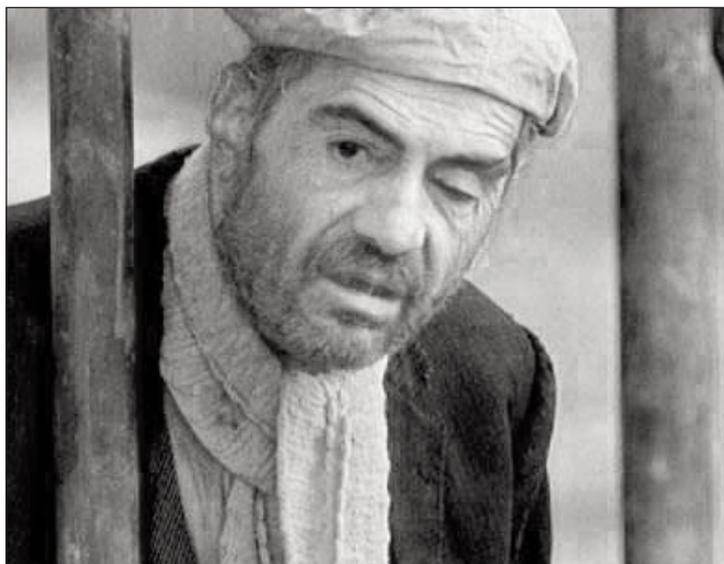


BRUTTI, SPORCHI E CATTIVI

il 25% dei lavoratori pubblici (ma solo per decreto)



Con la recente introduzione del Decreto Legislativo 150/09, Brunetta porta i lavoratori pubblici indietro di venticinque anni, vanificando tutte le conquiste, e subordinando il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro alla Legge. Ora, però, sarà importante vedere come possa il decreto conciliarsi con lo “Statuto dei Lavoratori”, simbolo di un lavoro davvero meritorio e produttivo, redatto da uomini di assoluta integrità morale, padri del diritto del lavoro italiano e della nostra democrazia.

Da anni i dipendenti pubblici subiscono attacchi ai diritti: basti pensare alla valutazione della cosid-

continua a pag. 3

ASSUNZIONI FAMILIARI? NO, GRAZIE!

Dal 1 Maggio arrivano altri 6 Vigili Urbani, così a Guidonia dormiremo più tranquilli. Ma sono sempre la moglie di quello, il figlio di quell' altro e l' amico degli amici. Che ne pensano i genitori di tutti quei ragazzi “a spasso” che sperano di veder sistemati i

propri figli? E i ragazzi, che studiano e fanno concorsi illudendosi di poter entrare nel mondo del lavoro pur sapendo che è un mondo truccato, dove pure per andare ai “pacchi” o al “milionario” hai bisogno dei calci?

—ULTIMORA—

continua a pag. 2

STATO DI AGITAZIONE DEL PERSONALE

per il funzionamento degli uffici e dei servizi - per le qualità di lavoro

per l'incentivazione e la riqualificazione del personale

contro il clientelismo - per l' occupazione

contro gli appalti a Amici e Parenti - contro lo sperpero di denaro pubblico

...assunzioni familiari? No, grazie...

← continua da pag. 1

I dipendenti della RDB del Comune di Guidonia intendono ribadire fortemente che sono **CONTRO** le assunzioni "parentali", che continuano ad avvenire anche con un sindaco di centro destra (Rubeis) che emula il suo predecessore (Lippiello).

Non far sapere alla mano destra quello che fa la mano sinistra

Eppure di soldini in cassa ce ne sono pochi, a giudicare da quello che scrive nella sua relazione programmatica al bilancio l'assessore addetto, in una sorta di "chi ha avuto ha avuto e chi ha dato ha dato, scurdammoce 'o passato" ma individuando in uno dei punti critici del bilancio stesso, guarda caso, le spese per il personale.

A conferma delle difficoltà di cassa ci sono anche di questi giorni le dichiarazioni fatte dal sindaco attraverso i media di debiti per milioni di euro relativi ai rifiuti.

Ed allora, nel nostro piccolo, ci spieghino gli amministratori come mai si intenda importare "n.2 funzionari in mobilità" che prevedono una spesa di 80.000 euro l'anno (2) quando possono benissimo attingere lo stesso personale nelle graduatorie di concorsi già espletati internamente a costo 0 (zero)? Saranno forse parenti o amici anche loro?

