



Programma **RSU 2007**

Comune
di Roma

a cura dei Lavoratori e delle Lavoratrici del Comune di Roma

◆ **INDICE** ◆

◆	1.0 BILANCIO DELLA RSU	4
◆	◆ 1.1 Una breve cronistoria delle attività	4
◆	◆ 1.2 Una RSU a mezzo servizio	5
◆	◆ 1.3 La condizione dei dipendenti capitolini tra il 2004 e il 2007	6
◆	◆ 1.4 Qualche risultato raggiunto	6
◆	2.0 PERCHÉ RAFFORZARE IL SINDACALISMO DI BASE	8
◆	◆ 2.1 La vicenda dei contratti	8
◆	◆ 2.2 La riforma delle pensioni	9
◆	◆ 2.3 I fondi pensione	9
◆	◆ 2.4 La questione del precariato	9
◆	3.0 UN PROGRAMMA COSTRUITO INSIEME ALLA BASE CON LE MILLE VERTENZE APERTE	10
◆	◆ 3.1 Le questioni generali	10
◆	◆ 3.1.1 Precariato	10
◆	◆ 3.1.2 Riordino dei profili professionali	10
◆	◆ 3.1.3 Verso un contratto nazionale che permetta la crescita professionale	10
◆	◆ 3.1.4 Progressioni verticali	11
◆	◆ 3.1.5 Buono pasto e mensa	11
◆	◆ 3.1.6 Posizioni organizzative	12
◆	◆ 3.1.7 Vestiario	12
◆	◆ 3.1.8 Concorsi interni per la dirigenza	12
◆	◆ 3.1.9 Valutazione e trasparenza	13
◆	◆ 3.1.10 La sicurezza nei luoghi di lavoro e l'elezione dei Rappresentanti per la Sicurezza	13
◆	◆ 3.2 Settori specifici	14
◆	◆ 3.2.1 Economico-amministrativo-organizzativo	14
◆	◆ 3.2.1.1 Il reinquadramento dei Cpt, degli Osai e degli Esecutori	14
◆	◆ 3.2.1.2 Gli idonei al concorso per la categoria D	14
◆	◆ 3.2.1.3 Servizio annonario	15
◆	◆ 3.2.1.4 Personale di supporto e custodia	15
◆	◆ 3.2.2 Tecnico ambientale	15
◆	◆ 3.2.3 Comunicazione	16
◆	◆ 3.2.4 Scolastico-educativo	16
◆	◆ 3.2.5 Vigili urbani	17
◆	4.0 LE NUOVE PROPOSTE	17
◆	APPENDICE: il "decalogo" consegnato all'amministrazione comunale	19
◆	I CANDIDATI DELLA RSU 2007	21



PROGRAMMA RSU 2007 – Comune di Roma



◆ PREMESSA ◆

I contenuti di questo lavoro sono il frutto del contributo delle migliaia di voci, segnalazioni, iniziative sviluppate nel corso del triennio di consiliatura RSU che va dal 2004 al 2007.

Durante questo periodo **RdB** – nel Comune di Roma - è cresciuta sia in termini di iscritti, che in termini di peso politico.

L'ingiusta legge sulla rappresentatività sindacale impone tuttavia che questa crescita prosegua e che le grandi simpatie che **RdB** ha conquistato, si traducano in un rafforzamento generale dei consensi.

Crediamo che debba essere premiato il “fare” del nostro modello sindacale mai piegato alle necessità della politica, ma legato alle necessità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Crediamo che una **RdB** più forte costituisca una barriera alle deviazioni della politica, tanto più in una città come Roma il cui sindaco ha succhiato le risorse disponibili al fine di proporsi come il “naturale” leader del nascente partito democratico.

Crediamo che il lavoro da fare sia ancora lungo e difficile, ma è ormai giunto il momento delle scelte e crediamo che ciascun lavoratore sappia – nella propria coscienza – quanto sia importante liberarsi dal sindacalismo di poltrona, sia esso confederale che autonomo.

RdB pratica un modello sindacale basato su una aperta e manifesta conflittualità poiché solo da questa può nascere la soluzione alle difficoltà che vivono – nella busta paga di ogni mese e nella mortificante quotidianità lavorativa – le migliaia di lavoratori e lavoratrici.

RdB punta a raggiungere il più alto numero di tavoli di contrattazione (centrale e decentrata) nella convinzione di portare una ventata di innovazione nelle trattative e di smascheramento delle pratiche concertative. Grazie a questo potremo anche raggiungere quelle informazioni che oggi ci sono precluse per renderle disponibili a tutti.

Invitiamo pertanto ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice a contribuire nel rafforzamento della **RdB** in ogni posto di lavoro, sia in occasione delle RSU, sia successivamente.

Le RSU del 2007 vedranno partecipare al voto – per la prima volta – una parte dei lavoratori e delle lavoratrici precarie. Crediamo che questo sia un importante risultato su cui tutta la **RdB** si è impegnata. Crediamo però che ancora oggi – anche sul piano sindacale – questo personale viva una condizione di precarietà che potrà essere superata solo con una definitiva assunzione.

Il sistema di elezione delle RSU, così come è congegnato, rischia di perpetrare l'egemonia di cgil, cisl, uil, tanto più nel momento in cui queste organizzazioni si configurano come una sorta di “sindacato unico”.

RdB ha portato e continuerà a portare in ogni luogo di lavoro un'idea diversa di sindacato basata sui valori dell'indipendenza dalla politica, sulla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle scelte che li/le riguardano, anche sottoponendo a referendum i contratti prima della loro approvazione.

RdB è pronta a crescere!

In questo paragrafo cercheremo di fornire gli elementi che forniscano un quadro delle condizioni di partenza e traccino in sintesi le iniziative sviluppate e individuino qualche risultato raggiunto

Una breve cronistoria delle attività

Non v'è dubbio che lo spartiacque che ha segnalato con forza la visibilità di **RdB** sia costituito dal **Consiglio Comunale straordinario sul personale** che si tenne a Maggio del 2005.

RdB arrivò a quell'appuntamento con un **“libro bianco”**, realizzato insieme ad altre sigle del sindacalismo di base e con il contributo di decine e decine di lavoratori e lavoratrici, **che fotografava le incongruenze di una gestione del personale** (da noi definita borbonica).

Qualche settimana dopo la nostra iniziativa nei confronti del Consiglio Comunale consentì di approvare a maggioranza (con i voti sia del centrodestra, che del centrosinistra) un **Ordine del Giorno che impegnava la Giunta a tenere relazioni sindacali con ogni Organizzazione Sindacale che avesse eletto RSU**. Un risultato importante sul piano politico, ma inefficace sul piano pratico, dal momento che la Giunta ha sempre disatteso quell'Ordine del Giorno.

