

● Sintesi

- Senza un **rilancio della dimensione industriale di AMA** i problemi che vive il territorio e le crescenti criticità sulla qualità del lavoro non troveranno risposte e va quindi rilanciato il dibattito sulla **chiusura del ciclo**;
- A peggiorare una condizione di criticità del sistema rifiuti capitolino concorrono una **politica incapace di programmare** il futuro e un **management sordo, decisionista e inefficace**;
- **Viste le difficoltà nel rendere esigibili gli accordi** e gli ultimi avvenimenti (gestione disastrosa dell'organizzazione del lavoro durante le festività, introduzione del Sap, mancato rispetto del contratto nazionale sulla mobilità, reperimenti quantomeno anomali sulle AMA di municipio etc...) e **l'incapacità del management di tener fede agli impegni, va messa in campo una vertenzialità diffusa**;
- Una dimensione delle relazioni industriali troppo farraginoso, la stratificazione di accordi spesso solo parzialmente applicati, rendono **urgente la costruzione di un contratto integrativo**;
- **Piano dei fabbisogni**, previsioni certe sulle **progressioni di carriera, valorizzazione** anche attraverso **piani formativi** individuali e collettivi, **evidenza pubblica sui trasferimenti** per contrastare clientele e favoritismi;
- La mancata chiusura del ciclo, il peggioramento della già insufficiente capacità produttiva degli **impianti** aziendali a causa dell'incendio del TMB Salario, le criticità sulle **officine** e quindi sulla **disponibilità di mezzi**, oltre a richiedere un intervento su questi settori a garanzia della tenuta del sistema e della qualità del lavoro, sommandosi alla **carenza di personale** si riversano sulle zone, in cui prolifera il servizio **base**;
- Il nuovo **Pap** crea nuovi problemi e il vecchio sistema è lasciato all'abbandono;
- In tutti i settori operai **il tema della salute e della sicurezza diventa centrale** e richiede uno sforzo maggiore, anche in termini di mobilitazione e vertenziale.

● **Premessa: la chiusura del ciclo**

Il ciclo dei rifiuti della Capitale sconta un ritardo decennale dal punto di vista industriale. La carenza di impianti e la fragilità delle infrastrutture di Ama non sono mai state affrontate con investimenti all'altezza della sfida. Il passaggio da un'azienda che si occupava della sola raccolta, affidandosi alla "fossa" e al ruolo del gruppo Cerroni, a un soggetto industriale vero e proprio non è mai stato davvero concluso.

L'incendio dell'11 dicembre al Tmb Salario è solo l'ultimo dei drammi che hanno evidenziato queste carenze e arriva dopo mesi in cui, come Fp Cgil e unitariamente, abbiamo continuato a chiedere **interventi straordinari per affrontare la crisi. Una taskforce, nell'immediato, per affrontare l'emergenza di queste settimane, e un tavolo politico, per pianificare.**

L'ultimo piano industriale non dà risposte e le previsioni sulla raccolta differenziata non sono sostenute da investimenti adeguati su mezzi, uomini e infrastrutture. La nostra federazione ha chiarito la propria posizione, e continuerà a premere su tutti i livelli istituzionali affinché si affronti in modo condiviso il problema: **Ministero, Regione Lazio e Roma Capitale devono convergere su un progetto per Roma.** La politica deve smetterla di utilizzare il tema dei rifiuti come strumento di propaganda, un tema buono per ogni campagna elettorale, e tornare a progettare un futuro possibile per un settore che offre opportunità di crescita economica, buona occupazione e tutela dell'ambiente.

La Regione attraverso il piano regionale deve contribuire affinché la città sia messa in condizioni di affrontare gli anni difficili che la attendono. Ma Roma Capitale deve abbandonare gli indugi sull'impiantistica, individuare le aree, avviare la progettazione e permettere il salto di qualità.

Non si può continuare ad amministrare le emergenze. Tutti i problemi che affrontiamo quotidianamente nelle strade, senza la chiusura del ciclo, potranno solo parzialmente essere affrontati.

