo problematico: l'Amministrazione da quando si è insediata ha ipotizzato alcune riorganizzazioni mai attuate per intero, e che nulla hanno cambiato. Diversamente, una riorganizzazione degli uffici e dei servizi basata su criteri oggettivi ed orientata ad obiettivi precisi (piuttosto che tagliata addosso a questo o quel dirigente) avrebbe migliorato sia i servizi ai cittadini sia le condizioni di lavoro dei dipendenti comunali. Così sarebbe stata possibile una migliore collaborazione tra uffici, forme più equilibrate di redistribuzione del salario (specifiche responsabilità, posizioni organizzative, 1 per cento....), insomma una pianificazione e gestione di risorse di personale necessarie al raggiungimento di risultati apprezzabili per la cittadinanza. Cosa ben diversa dalle semplici (e sterili) stesure di grandi piani teorici o dall'applicazione burocratica di procedure formali.

IN REALTÀ

- **i percorsi formativi e di aggiornamento professionale** riguardano una minima percentuale del personale, e più o meno sempre gli stessi: cambiano le norme, partono importanti processi, come quello della smaterializzazione documentale, e le ricadute operative sono lasciate alla buona volontà degli operatori chiamati a improvvisare cambiamenti di ogni genere, sempre nell'ottica dello svalutazione del ruolo del pubblico impiegato. **Proponiamo quindi che l'Amministrazione rediga (e successivamente rispetti) un preciso piano di aggiornamento/formazione specifico per ogni categoria di lavoratori, in funzione delle esigenze e dei temi segnalati dagli uffici stessi**

- **il sistema di valutazione:** strumento per erogare il salario di produttività collettiva e individuale. A prescindere dalla difficoltà di stabilire un criterio oggettivo per la valutazione del singolo dipendente (il merito non è la somma di tanti indicatori), tale criterio dovrebbe essere basato sulla piena condivisione con i lavoratori, sia nella definizione degli obiettivi che nella loro concreta attuazione. La performance, invece, si è tradotta in qualcosa di completamente diverso: dalla non conoscibilità degli obiettivi assegnati ai dirigenti (dai quali dipende anche una percentuale di valutazione dei dipendenti) alla totale ed incontrollata arbitrarietà delle valutazioni dirigenziali. Il sistema vigente sembra esser stato concepito al fine

di "proteggere" l'indennità di risultato di dirigenti e ruoli direttivi piuttosto che incentivare redditi più bassi. Accade così che mentre noi siamo tenuti al merito, l'Amministrazione si permette di assegnare incarichi direttivi senza bando e promuovere progetti lautamente remunerati per pochi (vedi il People Mover inserito nell'atto unilaterale per il 2014).

- le esternalizzazioni dei servizi continuano (vedi l'asilo San Biagio) nonostante sia ormai chiaro che questo sistema di gestione non ha realizzato alcun risparmio di spesa pubblica ed ha finito col creare una massa di lavoratori ancora più esposti alla precarietà.

Esternalizzare funzioni fondamentali non è una semplice sostituzione dell'operatore pubblico con quello privato, ma è affidare compiti da un soggetto istituzionale che opera senza fine di lucro, ad uno imprenditoriale, che agisce soltanto in presenza di utili.

Inoltre, è doveroso considerare come ci troviamo in un passaggio delicato per tutti gli Enti locali; il processo di smantellamento delle Province, ai cui lavoratori-colleghi va la nostra solidarietà, ci riguarderà da vicino in molti aspetti. (piano occupazionale, ruoli e funzioni dell'Ente Locale)

In questo contesto, il ruolo dei rappresentanti dei Cobas nella RSU sarà quello di non avallare scelte che aggravino i divari salariali esistenti, di vigilare con la massima attenzione sulla legalità delle procedure, sull'individuazione di piani di miglioramento dei servizi, su forme corrette di razionalizzazione della spesa e sulla distribuzione degli incarichi dai quali dipende anche la distribuzione delle opportunità e del salario accessorio (al contrario di altri sindacati, che focalizzano l'attenzione sul salario accessorio senza entrare nel merito delle cause delle sperequazioni esistenti, dovute in larga parte proprio al modello organizzativo dell'Ente), di garantire una costante informazione sulle questioni fondamentali del Comune.

L'efficacia di questo impegno dipenderà tuttavia anche e soprattutto dalla partecipazione dei lavoratori: ciò significa informarsi, collaborare e contribuire con suggerimenti, proposte, idee e critiche.

Evidenziamo brevemente alcuni dei problemi dei Servizi del Comune di Pisa

SETTORE TECNICO

È forte la preoccupazione dei dipendenti per la riorganizzazione del Settore Tecnico, dopo anni di interventi disorganici che non hanno risolto i problemi degli uffici.

I continui cambiamenti normativi, la diminuzione delle risorse finanziarie e di personale (chi va in pensione non è sostituito ed il suo lavoro beato chi lo piglia..... sembra che si debbano assumere solo dirigenti!!), l'impegno nei cantieri del PIUSS, la difficile ed indefinita correlazione con PISAMO e con altre società come Valdarno o Pisa sviluppo per la gestione della Sesta Porta, il ricorso ai global service. Quest'ultimi sembravano la soluzione miracolosa ai problemi di gestione dei servizi tecnici, ma invece hanno dimostrato numerose criticità, a cominciare dalla confusione sulle competenze dei cittadini/utenti oltre a lasciare il personale comunale senza precise direttive di organizzazione. Tutto ciò vale anche per i servizi operai, i tipografi, gli addetti allo sport e ai cimiteri.