Grazie a queste azioni l'amministrazione comunale ritenne di dover sostituire il dirigente del Personale e di raggiungere rapidamente un accordo per **rinnovare il contratto decentrato** che era bloccato da 4 anni.

Con quel contratto (preceduto da una preintesa a Luglio dello stesso anno) **RdB** ha avviato le prime iniziative nel settore scolastico – educativo: sia attraverso **presidi in Consiglio Comunale**, poi con oltre **3000 cartoline inviate al Sindaco** dai genitori dei bambini e delle bambine di nidi e scuole dell'infanzia e infine con un **referendum cui parteciparono oltre 2000 lavoratrici che si espressero per una revisione del Contratto Decentrato**.

L'impegno dei 3 RSU eletti (Consiglio Comunale, Ragioneria Generale e 19° Municipio) è stato inoltre dispiegato negli specifici posti di lavoro **per rendere applicabili quegli istituti contrattuali** che l'amministrazione ha cercato di dilazionare nel tempo o su cui ha cercato di comprimere la portata attraverso letture limitative.

E' stato il caso **dell'indennità di sportello, dell'indennità per il vestiario** (che è rimasta ferma al valore iniziale per tutte le categorie e che invece era stata aumentata solo per i vigili urbani), **dell'indennità per l'articolazione oraria delle categorie D, del compenso per specifiche responsabilità e di quello per gli archiviisti informatici rivolto alle categorie B e C, della riduzione a 30 minuti della pausa pranzo, della consegna del vestiario con regolarità, etc.**

Il 2006 è stato segnato dall'iniziativa rispetto al precariato con un'assemblea

nazionale dei precari (il 15 Giugno) durante la quale **RdB** presentò la proposta di legge per la stabilizzazione dei precari della Pubblica Amministrazione e lanciò la manifestazione e lo sciopero generale dei precari per il successivo 6 Ottobre.

L'Assemblea – che volutamente tenemmo in Campidoglio nella Sala della Promototeca – vide la partecipazione di oltre 1000 precari provenienti da tutta Italia e molti precari capitolini.

Da lì è partito l'avvio del percorso di stabilizzazione di centinaia di precari.

Nel corso del 2007 **RdB**, interpretando le aspettative di carriera del personale capitolino già in ruolo, ha proposto una **delibera di iniziativa popolare sia per la stabilizzazione di tutti i precari, sia per la valorizzazione del personale di ruolo, sia, infine, per la progressiva reinternalizzazione dei servizi** affidati all'esterno. Sulla proposta di delibera sono state raccolte quasi 6000 firme.

1.2 Una RSU a mezzo servizio

Se è vero che **RdB** ha profuso ogni energia dei suoi eletti (e anche degli altri delegati e dirigenti sindacali) per rendere un servizio vero ai lavoratori che li hanno votati, è pur vero che il funzionamento della RSU nella sua generalità è stato “bloccato” sin dal nascere dalla arroganza di cgil, cisl e uil.

In tre anni si sono tenute 4 assemblee generali di cui una non valida per mancanza del numero legale.

La prima assemblea ha eletto coordinatrice una rappresentante cisl forzando il regolamento che la stessa RSU si era data.

La seconda assemblea ha affrontato la discussione generale sul contratto senza neanche discutere le centinaia di emendamenti presentati dai delegati RSU sia eletti nella **RdB** che in altre sigle, dimostrando (se ce ne fosse stato bisogno) l'assoluta mancanza di democraticità.

La terza non aveva validità e nella quarta il solo argomento da discutere riguardava i vigili urbani (e comunque non furono assunte decisioni).

Va precisato che la RSU è dotata di un regolamento che ci siamo proposti di rivedere per allargare gli spazi di democrazia e partecipazione a tutte le sigle sindacali che compongono la RSU.

Questo è stato volutamente e ripetutamente impedito sia da cgil, cisl e uil, sia da dccap e csa, che non gradiscono alcun tipo di intervento sindacale fuorché il loro.

Inoltre ne è stato snaturato il ruolo e la funzione partecipativa impedendo a una parte dei suoi componenti di esercitare sino in fondo il proprio mandato.

In questo senso in molte circostanze **RdB** è intervenuta con forza all'interno delle contrattazioni centrali per segnalare tale palese incongruenza. In tali casi la risposta dell'amministrazione comunale è stata quella di far allontanare i delegati eletti dai lavoratori con l'intervento della forza pubblica!

Neanche l'ordine del giorno votato dal Consiglio Comunale ha contribuito ad aprire qualche spazio di discussione, anzi! Con il rinnovo del Contratto Decentrato

si è ampliata la delegazione dei sindacati rappresentativi, mentre si è lasciata inalterata la delegazione RSU.

Naturalmente **l'obbiettivo che ci proponiamo di raggiungere è quello di accedere al tavolo di trattativa centrale** al fine di garantire un livello di informazione di "prima mano", per orientare le scelte contrattuali evitando le dannose distorsioni viste di recente, per portare contenuti e facce nuove in sede negoziale.

1.3

La condizione dei dipendenti capitolini tra il 2004 e il 2007

Il precedente contratto decentrato venne sottoscritto nel corso del 2000 e conteneva un limitato numero di articoli lasciando alla contrattazione, volta per volta, o, più spesso alla discrezionalità dell'amministrazione comunale di decidere finanche sull'applicazione di alcuni istituti contrattuali.

Grazie al lavoro ai fianchi esercitato da **RdB** nel corso della consiliatura RSU, il Contratto Decentrato tuttora vigente ha raccolto tutte le norme che regolano il rapporto di lavoro.

Quando l'amministrazione ha tentato forzature unilaterali (come nel caso dell'indennità di articolazione oraria per le cat. D), **lo strumento contrattuale si è rivelato determinante per frenare applicazioni dannose per i lavoratori.**

Ciò che non è completamente riuscito nel corso della RSU 2004/2007 – anche a causa dei rigidi vincoli contrattuali nazionali – è stato di far recuperare un significativo potere d'acquisto alle nostre buste paga.

Tuttavia non possiamo che apprezzare il fatto di aver determinato **l'acquisizione di due progressioni orizzontali per tutti nel corso del triennio** (per i vigili urbani addirittura tre progressioni), **l'incremento delle indennità orarie, l'introduzione di nuove specifiche indennità.**

Purtroppo va lamentato un peggioramento generale delle condizioni di lavoro, determinato da una elevata carenza di personale e in taluni casi (settore scolastico-educativo) le dirompenti ristrutturazioni del servizio hanno prodotto anche uno scadimento della qualità del servizio.

1.4

Qualche risultato raggiunto

Nella passata consiliatura RSU **RdB** si è trovata ad affrontare – a livello generale – una forte pressione, proveniente da vari settori politici e sindacali.

