



### SMART WORKING E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Dopo la quasi generale obbligatorietà dello smart working durante la pandemia, si è giunti ad una complessiva accettazione di questa prassi di lavoro da parte dell'amministrazione. Tuttavia ancora oggi non si riesce a garantire che in ogni posto di lavoro si pratichino due giorni di smart su cinque: l'esigenza del controllo è ancora prevalente! Non vediamo con particolare favore lo smart perché per come viene congegnato scarica i costi accessori del lavoro sul dipendente, ne riduce la socialità e nella maggior parte dei casi provoca un aumento dei carichi di lavoro e della disponibilità oraria che diviene quasi totale.

Pur comprendendo quanto il lavoro da casa (per lo più) giovi a limitare lo stress da traffico in una città come Roma, non possiamo evitare di porre l'attenzione sull'uso di questa modalità lavorativa e della sua associazione con le nuove tecnologie - compresa l'intelligenza artificiale - che stanno trasformando completamente il mondo del lavoro azzerando ogni relazione fisica tra le persone sia in quei lavori più routinari, che in quelli più creativi.

Per questo riteniamo necessario aprire un tavolo di confronto con l'amministrazione e sviluppare specifici programmi di formazione per ampliare la presa di coscienza rispetto a queste innovazioni e per ampliare la tutela della salute del personale rispetto a questi aspetti.

### RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Roma Capitale non rispetta le disposizioni di legge per la piena applicazione della tutela su diritto alla salute e alla sicurezza per ambienti di lavoro e condizioni di lavoro. Manca dal 1994 la figura del Rappresentante di Lavoratori (e Lavoratrici) per la sicurezza, in sigla RLS, che va scelta dal personale. Per questo i nostri candidati sono contemporaneamente candidati/e come RSU e come RLS. Il RLS ha compiti di vigilanza, controllo, impulso e consultazione su importanti materie come il controllo sulla prevenzione, l'informazione, la formazione e addestramento del personale comunale, la consultazione sul DVR (Documento di Valutazione del Rischio) dove vanno indicate tutte le condizioni e i fattori di rischio e di pericolo e le azioni e provvedimenti che Roma Capitale ha l'obbligo di attuare per eliminare ogni problema e disagio. Provvede inoltre a segnalare le carenze sia sulle condizioni operative che sulle sedi di lavoro (se non a norma), assistere Rsu e colleghi e colleghe per le visite di sorveglianza sanitaria e per le materie di sua competenza. Le norme di riferimento costituiscono l'obbligo generale datoriale per assicurare il diritto alla piena e integrale tutela psico fisica e morale del Lavo-

ratore (articolo 2087 c.c., articolo 9 della Legge 300 del 1970 e il Decreto legislativo 81 del 2008). Nonostante i ripetuti tentativi di eleggere i RLS abbiamo trovato sempre frapposta la resistenza dell'amministrazione comunale e della triade sindacale. Questo non ci ha impedito di svolgere egualmente una funzione nel campo della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, ma è evidente che sarebbe auspicabile farlo con tutti gli strumenti tecnici, formativi e organizzativi a disposizione.

Riteniamo che il ruolo di RLS sia di gran lunga di maggior peso rispetto a quello di RSU sia per la maggiore disponibilità di tempo da dedicare a tale attività, sia perché la capacità d'intervento abbraccia ogni aspetto della vita lavorativa, ivi compresa l'organizzazione del lavoro che invece risulta sottratta alle compagini sindacali (dal decreto Brunetta in avanti). Per tali motivi abbiamo scelto di chiedere a tutti i nostri candidati di proporsi sia quali RSU che come RLS.

Combinando le risorse oggi destinate al welfare sanitario, l'abnegazione cui si trovano sottoposti i dipendenti e lo stress derivante anche dall'introduzione di nuove tecnologie, riteniamo necessario avviare la costituzione di un centro antimobbing affidato ad un organismo indipendente.

### PROPOSTE DI INTERVENTO SINDACALE 2025-2028

Sgb continuerà complessivamente ad impegnarsi per rafforzare l'intervento sindacale e assicurare condizioni di lavoro migliori sia in termini economici che organizzativi a Roma Capitale.

