

### IL GIOCO DELLE PARTI

Care/i colleghe/i, nei giorni scorsi, si è tenuto un lungo appuntamento del Tavolo RSU il cui Ordine del Giorno riguardava: Piano assunzionale e ampliamenti orari front office, valorizzazioni, smart working. Il tema dello smart working, affrontato subito, alla luce delle modifiche normative, ha visto l'azienda comunicare l'intenzione di prolungarne la scadenza al 30/6, vedendo in questa proroga l'opportunità per arrivare ad accordi e procedure condivise. Giustificata la perplessità dell'O.S. CGIL che si possano raggiungere accordi in due mesi dopo quattro anni di stallo totale. Ma questo succedeva prima del raggiungimento a tempo record degli accordi su valorizzazioni e assunzioni, per cui potremmo pensare che, effettivamente, sia un obiettivo raggiungibile quello di chiudere in due mesi ciò che non si è risolto in quattro anni.

**Come RSU USI CT&S ho ritenuto di dovere firmare solo l'accordo degli ampliamenti orari e le future assunzioni**, fondamentali dopo anni di blocco totale dovuto a norme stringenti che Roma Capitale aveva reso ancor più stringenti. Questo è un segnale importante per tutti quei lavoratori che, stringendo i denti hanno subito le carenze di organico, esasperate da nuovi servizi e nuove aperture che Roma Capitale, nel tempo, ha concordato con la nostra Azienda. Occorrerà aspettare novembre 2022 per la procedura ad evidenza pubblica ed in mezzo ci sarà la supervisione ed approvazione di Roma Capitale. Sono soddisfatta di quanto raggiunto per gli **ampliamenti orari**,

più che mai necessari sia per l'Azienda che per i lavoratori che da tempo hanno chiesto la possibilità di avere un lavoro full time. Ci vorrà pazienza, ma la graduatoria andrà ad esaurimento. E' stato affrontato anche il

**tema di un'apertura di una graduatoria ampliamenti orari per i lavoratori delle biblioteche**

che, ad oggi, non era mai stata avviata nonostante alcuni lavoratori avessero avanzato delle richieste. Dopo alcuni attriti, l'Azienda e grazie all'insistenza della RSU della UIL FPL, che ho ritenuto di dovere appoggiare, l'Azienda ha inserito anche loro nell'accordo.

Per niente positivo, invece, è quanto accaduto per il **Piano delle valorizzazioni**. Un film già visto, semmai anche peggiorato come sequel. Alla luce della bozza presentata che saremmo andati a discutere, molto generica nelle sue voci (4 unità lì, 10 qui ...) ho chiesto di avere un documento: la fotografia dello stato attuale nelle diverse aree che avrebbe chiarito gli eventuali

sbilanciamenti. Documento che l'Azienda, evidentemente, non è stata in grado di fornire, né prima, né durante la trattativa, motivo per cui ho, comunque, formalizzato la richiesta il giorno successivo e, ad oggi, ancora nulla. Nonostante, rispetto una prima bozza presentata, siano state apportate apprezzabili modifiche sui "numeri", accresciuti da parte aziendale, dopo una "chiamata" individuale da parte del dr. Silvi con i singoli rappresentanti le sigle (un gioco delle parti che non trova sponda nella mia figura di RSU che esprime la volontà dei lavoratori al Tavolo RSU, TUTTO), questo documento è rimasto nebuloso. Quando sono stata chiamata anche io alla "consultazione separata" ho ribadito che non avevo nulla di diverso da dire rispetto quanto espresso proprio durante la discussione al Tavolo RSU, visto che per me, quella, è la sede di trattativa, ufficiale. Il dr. Silvi, però, ha voluto esporre personalmente i diversi aumenti numerici che aveva inserito nel testo, motivo per cui, tornati tutti al Tavolo, ho potuto mostrare apprezzamento per lo sforzo da parte dell'Azienda in tal senso. Non sufficiente, però, a sanare la mancanza di trasparenza di tutta l'operazione che, tra l'altro, non consente di sanare tutte le situazioni che, nel tempo, sono state segnalate all'Azienda, anche mediante segnalazioni all'Osservatorio Comunale del Lavoro, denunce all'Ispettorato del Lavoro o vertenze individuali, vere e proprie. Pensate, si è saputo (ma perché è stato richiesto da parte di Stefano Rufo dell'O.S. UIL PA) che la cifra massima che verrà erogata per i superminimi sarà di 150 euro, ma non si conosce la minima. Né tali somme sono state esplicitate nel documento finale. Riguardo la stesura del documento, ne ho convintamente fatto parte fino alla fine, nella speranza di poter dettagliare al meglio le voci (nei precedenti accordi era, infatti, possibile leggere - almeno - il livello di provenienza ed il livello di destinazione dei lavoratori coinvolti nelle valorizzazioni), in questo documento, nulla di tutto ciò: abbiamo un mero elenco di unità coinvolte, a volte con definizioni "creative" delle aree di riferimento.

Durante il tavolo sono state date delle **informative** in merito la riapertura del **Planetario** (stand o alle comunicazioni social dell'Assessore alla Cultura, Gotor, il 22 aprile ci sarà l'inaugurazione). Sono previste ulteriori due postazioni di accoglienza di sala, oltre quella attuale, per un totale di sei lavoratori in tutto; una postazione di biglietteria, due lavoratori coinvolti e una di coordinamento, sempre due lavoratori. Si è parlato anche dell'apertura del **criptoportico**

(prevista indicativamente per settembre) e della riapertura di

### **Technotown**

, accennata dal dr. Silvi durante l'Audizione in Commissione Cultura del 23/3 u.s.. A riguardo ho chiesto se ci fossero delle date ed ha risposto che si parla del prossimo maggio ma di non avere contezza di orari o di esigenze ulteriori per il personale.

Il dr. Silvi ha anche voluto spiegare che l'**Area della Conservazione** vedrà degli incontri specifici per una "riorganizzazione". Spero, quindi, si possa, in questa fase, risolvere una volta per tutte la principale criticità di quest'Area che aveva portato i colleghi a scrivere a tutta la RSU ed agli RLS: trattamento dignitoso dei lavoratori, con rispetto delle loro vite private e corrette ed eque attribuzioni di lavoro, oltre che l'adeguamento di chi svolge mansioni superiori. Buon lavoro a tutte/i.

Serenetta Monti

(RSU USI CT&S Zètema)