Aver resistito in quel quadro generale (governo Berlusconi, la riscoperta del conflitto da parte della cgil, etc.) ha costituito la base per rilanciare l'intervento sindacale sia a livello generale (con la raggiunta rappresentatività nel comparto Università), sia a livello particolare incrementando di più del doppio i voti alla RSU e gli eletti.¹

¹ RdB ha chiamato in giudizio sia la cisl che la cgil, che il comune di Roma per la mancata attribuzione di un delegato RSU. Il giudizio è tuttora pendente di fronte al Tribunale Civile di Roma.

Il più significativo risultato **RdB** lo ha raggiunto con la piena legittimazione politica e con un alto grado di visibilità testimoniato dagli interventi su tutti i settori lavorativi.

Un dinamismo che ci ha ripagato con una crescita di consenso anche in termini di nuove iscrizioni e di consolidamento del nostro quadro attivo.

Nel corso del triennio l'attività sindacale è consistita in:

- **12 assemblee generali;**
- **70 assemblee di posto di lavoro;**
- **1 referendum sull'accordo per il settore scolastico-educativo;**
- **143 lettere all'amministrazione per segnalare disagi e anomalie;**
- **102 volantini;**
- **4 vertenze legali** (1 vinta, 2 conciliate dall'amministrazione con il pagamento delle spese legali, 1 perduta in prima istanza ma appellata);
- **1 proposta di delibera d'iniziativa popolare** per la stabilizzazione dei precari, la valorizzazione del personale interno e per la reinternalizzazione dei servizi;
- **1 proposta di legge per la reintroduzione dell'indicizzazione dei salari** (cd. scala mobile);
- **4 petizioni** (una per i CPT, una per riaprire le trattative della Ragioneria Generale, una per la situazione ambientale del 19° Municipio, 1 per l'adeguamento dell'indennità vestiario per tutto il personale);
- **1 esposto alla ASL** per il degrado ambientale della sede di via del Tempio di Giove;
- **8 scioperi generali del pubblico impiego;**
- **1 sciopero generale dei precari;**
- **1 sciopero generale di tutto il Comune di Roma;**
- **3 scioperi municipali;**
- **1 libro bianco sulle condizioni di lavoro del personale comunale;**
- **6 Presidi in Consiglio Comunale;**
- **3 audizioni in Commissione Consiliare "Personale";**
- **2 Audizioni in Commissione Consiliare "Scuola"**
- **1 Decalogo consegnato all'amministrazione comunale;**
- **1 intervento nel Consiglio Comunale straordinario sul Personale;**
- **2 occupazioni in Campidoglio a sostegno della vertenza delle lavoratrici precarie e dello smantellamento dei servizi educativi e scolastici.**

I risultati che sono scaturiti dal nostro intervento o sui quali abbiamo imposto un cambio di rotta sono:

- **due progressioni orizzontali per tutti;**
- **indennità specifica per coloro che hanno raggiunto il livello economico più alto nella categoria;**
- **indennità per chi effettua il servizio di sportello al pubblico;**
- **revisione dell'indennità per il personale educativo e/o docente da settimanale a giornaliera;**

- avvio di un percorso per la stabilizzazione del precariato sia nel settore scolastico che in quello amministrativo;
- diritto al voto nelle RSU per il personale precario;
- allargamento dei beneficiari delle indennità previste dal Contratto Decentrato;
- Allargamento dell'ipotesi di valorizzazione del personale con la qualifica di CPT attraverso un percorso di riqualificazione;
- Adozione di un Regolamento per le Progressioni Verticali;
- Restituzione delle quote trattenute sulla 13° per coloro che fruiscono delle prerogative della legge 104/92;
- Applicazione degli istituti contrattuali nei punti negoziali decentrati (riduzione a 30 minuti della pausa pasto, consegna vestiario, etc.)

2.0

PERCHÉ RAFFORZARE IL SINDACALISMO DI BASE

RdB è rappresentativa in 7 comparti di Pubblico Impiego e costituisce la punta più avanzata e meglio organizzata nell'ambito del sindacalismo di base.

Nei comparti a più elevata distribuzione territoriale (Sanità, Scuola, Enti Locali) risulta più difficile conquistare il requisito della rappresentatività sia per il sistema di elezione RSU, che finisce per premiare le organizzazioni più forti e radicate, sia per un diffuso clientelismo sindacale che prevale sulle logiche conflittuali che **RdB** rivendica.

In questo quadro **RdB** – anche nel Comune di Roma – ha cercato di rafforzare l'esperienza sindacale di base condividendo comuni momenti di lotta.

Ciò nonostante le altre sigle del sindacalismo di base hanno ritenuto non strategico conquistare la rappresentatività in questo comparto e hanno preferito correre in proprio, anziché contribuire a rafforzare i “voti” sia sul piano locale, che nazionale.

RdB è dell'avviso che un aumento dei voti e della visibilità all'interno del Comune di Roma – tenuto conto del valore simbolico che ha come Capitale della Repubblica – contribuisca con decisione a rafforzare il disegno nazionale dell'**unica Organizzazione Sindacale indipendente, conflittuale, partecipativa, non corporativa**.

RdB, a livello regionale, **nel Lazio ha già superato il limite del 5% di iscritti** tra tutti i sindacalizzati e si avvia ad essere **il 4° sindacato** dopo i tre confederali.

◆ LA VICENDA DEI CONTRATTI

In questo caso l'esperienza recente ha dato ampia dimostrazione del totale asservimento di cgil, cisl e uil alle “necessità” del governo Prodi.

Dopo il nostro Sciopero Generale del Pubblico Impiego del 30 Marzo 2007 indetto dalla sola **RdB**, che ha portato alla firma del protocollo del 6 Aprile 2007 con cui venivano stanziati nuove risorse per i contratti e si sanciva la loro biennialità,

abbiamo assistito al vergognoso balletto confederale che ha annunciato e revocato 3 Scioperi e ha poi spacciato per una grande vittoria, l'ennesimo accordo al ribasso, grazie al quale avremo: **un mese in meno di arretrati, il pagamento effettivo nel 2008 e l'allungamento del contratto da due a tre anni!**

Rdb continua inoltre a rivendicare l'esigenza di agganciare le nostre retribuzioni a quelle dei dipendenti pubblici europei

◆ LA RIFORMA DELLE PENSIONI

Chiusa la vicenda contrattuale restava aperta la partita delle pensioni e dello scalone. Una volta verificato che i lavoratori non si sono fatti incantare dalle chiacchiere regalando la propria liquidazione ai fondi pensione, cgil-cisl-uil hanno contribuito a peggiorare l'età della pensione e a diminuirne il rendimento. In questo hanno scavalcato a destra il governo Berlusconi portando l'età pensionabile a 62 anni con 35 di contributi.