Il centro della nostra azione riguarderà l'elezione degli RLS e più in generale l'intervento relativo alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Faremo pressioni affinché sia estesa al maggior numero di dipendenti la possibilità di ampliare il numero di progressioni orizzontali e verticali e assicurare l'allargamento delle facoltà assunzionali.

Organizzeremo attività e iniziative volte ad assicurare una retribuzione commisurata a quella delle più alte istituzioni dello Stato.

Sosterremo il rafforzamento della formazione finalizzata al conseguimento di titoli di studio superiori.

Attueremo ogni forma di lotta per il raggiungimento degli obiettivi che stanno a cuore al personale.

E come sempre continueremo a chiedere la partecipazione di ogni Lavoratrice e ogni Lavoratore per rafforzare l'idea di un sindacato che sia combattivo, di classe e indipendente dai partiti, dai padroni e dai governi.

## L'ALTERNATIVA C'È Alle elezioni RSU il 14, 15 e 16 aprile vota



# LA GRANDE FUGA DA ROMA CAPITALE E L'IDEA SINDACALE TRA I GIOVANI



Questo rinnovo delle RSU all'interno del Comune di Roma Capitale, che vede unite in un patto d'azione SGB e USI 1912, avviene in un contesto storico e sindacale completamente diverso dal passato.

Era piuttosto consueto assistere alla sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali ad opera dei sindacati rappresentativi a ridosso delle RSU per "capitalizzare" risultati significativi in termini elettorali, ma questa condizione stavolta non si sta verificando nei comparti più popolosi: Sanità, Scuola e Autonomie Locali.

Si tratta di uno scontro che apparentemente sta mettendo gli uni contro gli altri: cgil e uil da un lato e cisl (talvolta con qualche sindacato autonomo) dall'altro.

Crediamo che si tratti di uno specchietto per le allodole in quanto dubitiamo fortemente che le due organizzazioni non fir-

matarie possano rinunciare alla partecipazione ai tavoli decentrati e, soprattutto, alla grande quantità di permessi e aspettative che derivano loro dal possesso del requisito della rappresentatività.

Ma oltre a questa schermaglia che potrebbe apparire tutta interna al sindacato, nel caso di Roma Capitale si assiste ad un vero e proprio esodo di personale che abbandona questo ente per migrare verso altre amministrazioni pubbliche o strutture private che offrono migliori retribuzioni o migliori condizioni di lavoro (più smart working, migliore organizzazione, lavoro più gratificante), mettendo così in evidenza la questione prioritaria: quella salariale.

In questo senso il personale di più recente assunzione sente meno il vincolo di appartenenza e il "prestigio" di lavorare nella capitale della Repubblica risulta totalmente privo di attrattiva.

Con queste RSU intendiamo rivolgerci soprattutto ai Lavoratori e alle Lavoratrici più giovani per trasmettere un'idea di sindacato che difficilmente hanno conosciuto e che non è costituito da una serie di interessi privati e personali, o dalla disponibilità di servizi o convenzioni (sanitarie, assicurative o di altro genere). Il modo di fare sindacato che pratichiamo e che vogliamo parte dal basso: dalle esigenze della classe lavoratrice contrapposta alla classe padronale e dirigente. Si tratta di una pratica che vede nella conflittualità la sua più concreta realizzazione e che intende rendere protagonista ogni Lavoratore o Lavoratrice in base alle sue caratteristiche personali e alle sue potenzialità.

Per questo auspichiamo un rinnovato slancio da parte delle nuove generazioni a costruire e consolidare l'idea di un sindacato che possa divenire di massa.

### LA QUESTIONE IPA È UNA QUESTIONE MORALE

La vicenda che riguarda l'IPA ha del surreale. Quelle stesse organizzazioni sindacali che hanno sfruttato l'istituto per consolidare il loro dominio sindacale e spremuto ogni goccia dell'Istituto per il proprio personale arricchimento (quelli che erano commissari o presidenti) oggi vanno a trattare per far transitare i nostri soldi nei loro fondi pensione. Sgb lotterà con tutti i mezzi per impedire questa involuzione e fare in modo invece che chi è rimasto iscritto all'IPA fino all'ultimo si giovi dell'indennità suppletiva originariamente prevista nello Statuto.