● **#AmaNonMama**

Un management che non mantiene gli impegni e scarica tutto sui lavoratori

La situazione critica in cui versano l'azienda e il ciclo dei rifiuti della Capitale si è tradotta in un costante peggioramento delle condizioni di lavoro. **Disorganizzazione, arbitrio e una gestione "domestica", quando non clientelare, la fanno da padroni.**

Se in alcuni settori le carenze di organico pesano come un macigno, e a tal fine l'inizio di quest'anno sarà in parte dedicato alla chiusura del piano assunzionale e all'avvio delle procedure per provare a risalire la china, è evidente che in una simile situazione, senza interventi risolutivi sui settori chiave – impiantistica, officine, zone – non saranno le assunzioni a risolvere i problemi. Non basteranno.

Da un lato pesa una grave carenza infrastrutturale e di mezzi. Ma è sull'organizzazione del lavoro, sul tema della **salute e della sicurezza per chi lavora**, che si gioca il futuro dell'igiene ambientale, di questa azienda e dei suoi lavoratori.

In tutti i settori di AMA **la mancanza di regole certe** - dall'organizzazione del lavoro alla mobilità, passando per l'assenza di trasparenza negli avanzamenti di carriera e di procedure aziendali chiare che tutelino i lavoratori e permettano processi produttivi efficienti – hanno comportato un sempre maggiore **carico di lavoro sulle figure operative, caos organizzativo**, mancanza di riconoscimenti, **mancanza di accesso a percorsi di crescita professionale per tutti.**

La proliferazione e la sedimentazione di accordi, in assenza di un quadro organico, è causa di una mancata esigibilità degli stessi. In questa complessa articolazione delle relazioni sindacali e della contrattazione, in questa mancanza di regole chiare, proliferano **favoritismi e atteggiamenti padronali** che alimentano le frustrazioni dei singoli, creando un clima che mal si concilia con il raggiungimento degli obiettivi aziendali e con una gestione del personale che valorizzi le competenze e migliori le *performance* organizzative.

Non aiuta un management spesso inaffidabile, che cioè ai tavoli sindacali dà garanzie che poi nella realtà non vengono mai rispettate. **Ne sono esempi attualissimi la catastrofica gestione del lavoro festivo e l'avvio del sistema Sap.** In entrambi i casi avevamo anticipato all'azienda tutti i possibili risvolti negativi e nei fatti registriamo l'incapacità di porre correttivi adeguati. Un'incapacità pagata interamente da chi lavora.

Questo anno dovrà essere dedicato al ripristino di una dimensione relazionale corretta, in assenza della quale andranno messi in campo tutti gli strumenti possibili per obbligare l'azienda a mantenere gli impegni.

L'unità sindacale, difficilmente ricostruita in questi anni dopo un lungo periodo di isolamento della nostra organizzazione, resta per noi un valore. Continuando a rivendicare le nostre battaglie in difesa della trasparenza e della legalità negli anni bui del medioevo panzironiano, non possiamo che notare come il lento riavvicinamento abbia dato i suoi frutti. Se permangono con Cisl e Fiadel differenze, che non nascondiamo, riteniamo necessario coltivare una dimensione unitaria che rende tutti più forti. Per primi i lavoratori. Non sfuggirà come, tra tutte le difficoltà che non vanno nascoste, la vertenza autunnale sulle delibere 58 e 52 e sul bilancio non sarebbe stata possibile e non avrebbe ottenuto risultati senza un percorso unitario solido.

Mentre attendiamo di capire quale orientamento assumerà Roma Capitale dopo il responso negativo del collegio dei revisori, e rilanciamo il tavolo per discutere i contenuti della delibera 52, è necessario continuare questa azione unitaria per ottenere **assunzioni necessarie oggi più che mai.** E per ottenerle in un quadro certo di regole – visti i precedenti eticamente disastrosi degli anni Alemanno-Panzironi – a partire dalla **garanzia di legalità nelle selezioni, che a nostro avviso non potranno che avvenire attraverso strutture pubbliche, ovvero attraverso i Centri Per l'Impiego.**

Alla luce degli ultimi sviluppi in azienda, poi, possiamo solo confermare e rafforzare le critiche nei confronti della scelta operata dalla Uil nei mesi scorsi, con la riabilitazione di vecchi metodi (e con i metodi dei vecchi uomini) che hanno caratterizzato un passato che vorremmo lasciarci alle spalle. Anche in questo caso l'atteggiamento del management non scongiura il ripetersi del passato, configurandosi in alcuni casi come una legittimazione di certe pratiche.