RdB rimane ferma nel proposito di mantenere una vera pensione interamente pubblica anche per le nuove generazioni.

◆ I FONDI PENSIONE

Come abbiamo già detto il cosiddetto "secondo pilastro" si dovrebbe alimentare con le risorse accantonate per la liquidazione (o TFR).

Finora il settore pubblico è rimasto fuori poiché erano necessari degli adeguamenti normativi.

Si è comunque proceduto da parte di cgil, cisl e uil a sottoscrivere l'accordo per la costituzione del fondo pensioni destinato ai lavoratori e alle lavoratrici del nostro Comparto.

Tale accordo – sottoscritto il 14/5/2007 – è la riproposizione, quasi identica, dello stesso accordo sottoscritto nel 2004 (!)

RdB è ferma nel proposito di impedire questo vero e proprio scippo del TFR, affinché non si aggiunga al danno pensionistico, anche quello della liquidazione.

◆ LA QUESTIONE DEL PRECARIATO

RdB ha senza dubbio avuto il merito di mettere al centro dell'agenda politica la questione del precariato.

In particolare si è evidenziato come, nella Pubblica Amministrazione, oltre 500.000 posti di lavoro siano retti da precari.

Questa constatazione ha fatto nascere l'esigenza di una proposta di legge nazionale, che permettesse di risanare questa piaga.

Contemporaneamente ha corretto il dibattito politico fino ad allora tutto incentrato sull'esigenza di una maggiore flessibilità del rapporto di lavoro.

Si sono poi succedute l'Assemblea Nazionale del 15 Giugno 2006 e lo Sciopero Generale dei Precari del successivo 6 Ottobre.

Questi due momenti di lotta hanno orientato fortemente la pressione sul go-

verno producendo alcune norme, contenute nella legge finanziaria 2007, che hanno consentito l'avvio di un percorso di stabilizzazione per molti precari, facendo tabula rasa delle tante chiacchiere sino ad allora prodotte da cgil, cisl e uil.

3.0 MILLE VERTENZE APERTE: UN PROGRAMMA DI BASE

3.1 Le questioni generali

3.1.1 Precariato

Dopo aver messo in luce la grande contraddizione del precariato nella Pubblica Amministrazione è stato inevitabile che la Città Capitale provvedesse ad arginare il fenomeno.

Dapprima è stato interessato il settore scolastico-educativo, poi quello amministrativo.

Gli accordi che ne sono scaturiti, pur aprendo finalmente delle possibilità per la stabilizzazione del precariato, non sono stati però pienamente soddisfacenti.

Nel settore scolastico la stabilizzazione è avvenuta a prezzo di pesanti trasformazioni nella gestione dei servizi (vedi oltre), nel settore amministrativo sono invece stati tagliati fuori i lavoratori interinali e quelli dei servizi appaltati. Inoltre la stabilizzazione è ancora un percorso che per alcuni potrebbe rivelarsi accidentato.

3.1.2 Riordino dei profili professionali

Sia a livello nazionale che a livello locale è ormai evidente la necessità di porre mano ad una revisione dei profili professionali. Nel Comune di Roma la “semplificazione” del 2004 ha svilito la professionalità che i dipendenti già possedevano e ha, al tempo stesso, accresciuto una fortissima flessibilità delle mansioni.

RdB ritiene che sia a livello nazionale che a livello locale **occorre reintrodurre una specifica declaratoria delle mansioni** per evitare qualsiasi abuso da parte della dirigenza.

A fianco di tale reintroduzione occorrerà **individuare i nuovi profili professionali** che nel frattempo sono emersi.

3.1.3 Verso un contratto nazionale che permetta la crescita professionale

Non c'è dubbio che il Comune di Roma rappresenta il Comune capofila cui far riferimento anche nell'approvazione dei contratti nazionali.

Questo ruolo – politico e dimensionale – deve trovarci attrezzati per orientare anche le scelte generali in materia di crescita professionale.

In questo senso **RdB** sostiene che il percorso di carriera vada differenziato:

- da un lato occorre reintrodurre un principio retributivo basato sull'anzianità di servizio;
- dall'altro occorre garantire la possibilità - sulla base di adeguati titoli - di sviluppare un percorso professionale basato sulle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa concretamente realizzata. Il percorso che ipotizziamo si basa sull'individuazione di una **Categoria Unica** per tutto il comparto con Fasce Differenziate per tipologie lavorative e posizioni economiche acquisite attraverso **scatti biennali** progressivamente più elevati. Contemporaneamente andranno poste le basi per una revisione complessiva degli attuali profili professionali ricollocandoli in posizione giuridica più elevata. Questa operazione si rende necessaria in quanto alcuni profili professionali risultano del tutto scollegati dalle funzioni realmente effettuate e anacronistici rispetto alle attuali esigenze operative.

In sostanza dovremmo lavorare al **definitivo superamento della categoria A** (e conseguente ricollocazione in categoria B) cui far seguire **analoghe procedure di carriera per le altre categorie**. Per la categoria D sarà ipotizzata una **nuova Categoria E che sia raggiungibile attraverso percorsi esclusivamente interni**.

3.1.4 Progressioni verticali

Nel Comune di Roma il Regolamento sulle Progressioni Verticali non esiste. Questo non ha comunque impedito di sviluppare la carriera di qualche lavoratore.

La mancanza di un Regolamento ovviamente rappresenta un elemento di certezza per tutti, ma, finora, né l'amministrazione comunale, né i sindacati concertativi hanno avvertito l'esigenza di dotarsi di questo importante strumento di lavoro.

Grazie alla nostra pressione sulla politica cittadina, espressa nel **decalogo** consegnato in occasione del Consiglio Comunale sul Personale dello scorso Luglio, è stato assunto il preciso indirizzo politico di approvare tale Regolamento entro il Dicembre 2007.

Il nostro successo alle RSU di Novembre determinerà certamente il contenuto "garantista" che cercheremo di infondere a questo Regolamento. Contemporaneamente **RdB** si impegnerà per legare strettamente le iniziative formative agli sviluppi della carriera.

3.1.5 Buono pasto e mensa

Il valore del nostro buono pasto è fermo da 6 anni. Questo importante elemento della retribuzione va rivalutato adeguandolo almeno all'attuale costo della vita. Secondo importanti associazioni dei consumatori il costo della "pausa pranzo" è raddoppiato tra il 2001 e il 2006.

RdB è dell'avviso che occorra dar luogo almeno ad una analogha **rivalutazione** portando il valore del buono pasto al valore netto di **10 Euro**.