Oggi l'Ufficio tecnico è **un gigante confuso**, carente di coordinamento, dove continuano ad operare meccanismi premianti che hanno determinato disparità di trattamento e demotivazione di alcuni settori, dove si continua a ignorare l'aggiornamento professionale (salvo pretendere all'occorrenza la massima specializzazione), dove la carenza di personale è ormai cronicizzata.

Bisogna rivendicare con forza l'impegno dell'Amministrazione ad un'effettiva riorganizzazione del settore tecnico, secondo criteri di valorizzazione del ruolo dei tecnici, valutando ed adeguando i profili professionali alle vigenti normative ed alle nuove funzioni richieste, per garantire adeguata formazione nei casi di nuove attività o diverse mansioni, per premiare i dipendenti in ragione delle responsabilità che si assumono e così porre il personale tecnico nelle migliori condizioni per assumersi le responsabilità richieste dalla legge e dalla stessa Amministrazione.

SETTORE AMMINISTRATIVO

I lavoratori che svolgono attività amministrativa in tutti i settori del Comune sono penalizzati, forse più di altri, dalla scarsa chiarezza organizzativa e dall'assenza di formazione e aggiornamento professionale: infatti, l'attività di collaborazione di questi profili si traduce facilmente in eccesso di compiti, senza alcun riguardo per l'inquadramento di ognuno, senza effettiva conoscenza e partecipazione ai processi con l'inevitabile dequalificazione professionale. In attesa di razionalizzazioni organizzative (quanto dureranno ancora?) funzionali a questo o quel dirigente/assessore più che ad altre logiche favorevoli ai cittadini e ai servizi, il personale diminuisce, i carichi di lavoro aumentano, le risorse per le specifiche responsabilità sono state ridotte, le PO invece no....., indipendentemente dalla loro effettiva utilità.

Ad esempio, ai servizi demografici la normativa di settore ha complicato sempre di più le procedure aumentando gli oneri a carico del personale, che, peraltro, è diminuito. Ciò comporta disagi per i cittadini e per i dipendenti che non hanno strumenti per rispondere adeguatamente in assenza di un'organizzazione che coinvolga anche le ex-Circoscrizioni.

La partecipazione del personale a progetti incentivanti o ad attività che possono essere incentivate con l'assegnazione delle specifiche responsabilità (da 1000 a 2000 euro) deve avvenire secondo precisi criteri, e non in modo discrezionale, come fino ad oggi, a condizione che le relative attività siano preventivamente stabilite nella Microstruttura dell'Ufficio o in atti formali dell'Amministrazione dai quali risulti chiaro a tutti i dipendenti quale sia la concreta funzione esercitata dal beneficiario, a beneficio della trasparenza e della serenità delle relazioni. Anche le P.O. devono essere assegnate con bandi specifici e trasparenti.

SERVIZI EDUCATIVI

Obiettivi: avversare il processo di esternalizzazione dei servizi che dal 2007 con la giunta Fontanelli ed oggi con la giunta Filippeschi ha prodotto ciò a cui mirava: la chiusura di due nidi storici pisani quali il Rosellini e il S.Biagio, la conseguente attivazione di convenzione con i privati, la contrazione continua della pianta organica fino ad arrivare agli odierni 63 educatori. La dichiarata "difesa dei servizi educativi pubblici" si traduce nei fatti gli unici che contano nella loro progressione dismissione.

Ci opponiamo alla riduzione continua delle ausiliarie comunali che vengono anno per anno accorpate nei plessi. Nel prossimo anno scolastico vi saranno due ulteriori pensionamenti che dovranno essere integrati con personale a gestione diretta senza dismettere il servizio. I lavoratori non sono pedine da muovere di volta in volta fino al loro progressivo esaurimento.

- garanzia delle sostituzioni rispetto all'attuale coefficiente del carico di lavoro e integrazione dei p.time orizzontali e verticali. In merito a questa problematica rivendichiamo il rispetto di un accordo siglato nel 2011 che dopo anni di difficoltà e conflitti, ha portato stabilità ed equilibrio nel settore educativo

- **Occorre** intraprendere un percorso al fine di ottenere chiarezza sui compiti-ruoli-funzioni delle categorie rispetto alle richieste aggiuntive alle problematiche puramente educativo-didattiche; è necessario un alleggerimento delle procedure amministrative che complicano il lavoro agli educatori sottraendo spazio e tempo alle attività con i bambini, con le famiglie, con il collettivo.

-**Rivendichiamo** investimenti finalizzati alla dotazione di strumenti adeguati (arredi, materiali p.c. . e formazione specifica)

-**Integrazione** del personale amministrativo al servizio istruzione

POLIZIA MUNICIPALE

In questi anni la Pm è stata mal organizzata. Ordinanze del sindaco per impiegarla nell'ordine pubblico senza una copertura previdenziale e infortunistica adeguata e a discapito di tutte le altre funzioni che dovrebbero essere svolte per dare risposte ai cittadini.

Scarsa formazione, uso del progetto a discrezione del comandante che ha dilatato gli orari rendendoli ultra flessibili, il trasferimento in un luogo inadeguato come la sesta porta, la mancanza di rotazione tra gli incarichi, l'assenza di un nuovo regolamento adeguato ai cambiamenti normativi, su questi punti, già denunciati negli ultimi due anni, i Cobas torneranno per trovare soluzioni e risposte.