● **Regole, trasparenza, semplificazione**

Dalla giungla degli accordi al contratto integrativo

È del tutto evidente che per rispondere alla frammentazione, per dare certezza ed esigibilità, vada costruito un testo organico, un vero e proprio contratto integrativo, che assorba gli accordi in essere su organizzazione del lavoro, produttività, trattamenti economici e normativi.

Mobilità trasparente

In AMA è diffusa, e non a torto, la convinzione che **per ottenere un trasferimento si debba ricorrere a meccanismi sotterranei e a favoritismi.** Che si debba avere un santo in paradiso. Da questo punto di vista la **totale assenza di trasparenza nelle regole, nella composizione delle graduatorie e la mancanza di evidenza pubblica** non fanno che avvalorare certe convinzioni. A peggiorare questa situazione si inseriscono i **troppi ordini di servizio**, il cui percorso amministrativo appare quantomeno opaco e che spesso (quasi sempre) **non rispettano i tempi e le modalità previste dal contratto nazionale di settore.**

Serve una regolamentazione trasparente della mobilità (modalità di presentazione delle domande, durata delle graduatorie, modalità di composizione delle stesse, pubblicità delle informazioni) **che permetta a tutti di capire quali regole governano i trasferimenti.** Il sindacato ha troppo spesso esercitato un ruolo improprio e deve tornare ad essere garante delle regole a tutela dei lavoratori tutti, sindacalizzati e non. Ma l'azienda deve abbandonare un atteggiamento padronale e un decisionismo goffo quanto inefficace che, oltre a deprimere i lavoratori, mal si concilia con la natura pubblica dell'azienda.

Sui settori operai è necessaria una ricognizione che permetta di capire se è possibile effettuare un'operazione di riavvicinamento di chi oggi, e sono tanti, opera a troppa distanza dal proprio domicilio.

Un'operazione che, per quanto complicata, renderebbe più semplice per molti la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, oltre a garantire maggiore puntualità viste le difficili condizioni di viabilità della Capitale.

Percorsi di carriera limpidi

Anche i percorsi di carriera, come la mobilità aziendale, sono ammantati da una coltre di opacità. Le recenti scelte non fanno che peggiorare la situazione. Gli spazi di competizione, quando si aprono possibilità di crescita, appaiono sempre troppo ristretti quando non chiusi. I risultati predeterminati.

- **Sui settori operai** andrebbero previsti, preferibilmente attraverso il contratto integrativo di cui sopra, quote di progressioni predeterminate anno su anno e procedure che permettano a tutti di partecipare alle selezioni. **Un vero e proprio piano dei fabbisogni** che, tenendo conto del piano assunzionale, preveda bandi e reperimenti per i passaggi di livello o le possibili differenti mansioni necessarie all'azienda, stabilendo tempi e modi. Un piano triennale che di anno in anno venga ricalibrato in base alle esigenze e tenuto conto dell'avanzamento sul *turn over*.
- **Sui settori amministrativi** è urgente la definizione di percorsi di valorizzazione professionale accompagnati da piani formativi. Le controverse esperienze di questi anni – una tra tutte quella dei *Talent* - rischiano di essere degli spot se non sono accompagnate da percorsi di crescita accessibili.

• Ripartire da Salute e Sicurezza

Come dicevamo in premessa, **il tema delle condizioni di lavoro è centrale nel settore, non solo in Ama. Da questo punto di vista condividiamo la scelta sulla piattaforma nazionale per il rinnovo contrattuale di incentrare la prossima tornata su questo tema.**

Se il porta a porta e le ricadute negative su chi lavora sono un problema italiano, a Roma l'emergenza mezzi e l'esplosione del servizio base ci obbligano ad alzare il livello dello scontro di fronte alla sordità dell'azienda.

Va quindi rilanciato il progetto del Patronato Inca, che abbiamo trascurato a causa della lunga vertenza autunnale, e affrontato settore per settore il problema della salubrità degli ambienti, del decoro, dei carichi di lavoro, dei rischi per la salute.