Crediamo inoltre necessario superare la logica del ticket (soggetto a indebite trattenute da parte di alcuni esercizi commerciali o alla non accettazione, scadenza, costi per l'appalto, etc.) reinserendo **l'importo** del pasto direttamente **in busta paga** (utile anche ai fini pensionistici).

3.1.6 **Posizioni organizzative**

Questo istituto contrattuale è stato stravolto, rispetto alle previsioni contrattuali, generando – nella maggior parte dei casi - una categoria di mini-dirigenti sempre ricattabili e incoraggiati a fare il “lavoro sporco” nei confronti degli altri lavoratori.

RdB – ferma restando la totale contrarietà a tale istituto normativo – è dell'avviso che si debbano individuare norme minime di salvaguardia che possono consistere nelle seguenti applicazioni:

- **non far ricadere il compenso delle posizioni organizzative a carico del fondo** di tutti i dipendenti, ma trovare specifico finanziamento a carico del Bilancio dell'ente;
- ridurre l'importo al valore minimo;
- introdurre un criterio di rotazione degli incarichi.

3.1.7 **Vestiario**

Con l'approvazione del Contratto Decentrato del 2005 si è aperto un contenzioso riguardo l'indennità dovuta dall'ente per il lavaggio del vestiario.

Mentre per i Vigili Urbani e per l'Ufficio del Decoro Urbano, l'indennità ha raggiunto il valore di 1,20 Euro giornalieri, il restante personale è rimasto ancorato all'originario valore di 0,46 Euro.

RdB ha promosso una petizione che ha raccolto oltre 300 firme di lavoratori e lavoratrici per correggere tale squilibrio.

Naturalmente il nostro impegno sarà massimo nella nuova RSU, ponendo tale questione al tavolo di trattativa centrale.

3.1.8 **Concorsi interni per la dirigenza**

Anche questo tema ha visto **RdB** in prima linea al fianco di lavoratori.

Infatti è stridente constatare che il Comune di Roma preferisce assumere “a chiamata” dirigenti dall'esterno (una spesa prevista di oltre 5,5 Milioni di Euro nel 2007 per 38 dirigenti: 140.000 Euro l'anno ciascuno), anziché valorizzare il pro-

prio personale che è risultato idoneo ad un concorso e che costerebbe notevolmente di meno (circa 14.000 Euro l'anno ciascuno, ovvero 1/10 di quanto spende ora!)

RdB, pur valutando che i concorsi interni per la dirigenza abbiano prodotto risultati distorti a causa del punteggio aggiuntivo attribuito ai titolari di posizione organizzativa, ritiene necessario impegnarsi per correggere tale vistosa stortura valorizzando il personale idoneo ed inserendo nel contratto decentrato, come risparmi di gestione, le somme recuperate.

Per il futuro sarà necessario rivedere il Regolamento prevedendo parità di condizioni di partenza e valutando il merito attraverso specifiche iniziative di formazione.

3.1.9 Valutazione e trasparenza

RdB è da sempre contraria a meccanismi di valutazione da cui far dipendere le erogazioni salariali.

L'assenza di trasparenza, l'incertezza dei criteri in base ai quali si viene valutati, generano un modello di valutazione basato esclusivamente sul rapporto con il dirigente che valuta.

Anche le proposte "indecenti" del prof. Ichino (agenzia di valutazione composta da utenti) e riprese nel Memorandum del 18 Gennaio 2007 tra Governo e Sindacati, accrescono il carico repressivo nei confronti dei lavoratori pubblici, avallate – a Roma – dalle esternazioni estive dell'assessore al personale Lucio D'Ubaldo.

Abbiamo assistito, con le recenti pagelline, a valutazioni formulate da dirigenti che neanche conoscevano i loro dipendenti.

Anche per questo riteniamo intollerabile qualsiasi meccanismo di valutazione fintanto che non siano riaffermati principi di equità retributiva, di pari dignità tra tutti i lavoratori, di assoluta trasparenza nella distribuzione delle risorse destinate al personale (straordinari compresi).

3.1.10 La sicurezza nei luoghi di lavoro e l'elezione dei Rappresentanti per la Sicurezza

La chiusura delle Organizzazioni Sindacali Confederali in questo terreno è stata totale.

Oggi il Comune di Roma è uno dei pochissimi enti nei quali non esiste la figura del Rappresentante dei Lavoratori prevista dalla legge 626.

In questo senso **RdB** interverrà all'interno della nuova RSU affinché i propri eletti svolgano anche tale funzione e si provveda quanto prima alla elezione di tali Rappresentanti (così come è accaduto nel corso del mandato RSU 2004-2007).

3.2 **Settori specifici**

3.2.1 **Settore economico-amministrativo-organizzativo**

E' questo un settore trasversale che riguarda circa un terzo del personale capitolino.

Qui, come altrove, si sono annidati molti dei problemi irrisolti dell'amministrazione comunale anche a causa di una politica restrittiva e repressiva da parte della dirigenza.

In particolare una grossa sofferenza viene dalle strutture municipali dove il rapporto con i problemi concreti del territorio si fanno sentire e la cittadinanza scarica verso l'impiegato che trova allo sportello, il disagio derivante da servizi resi ingestibili (grazie alle politiche privatistiche degli ultimi anni).

In questo senso **RdB** sostiene la necessità di rafforzare la dotazione di personale nelle strutture municipali.

Rafforzamento che andrà realizzato prevedendo incentivi significativi per chi opera a diretto contatto con la cittadinanza.

3.2.1.1 **Il reinquadramento dei Cpt, degli Osai e degli Esecutori**

RdB ha avuto il merito di riaprire una partita che sembrava perduta.

Infatti la categoria dei Cpt è stata l'unica a non essere interessata dal cosiddetto "Patto di fine mandato" dell'allora Sindaco Rutelli.

Si trattava di tutta la partita relativa alla concorsualità interna che è stata dimenticata da tutti sino a quando **RdB** non l'ha riaperta e proseguita.

All'iniziale disponibilità rappresentata dall'amministrazione comunale (concorso interno per circa 200 unità), hanno fatto seguito le iniziative di lotta (su tutte si rammenta il presidio davanti al 1° Dipartimento che definimmo la "**Rivolta del mouse**"), che hanno evidenziato la necessità di giungere ad una riqualificazione del personale attraverso una semplice ricollocazione del profilo professionale all'interno della categoria C.

Il percorso avviato non può dirsi del tutto concluso (si comincerà dai CPT della prima ora e poi si proseguirà con gli OSAl e gli Esecutori amministrativi), ma certo sono state poste le basi per consentire una rapida soluzione del problema.

3.2.1.2 **Gli idonei al concorso per la categoria D**

Analogamente a quanto è accaduto per gli idonei al concorso interno per la dirigenza, anche in questo caso esistono - a nostro modo di vedere - le condizioni per scorrere le graduatorie dei concorsi interni di categoria D (particolarmente necessario nel settore amministrativo).

