

a cura del **Sindacato Intercategoriale dei Comitati di Base del Comune di Brescia**

Finalmente il rapporto di lavoro è diventato più chiaro: a tempo indeterminato c'è rimasto solo lo sfruttamento.



FUOCHERELLI ELETTORALI
Giunge l'inverno e dopo mesi di silenzio si accendono i primi fuochi della contesa sindacale in vista delle elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Confidiamo che la contesa rimanga saldamente ancorata all'analisi di quel che è stato fatto e su quel che si vuole fare: non crediamo utile un confronto a base di spot pubblicitari.

I principali temi

Ad uguale lavoro uguale salario e stesso contratto: sono all'ordine del giorno dell'Amministrazione le ipotesi di esternalizzazione di alcuni servizi ora gestiti in economia e la riorganizzazione della struttura comunale (ci risulta che l'assessore al personale ha informato al proposito l'esecutivo e i nostri delegati hanno chiesto su questo tema la convocazione di una RSU per poter poi informare tutti i lavoratori). Queste prospettive sono state accompagnate negli ultimi anni dall'impiego di un numero sempre crescente di lavoratori precari che

pur svolgendo lo stesso lavoro dei dipendenti comunali sono pagati meno o comunque assunti per periodi limitatissimi (alcuni mesi quando non addirittura giorni) senza nessuna prospettiva.

Proposte: priorità nelle assunzioni 2005 al personale impiegato nei servizi sociali ed educativi. Lasciamo allo Stato l'ordine pubblico e occupiamoci di benessere dei cittadini. A tal fine si propone di ripensare la politica della "sicurezza" concepita per rispondere ad istanze meramente elettorali ma che ha lasciato come eredità un impiego spropositato di personale per funzioni non di competenza comunale. Riconvertiamo verso compiti civili (polizia amministrativa, ecc.) parte del personale della vigilanza e recuperiamo un'idea meno occasionale di sicurezza, da fondare sul benessere dei cittadini. Inoltre vorremmo avviare un confronto con i lavoratori dei servizi (appartenenti a tutte le tipologie contrattuali) e con i cittadini che metta a fuoco come funzionano i servizi pubblici comunali oggi. Dalle esperienze dei lavoratori e degli utenti individueremo le cose che non vanno nel pubblico per poterlo migliorare: solo così si potrà fronteggiare la politica dissennata che equipara con superficialità il pubblico allo spreco e all'inefficienza.

Più soldi al fondo garantendo a tutti un guadagno di produttività: alcune categorie di lavoratori mantengono, grazie ad un insieme di istituti contrattuali, le proprie posizioni economiche, altre slittano verso il basso con una riduzione secca del potere di acquisto del proprio salario

TAM TAM n. 13

accessorio ovvero la produttività ordinaria. Dal 2004, se non ci sarà un nuovo contratto con risorse adeguate, una parte della produttività ordinaria potrebbe dover essere utilizzata per corrispondere mensilmente il nuovo compenso previsto dallo scorso contratto con il nome di indennità di comparto. Primo rimedio: garantire a tutti i lavoratori l'adeguamento della produttività ordinaria all'inflazione (indennità di comparto + produttività 2004 non inferiore a produttività 2003 + inflazione reale). Inoltre si deve assicurare ai lavoratori che non fruiscono di altri benefici economici oltre alla produttività ordinaria un compenso stabile e significativo (Euro 500,00) superando la logica dell'una tantum.

Superamento della categoria A – una promessa non mantenuta dall'attuale RSU: in mancanza di risposte adeguate dal contratto nazionale proponiamo che la contrattazione decentrata affronti immediatamente il problema dei lavoratori che percepiscono i salari più bassi nel nostro comparto. Da subito si garantisca almeno il livello della categoria B1. Lo si può fare con diverse modalità (recuperando da subito gli idonei nelle selezioni già effettuate e riconoscendo loro il passaggio di categoria; poi avviare una nuova selezione supportata da corsi che faccia transitare il resto del personale.

Progressioni orizzontali e Pagelline – superamento dell'attuale meccanismo: dopo un percorso ad ostacoli con regole approvate dalle assemblee e regole "tecniche" correttive inventate dall'esecutivo per

aggiustare le storture, alcune vere e proprie presunte, del meccanismo base è necessario voltare pagina e ridefinire un nuovo meccanismo. La nostra proposta, da discutere e valutare, è la seguente: il 90% dei posti da destinare a tutti i lavoratori (con giudizio almeno sufficiente) dopo 3-4 anni in una posizione economica (indice nella categoria). Il restante 10% da assegnare in base alle valutazioni (questo consente di rispondere alle richieste meritocratiche del contratto nazionale).



Distribuire gli scorrimenti fra le diverse categorie in base al loro valore economico (per evitare di considerare equivalenti scorrimenti che pesano sul fondo in modo molto diverso) ovvero più passaggi per le categorie più basse.

Progressioni verticali: 700 erano i concorsi interni concordati nel lontano 2000 con l'amministrazione. Di questi ben 121 non sono mai stati fatti. Tra questi i 46 già banditi e poi "dimenticati". Tutto come da copione verrebbe da dire rileggendo quanto andavamo scrivendo sul Tam Tam n. 6 del settembre 2000.