• Lavoro domenicale

Un'ingiustizia generazionale

Su tutti i settori operai pesa una ingiustizia generazionale, quella del lavoro domenicale scaricato sui baricentri. **La differenziazione nella remunerazione e sul carico di lavoro è evidentemente un errore del passato a cui bisogna porre rimedio.** Non basteranno – va detto per onestà – le assunzioni. Potranno redistribuire il carico, aiuteranno, ma serviranno anni per sanare questa ferita. Nel frattempo è necessaria una **ricognizione dei carichi tra gli stessi baricentri, visti i dislivelli registrati, e una loro redistribuzione coerente con i servizi necessari.** Serve cioè una **pianificazione chiara che si basi sulle reali esigenze operative sul lavoro domenicale.**

La stratificazione contrattuale accumulata negli anni ha creato una differenziazione che richiede oggi una progressiva riunificazione dei trattamenti.

• Zone: tutto sulla schiena degli operai

Porta a porta e servizio base, una condanna per chi lavora

Dalla chiusura di Malagrotta ad oggi tutti i mali del ciclo (carenza di impianti e mezzi in primis, cattiva logistica, pessima organizzazione) si sono scaricati sugli operai di zona. **Il porta a porta, lungi dal migliorare il servizio, ha semmai peggiorato le condizioni di lavoro** e ha aumentato i rischi per la salute. Allo stesso modo la cattiva offerta di servizi ha peggiorato la situazione nel territorio, facendo esplodere il **servizio base e la raccolta manuale.**

Se da una parte non è possibile far svanire i problemi del ciclo, senza la cui risoluzione resteranno le criticità per strada, dall'altra è urgente porre dei correttivi. In prima battuta **il nuovo sistema Sap potrebbe aiutare a ripartire i carichi, a garantire che i lavori più usuranti non siano sempre scaricati sui soliti, o permettere di individuare le aree di criticità e di agire per tempo onde evitare la creazione dei cumuli.** Dall'altro è evidente come non si possa continuare ad accettare che una parte così consistente di forza lavoro sia impegnata costantemente in bonifiche manuali e che **l'azienda debba dotarsi di mezzi idonei alla raccolta delle basi (ad esempio casse ragno).** Questo permetterebbe di ridurre il carico di lavoro e i rischi per la salute e di impiegare su altri servizi in modo più idoneo gli operai distolti dalla raccolta manuale.

Resta ferma la **necessità di agganciare ogni step sui progetti sperimentali del Pap all'assunzione di personale,** visto che quelli fin ora messi in atto nel VI e X municipio hanno pesato sulle zone che per inviare personale sono rimaste sguarnite, scaricando anche questo sugli operai. Va inoltre continuata la nostra azione di denuncia sulle condizioni dei mezzi e sul vecchio Pap, lasciato all'abbandono.

Altro nodo da affrontare è quello della **sicurezza degli operatori,** oggi oggetto di troppe aggressione da parte dei cittadini. Oltre a stabilire delle procedure di intervento vanno messe in campo campagne di comunicazione a tutela degli operai. L'azienda deve "metterci la faccia" e la tutela legale, per far percepire ai cittadini una maggiore attenzione e far sentire meno soli i lavoratori.

• Il buco nero: gli impianti

Un ciclo integrato all'altezza della Capitale

Il 2018 si è chiuso con il **tragico incendio al TMB Salario.** È una ferita aperta, per chi come noi si è battuto per garantire condizioni di lavoro dignitose e un miglior processo produttivo per quell'impianto. La propensione dell'azienda alla raccolta a tutti i costi, mai accompagnata dalla necessaria attenzione per la manutenzione e per la tutela del patrimonio, rischia di essere pagata ancora una volta dagli operai.