Anche in questo caso le somme spese per assumere con contratti “a chiamata” profili di categoria D potrebbero consentire – con una spesa decisamente minore – lo scorrimento del personale idoneo in tali concorsi.

RdB è intervenuta ripetutamente su questo tema proprio perché ritiene ingiusto avere degli idonei ad un concorso tra il proprio personale e non utilizzarli, preferendogli invece del personale assunto dall'esterno, senza alcuna selezione.

In tal senso vorremmo far inserire norme specifiche all'interno del neo Regolamento per le progressioni verticali, affinché sussista l'obbligo per l'ente di utilizzare le graduatorie degli idonei, e non di assumere dall'esterno (anche a tempo determinato o con altra tipologia contrattuale).

3.2.1.3 **Servizio ispettivo anonario**

Per questa categoria professionale occorre avviare un percorso che consenta di raggiungere lo stesso salario, le stesse indennità, gli stessi mezzi ed organizzazione della polizia municipale, vista la medesima qualifica di UPG.

Il servizio ispettivo anonario interviene a tutela del consumatore e non ha pertanto finalità repressive.

Il rafforzamento di questo servizio fa il paio con le altre iniziative contro il caro-vita che **RdB** ha messo in atto in passato: la costituzione dei Comitati della quarta settimana, l'indicizzazione dei salari per adeguarli al reale costo della vita, le iniziative per calmierare il prezzo dei prodotti di prima necessità, etc.

3.2.1.4 **Personale di supporto e custodia**

Questa particolare categoria di personale si trova spesso investita di competenze di carattere amministrativo, oppure legate all'area della comunicazione.

RdB ritiene necessario verificare attentamente le mansioni ad essi attribuite, affinché siano estensibile anche a questa categoria di personale quelle indennità attribuite ad altri operatori (indennità di sportello, indennità per specifiche responsabilità, etc.)

3.2.2 **Settore tecnico-ambientale-mobilità**

Il **Settore ambientale** risente – come in altri casi – della progressiva riduzione di personale cui non ha fatto seguito un piano assunzionale adeguato.

L'ampliamento degli spazi verdi, la espansione delle piste ciclabili, l'accresciuta coscienza ambientale dei cittadini crediamo debbano trovare adeguato ristoro con l'assunzione dei 30 Giardinieri previsti nel 2004 (e mai effettuata) tramite chiamata dall'Ufficio di Collocamento (ora Centro per l'Impiego).

Contemporaneamente andranno rafforzati gli istituti contrattuali che valorizzino il lavoro del personale operaio che si trova nel gradino più basso delle categorie professionali.

Nel caso del **Settore Tecnico** è necessario intervenire assicurando meccanismi di attribuzione degli incarichi che avvengano attraverso criteri di rotazione e equilibrio, anche sul piano economico, gli incentivi in base all'importanza delle opere da realizzare, affinché siano evitate disdicevoli "rendite di posizione" o altre sacche di privilegio.

Nel caso invece del **Settore Mobilità**, vanno ripresi i temi che da tempo generano un vero e proprio "malessere" alla categoria.

In primo luogo intervenendo - anche a livello nazionale - per istituire la patente di servizio per questo personale o, almeno, per garantire il recupero dei punti sulla patente personale attraverso attività formative finanziate dall'ente.

3.2.3 **Comunicazione**

L'area comunicazione è stata interessata da possibili trasformazioni che lasciavano presagire un generale miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori addetti. Il meccanismo si è però inceppato e il solo risultato concreto è stato quello di aver garantito solo a pochi operatori l'iscrizione all'INPGI (l'ente previdenziale dei giornalisti).

Quindi in questo settore c'è molto da fare tenendo conto dell'apporto - sul piano informativo - che molti operatori garantiscono attraverso gli URP e attraverso i siti web del Comune di Roma.

RdB intende riprendere una seria battaglia in questo settore definendo con chiarezza le declaratorie dei vari profili, le mansioni specifiche ad essi attribuite e i percorsi di carriera che possono avvenire esclusivamente dall'interno dell'ente.

3.2.4 **Settore scolastico-educativo**

In questo settore sono emersi i più forti processi di ristrutturazione e privatizzazione del Comune di Roma.

Grazie alla complicità del sindacalismo concertativo il Contratto Decentrato del 2005 ha confezionato una trasformazione - in negativo - del settore trasformandolo in un parcheggio per i piccoli utenti e facendo venir meno l'aspetto educativo e didattico del servizio.

Per assecondare questo passaggio è stato necessario blandire le lavoratrici con il miraggio di indennità dapprima settimanali e poi giornaliere.

Altro passaggio è stato quello di aver posto le basi per defenestrare il personale ausiliario (OSSE, Cuochi, AEC, etc.) lasciando sempre più spazio all'iniziativa privata.

Ne è derivato una strisciante e progressiva privatizzazione del servizio che è molto grave nel settore degli Asili Nido. Da questo è inevitabile si porranno le basi per lo smantellamento anche del servizio di Scuola dell'Infanzia.

E' necessario pertanto impostare nuove battaglie per reinternalizzare quei servizi che sono stati ceduti al privato.

RdB è ferma nel ribadire la **centralità del servizio pubblico e la salvaguardia delle norme esistenti** (rapporto operatore/bambini) per garantire un servizio di eccellenza.

Considerando inoltre l'usura di questa particolare categoria lavorativa occorrerà ipotizzare l'introduzione di periodi in cui educatrici ed insegnanti siano destinate ad altre attività lavorative (anno sabbatico).

Sul piano squisitamente sindacale andranno verificate – analogamente a tutte le categorie – le condizioni per consentire uno **sviluppo professionale attraverso adeguati percorsi formativi**.

3.2.5 Settore vigilanza urbana

Le vicende recenti riguardo i lavavetri impongono una riflessione generale sull'attività del Vigile Urbano.

I temi della legalità e della sicurezza sono affrontati in maniera distorta dal dibattito politico al solo scopo di sottrarre aree di voto.

In questo contesto noi crediamo che vada ribadito un principio chiaro: il Corpo della Polizia Municipale non deve essere trasformato in uno strumento di repressione, ma di prevenzione.

RdB ribadisce la propria ferma determinazione nell'impedire che i Corpi di Polizia Municipale siano trasformati in un ulteriore Corpo di Polizia (anche Regionale).

In questo senso **RdB** ritiene che debbano essere utilizzate le risorse del salario accessorio prevedendo incentivi al personale che opera senza uso dell'arma e per quello impegnato nei compiti relativi alla viabilità e all'intervento in occasione di incidenti stradali: un modo per contrastare l'operato di taluni settore che si muovono invece con una logica da "sceriffi".