Avremmo voluto che l'IPA potesse continuare a vivere per svolgere quell'importante presidio di medicina preventiva che era un tempo, ma le scelte prima dell'amministrazione Raggi e poi della giunta Gualtieri hanno voluto privilegiare la formula della polizza sanitaria My Assistance prelevando quasi 8 milioni di euro dal nostro salario accessorio. Si tratta di un importo destinato ancora ad aumentare senza che a ciò corrisponda un adeguato livello di servizio, nel senso che gli operatori non rispondono più a mail e a telefonate.

### LE TRE GRANDI FAMIGLIE

Fermo restando che Sgb intende l'azione sindacale rivolta alla generalità del personale esistono tuttavia differenze legate alle diverse professionalità che possono sinteticamente rappresentarsi nelle tre grandi famiglie professionali.

#### AMMINISTRATIVA

La famiglia amministrativa è di fatto molto più vasta della sua denominazione comprendendo al suo interno figure tecniche (geometri, ingegneri e architetti), figure operanti nell'ambito socio-educativo (assistenti sociali, psicologi, etc.) e in quello culturale e ambientale. Questa larga e diversificata famiglia professionale è quella più numerosa, ma non trova la capacità di organizzarsi

per rivendicare le proprie necessità lavorative sebbene operi in ambiti delicatissimi per il benessere generale, anche per quei ruoli amministrativi (basti pensare ai servizi anagrafici e demografici o a quelli di gestione contabile) generalmente poco considerati.

Sgb è dell'avviso che le profonde trasformazioni e l'esigenza di assicurare un approfondito livello di competenza debbano comportare un sensibile e progressivo incremento delle figure dei funzionari attraverso una trasformazione del profilo di istruttore (avanzamento dalla ex categoria C alla D).

Meglio ancora se ciò avviene anche con una specifica formazione finalizzata anche al conseguimento di un titolo di studio di rango universitario.



#### SCOLASTICA EDUCATIVA

Nel corso dell'amministrazione Gualtieri insegnanti ed educatrici hanno visto la qualità del loro lavoro messa a repentaglio dalle scelte politiche e sindacali dell'amministrazione in combutta con quasi tutte le organizzazioni sindacali.

Sono stati sottoscritti accordi infami e che hanno peggiorato enormemente la qualità del lavoro spingendo l'amministrazione a contrarre sempre di più la spesa a scapito del servizio e non assicurando più l'invio di supplenti in caso di assenza delle titolari.

L'aumento delle indennità e delle produttività con cui si pensava di poter contenere il malumore del personale sta invece esplodendo in ogni posto di lavoro e l'amministrazione resta sorda ad ogni proposta di miglioramento organizzativo e gestionale.

Per questo abbiamo lanciato la proposta provocatoria, ma concretamente attuabile, di avviare un tavolo politico con il Governo per far transitare progressivamente la scuola comunale allo Stato.

Allo stesso tempo riteniamo che sia giunto il tempo, dopo 25 anni di promesse contrattuali di far progredire educatrici e insegnanti nell'area dei funzionari e assicurare la fruizione del pasto alle educatrici così come accade per il personale insegnante.

#### POLIZIA LOCALE

Negli ultimi anni la Polizia Locale ha subito un vero e proprio esodo di massa.

La ragione è semplice: una retribuzione non adeguata a funzioni svolte 365 giorni l'anno, 24 ore su 24. Per questo è tempo di porre la questione salariale come prioritaria.

Uno stipendio vero toglie i lavoratori dal ricatto del "lavoro straordinario".

Occorre inoltre riportare il Corpo a quelli che sono i compiti istituzionali contro ogni deriva securitaria. Negli ultimi anni la Polizia Locale è stata sempre più impiegata in funzioni di ordine pubblico senza averne la preparazione, gli strumenti e, soprattutto, le indennità.