Se da una parte i **VRD sembrano in dismissione, quando invece andrebbero rilanciati, e sugli impianti per il compost ci sono poche ma non rassicuranti prospettive,** il grande tema dell'**indifferenziato,** su cui da anni denunciavamo la mancanza di progetto, è oggi ancor più emergente di ieri. Contemporaneamente, in particolare sui VRD, serve una discussione in azienda per comprendere le reali ragioni della ridotta produttività di quegli impianti, a partire da un conferimento a singhiozzo che spesso si traduce nella necessità di trasferire altrove il rifiuto o nell'incapacità di produrre per assenza di materiale. In generale va riconosciuto che quegli impianti sono di vecchia generazione e inadatti a trattare il multimateriale leggero. **Solo il prossimo piano industriale potrà darci risposte,** ma la nostra pressione sulla politica e sul management per ottenere un ciclo industriale moderno deve intensificarsi.

La Capitale è fuori tempo massimo e senza interventi straordinari pagherà in futuro un prezzo ancor più alto degli oltre 700 milioni di euro spesi dalla chiusura di Malagrotta ad oggi per smaltire e trattare i rifiuti.

Lo spostamento dei lavoratori del Salario a Rocca Cencia, l'istituzione del 4° turno, rischiano di sottoporre l'impianto a sforzi insostenibili senza un **adeguato piano di manutenzione, in assenza del quale non va escluso il ricorso alla mobilitazione, a tutela della salute e delle condizioni di lavoro degli operai.**

Se non si può prevedere uno scambio tra sicurezza e compensazioni economiche, e le condizioni di lavoro restano la priorità, è evidente che di fronte ai gravi disagi subiti, per gli operai degli impianti vada ripristinata l'indennità prevista con accordo per i periodi di crisi. In generale va poi affrontato il nodo della turnazione che, per quanto controverso, non può essere eluso: o mutano radicalmente le condizioni o i lavoratori non possono essere condannati a vita a operare in quel settore.

Vanno stabilite impianto per impianto le **piante organiche, coperte tutte le figure, adeguati i livelli di inquadramento e i livelli di accesso,** e prevista la possibilità di partecipare a **percorsi di crescita,** oggi negati. Sul mancato riconoscimento per chi opera in altra mansione, vista la sordità dell'azienda, in questo come in altri settori, la sola strada è la vertenza legale.

• **Officine: un patrimonio da rilanciare**

Modernizzare e decentrare per rimettere in moto Ama

La carenza di mezzi (ad oggi il 47% di quelli pesanti è fermo, mentre per quelli leggeri siamo oltre il 50%) assieme a quella degli impianti concorre in modo determinante a peggiorare il funzionamento del ciclo. Se negli anni passati si era registrato un avanzamento su questo settore, oggi l'arretramento è sotto gli occhi di tutti. Come per gli altri settori la copertura della pianta organica è la premessa.

Sulle officine pesano un'obsolescenza e un degrado inaccettabili. Strumenti di lavoro inadeguati, strutture vecchie e fatiscenti, ambienti di lavoro insalubri. **Basta entrare a Ponte Malnome e vedere l'attrezzatura senza finestre e il gelo in cui operano i meccanici, a Tor Pagnotta con il guano che invade l'area meccanica, al Salario con la Fast Lane arrangiata in una tensostruttura o a Rocca Cencia, fornita di un lavaggio inadeguato, per capire che la vertenza sugli ambienti, le dotazioni e le condizioni di lavoro è una priorità aziendale, non sindacale.**

La necessità di proceduralizzare il processo - dall'ingresso di mezzi scaricati e passati dal lavaggio, alla garanzia di autisti di officina in ogni impianto, passando per il rispetto delle mansioni previste dal contratto sull'accettazione - è una priorità a cui solo l'attesa riorganizzazione può dare risposte. Anche sulla **necessità di potenziare il decentramento**, solo la riapertura del tavolo aziendale può portare a una svolta.

La redazione di atti che regolamentino l'impiego, in via del tutto eccezionale, di operai specializzati e non per lo svolgimento di compiti non previsti della loro figura professionale ma richiesti dall'azienda è divenuta ormai prioritaria, tenuto conto delle inottemperanze registrate in officine come quella del Salario.