La specificità professionale del personale impegnato in attività di Polizia Giudiziaria (al pari anche di altre categorie di personale) dovrà trovare una maggiore remunerazione all'interno della contrattazione nazionale.

4.0 LE NUOVE PROPOSTE

Il quadro che abbiamo delineato fotografa una situazione per molti versi dinamica e che necessita di progressivi aggiustamenti.

Alcune proposte sono state già enunciate altre possono costituire tracce di una discussione da riproporre anche a livello più generale in sede di contrattazione nazionale.

Ai due temi generali che abbiamo già esposto (un diverso metodo di progressione di carriera e un adeguamento generale del valore del buono pasto) vogliamo qui aggiungere delle proposte di carattere generale che aiutino ogni lavoratore a superare la logica minimale dei “contratti oltre i quali non si può andare”.

Questi contratti vanno rivisti completamente!

Per questo crediamo che sia giunto il momento di attuare una politica dei redditi che restituisca salario ai lavoratori (in particolare negli enti locali che percepiscono quasi 5000 Euro di meno rispetto agli omologhi lavoratori del resto del Pubblico Impiego).

Vanno **eliminate** completamente le valutazioni discrezionali (le **pagelline**) e utilizzate le risorse per **istituire una sorta di 14° mensilità** (come avviene nel settore privato e in qualche settore pubblico).

Per fronteggiare le condizioni di vita materiali di chi vive a Roma occorre prevedere una **specifica indennità di area metropolitana** che compensi il disagio, sia dal punto di vista economico che del dispendio di tempo, sostenuto dai dipendenti per il trasporto, l’abitazione e i servizi in genere in una città come Roma.

Siano poste le basi per una completa **revisione della struttura organizzativa** del Comune di Roma basata su meccanismi di partecipazione, anziché di competizione, e che garantisca la stabilità e la dignità della funzione pubblica.

Revisione che dovrà eliminare duplicazioni, sacche di inefficienza e ricalibrare il numero delle strutture di vertice dell’ente.

Contemporaneamente andrà interamente utilizzata la leva formativa per valorizzare le competenze già esistenti, trasformare quelle non più significative e assicurare adeguati percorsi di riqualificazione professionale.

Provvedere infine ad ampliare le giornate di congedo straordinario sia dal punto di vista quantitativo, che qualitativo.

Da ultimo – ma non per importanza – **RdB** intende utilizzare gli RSU che eleggerà anche al fine di far rispettare le norme relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro e a svolgere un ruolo propositivo affinché siano eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Elezione (o nomina) sinora ostacolata dagli stessi sindacati concertativi.

In questa direzione **RdB** è dell’avviso che vadano previste adeguate tutele per quelle categorie professionali (assistenti sociali, addetti allo sportello con il pubblico, etc.), che sono esposti alle aggressioni e alle minacce dei cittadini.

◆ APPENDICE ◆

Il decalogo consegnato all'Amministrazione Comunale in occasione del Consiglio Comunale Straordinario sul Personale nel mese di Luglio 2007.

1° Principio Il Comune di Roma riconosce a tutte le **Organizzazioni Sindacali e agli RSU eletti nell'Ente, pari dignità e piena titolarità di accesso a tutte le prerogative sindacali** e diritto di accesso a ogni informazione che sia nella disponibilità dell'Amministrazione Comunale.

2° Principio Il Comune di Roma si impegna a valorizzare le competenze del personale capitolino attraverso una costante attività formativa finalizzata al riconoscimento del **diritto** – nel corso della vita lavorativa presso l'Ente – **ad effettuare almeno una progressione verticale** (o altra tipologia di avanzamento di carriera qualora dovessero mutare le attuali indicazioni contrattuali).

3° Principio Il Comune di Roma ritiene necessario limitare il ricorso a forme di lavoro flessibile poiché non rispondenti alle reali esigenze organizzative dell'Ente. **I rapporti di lavoro flessibile in atto dovranno progressivamente essere trasformati in corrispondenti posti di lavoro a tempo indeterminato**, privilegiando una flessibilità organizzativa concordata con il personale ad una flessibilità del contratto di lavoro.

4° Principio Il Comune di Roma nel riconoscere la centralità sociale del dipendente pubblico nel suo ruolo di “agente mediatore” verso la cittadinanza, valorizza – anche attraverso adeguate analisi socio-economiche – la **reintroduzione di attività, ora affidate a soggetti esterni**, tra quelle gestite dall'Ente direttamente.

5° Principio Il Comune di Roma riconosce la necessità di raggiungere un obiettivo generale di **parità di trattamento economico e normativo** che limiti l'attribuzione di compensi differenziati a lavoratori impegnati sulle stesse attività, o che abbiano accesso ai medesimi istituti normativi e contrattuali, o che siano oggetto di attività formative.

6° Principio Il Comune di Roma riconosce **il valore dell'esperienza lavorativa come fattore principale di miglioramento delle condizioni economiche** dei propri dipendenti.

7° Principio Il Comune di Roma impegna le proprie strutture amministrative affinché laddove **esistano competenze interne** queste **siano preferite rispetto all'instaurazione di rapporti di collaborazione** (consulenze).

8° Principio Il Comune di Roma assicura il pieno rispetto delle normative in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, tutela la salute dei propri dipendenti anche attraverso adeguate forme di prevenzione sanitaria e di promozione di campagne informative.

Valorizza la **elezione diretta dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** anche in coincidenza con l'elezione delle RSU

9° Principio Il Comune di Roma promuove la costituzione di consulte municipali composte in misura paritaria da utenti e dipendenti comunali, con il compito di **monitorare la qualità dei servizi erogati** e proporre ogni apprezzabile miglioramento.

Il Comune di Roma respinge invece l'indicazione – *contenuta nel Memorandum del 18 Gennaio 2007 e nelle successive integrazioni relative alle Regioni e alle Autonomie Locali* – di utilizzare tali consulte, o organismi analoghi, per valutare il rendimento dei propri dipendenti.

10° Principio Il Comune di Roma adotta il criterio della **massima copertura della Pianta Organica** di diritto fronteggiando annualmente il numero di cessazioni dal servizio con un corrispondente numero di assunzioni oltre a una percentuale variabile di ulteriori assunzioni per compensare la differenza tra organico di diritto e organico di fatto.

In occasione di tali ricognizioni annuali si definiscono i profili professionali desueti - da porre in esaurimento e trasformare attraverso adeguate forme di progressione verticale, e quelli di nuova istituzione.