Al contempo sono state sottratte risorse umane ad attività più propriamente istituzionali quali la rilevazione degli incidenti stradali e il rispetto del codice della strada.

È tempo di invertire la tendenza. Nessuna "zona rossa" sulla pelle degli agenti.

Come già evidenziato c'è bisogno di tornare alla "medicina preventiva" come avveniva un tempo.

Gli agenti della polizia locale sono fortemente esposti agli agenti atmosferici e a stress termici. Negli ultimi anni è invalsa la tendenza ad affidare a forme caritatevoli di rimborso la tutela della propria salute. È tempo di prevenire. Con screening generali, frequenti e ad ampio spettro per salvaguardare la salute e la sicurezza di chi opera in strada.

La Polizia Locale è investita di molteplici funzioni che spaziano dal codice della strada al commercio, dall'edilizia alle varie forme di inquinamento ambientale e alla sicurezza sociale.

È tempo di investire in piani mirati di formazione ed aggiornamento per il personale oggi spesso costretto a "far da sé" e con strumenti tecnologici limitati.

Il lavoro sindacale che svolgeremo in materia di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro sarà improntato ad assicurare ogni tutela a chi lavora, adoperandosi per adeguare le sedi alle esigenze dei Lavoratori e delle Lavoratrici, ad assicurare la presenza di armerie in ogni gruppo (visto che si è voluto fornire la PL di armamento), di spogliatoi adeguati alle esigenze e con clima adeguato e, infine, garantire la possibilità di avere orari flessibili e la presenza di luoghi idonei dove consumare i pasti.

#### PICCOLE E GRANDI QUESTIONI

È impossibile dare conto delle piccole e grandi questioni che ogni giorno affrontiamo negli uffici e nei servizi di Roma Capitale. Esiste una grande questione etica e sociale che riguarda l'obbedienza – se non il vero e proprio asservimento – verso cui il personale si sta indirizzando avendo introiettato valori, modi e comportamenti attesi da chi comanda. L'altra faccia della medaglia è costituita dalla cosiddetta meritocrazia. Si tratta, a nostro giudizio, di un sistema che evita del tutto di affrontare quali aspetti sia ragionevole considerare, dando per buono quanto ci viene proposto dai piani alti. Si crea così un'introiezione di contenuti che esaltano gli obiettivi dei dirigenti senza minimamente considerare se si tratti di contenuti di valore per la cittadinanza, se il personale sia sufficiente a garantirli e se i sistemi (organizzativi, gestionali, contabili, informatici, etc.) rispondano efficacemente alle necessità dell'utenza (e del personale). In questo contesto si

inseriscono piccole e grandi questioni rispetto alle quali diamo qualche piccolo segnale poiché su questi stiamo operando.

#### PERSONALE OPERATIVO

Le strutture operative di Roma Capitale sono ridottissime anche in ragione delle progressive esternalizzazioni di questi servizi. Tra queste figurano il Centro Carni dove un manipolo di dipendenti fa funzionare un vero e proprio opificio. Lì le proposte di SGB hanno trovato parziale ascolto e sono complessivamente migliorate sia le condizioni di lavoro che i risultati per l'amministrazione. È la prova tangibile che sia possibile conciliare esigenze datoriali ed esigenze dei Lavoratori anche se resta molto ancora da fare.

Viceversa la centrale di monitoraggio di musei e siti archeologici di Roma Capitale ubicata a Palazzo Braschi risente di una complessiva disattenzione da parte della direzione della Sovrintendenza sia in ordine alla disponibilità di dotazioni strumentali, sia rispetto alle richieste organizzative (è un servizio funzionante h 24) provenienti dalla base, che da oltre due anni è in attesa di una semplice variazione d'orario per migliorare le condizioni di recupero psico fisico dei Lavoratori. Terremo il punto su queste richieste affinché si realizzino rapidamente.