La definizione di un piano di formazione costante permetterebbe poi di sfruttare al meglio la professionalità e di garantire una maggiore operatività. Così come è necessaria la **ricollocazione degli operatori che per motivi sanitari non possono svolgere la loro mansione originale** e - nel rispetto dei livelli di inquadramento e della dignità delle persone - il reimpiego in funzioni utili all'efficientamento del processo produttivo, ad esempio attraverso la creazione di **figure come l'attrezzista per permettere anche una maggiore tutela del patrimonio aziendale.**

Resta la necessità di sanare le posizioni di lavoratori che svolgono ruoli difformi da quelli previsti dal proprio contratto di assunzione e di elaborare una turnistica più efficace nel rispondere alle esigenze delle autorimesse, tutelando la salute degli operatori.

Su tutti questi temi, come sul ruolo dei preposti e sull'eventuale riconoscimento per chi ricopre ruoli polivalenti, sulla sicurezza come sulla manutenzione, sull'adeguamento dei livelli, sugli orari di lavoro come sull'organizzazione dei turni, **in assenza di risposte andrà messa in campo la mobilitazione dei lavoratori.**

• **Autorimesse: il futuro della raccolta e l'ossessione del Pap**

La qualità del lavoro degli autisti è intimamente legata al tema delle officine. Serve un piano ordinario di manutenzione e che Ama abbandoni la prassi degli interventi a rottura. Per il **decoro e la tutela della dignità degli autisti** va inoltre garantita una pulizia costante dei mezzi, per la loro sicurezza una maggiore attenzione alla viabilità interna alle autorimesse, spesso particolarmente caotica.

Sull'organizzazione del lavoro, se anche per le autorimesse vale quanto detto sul tema del lavoro domenicale, va riallineato l'orario di attacco delle autorimesse e delle officine, non essendo giustificabile una loro differenziazione.

Come denunciato da anni dalla nostra federazione, poi, va combattuta la prassi consolidata nell'organizzazione del lavoro che, confondendo l'auto organizzazione con vere e proprie forme di organizzazione clientelare, comporta penalizzazioni per i lavoratori non sindacalizzati o iscritti a sigle che non partecipano al governo delle autorimesse. Anche in questo caso vanno ripristinate regole certe e che non "puniscano" la libera adesione sindacale o la volontà legittima di non aderire a nessun sindacato. Di certo **l'avvio del Sap, nel pretendere di alternare i servizi, interviene su questo tema in modo troppo**

imperativo e non permette la necessaria flessibilità, facendo risultare quasi ineludibile le decisioni operate da un *software*. Pensiamo che una mediazione tra la dittatura degli algoritmi e una gestione con poche regole della divisione del lavoro possa essere una soluzione più equilibrata.

Va inoltre rimesso in discussione il maniacale ricorso al porta a porta e ripensato il modello di raccolta differenziata, per ripensare il futuro del settore. È davvero così efficiente un sistema basato sul Pap a tappeto, o è possibile rimodulare la raccolta in base alla conformazione urbanistica dei quartieri? Le soluzioni che le nuove tecnologie ci mettono a disposizione permettono di pensare a un modello che non abbandoni la raccolta stradale grazie al ricorso ai cassonetti intelligenti e pensiamo che una programmazione basata sulle reali condizioni del territorio e della viabilità sia la strada da perseguire.

• **Cimiteri: riunificare il mondo del lavoro in AMA**

Riconoscere il disagio, rilanciare e tutelare il servizio pubblico

I lavoratori dei servizi cimiteriali vivono il paradosso di operare nella stessa azienda, fianco a fianco con i colleghi, ma senza vedersi riconosciuto il contratto Utilitalia e senza avere rappresentanza sindacale. È un'ingiustizia da sanare, per altro aggravata dal fatto che l'azienda ha disatteso gli impegni presi.

Va ripreso il tavolo specifico sul settore, ormai fermo da troppo tempo, e vanno date risposte chiare ai lavoratori, anche tenendo conto del delicato rapporto con l'utenza e della difficile attività svolta. Il primo incontro del 2019, dopo mesi di pressioni, ha fatto un primo passo in avanti ed ha evitato che il confronto in azienda si limitasse alla discussione sulla rotazione.

Riunificazione contrattuale e adeguamento delle figure professionali sono la priorità, come lo è il rispetto degli accordi sottoscritti e mai applicati. Allo stesso modo andrà rinegoziata l'indennità di prestazione disagiata (operazioni tanatologiche), per effetto del rinnovo contrattuale.