E come spiegano gli stessi amministratori le attività che potrebbero essere effettuate all'interno dell'ente vengono invece appaltate con notevoli costi

per la collettività, come i 750.000 euro per guardiane e le molteplici e salatissime consulenze informatiche di questi ultimi anni?

Ed ancora, come giustifica il sindaco le consulenze sotto varie forme date a chiamata diretta nelle aree tecnologiche (rup e varie), che gravano sul bilancio cittadino e, dopo una verifica ministeriale, potrebbero gravare magari anche sulle spese del personale?

Basta poco, che ce vo'?

Niente paura, per rimediare soldi per familiari, parenti e amici si possono sempre dequalificare i lavoratori che già operano nell'ente togliendo produttività o incentivazioni, o anche proponendo entrate sussidiarie come una produttività al personale basata sul numero delle multe effettuate. Il tutto magari in nome di una presunta "sicurezza".

Tanto paga sempre il cittadino

(in)sicurezza sul lavoro

Mentre gli assessori e i nuovi assunti a tempo ed a chiamata diretta del sindaco abbelliscono le loro stanze con denaro pubblico, chi deve lavorare si trova a stare in dieci in una stanza di pochi metri quadri (messi), oppure in sottocorridoi senza luce e con umidità (archivio), con uffici che hanno corridoi pieni zeppi di armadi che non consentono il passaggio. Intanto vengono nominati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ma solo per fare in modo che non si incappi nelle sanzioni previste dalle norme. Infatti dalla nomina dei RdL sono passati mesi senza che questi siano stati formati come la norma prevede e non possono quindi segnalare a chi di dovere situazioni di incolumità e di sicurezza nel posto di lavoro. Vorrà dire che le Rdb si faranno carico di segnalare nei prossimi giorni agli altri organi competenti situazioni di pericolo per il lavoratore e di inottemperanza da parte dell'amministrazione.



—CURIOSITA'—

Al Comune di Guidonia, su 320 dipendenti, ci sono solamente 3 autisti: 2 sono al servizio del Sindaco.

...brutti, sporchi e cattivi

← continua da pag. 1

detta "produttività" che è sempre stata un terno al lotto, in quanto è stata sempre effettuata in base a ragioni del tutto estranee alle logiche del rendimento lavorativo e del buon funzionamento dei servizi, secondo meccanismi basati su interessi e amicizie politiche e/o personali dei dirigenti, rapporti di forza e di potere, posizioni consolidate da anni, scambi di favori.

"Niente di nuovo sul fronte occidentale" si potrebbe commentare, citando il titolo del libro di Remarque. In più però stavolta la situazione peggiora perché la dirigenza acquista maggiori poteri a scapito delle prerogative sindacali. Ci si trova, nei fatti, a giocare a "guardie e ladri"; nel senso che se la dirigenza, peraltro anch'essa ricattata, gioca la parte delle guardie, i dipendenti fanno quella dei ladri, soprattutto l'ultima fascia, **quel 25% classificati come "cattivi" per decreto** che non solo non percepiranno alcun compenso sullo stipendio accessorio, ma rischieranno - **dopo due anni di permanenza in questa fascia - perfino il licenziamento.**

Si è voluto così dare un impulso alla premialità e alla valorizzazione del merito attraverso la valutazione del personale e delle strutture pubbliche agendo

sulla differenziazione dei lavoratori; ma se la nostra Costituzione sancisce il principio di uguaglianza e se di fronte alla legge siamo tutti uguali, perché proprio la legge discrimina e divide nel trattamento economico e nel giudizio di merito? Chi andrà poi a finire nella fascia più bassa, cioè in quella del "demerito"? Il problema delle pari opportunità non è solo un problema di genere, ma anche di condizioni di partenza diverse. Che ne sarà di coloro che non hanno potuto studiare perché provenienti da situazioni povere, quelli che non hanno potuto professionalizzarsi più di tanto perché fuori dai circuiti che "contano"? Quanti sono emarginati magari per problemi familiari gravi, di malattia, di reddito, perché giovani, perché donne, perché diversamente abili o altro? L'appartenenza ad una delle fasce deboli che compongono la nostra società, espone fortemente al rischio di perdere il posto di lavoro, solo perché già stabilito a monte da un decreto, con gravi ripercussioni sul piano sociale e occupazionale.