#### ASSUNZIONI E PROGRESSIONI

La stagione delle progressioni verticali ha certamente contribuito ad un miglioramento complessivo delle condizioni economiche del personale, ma tanti strascichi ha lasciato in tutte le famiglie professionali, in particolare nel settore scolastico-educativo. Infatti, la scelta di lasciare alla più ampia discrezionalità dirigenziale i criteri di valutazione ha alimentato un'ulteriore disaffezione del personale al servizio svolto. Sarà necessario in futuro rivedere questi criteri prevedendo misure il più possibile oggettive e riducendo fortemente la discrezionalità dirigenziale.

Di pari passo con la drastica riduzione di personale (oltre 27.000 nel 2003, meno di 22.000 nel 2024) cui abbiamo assistito da un ventennio in qua, sarà necessario ampliare le facoltà assunzionali di Roma Capitale partendo, in primis, dalla stabilizzazione del personale precario. L'ipotesi di 3.000 assunzioni in diversi profili professionali ventilata dalla Giunta, non sembra incontrare il favore del Governo nazionale, ma è certo che un invecchiamento sempre più marcato del personale e la prospettiva di lavorare fino a 70 anni, richiedono un deciso cambio di passo.

Un passaggio è necessario farlo rispetto ai meccanismi di progressione orizzontale (ora differenziali stipendiali). Abbiamo già avuto modo di segnalare come questa apparente innocua trasformazione comporti un risparmio per le amministrazioni poiché il

calcolo degli aumenti contrattuali viene basato sulla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, mentre prima si effettuava il calcolo per ogni posizione successiva all'iniziale. Il timore è che in futuro la parte che ora è di differenziale stipendiale confluisca nella cosiddetta quota B della pensione generando un ulteriore risparmio per le casse dell'INPS e un danno economico per i Lavoratori.

Auspichiamo che possano andare rapidamente in porto le progressioni bandite nel 2024 e che siano indette nuove selezioni per il 2025. Non amiamo questo meccanismo premiale così come ora è congegnato, ma al momento è l'unico strumento contrattuale possibile per restituire un po' di salario vero a Lavoratori e Lavoratrici.

#### BIBLIOTECHE DI ROMA

In pochi anni il servizio bibliotecario di Roma Capitale ha assistito ad un progressivo depauperamento di risorse economiche, passate in poco tempo da 22 a 10 milioni di euro annui. Analogamente a tutte le strutture capitoline anche nell'Istituzione Biblioteche abbiamo assistito ad una sistematica diminuzione di personale cui è stato fatto fronte con affidamenti sempre più estesi a Zètema (sono rimasti meno di 200 dipendenti comunali, affiancati da oltre un centinaio di dipendenti di Zètema P.C. srl). Con i fondi del PNRR si sta operando una riorganizzazione e ristrutturazione di molte sedi: la metà di queste saranno chiuse, 21 rimarranno aperte. Attualmente alcune biblioteche sono affiancate da spazi sostitutivi messi a disposizione da qualche Municipio (sale di lettura, o aule studio), come parziale risposta all'utenza proveniente dall'università o dalle scuole, con un piano che non ha trovato grande consenso sui tavoli di negoziazione sindacale. Ciò richiederà fino al 2026 un grande sacrificio della forza lavoro impiegata e una progressiva difficoltà a gestire le molteplici attività bibliotecarie e culturali, rendendo anche complicato, per ogni biblioteca, la facoltà di rimaneremanager punto di riferimento culturale, nei quartieri popolari e nei municipi, di impulso e fonte di produzione di iniziative per lo sviluppo del sapere critico sia collettivo che della conoscenza. Il nostro impegno come lista, è far tornare le biblioteche comunali, alla loro funzione originale, aumentando il numero di dipendenti necessario alla realizzazione degli obiettivi per un servizio di qualità per la cittadinanza e migliorare le condizioni di chi ci lavora con professionalità e capacità. Va poi considerato che il personale delle Biblioteche non ha potuto fruire di un percorso di progressione verticale ad hoc, anzi, coloro che hanno partecipato alle selezioni per personale amministrativo in molti casi sono stati destinati ad altre strutture lasciando sguarniti questi presidi culturali.

