

Sintesi Assemblea Direzione Cultura e Sport del 7/10/2020.

Con questa prima assemblea si sperimenta una novità rispetto alla modalità usuale di assemblea. Un' assemblea di settore/direzione che intende dare la possibilità di un fattivo avvicinamento tra i colleghi ed il sindacato, nella nuova modalità dettata dall'emergenza, sia in presenza che da remoto. La prima di una serie di assemblee che avverranno in tutte le direzioni, perché si vuol dare la possibilità di un'informazione capillare ed un confronto in merito all'attuale situazione dell'Amministrazione ed alle criticità di ogni ambito.

Siamo inoltre in una fase di ricambio generazionale nel sindacato, che se ben gestito può essere una occasione di ricambio ed implementazione della stessa attività sindacale, che favorisca quindi un maggiore radicamento del sindacato stesso.

Il Lavoro Agile ci pone in una condizione diversa, di distanza dai lavoratori, ed anche dall'Amministrazione con la quale è difficile avere relazioni sindacali e attivazione di tavoli di contrattazione in presenza, condizione che permette all'AC di essere ancora più sfuggente.

Al fine di rendere maggiormente partecipi i lavoratori e trasparente l'azione sindacale, la CGIL ha avviato l'uso di una "newsletter" che sarà inviata periodicamente a tutti gli iscritti.

L'assemblea ha poi affrontato i seguenti punti:

- La grande **eterogeneità** di questa Direzione che risente della forte presenza di servizi appaltati. Musei e biblioteche vedono la presenza di pochi dipendenti comunali e molti dipendenti di cooperative in appalto. **Esteralizzazione dei servizi**, problematica trasversale a tutta l'Amministrazione particolarmente forte in alcuni settori. Intenzione della CGIL è mettere avviare azioni volte ad arginare e ridurre questo fenomeno.
- il **lavoro agile** e il **lavorare in sicurezza**. Dal 15 di settembre, con la modifica legislativa, abbiamo avuto un forte aumento della presenza in servizio che si era interrotto con il periodo del lockdown ed aveva visto una graduale ripresa dallo scorso giugno. Considerate che dalle 40 persone in lavoro agile che avevamo a febbraio con le esigenze dettate dalla pandemia siamo arrivati ad aprile a 1653 persone in "lavoro agile semplificato". Resta in ogni caso un lavoro atipico, non segue le regole dell'ordinario LA, che prevedete dotazione di strumentazioni e specifici accordi individuali. La nuova normativa nazionale (POLA) prevede la possibilità di rendere strutturale il lavoro agile nella misura del 60% dei lavoratori dei profili che possono lavorare in SW;

- è intenzione dell'Amministrazione organizzare un gruppo di lavoro per l'organizzazione del **POLA** (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) che dovrebbe consolidare l'assetto dello smart working. Devono essere definite le regole di base del Lavoro agile, come da definire sono i confini tra l'accordo collettivo e quello individuale. Questo gruppo, avviato e richiesto dall'AC in realtà non è stato ancora avviato.

Non sappiamo com'è andato il lavoro agile in questo lungo periodo, quali sono state le criticità e conseguentemente quali potrebbero essere le proposte da fare.

Sappiamo che alcuni profili sono stati esclusi dal lavoro agile ma non può essere un argomento chiuso, è una discussione ancora da fare in quanto la selezione dei profili fatti dall'amministrazione non tiene conto delle specificità all'interno di ogni profilo a seconda dei compiti, della posizione e del ruolo.

- Il **rientro in sicurezza ha rivelato l'importanza degli RLS** che si sono impegnati molto su questo fronte, e molti sono ancora i temi da affrontare.

- L'**Amministrazione Comunale non risponde alle nostre richieste** e non tutte le direzioni hanno lo stesso livello di reattività.

- Il **sistema di valutazione** che l'AC ha adottato non ci piace. Non è voluto dai sindacati e dai lavoratori, non è stato oggetto di contrattazione. La massa di ricorsi al Valutatore di Garanzia dimostra che questo sistema non funziona.

Manca una base di chiarezza nel percorso e trasparenza, non c'è nessuna condivisione dei principi generali.

- La **formazione** che è un aspetto molto importante è purtroppo un aspetto trascurato in molte direzioni.

I contributi dei colleghi e delle colleghe:

- Le biblioteche che vedono una **fortissima carenza di personale** e non è previsto in nel piano del fabbisogno alcuna assunzione per le biblioteche. Si suppone quindi che siamo di fronte ad una nuova ed **ulteriore esternalizzazione** che può incidere sulla qualità e sul futuro del lavoro nelle biblioteche; non si sa quale sia il progetto che l'Amministrazione Comunale ha sulle biblioteche.

- **problema richiesta mansioni superiori nelle biblioteche.** Livelli del personale presente sono prevalentemente C1 B3 e B1 ma questi non corrispondono alle mansioni realmente svolte, frequentemente di livello superiore.

- In questo periodo, dalla pandemia alla fase di rientro, i lavoratori sono stati messi in grande difficoltà a causa della **discrezionalità e improvvisazione della direzione** che si muoveva impartendo indicazioni da un giorno ad un altro con cambiamenti di regole e talvolta con indicazioni contraddittorie, che non tenevano presenti le difficoltà che i lavoratori avrebbero dovuto affrontare nella vita quotidiana.
- Il **Lavoro agile straordinario è somigliato molto al telelavoro, ha avuto regole rigide**, non ha avuto i vantaggi perché ad esempio non abbiamo avuto la fornitura di strumentazioni. Tutto bene finché dettato dall'emergenza, adesso però è necessaria una maggiore organizzazione. Ad esempio abbiamo avuto problemi per prendere dei permessi che comunque ci spettavano, non era previsto l'uso di permessi se non per l'intera giornata lavorativa, e sono stati rigidi a volte anche nel "concedere" permessi di una intera giornata, nello stesso tempo l'orario in cui dovevamo essere reperibili e svolgere la nostra attività era dalle 8 alle 17. La sensazione era la **volontà di controllo da parte dell'AC**
- Abbiamo lavorato per molto tempo in LA ma **adesso nelle biblioteche non sono previsti profili digitabilizzabili**, è possibile che improvvisamente non possiamo fare niente da remoto?
- Un grande problema emerso e che stanno affrontando tutti i lavoratori con famiglia è la **riapertura delle scuole e le modalità per affrontare il rischio di contagio**, il conseguente e frequente isolamento fiduciario che costringe il genitore a stare a casa senza la possibilità di congedi specifici
- la **Valutazione della performance 2020**. Pare che l'AC stia già mettendo in moto il meccanismo, cosa succederà? è opportuno? quali strumenti utilizzeranno? Alcuni dipendenti sono stati fortemente penalizzati per il 2019, in totale assenza di trasparenza, quali saranno i criteri per questo anno?
- si sente forte la necessità di informazione di quello che accade, non ci sono bacheche sindacali in molti presidi.