Promossi e bocciati

Ecco le future fasce di valutazione per l'incentivo individuale (art. 19 D.Lgs. 150/2009 applicazione 31.12.2011):

- 25% del personale in fascia di merito che percepirà il 50% delle risorse;
- 50% collocato nella fascia intermedia che percepirà l'altro 50% delle risorse;
- 25% collocato nella fascia bassa che percepirà alcun compenso.

Con l'introduzione dell'art. 55 quater d. lgv. 165/2001 in cui è previsto il licenziamento in caso di prestazione lavorativa valutata insufficiente per almeno un biennio, quel 25% potrà ricadere per decreto in questa massima sanzione.

... e intanto cominciamo a reclamare

Per chi ha preso un "voto" basso sulla pagellina, appunto per l'inapplicabilità del giudizio così come descritto nell'articolo, potrebbe richiedere l'annullamento della valutazione in base a quanto previsto dall'art. 56, comma 8, del vigente contratto collettivo decentrato integrato laddove si fa esplicito riferimento all'obbligo da parte dell'ente di predisporre criteri atti a garantire omogeneità nella valutazione del personale, adottando un codice unico per l'applicazione dei giudizi e dei relativi punteggi. Inoltre il lavoratore può contestare di aver disatteso il disposto dell'art. 51 comma 1 sempre del CCDI, che prevede l'obbligo da parte dei dirigenti, entro il mese di gennaio, di illustrare ai propri collaboratori quali siano gli obiettivi di fondo da perseguire nel corso dell'anno, cosa che nessun dirigente ha fatto in questo comune.

Per maggiori informazioni rivolgetevi ai delegati RdB che ti aiuteranno in merito.



--- BREVISSIME ---



Nazionale

Nascerà a maggio il nuovo grande sindacato di base italiano, costituito dall'unificazione di Rdb, di SDL e CUB. Il nuovo soggetto nazionale si proporrà come sindacato indipendente, alternativo, antagonista e, soprattutto, seguirà la linea che un vero sindacato deve seguire: stare dalla parte dei lavoratori.

Monterotondo

Grazie all'insistenza delle e Rdb e ad una adeguata preparazione del segretario generale che ha interpretato il d.lgv 150/09 come dovevasi, sono in via di attuazione le verticalizzazioni previste dal piano occupazionale in vigore.



Nazionale

Fasce orarie reperibilità per malattia (decreto ministeriale 206 del 18 dicembre 2009)

L'allungamento delle fasce di reperibilità porta a sette ore complessive giornaliere il tempo in cui può essere effettuata la visita a domicilio in casa in caso di assenza per malattia: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. Si introduce il principio dell'esclusione dall'obbligo di reperibilità nei casi in cui l'assenza per malattia sia dovuta a:

- ✱ patologie gravi che richiedono terapie salvavita
- ✱ infortuni sul lavoro
- ✱ patologie per riconosciuta causa di servizio
- ✱ stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta

Si considerano inoltre esonerati dall'obbligo di reperibilità i dipendenti pubblici nei confronti dei quali sia già stata effettuata la visita fiscale, per il periodo indicato nella prognosi.

Con l'impegno della RdB

MONTE S. GIOVANNI CAMPANO (FR) - E' ormai imminente l'avvio del percorso di stabilizzazione per 16 LSU Comunali da molti anni impegnati sia nei servizi amministrativi che manutentivi dell'ente. I Lavoratori hanno dato prova di grande dignità costringendo l'amministrazione a modificare la pianta organica - ricorrendo al part time al 50% - al fine di stabilizzare il maggior numero di Lavoratori. Inoltre la graduatoria di stabilizzazione rimarrà aperta 3 anni come per tutti i concorsi pubblici.



Tutti i lavoratori del comune di Guidonia che intendano segnalare situazioni e vogliono diffondere attraverso questo bollettino interno informazioni utili a tutti, possono inviarle per email a: rdbcub@aniene.net oppure possono contattare i nostri delegati sindacali.