Cognome e Nome	Ruolo	Sede
FIDA Caterina	educatrice asilo nido	8° Municipio
BETTI Roberto	istruttore direttivo amministrativo	Ragioneria Generale
TROIANI Giampietro detto Gianni	istruttore tecnico	19° Municipio
DEGRASSI Roberto	operatore servizi supporto e custodia	Consiglio Comunale
OLIVARI Maria Luisa	ispettore annonario	8° Dipartimento
GAGLIARDI Francesco	istruttore amministrativo	9° Municipio
AGRO' Franca	assistente sociale coordinatore	7° Municipio
AIMO Paola	istruttore direttivo vv.uu.	4° Gruppo P.M.
AMENDOLA Mario	assistente sociale coordinatore	13° Municipio
ASCENZI Antonella	educatrice asilo nido	17° Municipio
BIGARI Bruno	istruttore vv.uu.	1° Gruppo P.M.
BINARELLI Daniela	educatrice asilo nido	10° Municipio
BRESCIA Roberta	collaboratore prof. Videoterminalista	20° Municipio
BUSCHINI Roberta	educatrice asilo nido	19° Municipio
CALLARI Elisabetta	cuoca	16° Municipio
CAMBIOTTI Simonetta	educatrice asilo nido	8° Municipio
CAMERINI Barbara	insegnante scuola infanzia supplente	13° Municipio
CAMMILLETTI Sandro	istruttore vv.uu.	18° Municipio
CANACARI Gregorio	istruttore amministrativo	8° Municipio
CARLI Alessandro	istruttore amministrativo	13° Dipartimento
CARLONI Anna	istruttore amministrativo	3° Dipartimento
CAU Sonia	istruttore direttivo amministrativo	7° Municipio
CECI Maurizio	istruttore amministrativo	Difensore Civico
CESARETTI Claudia	istruttore vv.uu.	Comando P.M.
CIMINO Marcella detta Micol	educatrice asilo nido	5° Municipio
CINTI Giselda	educatrice asilo nido	4° Municipio
COLANTUONO Elisa	psicologo coordinatore	16° Dipartimento
COPPOLA Anna Maria	istruttore amministrativo	Avvocatura
COTOLONI Daniele	istruttore amministrativo	Direzione Investimenti e Finanza

Cognome e Nome	Ruolo	Sede
CULICCHI Carla Maria	istruttore direttivo vv.uu.	Comando P.M.
DANIELE Cesare	istruttore direttivo vv.uu.	1° Gruppo P.M.
DE CRISTOFARO Ida	istruttore amministrativo	5° Dipartimento
DE RUVO Loredana	educatrice asilo nido	16° Municipio
DI DOMENICANTONIO Rita	funzionario servizi ambientali	10° Dipartimento
DI MARCO Paolo	operatore servizi supporto e custodia	Gabinetto del Sindaco
DI MATTEI Lucia Maria	insegnante scuola infanzia	5° Municipio
DI MEO Roberta	educatrice asilo nido	4° Municipio
DIONISI Giorgio	istruttore amministrativo	3° Dipartimento
ERCOLI Rosa	assistente educativo culturale	10° Municipio
FABIANI Cristina	educatrice asilo nido	12° Municipio
FERRAMOLA Orietta	educatrice asilo nido	15° Municipio
FIORAVANTI Daniela	educatrice asilo nido	6° Municipio
FONTANA Mauro	autista specializzato	Autoparco
GIUDICE Rosa	istruttore amministrativo	13° Municipio
GRAMMATICA Sonia	educatrice asilo nido	8° Municipio
GRAZIANI Antonio	istruttore amministrativo	Segretariato Generale
GRECO Saverio	operaio specializzato	1° Dipartimento
GRIECO Angela Raffaella	collaboratore prof. Videoterminalista	1° Dipartimento
IANNUZZELLI Giovanni	assistente tecnico istruttore	13° Dipartimento
IODICE Rosa	istruttore direttivo amministrativo	7° Dipartimento
IUDICA Caterina	insegnante sostegno scuola infanzia	8° Municipio
LAGONIGRO Rosaria Giulia	collaboratore prof. Videoterminalista	5° Municipio
LIMITI Sergio	autista mezzi pesanti	11° Municipio
LOMBARDO Saveria	funzionario direttivo amministrativo	17° Municipio
LORETI Alberto	istruttore direttivo amministrativo	6° Municipio
LUCCI Anna	istruttore amministrativo	10° Municipio
MANCINO Marilena	educatrice asilo nido	7° Municipio
MARIANI Sergio	istruttore tecnico e della mobilità	7° Dipartimento

◆ I CANDIDATI DELLA RSU 2007 ◆

MARRA Lucia Natalia	educatrice asilo nido	8° Municipio
MELMELUZZI Rosella	educatrice asilo nido	20° Municipio
NICOLAI Maria Antonietta	educatrice asilo nido	6° Municipio
NONATELLI Letizia	educatrice asilo nido	15° Municipio
OIENI Pierangela	istruttore amministrativo	3° Dipartimento
PASCUCCI Gianna	istruttore amministrativo	5° Municipio
PASTORE Ambra	istruttore amministrativo	7° Municipio
PICOZZI Rosa	cuoca	10° Municipio
PIERAGOSTINI Rita	insegnante scuola infanzia	4° Municipio
PIRANI Pio	operatore servizi supporto e custodia	13° Dipartimento
PITTI Daniela	insegnante scuola infanzia	7° Municipio
POLSONI Marco	operatore servizi scolastici ed educativi	18° Municipio
PROTASI Claudio	tecnico giardini	13° Municipio
QUARESIMA Maria Santina	istruttore amministrativo	17° Dipartimento
ROSATI Sandro	architetto	6° Municipio
ROSATO Angela	educatrice asilo nido	11° Municipio
ROSI Rosella	istruttore amministrativo	19° Municipio
SCARPONI Sandra	collaboratore prof. Videoterminalista	9° Dipartimento
SCATENA Fioriana	educatrice asilo nido	16° Municipio
SPERDUTI Massimo	istruttore vv.uu.	8° Municipio
TAGGI Massimiliano	assistente asilo nido	19° Municipio
TANZI Patrizia	funzionario direttivo amministrativo	20° Dipartimento
TEODORI Rosanna	istruttore amministrativo	20° Dipartimento
TIBALDESCHI Anna Maria	insegnante scuola infanzia	9° Municipio
USAI Patrizia	istruttore amministrativo	18° Municipio
VERZEGNASSI Donatella	istruttore vv.uu.	Comando P.M. presso Procura
VITALE Francesca	insegnante scuola infanzia	13° Municipio
VOLPE Daniela	educatrice asilo nido	2° Municipio
WYSS Stefania	assistente sociale coordinatore	14° Dipartimento

Finito di stampare nel mese di ottobre 2007
da Consorzio Grafico E Print
Castel Madama (RM)