Come per altri settori va previsto un adeguato piano assunzionale, che copra le carenze e garantisca la sopravvivenza del servizio pubblico, visti gli appetiti esterni e gli interessi che insistono sul settore.

• **Amministrativi: non sono la cenerentola**

Dalla pianificazione alla gestione, un settore strategico

Il settore amministrativo sembra essere diventato un grande staff allargato del management - che ne dispone liberamente, quasi in ottica privatistica - e terreno di scorribande. Soprattutto nelle direzioni, questo approccio pesa su un clima che alimenta le clientele e la gestione opaca di cui accennavamo in premessa. Pesa anche una sottovalutazione da parte delle organizzazioni sindacali - anche della nostra -, spesso concentrate sui settori operai, per ragioni di emergenza e per una preponderanza dal punto di vista numerico di questi ultimi. Ma la strategicità di un settore che influisce su tutti gli aspetti, dalla pianificazione alla gestione operativa, non può essere dimenticata.

Come già detto, **deve essere la contrattazione aziendale a garantire trasparenza dei percorsi di carriera**. Se da una parte va tracciata la genesi delle scelte aziendali - la ragione e la necessità alla base di queste scelte - e delimitata la titolarità del management su alcune nomine, nelle generalità dei casi è evidente che i percorsi di crescita professionale devono essere **regolamentati, quantificati, predeterminati nei tempi e nei modi, e accessibili a tutti**. Vanno previsti **piani formativi e piani dei fabbisogni** che garantiscano questa accessibilità e una competizione sana basata sulle competenze. Ma soprattutto una competizione possibile.

Sulla **formazione** e sulla **riqualificazione del personale** amministrativo si gioca quindi una partita che riguarda il futuro dell'azienda, la sua capacità di mettere a frutto, valorizzare e coltivare il *know-how* presente in AMA e spesso inutilizzato.

Un'attenzione particolare andrà dedicata agli **uffici Tari**, importantissimi dal punto di vista finanziario e sottoposti a un carico di lavoro non adeguatamente tenuto in considerazione, visto anche il rapporto con l'utenza, e agli **impiegati di zona**, sul cui ruolo, sulle cui competenze e sulla cui formazione andrebbe fatto un

approfondimento. A questi lavoratori, che operano su 6 giorni a differenza della stragrande maggioranza dei colleghi che operano su 5, è stato di fatto precluso qualsiasi percorso di crescita.

Va inoltre aperta definitivamente una discussione sullo *smart working*, strumento di agilità nell'organizzazione del lavoro che non può essere ignorato in AMA.

Linea verde, centrale operativa

Settori strategici nel rapporto con i cittadini e di raccordo tra i livelli aziendali e le istituzioni, questi due segmenti sono stati penalizzati da errori nella contrattazione e disattenzione aziendale, nonostante il ruolo strategico e il carico di lavoro, peraltro crescente anche a causa di una propaganda politica spesso fuori luogo.

In questi mesi andrà capito come e se il sistema Sap possa aiutare a migliorare il loro contributo, ma di certo si possono già prevedere dei correttivi.

Sulla Centrale Operativa va rivista un'organizzazione del lavoro penalizzante, frutto di una sottovalutazione che va sanata.

Su Linea Verde sono già possibili interventi per evitare il sovraccarico di segnalazioni improprie, ad esempio prevedendo i **filtri di ingresso** per le chiamate, l'**inserimento del codice Tari** all'accesso, e una maggiore tutela degli operatori attraverso la **registrazione delle telefonate** per limitare l'aggressività degli utenti, divenuta intollerabile.

• Ama di municipio – capi

E molto attuale la discussione sulla rotazione dei capi, alla quale non ci siamo mai opposti. A dire il vero si tratta di una nostra proposta storica, che da un decennio avanziamo per combattere le incrostazioni. Ma la discussione sulla figura dei capizona non si può fermare a questo. **È davvero possibile che i capi siano tali per tutta la vita, che non ci sia mai una valutazione – sempre ammesso che sussistano condizioni ottimali dal punto di vista operativo, di mezzi e di uomini disponibili - sul loro operato e sulla loro condotta?** Pensiamo sia utile aprire una riflessione sulla possibilità che quella dei capi possa diventare una posizione organizzativa pro tempore, un incarico retribuito in modo più sostanzioso, ma inibendo il ricorso agli straordinari e riconoscendo loro, come per i quadri, l'orario fiduciario.

