



RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA LAVORATORI DEL COMUNE DI BRESCIA



BRESCIA

Brescia, 18 maggio 2021

Buongiorno, dopo aver esaminato il contenuto della delibera comunale nr 136 datata 28/04/21 recante come oggetto la modifica del piano triennale dei fabbisogni del personale e la rimodulazione della dotazione organica, siamo a proporre un incontro specifico sulla base delle valutazioni e delle richieste successivamente illustrate.

Pur apprezzando l'ipotesi di incremento delle assunzioni previste per l'anno 2021 e per i due anni successivi che ha parzialmente accolto le ripetute richieste sindacali di assumere in numero maggiore al fine di coprire le decine di cessazioni pensionistiche e gli organici reali già ridimensionati da anni di tagli.

Dopo anni di tagli che hanno lasciato inutilizzate facoltà assunzionali concesse dalla normativa si tratta di un apprezzabile passo verso la comprensione degli eccessivi carichi di lavoro a cui sono sottoposti tutti i dipendenti, e della necessità di ringiovanimento e ricambio generazionale.

Emergono diverse criticità che intendiamo portare alla vostra attenzione in quanto le riteniamo preoccupanti per il modello di amministrazione futura che si prefigura nel piano occupazionale, per la loro ricaduta sull'organizzazione interna all'ente ma anche per la responsabilità sociale che riteniamo abbia un datore di lavoro pubblico anche nel suo ruolo di erogatore di servizi.

Non si rilevano assunzioni previste sulle figure professionali di autisti specializzati, custodi cimiteriali, operatori per l'integrazione degli alunni disabili o per coprire quei vuoti di personale ad oggi tamponati con soluzioni quali 100 leve, volontari od altri rapporti non strutturali e che per loro natura non dovrebbero sostituire organicamente le carenze di dipendenti di ruolo.

Sostanzialmente cosa emerge da questa scelta? Viene ancora una volta scelto di appaltare i servizi o destinare gli stessi alla probabile esternalizzazione, servizi considerati strategici per la cittadinanza.

La prima conseguenza sociale di questa scelta è l'aumento del numero di lavoratori in appalto del Comune di Brescia.

Appalti che da sempre hanno portato alla grave compressione delle retribuzioni e dei diritti di chi è destinato a questa attività da lavoratore subordinato.

Come organismo sindacale rivendichiamo la necessità di far uscire le lavoratrici e i lavoratori dalla condizione di precarietà e assenza di diritti tra i quali quello ad una retribuzione dignitosa e riteniamo che il comune debba farsi carico anche delle ricadute sociali delle sue scelte gestionali.

Per quanto riguarda il servizio di integrazione scolastica si chiede di eliminare la dicitura di profilo in esaurimento e programmare l'assunzione diretta di un numero significativo di operatori al fine di garantire effettivamente la continuità e qualità del servizio erogato attraverso la professionalità maturata da chi vi opera in molti casi da più di un decennio.

L'attuale modalità di gestione del servizio, basato sul suo affidamento ad organismi privati in regime di appalto ha prodotto l'eccessiva precarietà delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, come emerso con forza nell'anno appena trascorso e di cui hanno preso atto anche rappresentanti dell'Amministrazione.

Ricordiamo inoltre come l'affidamento dei servizi ad organismi privati comporti puntualmente un aumento dei costi per la PA.

Prendendo in esame il profilo di custode cimiteriale segnaliamo la presenza ridotta di queste figure all'interno degli organici comunali e riteniamo sia necessario riconoscerne la professionalità, conoscenza e competenza in considerazione anche delle mansioni variegate svolte ed il rilievo che hanno dimostrato di rivestire per l'utenza: archiviazione delle registrazioni cartacee e informatiche dei defunti, organizzazione e verifica di esumazioni e estumulazioni, pulizia degli spazi e sostituzione del materiale a disposizione, aiuto ai cittadini nella ricerca di puntuali informazioni sui defunti, ricognizioni e verifica di guasti nei cimiteri, conservazione e variazione dei registri cartacei, assistenza ai funerali per verificare la correttezza delle procedure, assistenza ai disabili ed anziani in visita al cimitero.

Inoltre come non sottolineare la progressiva riduzione delle figure degli autisti/ autisti specializzati prevalentemente impegnati nei trasporti sociali? Nonostante l'alta professionalità garantita nel tempo, l'utilizzo di patente professionale (CQC), dei mezzi trappen (scendi scale), con ampia garanzia di puntualità e regolarità nel servizio ben oltre gli standard offerti dai soggetti ai quali si stanno da tempo trasferendo compiti con costi decisamente superiori.

Per queste figure si chiede un ulteriore sforzo all'AC in modo da prevedere la programmazione di assunzioni volte ad invertire la tendenza fin qui dimostrata.

Restano due ulteriori punti di criticità da sottolineare inerenti al tema delle assunzioni:

le stabilizzazioni del personale precario e le progressioni verticali.

Per le prime si chiede di garantire tempi e numeri lavorando in continuità con le recenti procedure di stabilizzazione mentre per le progressioni verticali si richiede di aprire un confronto per raggiungere una posizione condivisa affinché si possano quantificare e realizzare le procedure verticali finora mai adottate.

In attesa di una convocazione in tempi brevi porgiamo distinti saluti.

L'Esecutivo Rsu

FPCGIL

FPCISL

UILFPL

Moriello Cremaschini Riccò