L'Amministrazione infatti, dopo una prima tornata, quella relativa ai concorsi che dovevano tenersi nel 2000, ha scelto le sue priorità in barba agli accordi sottoscritti. E così alcuni concorsi interni non concordati sono stati fatti mentre il

grosso dei concorsi previsti per il 2002 sono "spariti" anche dai promemoria della RSU! Un bel risparmio per l'Amministrazione! Che dire poi come bilancio a posteriori di quelli fatti? Anche qui le nostre previsioni purtroppo si sono rivelate fondate. La famosa "regola della percentuale" per profilo - peraltro disattesa per esempio per cuochi, operai cimiteriali ecc. - ha "spaccato" in due alcuni gruppi omogenei di lavoratori con il risultato che ci sono lavoratori che svolgono lo stesso lavoro con 2 profili e 2 inquadramenti diversi. Un esempio? Gli OSA e gli OSA specializzati (OSAS?) negli istituti per anziani. La ciliegina sulla torta? Gli OSA dell'assistenza domiciliare, per i quali erano stati previsti 19 posti, da mettere a concorso nel 2002, stanno ancora aspettando la loro "percentuale" di concorsi; insieme, vale la pena di ricordarlo, ad assistenti sociali, istruttori di biblioteche, insegnanti delle materne, esecutori dei musei e delle biblioteche, operai, istruttori direttivi amministrativi ecc. Nel frattempo i dipendenti a tempo indeterminato del comune sono diminuiti ma il problema del sotto-inquadramento rimane. Vogliamo riprendere la questione perchè non pensiamo, come sembra fare l'Amministrazione, che chi ha dato ha dato chi ha avuto ecc..

Produttività speciali: anche questo è un argomento che da alcuni anni avremmo voluto affrontare con gli altri delegati della RSU ma non è mai stato possibile. Ci limitiamo qui ad osservare che dopo tanti anni di "congelamento" delle figure che hanno beneficiato, chi più chi

meno di queste produttività legate a particolari disagi è forse venuto il momento di fare qualche confronto o anche, se possibile, di eliminare qualche disagio. Potremmo così scoprire che alcuni hanno visto un adeguamento di questi compensi all'inflazione, altri sono fermi da molti anni. Ma se togliamo i 17 € giornalieri dei vigili (quelli che hanno avuto l'aggiornamento più recente nel tempo) potremmo constatare che per tutti gli altri beneficiari queste indennità non bastano comunque a superare con una certa tranquillità la "sindrome della quarta settimana del mese" e che quindi il problema è ancora per tutti un consistente aumento generalizzato dello stipendio mensile.

LA RSU PER CUI CHIEDIAMO IL VOSTRO SOSTEGNO

Se quelli sopra illustrati sono i problemi che la nuova RSU dovrà affrontare la domanda che poniamo ai lavoratori è questa:

Che tipo di RSU ci serve per affrontare questi problemi? La stessa degli ultimi decenni quando le tipologie di impiego erano date, stabili ed il contratto di riferimento uno solo? La stessa di una stagione dove il rapporto fra le organizzazioni sindacali e l'amministrazione era di gestione dei problemi?

No, siamo convinti che a questi nuovi problemi si deve rispondere con una RSU diversa che si attenga ai seguenti principi:

una RSU indipendente dall'Amministrazione e non subalterna nell'analisi dei problemi, nella valutazione politica delle scelte amministrative (non ci sono sindaci o amministratori amici o compagni).

Il sindacato rappresenta una parte degli interessi in gioco ma per questo non è un organismo apolitico, rappresenta i lavoratori non solo come dipendenti ma anche come cittadini. Ha una propria idea di come rispondere ai bisogni dei cittadini e nel rispetto dei ruoli istituzionali deve farla valere concretamente.

una RSU che rappresenti tutti i lavoratori: i lavoratori di un Comune si differenziano per tipologie professionali, per categorie economiche, per settori di impiego ma in quanto persone che devono vivere del loro stipendio hanno un punto in comune che deve essere rafforzato nelle lotte sindacali. Chi li separa, chi alimenta le incomprensioni, chi crea botteghe chiuse non favorisce la causa dei lavoratori. Inoltre la tendenza degli ultimi anni è di avvalersi per l'esecuzione dei servizi di lavoratori inquadrati in diversi contratti pur svolgendo lo stesso lavoro: si pensi agli OSA delle cooperative nell'assistenza domiciliare, alle assistenti sociali e agli OSA assunti mediante contratti di somministrazione di manodopera, alle collaborazioni coordinate e continuative utilizzate un po' in tutti i settori comunali. La RSU deve superare questa frammentazione e chiedere ai sindacati di non alimentarla con scelte organizzative volte solo a inchiodare i precari in un recinto distinto dai lavoratori dei comparti di riferimento. Una RSU che rappresenti tutti i lavoratori che lavorano nei diversi settori è la precondizione per una lotta comune contro la precarietà di chi oggi è precario e di chi lo può essere domani.

una RSU che favorisca la

partecipazione: i lavoratori devono poter decidere sulle scelte che li riguardano; perciò devono potersi riunire in assemblea quando hanno bisogno di discutere dei loro problemi (questa condizione quasi banale vale al Comune di Brescia solo per alcune categorie di lavoratori) e poter valutare le proposte sulla base di una adeguata informazione (e una informazione è adeguata quando è tempestiva ed esauriente e soprattutto critica – più idee su come risolvere un problema servono alla discussione più che una soluzione già confezionata). Questo lavoro informativo, di cui come S.in.Cobas ci siamo fatti carico in più occasioni in periodi in cui l'esecutivo della RSU non informava i lavoratori, deve far capo innanzi tutto ai delegati che a loro volta devono poterlo svolgere senza ostacoli da parte dell'esecutivo e dell'amministrazione. Perché questi principi non rimangano lettera morta il S.in.Cobas preparerà con i delegati RSU che li condideranno una proposta di modifica delle attuali regole di funzionamento della RSU.



La formula è perciò: una RSU più partecipata, con delegati che dispongano di tutte le informazioni sugli argomenti su cui vogliono lavorare, lavoratori più informati, assemblee che decidono e non ratificano.