Nel frattempo, lungi dal voler negare il diritto di sindacalizzazione per i capi, continuiamo a combattere affinché il loro ruolo non sia esercitato per conto di un'organizzazione sindacale e finalizzato al proselitismo, avendo ben presente quale sia il limite tra il diritto alla rappresentanza sindacale e l'esercizio distorto di quel diritto. Su questo l'ignavia del management ha rappresentato una legittimazione di atteggiamenti contrari all'interesse aziendale e alla democrazia sindacale.

Inoltre la rotazione dei capi non può essere limitata alle zone e alle autorimesse e va allargata a tutti i settori aziendali.

Una riflessione va anche fatta sul ruolo dei Tot, nell'organizzazione del lavoro e nel rapporto con i Capi. Sarebbe utile individuare esatte responsabilità e livelli di subordinazione tra i Tot e i Capi, visti alcuni casi di sovrapposizione, e la catena di comando in caso di assenza di questi ultimi. Soprattutto vanno trovati strumenti per **riconduurre il lavoro dei Tot al coordinamento delle squadre e al presidio del territorio.**

Altro argomento attuale è quello dell'istituzione delle AMA di Municipio, su cui la nostra organizzazione ha una elaborazione anche in questo caso decennale. **Riteniamo il decentramento una possibile strada per il rilancio.** Ma in questo momento, tolte le iniziative controverse di selezione del personale, non ci sembra ci sia un progetto all'altezza della sfida. Anche in questo caso per altro appare poco trasparente la modalità di selezione.

• Ama è donna: questione di genere

La questione di genere in AMA è un altro tema trascurato. Se sulla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro si sono fatti sensibili passi in avanti, **pesa sull'arretramento anche una carenza del fronte sindacale**, nelle cui fila la presenza femminile è troppo ridotta.

Dal presidio sanitario al decoro dei luoghi di lavoro, dall'attenzione alla genitorialità passando per la prevenzione e la tutela per chi subisce molestie sul lavoro, la nostra organizzazione deve affrontare un percorso tutto interno di riorganizzazione e promuovere forme di discussione che permettano di mettere in campo una nuova elaborazione e forme di rappresentanza più attente.

• Legalità e tutela di chi la difende

L'azienda, adeguandosi alle norme, ha attivato un canale di *whistleblowing*, che dovrebbe tutelare chi segnala fenomeni corruttivi e illegalità. È poco conosciuto e soprattutto non appare idoneo a garantire la tutela di chi denuncia. Serve, anche alla luce dei troppi furti e a tutela di chi opera in settori sensibili, una maggiore chiarezza e un percorso di difesa di chi utilizza questo strumento.

Quanto ai settori sensibili è evidente che non basta affidarsi alle denunce dei singoli, ma che senza un'adeguata politica di riduzione degli spazi di corruzione i risultati saranno deludenti.

• Appalti ed esternalizzazioni

Il lento e strisciante processo di esternalizzazione in atto, se non arrestato, rischia in prospettiva di ridurre il perimetro di AMA come soggetto pubblico, di portare a una vera e propria privatizzazione. L'esplosione dei costi per lo smaltimento, i grandi appalti sulle UND e quindi in sostituzione anche del lavoro operaio in AMA, i troppi e onerosi appalti sul settore delle officine, non hanno un governo e non sono mai oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Ma è proprio a partire da questo tema che si può invertire la rotta. In alcuni casi il sistema appare più inefficiente di quanto non sarebbe una gestione internalizzata e su questa contraddizione va acceso un faro.

Fp Cgil Roma e Lazio (Via Buonarroti, 12 - 00185 ROMA)

Tel. 06468431 / Fax: 064684360 / e-mail: fpcgilama@gmail.it

Sito: www.fpcgilromalazio.it

Facebook: <https://www.facebook.com/AmaFpCgil/>

Twitter: <https://twitter.com/amafpcgil>